



# FIN DE CARRIÈRE DES CATÉGORIES C **STOP AUX INÉGALITÉS ENTRE MÉTIERS**

Depuis novembre 2006, les agents de la catégorie C n'ont plus tous les mêmes déroulements de carrière selon leurs métiers : si les adjoints techniques peuvent bénéficier d'un avancement linéaire permettant d'accéder en fin de carrière à un échelon de rémunération en plus (le 8ème échelon, indice majoré 430), les agents des autres filières en sont écartés et finissent à l'échelon 7.

Lors des « négociations » salariales du printemps 2011, la possibilité d'atteindre ce 8ème échelon a été étendue, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, à l'ensemble des métiers de la catégorie C. **Cela permet de gagner quelques 65€ de plus par mois, ce qui est toujours bon à prendre pour des personnels particulièrement mal payés et durement touchés par la perte du pouvoir d'achat de ces dernières années.** Notons enfin que la carrière de la catégorie C ne va pas au-delà de 1,4 fois le SMIC pour une carrière entière, ce qui est une amplitude parfaitement inacceptable.

## **NON À LA MISE EN PLACE DE CRITÈRES D'ACCÈS RESTRICTIFS**

**Hélas, au regard des conditions d'accès, ce dispositif ne bénéficiera qu'à une minorité : le passage dans ce 8ème échelon n'étant pas systématique comme pour les adjoints techniques, mais contingenté :**

- il faut d'abord justifier d'au moins 3 ans d'ancienneté dans le 7ème échelon du principalat de 1ère classe, ou en d'autre terme, être par exemple magasinier principal 1ère classe depuis 3 ans et être au 7ème échelon.
- ensuite, le nombre des promotions **est limité à environ 30% du nombre total d'agents ayant l'ancienneté pour en bénéficier.** Ces pourcentages sont fixés par des arrêtés ministériels (ci-dessous)

	2012	2013	2014
<b>Adjoints d'accueil, de surveillance et de magasinage</b>	35%	30%	25%
<b>Adjoints administratifs</b>	30%	25%	20%
<b>Magasiniers de bibliothèques</b>	38,5%	35%	30%

**A titre d'exemple, sur 137 agents** d'accueil, de surveillance et de magasinage (principaux de 1ère classe au 7ème échelon), 34 d'entre eux avaient trois ans d'ancienneté dans l'échelon 7 à la CAP de décembre 2012. Du fait du contingentement, seuls 35% de ces 34 agents ont pu bénéficier de l'accès au 8ème échelon, **soit 11 personnes.**

**Au final, le nombre des « heureux élus » est très faible. C'est inacceptable ! Pour la CGT l'ensemble des personnels de la catégorie C doit pouvoir accéder à ce 8ème échelon en fin de carrière de façon linéaire et à l'ancienneté, comme n'importe quel autre passage d'échelon. C'est une question de justice et de reconnaissance.**

La nouvelle ministre de la Fonction publique a déclaré être attentive à la situation des agents de la catégorie C et a pris l'engagement pendant la Conférence sociale des 9 et 10 juillet d'engager une concertation « garantissant des perspectives de carrière aux agents » et « une priorité aux agents de catégorie C ».

- ➔ **La CGT demande donc une modification immédiate du décret sur les fins de carrière**
- ➔ **La CGT porte également l'exigence d'une meilleure reconnaissance des qualifications pour l'ensemble des agents de la catégorie C, avec une rémunération de début de carrière à 1,2 fois le SMIC et un doublement de la rémunération sur l'ensemble de la carrière.** A n'en pas douter, la mobilisation des personnels sera nécessaire pour obtenir satisfaction et ils trouveront la CGT à leurs côtés.