

# ça



# ffit comme ça !

N° 20- octobre 2010  
[www.snutefifsu.org](http://www.snutefifsu.org)

## *Les catégories C laissées pour compte : Ça SNUFFIT !*

Vous l'avez largement exprimé à l'occasion du questionnaire que notre syndicat vous a adressé durant l'été :

Le ras le bol est à tous les étages (services emploi, travail, services déconcentrés ou en administration centrale). Il est grand temps de s'interroger sur la revalorisation du statut des catégories C !

Les remontées des questionnaires font apparaître ce que nous évoquons déjà depuis de nombreuses années : le bouleversement du contenu du travail, les changements dans les missions, l'informatisation généralisée ont modifié en profondeur le travail effectué par les catégories C.

A ce phénomène s'ajoutent aujourd'hui les effets de la RGPP (non remplacement de l'ensemble des départs : retraites, promotions...) qui conduisent à une surcharge des tâches confiées aux agents de cette catégorie.

Nombre d'entre vous nous font également part d'une dévalorisation de leur travail à travers notamment l'utilisation d'applicatifs informatiques défaillants, générateurs d'un stress supplémentaire dans un contexte déjà lourd.

Au carrefour de tous ces problèmes l'agent de catégorie C doit faire preuve de polyvalence, de technicité, d'adaptabilité face à des demandes toujours plus complexes formulées tant par les usagers, les agents ou la hiérarchie.

Le SNUTEF FSU portera les revendications pour que cette nouvelle réalité soit prise en compte et reconnue.

Un grand merci à l'ensemble des agents qui ont pris le temps de nous répondre

## Sommaire

### I. Catégorie C : l'état des lieux

La Grille indiciaire, l'avancement

Les rémunérations

Les primes

Quelles promotions en B ?

La formation

La retraite

L'action sociale

### II. -Les traits marquants de vos réponses

III.- Une réponse : revoir complètement la promotion des C en B



## I – Catégorie C : l'état des lieux

### La grille indiciaire

Echelon ind brut ind majoré durée max

#### Echelle 3 (Adj. Admin. 2ème classe)

1 <sup>er</sup>	297	<b>292</b>	1 ans
2 <sup>ème</sup>	298	<b>293</b>	2 ans
3 <sup>ème</sup>	299	<b>294</b>	2 ans
4 <sup>ème</sup>	303	<b>295</b>	3 ans
5 <sup>ème</sup>	310	<b>300</b>	3 ans
6 <sup>ème</sup>	318	<b>305</b>	3 ans
7 <sup>ème</sup>	328	<b>312</b>	4 ans
8 <sup>ème</sup>	337	<b>319</b>	4 ans
9 <sup>ème</sup>	348	<b>326</b>	4 ans
10 <sup>ème</sup>	364	<b>338</b>	4 ans
11 <sup>ème</sup>	388	<b>355</b>	

#### Echelle 4 (Adj. Admin. 1ère classe)

1 <sup>er</sup>	298	<b>293</b>	1 an
2 <sup>ème</sup>	299	<b>294</b>	2 ans
3 <sup>ème</sup>	303	<b>295</b>	2 ans
4 <sup>ème</sup>	310	<b>300</b>	3 ans
5 <sup>ème</sup>	323	<b>308</b>	3 ans
6 <sup>ème</sup>	333	<b>316</b>	3 ans
7 <sup>ème</sup>	347	<b>325</b>	4 ans
8 <sup>ème</sup>	360	<b>335</b>	4 ans
9 <sup>ème</sup>	374	<b>345</b>	4 ans
10 <sup>ème</sup>	389	<b>356</b>	4 ans
11 <sup>ème</sup>	413	<b>369</b>	

#### Echelle 5 (Adj. Adm. Principal 2ème classe)

1 <sup>er</sup>	299	<b>294</b>	1 an
2 <sup>ème</sup>	302	<b>295</b>	2 ans
3 <sup>ème</sup>	307	<b>298</b>	2 ans
4 <sup>ème</sup>	322	<b>308</b>	3 ans
5 <sup>ème</sup>	336	<b>318</b>	3 ans
6 <sup>ème</sup>	351	<b>328</b>	3 ans
7 <sup>ème</sup>	364	<b>338</b>	4 ans
8 <sup>ème</sup>	380	<b>350</b>	4 ans
9 <sup>ème</sup>	398	<b>362</b>	4 ans
10 <sup>ème</sup>	427	<b>379</b>	4 ans
11 <sup>ème</sup>	446	<b>392</b>	

#### Echelle 6 (Adj. Adm. Principal 1ère classe)

1 <sup>er</sup>	347	<b>325</b>	2 ans
2 <sup>ème</sup>	362	<b>336</b>	2 ans
3 <sup>ème</sup>	377	<b>347</b>	3 ans
4 <sup>ème</sup>	396	<b>360</b>	3 ans
5 <sup>ème</sup>	424	<b>377</b>	3 ans
6 <sup>ème</sup>	449	<b>394</b>	4 ans
7 <sup>ème</sup>	479	<b>416</b>	

  
**un salaire décent**  
**c'est un salaire**  
**qui monte !**



## Les règles d'avancement de grade

En 2006, il y a eu l'intégration des agents administratifs dans le corps des adjoints, résultats des mobilisations des dix dernières années.

Une nouvelle grille (ci-contre) a été mise en place, avec les règles d'avancement au grade supérieur au sein du nouveau corps :

- passage au grade d'adjoint administratif de 1ère classe (échelle 4) : être au moins au 5ème échelon du grade d'adjoint de 2ème classe et avoir au moins 5 ans de services effectifs dans leur grade ou avoir passé un examen professionnel ouvert aux adjoints de 2ème classe ayant atteint le 4ème échelon et comptant au moins 3 ans de services effectifs dans leur grade.

- passage au grade d'Adjoint Administratif Principal (AAP) de 2ème classe (échelle 5) : être au moins au 5ème échelon dans le grade d'Adjoint de 1ère classe et avoir au moins 6 ans de service effectifs dans le grade.

- passage au grade d'AAP de 1ère classe (échelle 6) pour les agents ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans le 6ème échelon et avoir au moins 5 ans de services effectifs dans leur grade.

Pour l'année 2009, le taux de promotion (% maximum d'agents promus au grade supérieur) était de 10% pour les AAP 2ème et 1ère classe et s'oriente vers les 15 % pour les années à venir.

## Les critères de promotion

*Ceux-ci n'existent pas vraiment, en tout cas officiellement. L'administration agit donc en toute opacité, chaque CODIR (ex-CTRI) définissant ou non ses propres règles. En fait, les promotions dépendent le plus souvent du bon vouloir des directeurs qui cherchent à favoriser en priorité les agents qu'ils connaissent un peu. Mieux vaut donc, pour être promu, ne pas être oublié et être secrétaire du DUT ou du DIRECCTE que catégorie C en section d'inspection ou, pire, mis à disposition de la MDPH. C'est ce que nous appelons ironiquement la "bonification de proximité". Autrement dit, actuellement, c'est plutôt le règne de l'arbitraire.*

## Ce que propose le SNUTEF-FSU pour les C

*Le corps unique pour la catégorie C est une avancée qui reste très limitée parce que les gains indiciaires ont été insignifiants. De plus, seule une minorité atteindra le sommet indiciaire de la catégorie C.*

Le SNUTEF revendique :

- pas de salaire plancher en dessous de 120 % du SMIC,

- une carrière linéaire sans concours ni barrage

une amplitude de carrière de l'ordre de 1,5 à 2.

- une revalorisation immédiate de 150 euros pour tous les agents de tous les grades de la catégorie C, soit l'équivalent de 35 points d'indice.

## La rémunération

La rémunération est constituée du salaire de base (traitement brut) et de primes, auxquels peuvent éventuellement se rajouter l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, les primes informatiques et la NBI.

### ☛ le salaire de base

Le traitement brut est calculé à partir de l'indice affecté à la position de l'agent dans la grille de rémunération (voir page 2).

La valeur du point d'indice est la même pour tous les agents des trois Fonctions publiques (Etat, Hospitalière, Territoriale) et des Etablissements publics qui s'y rattachent. La valeur du point d'indice est de **4,6302 €** depuis le 1er juillet 2010

Un AAP de 2ème classe, 5ème échelon, et à l'indice majoré 318 touchera donc un traitement brut de :

$$318 \times 4,6302 = 1472,40 \text{ €}$$

Pour calculer son salaire net il faudra enlever les différentes retenues pour cotisations.

### ☛ autres éléments de rémunération

#### ➤ l'indemnité de résidence :

Trois taux sont en vigueur (: barèmes au 1<sup>er</sup> octobre 2008) selon ces zones de salaires

- zone 1 (agglomérations de Paris, Aix Marseille, Toulon et Saint Nazaire) : taux à 3% du salaire brut, avec un minimum mensuel de 40,86 € et un maximum de 112,57 €

- zone 2 : taux à 1 % avec un minimum de 13,62 € et un maximum de 37,52 €

- zone 3 : taux 0 %

A noter que cette indemnité, destinée à compenser les coûts plus ou moins élevés de la vie, est menacée par le Ministère de la Fonction Publique qui veut la réformer, voire la supprimer en faisant basculer les sommes ainsi dégagées dans les budgets d'action sociale.

➤ le supplément familial de traitement est attribué aux agents publics ayant au moins 1 enfant à charge. Il comprend un élément fixe et un élément proportionnel au salaire.

Les montants varient en fonction de l'indice de traitement entre un plancher et un plafond, un seul droit étant ouvert par enfant. Les montants mensuels en 2010 :

Nombre d'enfants	Partie fixe	Montant mensuel plancher	plafond	Pourcentage du salaire
1 enfant	2,29 € (non revalorisé depuis 1967 !)			
2 enfants	10,67 €	72,73 €	109,77	3 %
3 enfants	15,24 €	180,73 €	279,51 €	8 %
Par enfant supplémentaire	4,57 €	128,69 €	202,77 €	6 %

**Le gouvernement actuel a l'intention de réformer voire de supprimer cet élément de rémunération.**

### La GIPA (garantie annuelle du pouvoir d'achat)

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa), introduite en 2008, est une mesure temporaire mais reconduite sur plusieurs années, attribuée aux agents de la fonction publique ayant perdu du pouvoir d'achat entre le 31 décembre 2004 et le 31 décembre des années suivantes. **Une manière de ne pas augmenter les salaires de tous les agents !**

## Les primes.

### L'IAT (indemnité d'administration et de technicité)

Dans les Services déconcentrés du Travail, elle est composée d'une part fixe et d'un nombre de parts variables pouvant aller jusqu'à 12 par trimestre. Toutefois, des décrets plafonnent les primes et empêchent pratiquement les C de dépasser 11 parts. Il n'y a pas de distinction selon le grade au sein de la Catégorie C.

En 2010, la part fixe est de 201,25 € (218,60 en Ile de France) et la part variable de 18,30 €. Soit des montants annuels mini de 2415 € (0 part variable) et maxi de 5050,20 (2623,20 mini et 5258,40 maxi en Ile de France), soit, pour les montants maxima, au dessus des plafonds réglementaires.

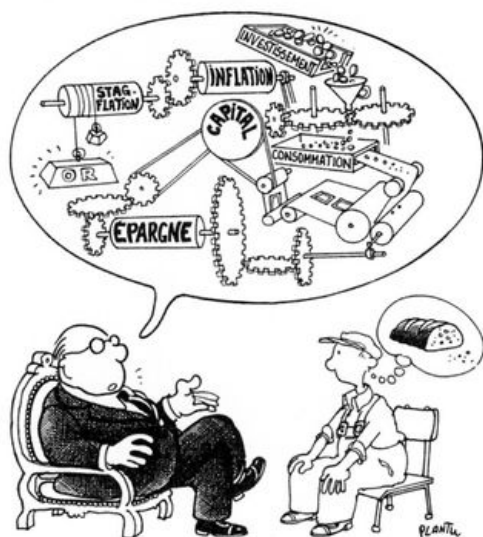
En Administration Centrale, et dans les SD Solidarité les primes des agents correspondent à un taux cible par corps, différents selon les grades et pouvant varier entre 80 et 120 % du taux cible.

#### Montant annuel de l'IAT :

En 2010, pour le secteur Travail de Centrale, les montants de l'IAT sont les suivants :

Grade	Minimum	Maximum
AAP 1ère Classe	4727	7091
AAP 2ème Classe	4589	6883
AA 1ère classe	4421	6631
AA 2ème classe	3976	5964!

\* taux de référence budgétaire



### Les critères d'attribution

L'attribution des primes se fait au regard de la manière de servir. C'est un critère très arbitraire qui permet de favoriser certains agents, qui ne le méritent pas forcément plus que d'autres ; ou, au contraire, de pénaliser certains autres pour des raisons qui n'ont pas toujours à voir avec les motifs professionnels.

#### \*La nouvelle bonification indiciaire

Elle a été instituée, suite au protocole d'accord conclu le 9 février 1990 sur la rénovation de la grille des classifications et des rémunérations des trois fonctions publiques, par la loi n° 91-73 du 18 janvier 1991 modifiée. Elle est en principe attachée à certains emplois impliquant l'exercice d'une responsabilité ou la mise en oeuvre d'une technicité particulière. Elle cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit. Seuls les titulaires, à l'exclusion des agents contractuels, sont éligibles à la NBI. Rares sont les personnels de catégorie C à en bénéficier (secrétaires de directeurs régionaux ou de DUT dans les grosses UT, agents chargés d'accueil dans les DDASS par exemple). **LE SNUTEF n'a cessé de dénoncer cette mesure inégalitaire**

#### Prime de repositionnement

Dans le secteur Travail c'est une enveloppe qui devient une véritable prime complémentaire de l'I.A.T. Elle est fongible entre toutes les catégories. Les règles d'attribution et de répartition sont totalement opaques

Le SNUTEF a demandé que l'abondement supplémentaire de 1,6M€ au titre de l'année 2007 soit attribuée intégralement aux agents de catégorie C. Cet abondement est d'importance variable, voire nulle selon les années.

#### Un système inégalitaire

Ce système produit de fortes inégalités :

- au sein de la catégorie C, où le montant des primes peut varier presque du simple au double, selon les attributions individuelles.
- entre les différentes catégories. Les catégories les mieux servies sont celles les plus élevées dans la hiérarchie ;
- entre l'Administration Centrale et les services déconcentrés.

#### Le reliquat de fin d'année

Il est déterminé par l'Administration centrale, au vu des crédits disponibles en fin d'année. Il est calculé au prorata des indemnités perçues par l'agent au cours de l'année.

L'agent bénéficie également d'un reliquat de service local, correspondant au solde de la réserve indemnitaire constituée par le service. Ce qui permet à l'Administration de « récompenser » un surcroît de travail, une « implication particulière » de l'agent.

#### Quel recours sur les primes ?

Les décisions de baisse de primes doivent être précédées d'un entretien avec l'agent sanctionné qui peut désormais se faire assister par une personne de son choix... Elles doivent prendre la forme d'une notification écrite mentionnant les voies et délais de recours et la date de l'entretien.

L'agent peut faire un recours administratif contre une décision de baisse de prime :

- devant la CAP (2 mois au moins avant sa tenue), pour les services gérés par la DAGPB ;
- devant le décideur de la baisse de prime et/ou un recours hiérarchique devant le ministre.

Dans tous les cas, l'agent peut faire un recours contentieux devant le Tribunal administratif dans les deux mois suivant la notification de la décision administrative.

## Le SNUTEF-FSU propose

Le SNU revendique l'intégration des primes dans la rémunération principale, afin d'arrêter l'arbitraire, et la prise en compte totale dans le calcul de la retraite.

Dans l'immédiat il demande :

- le dé plafonnement de l'IAT, seul à même de permettre aux catégories C de bénéficier comme les autres agents des augmentations des taux de primes ;
- l'attribution d'une prime de technicité fixe de 100 euros par mois ;
- l'égalité de traitement en matière de rémunérations accessoires entre les administrations centrales et les services déconcentrés ;
- une transparence dans l'attribution des primes et de véritables voies de recours, y compris en matière de non respect des procédures d'attribution.

## La formation



Les agents de catégorie C sont les parents pauvres du Ministère en matière de répartition de jours de formation. Le nombre de stagiaires de catégories C ayant suivi une formation en 2009 a été de 3653, contre 9057 pour les catégories B et 6655 pour les catégories A (à effectifs à peu près équivalents : 3118 catégorie A et 4064 catégorie B)

54% des personnes ayant répondu à notre questionnaire indiquent qu'elles ne sont pas suffisamment formées.

52% pensent que les formations proposées ne répondent pas à leurs attentes.

Les données qualitatives recueillies dans ce questionnaire font état des situations que nous dénonçons déjà depuis longtemps. **Les formations réalisées ces 5 dernières années par les agents sont au principal** : des formations bureautiques, des formations d'utilisation des applicatifs du Ministère, des formations à la préparation d'examens ou de concours. **Une fois réalisées ces formations, les portes de la formation se referment pour ces agents. Pourtant de nombreuses demandes en lien avec la complexification du travail, émergent.**

Les agents demandent que les formations dédiées aux catégories A et B soient plus largement ouvertes aux catégories C. Dans le même temps, il apparaît indispensable que des formations puissent être spécifiquement centrées sur un public de C.

### Propositions du SNUTEF-FSU

Les agents de catégorie C doivent pouvoir bénéficier d'une politique de formation à la hauteur des enjeux actuels. Le Ministère doit mettre en œuvre une politique permettant aux agents de répondre aux nouvelles missions et demandes auxquelles ils sont confrontés. Cet outil est nécessaire à la reconnaissance des personnels.

## Les retraites :

Vous avez été nombreux à nous faire part de vos inquiétudes, dans le cadre des remontées de questionnaires, des conséquences pour les catégories C de la réforme des retraites en cours.

On le sait : 34 % des effectifs de notre Ministère sont des catégories C et 80% d'entre eux sont des femmes (3703 agents au 31 décembre 2009).



Dans un tel contexte les catégories C sont victimes de la double peine. La réforme des retraites que mène actuellement le gouvernement va pénaliser à plus d'un titre cette catégorie. **L'augmentation annoncée des cotisations sociales sur le traitement des fonctionnaires pour les aligner sur les taux du privé** vont générer une diminution importante des rémunérations des personnels les plus défavorisés et les moins bien rémunérés.

Par ailleurs, en introduisant **un report à 62 ans de l'âge de la retraite** et en déplaçant simultanément le curseur de la limite d'âge annulant la décote (67 ans au lieu de 65), cette mesure pénalise les femmes ayant eu des parcours professionnels « hâchés » par les périodes non travaillées (arrivée d'un enfant, période de chômage, temps partiel...).

Enfin, la disparition dans 5 ans des dispositions de départ anticipé pour les personnels ayant 15 ans d'ancienneté et 3 enfants constitue un nouveau recul important pour cette catégorie.

### Propositions du SNU-TEF- FSU

Le SNU-TEF, avec la FSU est fortement opposé à la réforme WOERTH en cours, qui allonge la durée de cotisation, réduit fortement les avantages retraite, sans pour autant garantir le financement des retraites.

Le SNU revendique :

- le maintien de la retraite à taux plein à 60 ans
- le maintien de la durée de cotisation à 37,5 années pour une retraite à taux plein
- un minimum garanti de pension revalorisé dans la Fonction Publique protégeant notamment les personnels ayant eu des carrières courtes
- mieux prendre en compte les périodes d'inactivité, de temps partiel, de précarité.

## L'action sociale

*L'action sociale en faveur des agents du ministère est significative, mais reste insuffisante, surtout en ces temps de crise. Le SNUTEF réclame régulièrement des revalorisations en Commission Nationale d'Action Sociale (CNCAS). La plupart des prestations sont soumises à quotient familial. Le SNUTEF-FSU est favorable à ce système. Néanmoins, nous continuerons à défendre en CNCAS le cas des adjoints administratifs célibataires sans enfant à charge qui ne peuvent toucher une aide soumise à quotient, dès le deuxième échelon de leur grille atteint.*

*Dans ce qui suit, nous vous indiquons les montants de base au 01/01/2010 des prestations sachant que ce montant varie de 70 % à 140%. Pour calculer votre quotient, c'est ici : <http://mintranet2.travail.gouv.fr/quotient.php3>*

⇒ l'aide à la famille

Le chèque emploi service universel (Cesu) pour la garde d'enfant peut être utilisé pour rémunérer tout ou partie des frais de garde (200 €, 350 € ou 600 € en fonction des revenus et de la composition familiale).

Séjours d'enfants :

- colonie de vacances et séjours linguistiques : (6,82 €/jour pour les enfants de moins de 13 ans et 10,34 € pour les 13 à 18 ans.
- centre de loisirs sans hébergement : 4,93 € pour la journée complète et 2,48 € pour la 1/2 journée.
- maisons familiales de vacances et gîtes : 7,19 € en pension complète et 6,82 € pour les autres formules.
- séjours dans le cadre scolaire : forfait de 70,78 € pour 21 jours et plus et 3,36 €/jours pour les séjours plus courts.



Aide au BAFA :

163,20 € est alloué par enfant souhaitant obtenir un BAFA

Pour les enfants handicapés (sans condition de quotient) :

- allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans : 148,95 €/mois
- allocation pour les enfants infirmes poursuivant des études ou en apprentissage entre 20 et 27 ans : 116,76 €/mois
- séjours en centre de vacances spécialisés : 19,48 €/jour

Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant (sans condition de quotient) : 21,27 €/jour

⇒ restauration (sans condition de quotient)

La prestation repas est de 1,05 €. Cette prestation peut être éventuellement complétée par une aide décidée dans le cadre local ou régional et peut dépendre de l'indice de chacun.

## ⇒ chèque vacances

Il repose sur une épargne préalable du bénéficiaire qui est abondée d'une participation de l'employeur. Cette épargne représente 2% minimum et 20 % maximum du Smic mensuel.

## ⇒ logement

Les agents de l'Etat peuvent prétendre à l'attribution de logements sociaux locatifs.

## Pour plus de précisions sur les prestations :

<http://mintranet2.travail.gouv.fr/article59163.html>

## II. Les traits marquants de vos réponses (dans les questionnaires remontés)

⇒ les agents font souvent part de la perte du sens du travail lors de l'utilisation des logiciels ministériels (pas de compréhension de la plus value apportée par l'informatique dans le travail quotidien des agents), l'outil informatique étant avant tout conçu pour produire rapidement des statistiques. La pression du chiffre informatique revient également souvent dans les observations.

Egalement, le dysfonctionnement des logiciels informatiques (CAP SITERE notamment) crée des situations de "stress informatique" important.



⇒ la plupart des agents considèrent assumer des fonctions d'assistant, c'est-à-dire, qu'ils assurent a minima l'une des 3 fonctions suivantes: pré-enseignement en droit du travail, gestion de mesures, création et suivi de dossiers, enregistrement et suivi de procédures...

Le corollaire est que cette montée en compétence vers un métier d'assistant n'est pas reconnue.

Partagés entre le prescrit des collègues, les procédures inhérentes au fonctionnement du service et les initiatives personnelles nécessitant de l'autonomie, **les personnels considèrent que l'adaptabilité dont ils font preuve n'est pas reconnue.** Cette absence de reconnaissance est largement mise en relief par les réponses, qui soulignent pourtant la complexité croissante des demandes formulées par l'ensemble des interlocuteurs (public, agents, supérieurs hiérarchiques...). **Cet élément constitue le fil conducteur des réponses : Complexité croissante des demandes et du travail/ Absence de reconnaissance.**



## ⇒ Les missions :

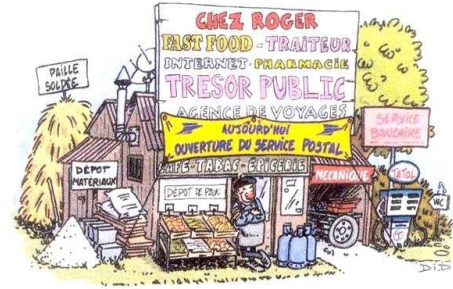
Interrogés sur leurs missions et les modifications ressenties sur ces 5 dernières années les agents répondent majoritairement que leurs missions ont évolué durant cette période. L'analyse qualitative des commentaires met en lumière un sentiment d'une multiplication des tâches demandées et d'une demande de plus en plus variée et variable en fonction des collègues de travail et de la hiérarchie. Ainsi, on demande aux agents de catégorie C de prendre toujours plus d'initiatives et de responsabilités.

La complexité croissante des textes et de la demande sont également mises en avant.

Ceci vient percuter une charge de travail déjà aggravée par les baisses d'effectifs dans des services déjà fortement désorganisés (demande de remplacement au pied levé des collègues de l'accueil par exemple qui produit de la frustration, un sentiment de dévalorisation du ou non respect du travail en cours qui devient empêché, générateur de stress supplémentaire).

### ⇒ le contexte RGPP

Globalement les agents n'ont pas beaucoup de visibilité sur les impacts possibles de la mise en place des DIRECCTE sur leur situation ou leur activité au quotidien. **Un élément revient souvent cependant : DIRECCTE rime avec baisse d'effectifs et augmentation de la charge de travail.** Cet élément apparaît de manière récurrente. Les incertitudes sur les transferts d'effectifs (CHORUS par exemple) sont également génératrices de stress.



### III. Une réponse à ces constats : un plan de transformation d'emplois d'adjoints administratifs dans le corps des SAMAS (secrétaires administratifs des ministères chargés des affaires sociales)

Le SNUTEF-FSU n'était pas favorable à la création d'un corps de SA dans les services déconcentrés travail pour plusieurs raisons : voici ce que nous écrivions en 2007 au sujet de la création du corps des SA dans notre ministère :

*"- cette promotion exceptionnelle se fera exclusivement sur 2 ans et ne concernera que 450 agents sur les 9500. A partir de 2009, le rythme de promotion retrouvera sa marche normale.*

*- les 450 postes de C promus en SA ne seront pas remplacés en catégorie C.*

*- la création de ce corps dans les SD Travail va créer de nouvelles inégalités, mettant en concurrence les Secrétaires Administratifs et les Contrôleurs du Travail sur tous les postes occupés actuellement par les Contrôleurs du Travail, à l'exception des postes en sections d'Inspection du Travail.*

*- ce corps des SA est interministériel : nul doute que l'Etat patron va en profiter, dans le cadre de sa volonté de réduire de façon drastique le nombre de fonctionnaires, pour répondre aux problèmes de gestion d'effectifs entre les différents ministères."*

Depuis, la situation a évolué : la réforme du statut de contrôleur, supprimant la possibilité de promotion au choix des C en CT a produit ses effets de blocage des débouchés. De plus, le rouleau compresseur de la RGPP est passé : démantèlement des services publics et de notre administration, coupes sombres dans les effectifs, particulièrement en catégorie C. Les agents de catégorie C ont plus que jamais le sentiment d'être une catégorie en voie de disparition.

Un corps unique des secrétaires administratifs des ministères sociaux regroupant SA du secteur travail, SA de l'Administration Centrale et des services déconcentrés santé/solidarité a été créé en 2010.

C'est la CAP de ce nouveau corps de SAMAS qui est consultée sur les listes d'aptitude d'adjoints en SA présentées par l'administration. En 2010 sur 7330 adjoints administratifs promouvables (c'est-à-dire justifiant d'au moins 12 ans de services publics) issus des secteurs Travail et Santé Solidarité, seulement 39 adjoints ont été promus dont 15 issus des services déconcentrés Travail

**Les agents qui ont répondu à notre questionnaire le disent : les missions de nombres d'agents de catégorie C se sont complexifiées, bon nombre des agents promus SA continuent d'ailleurs à occuper leur poste, ce qui est une reconnaissance implicite par l'administration de la sous qualification dans laquelle ils se trouvaient lorsqu'ils étaient classés adjoints administratifs. Dans les réponses au questionnaire du SNU TEF FSU une très grande majorité réclame une requalification en secrétaire administratif comme reconnaissance de la polyvalence et de la complexité croissante de leurs fonctions, ce qui est loin d'être un simple travail d'exécution devient de plus en plus un travail d'assistance.**

**Le SNUTEF FSU estime que nombre d'adjoints administratifs doivent en effet être reclassés dans le corps des SA administratifs, sans pour autant que ces agents soient affectés sur de nouveaux postes qui les mettraient en concurrence avec des contrôleurs du travail. De même que nous revendiquons le passage en A type du corps des contrôleurs du travail nous estimons que le Ministère doit aussi reconnaître l'évolution des tâches exercées par une bonne partie des adjoints administratifs et requalifier ces postes en catégorie B ! Pour cela, il doit mettre en place un large plan de transformation d'emplois d'adjoints en secrétaires administratifs !**