



**PROPOSITIONS DE CORRECTIFS**

**A APPORTER**

**STATUTAIREMENT POUR LES**

**CATEGORIES C**

**Séance plénière du 17 Décembre 2008**

**Rapporteur : Jean-Claude LENAY**

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale – Ministère de l'Intérieur  
Place Beauvau – 75800 PARIS Cedex 08  
Tél. : 01.53.43.84.10 – Fax : 01.53.43.84.11 – Site internet : [www.csfpt.org](http://www.csfpt.org)

# Sommaire

Introduction .....	3
I – Situation des aides médico-techniques .....	5
A – Problème.....	5
B – Proposition.....	5
II – Examen de passage de l'échelle 3 à l'échelle 4.....	6
A – Problème.....	6
B – Proposition.....	6
III – Situation des agents administratifs recrutés sur concours.....	7
A – Problème.....	7
B – Proposition.....	7
IV – Exercice des missions de conducteur de poids lourds et de transport en commun.....	8
A – Problème.....	8
B – Proposition.....	8
V – Reprise d'ancienneté en cas d'avancement .....	9
A - Au grade d'agent de maîtrise .....	9
1° - Problème.....	9
2° - Proposition.....	10
B - Au grade de contrôleur de travaux .....	11
1° - Problème.....	11
2° - Proposition.....	11
VI – Situation .....	12
A - Des agents de maîtrise.....	12
1° - Problème.....	12
2° - Réponse .....	13
B – Des agents de maîtrise qualifiés .....	14
1° - Problème.....	14
2° - Réponse .....	14
VII – Reclassement en trois tranches .....	15
A - Problème .....	15
B - Réponse .....	15
VIII – Mesures dérogatoires.....	16
A - Problème .....	16
B - Réponse .....	16
IX – Promotion interne.....	17
A – Problème.....	17
B - Proposition .....	17
Conclusion.....	18
Annexes .....	19
LISTE DES RAPPORTS DU CSFPT .....	22

## Introduction

Le 25 janvier 2006, ont été signés des accords entre le gouvernement et des organisations syndicales qui prévoyaient, principalement, une restructuration de l'ensemble des cadres d'emplois de catégorie C mais aussi des mesures d'amélioration de la situation des catégories B et A.

Les principes de cette restructuration qui concernait l'ensemble des filières des trois fonctions publiques étaient les suivants :

- Organisation des carrières de la catégorie C en 3 ou 4 grades (échelle 3 à échelle 6), selon qu'il existait ou non des recrutements sans concours. L'exception concernait la maîtrise organisée désormais en 2 grades.
- Les indices majorés débutaient à 280 pour culminer à 415, avec un échelon exceptionnel à 429 pour les corps de la filière technique.
- Les trois premiers grades comprenaient 11 échelons. Le quatrième en comptait 7 (8 pour la maîtrise ouvrière et technique).
- La première échelle devait permettre le recrutement sans concours.
- Le deuxième grade est accessible désormais seulement sur concours ou après examen professionnel pour les agents sur le premier grade.

Afin de concrétiser cette restructuration, un certain nombre de décrets ont été publiés fin 2006 concernant la Fonction Publique Territoriale.

➤ Soit de portée générale :

- Décret n° 2006-1687 du 22 décembre 2006 portant modification du décret n°87-1107 du 30 décembre 1987 portant organisation des carrières des fonctionnaires territoriaux de catégorie C,
- Décret n°2006-1688 du 22 décembre 2006 portant modification du décret n°87-1108 du 30 décembre 1987 fixant les différentes échelles de rémunération pour la catégorie C des fonctionnaires territoriaux,
- Décret n°2006-1694 du 22 décembre 2006 portant modification de diverses dispositions applicables aux fonctionnaires territoriaux de catégorie C,
- Décret n°2006-1689 du 22 décembre 2006 modifiant le décret n°2002-870 du 3 mai 2002 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie B de la FPT et les décrets portant statut particulier de cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B,
- Décret n°2006-1695 du 22 décembre 2006 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie A de la FPT.

➤ Soit modifiant les statuts particuliers :

- Décret n° 2006-1690 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux,
- Décret n° 2006-1691 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux,
- Décret n° 2006-1692 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine,
- Décret n° 2006-1693 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation,
- Décret n°2006-1696 du 22 décembre 2006 modifiant certains statuts particuliers de cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie A de la FPT.

Presque deux ans après la mise en œuvre de ces accords, il est apparu nécessaire de faire le point sur les difficultés qui en ont découlé, d'autant que le CSFPT ainsi que la DGCL ont été interpellés par des agents ou des collectivités sur des problèmes étant apparus par la suite.

L'objectif, ici, est de faire le point seulement sur les éléments spécifiques à la Fonction Publique Territoriale, sans remise en cause de l'architecture générale des accords Jacob.

Dans le cadre de cette étude, le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale formule des propositions afin de remédier aux difficultés détectées.

Sept grands thèmes ont pu être dégagés. Tous concernent la catégorie C et essentiellement, la filière technique.

## **I – Situation des aides médico-techniques**

### **A – Problème**

Avant 1992, certains agents étaient sur des échelles 4 ou 5 et avaient passé des examens de recrutement. Lors de la constitution initiale du cadre d'emplois des aides médico-techniques, ils ont été intégrés en échelle 3 mais il a été créé au sommet du grade d'aide médico-technique qualifié des échelons provisoires permettant de leur maintenir leur niveau de rémunération. Cela concernait notamment les aides techniques de laboratoire ou les aides techniques d'électroradiologie (article 14 du décret n°92-873 du 28 août 1992). Ils n'avaient plus de perspectives de carrière mais ne perdaient pas financièrement.

Suite aux accords Jacob, ils ont été intégrés dans le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux au grade d'adjoint technique de 2<sup>ème</sup> classe (échelle 3), par le décret n° 2006-1691 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux (article 5). Aucun échelon provisoire n'ayant été cette fois prévu, ils sont classés à un indice inférieur mais avec maintien à titre personnel de leur indice antérieur.

De plus, conformément aux nouvelles dispositions, ils doivent passer un examen professionnel pour accéder à l'échelle 4 (article 11).

### **B – Proposition**

Compte-tenu de la spécificité de leur situation et de l'examen qu'ils ont déjà passé, ***le CSFPT propose que les agents recrutés avant la publication du décret n°92-873 du 28 août 1992 soient intégrés en qualité d'adjoints techniques de 1<sup>ère</sup> classe.***

Cela concerne, a priori, peu d'agents puisqu'on se limite à avant 1992. De plus, la carrière en qualité d'aide médico-technique étant peu intéressante, certains se sont tournés vers la filière technique. Par ailleurs, certains laboratoires départementaux ont changé de statut. Ainsi, le CSFPT n'a été interpellé que par deux départements.

## II – Examen de passage de l'échelle 3 à l'échelle 4

### A – Problème

Les accords Jacob ont introduit un examen professionnel de passage de l'échelle 3 à l'échelle 4 pour la plupart des grades (les ATSEM, auxiliaires de soin et auxiliaires de puériculture commencent en 1<sup>ère</sup> classe). Le but était de professionnaliser davantage le deuxième grade.

Par ailleurs, le recrutement au premier grade dans la Fonction Publique d'Etat se faisait par le biais d'une commission alors que dans la Fonction Publique Territoriale, il s'agit d'un recrutement direct.

Ceci pose un problème aux agents qui ont des difficultés à se présenter à un examen, notamment dans la filière technique, et qui, de ce fait, risquent de rester bloqués pendant toute leur carrière, du fait de l'introduction de l'examen professionnel.

De plus, on a pu constater, pour ces examens, des écarts de niveau importants entre centres de gestion, qui sont donc d'autant plus pénalisant pour les agents ayant déjà des difficultés.

### B – Proposition

Le but n'est pas de dévaloriser l'examen professionnel mais d'envisager, sous certaines conditions, la création d'une voie d'accès au choix. L'examen professionnel doit être considéré comme un accélérateur pour ceux qui le souhaitent ou le peuvent et les autres doivent pouvoir évoluer afin de ne pas être totalement démotivés, puisque sans perspectives de carrière.

Il est nécessaire de déterminer l'ancienneté à partir de laquelle l'agent pourra prétendre à cet avancement au choix, étant bien entendu que la collectivité reste toujours libre de le nommer ou pas, dans le cadre des ratios promus-promouvables.

Cette proposition est d'autant plus cohérente, que dans la Fonction Publique d'Etat il existe deux voies d'accès, dont une au choix.

***La proposition du CSFPT serait donc de créer une voie d'accès au choix entre l'échelle 3 et l'échelle 4 dès lors que les agents rempliraient la condition d'avoir atteint le 7<sup>ème</sup> échelon et de compter 10 ans de services effectifs.***

La notion de services effectifs ne fait pas référence à un cadre d'emplois ou un grade pour tenir compte des changements de filières.

Il est précisé que cette nouvelle modalité ne serait en aucun cas rétroactive. Elle pourrait débiter dès parution du décret.

### **III – Situation des agents administratifs recrutés sur concours**

#### **A – Problème**

Lors de la constitution initiale du cadre d'emplois, le décret n°87-1110 du 30 décembre 1987 prévoyait que les agents administratifs étaient recrutés après concours externe ou interne.

Pour pouvoir être candidat au concours externe, il fallait «être titulaire au moins d'un certificat attestant la poursuite des études jusqu'à la classe de 5<sup>ème</sup> incluse ou justifier d'un diplôme homologué au niveau V».

Le décret n°96-101 du 06 février 1996 a abrogé ces dispositions. Le recrutement a donc pu se faire directement à compter du 08 février 1996.

D'autant plus que pour la FPE, l'avancement de grade de l'échelle 3 à l'échelle 4, s'effectue au choix en le justifiant par un dispositif de vérification assimilable à un « petit concours ».

L'introduction par les Accords Jacob d'un examen professionnel de passage de l'échelle 3 à l'échelle 4, notamment pour les adjoints administratifs peut paraître pénalisant pour ceux qui ont été recrutés sur concours avant le 08 février 1996. D

#### **B – Proposition**

*Il est donc proposé de dispenser d'examen, les agents actuellement adjoints administratifs de 2<sup>ème</sup> classe et qui avaient été recrutés sur concours en qualité d'agents administratifs avant le 08 février 1996.*

Cela paraît justifié de valoriser ce concours et de ne pas leur demander de nouveau une vérification d'aptitude.

## **IV – Exercice des missions de conducteur de poids lourds et de transport en commun**

### **A – Problème**

Certaines collectivités ont fait remonter la difficulté suivante. L'article 3 du décret n°2006-1691 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux précise que «*lorsqu'ils sont titulaires d'un grade d'avancement, les adjoints techniques peuvent assurer la conduite de poids lourds et de véhicules de transports en commun*».

Ceci signifie que les adjoints techniques de 2<sup>ème</sup> classe ne peuvent en principe exercer ces missions, même s'ils ont le permis adéquat. Les élus verraient leur responsabilité engagée s'ils faisaient conduire, même de façon accessoire, les adjoints techniques de 2<sup>ème</sup> classe.

### **B – Proposition**

Deux solutions sont envisageables :

- Soit, on autorise l'ensemble des membres du cadre d'emplois des adjoints techniques à exercer ces missions, dès lors qu'ils ont le permis ;
- Soit, on précise pour les adjoints techniques de 2<sup>ème</sup> classe qu'ils peuvent le faire mais de manière accessoire, ce qui n'est pas indiqué actuellement dans leurs missions.

Une troisième solution a été évoquée, mais non retenue. Il s'agirait de prévoir un recrutement sur titres puisque le permis est difficile et afin d'éviter d'attendre trois ans avant de pouvoir se présenter à l'examen de 1<sup>ère</sup> classe pour ceux qui le possèdent dès le début. Mais cela poserait des problèmes d'organisation comparables à ceux évoqués lors de l'étude du dossier sur les ATSEM.

***Le CSFPT propose l'introduction dans les missions des adjoints techniques de 2<sup>ème</sup> classe de la possibilité de conduire des poids lourds ou des transports en commun, de manière accessoire et s'ils ont le permis adéquat.***

La notion de «principal» étant définie comme au moins 50% du temps de travail de l'agent, l'accessoire doit donc représenter moins de 50%.

L'objectif ici est de conserver un recrutement par concours au 2<sup>ème</sup> grade, pour éviter d'éventuelles dérives, par exemple, le recrutement seulement de 2<sup>èmes</sup> classes par les collectivités.

## V – Reprise d’ancienneté en cas d’avancement

### A - Au grade d’agent de maîtrise

#### 1° - Problème

L’article 6 du décret n°88-547 du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d’emplois des agents de maîtrise territoriaux prévoit dans son article 6 que peuvent être inscrits sur la liste d’aptitude au grade d’agent de maîtrise :

*«1° Les fonctionnaires appartenant au cadre d’emplois des adjoints techniques territoriaux comptant au moins 11 ans de services effectifs, y compris la période normale de stage, dans un ou plusieurs grades de leur cadre d’emplois et ayant atteint au moins le 6<sup>ème</sup> échelon du grade d’adjoint technique de 1<sup>ère</sup> classe ;*

*2° Les fonctionnaires appartenant au cadre d’emplois des adjoints techniques territoriaux comptant au moins 8 ans de services effectifs, y compris la période normale de stage, dans ou plusieurs grades de leur cadre d’emplois et ayant atteint au moins le 5<sup>ème</sup> échelon du grade d’adjoint technique de 2<sup>ème</sup> classe et admis à un examen professionnel».*

Cela pose la difficulté de la reprise d’ancienneté qui est différente suivant que le grade d’origine ait été obtenu par fusion ou par avancement.

Ainsi, les agents de salubrité ou des services techniques (ex agents d’entretien), promus ensuite agents techniques, ne voient pas leurs services d’agents de salubrité ou des services techniques, par exemple, pris en compte pour l’avancement à agent de maîtrise alors que ceux qui ont été intégrés dans le cadre d’emplois des adjoints techniques, conformément aux articles 15 à 18 du décret n°2006-1691 du 22 décembre 2006 bénéficient de la prise en compte de la totalité de leurs services.

Cela pénalise les agents qui ont fait l’effort de passer un examen ou un concours et qui risquent d’être promus après ceux qui n’ont rien fait.

## 2° - Proposition

***La proposition du CSFPT serait donc de modifier les conditions de l'article 6 de la manière suivante :***

*«1° Les fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux comptant au moins 11 ans de services effectifs, y compris la période normale de stage, dans les cadres d'emplois suivants : agent technique, agent des services techniques, agent d'entretien, aide médico-technique, gardien d'immeubles, agent de salubrité, conducteur de véhicules et ayant atteint au moins le 6<sup>ème</sup> échelon du grade d'adjoint technique de 1<sup>ère</sup> classe ;*

*2° Les fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux comptant au moins 8 ans de services effectifs, y compris la période normale de stage, dans les cadres d'emplois suivants : agent technique, agent des services techniques, agent d'entretien, aide médico-technique, gardien d'immeubles, agent de salubrité, conducteur de véhicules et ayant atteint au moins le 5<sup>ème</sup> échelon du grade d'adjoint technique de 2<sup>ème</sup> classe et admis à un examen professionnel».*

## **B - Au grade de contrôleur de travaux**

### **1° - Problème**

L'article 6 du décret n°95-952 du 25 août 1995 portant statut particulier du cadre d'emplois des contrôleurs territoriaux de travaux prévoit dans son article 6 que peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude au grade de contrôleur de travaux :

*«1° Les fonctionnaires du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux et ceux du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux titulaires du grade d'adjoint technique territorial principal de 1<sup>ère</sup> classe ;*

*2° Les fonctionnaires du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux admis à un examen professionnel ;*

*3° Les fonctionnaires du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement titulaires du grade d'adjoint technique territorial principal de 1<sup>ère</sup> classe ou d'adjoint technique territorial principal de 2<sup>ème</sup> classe ;*

*4° Les fonctionnaires du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement admis à un examen professionnel».*

*«Les fonctionnaires doivent compter au moins 10 ans de services effectifs, en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont 5 années au moins en qualité de fonctionnaire territorial **dans leur cadre d'emplois**».*

Les conditions sont donc les mêmes pour les agents de maîtrise et pour les adjoints techniques principaux de 1<sup>ère</sup> classe. Le problème est que lorsqu'un agent de maîtrise est proposé à la promotion interne de contrôleur, seule son ancienneté dans le cadre d'emplois des agents de maîtrise est reprise, pas celle dans le cadre d'emplois des agents techniques. Il est donc pénalisé par rapport aux adjoints techniques qui n'ont pas eu de promotion et donc de changement de cadre d'emplois auparavant.

### **2° - Proposition**

**La proposition du CSFPT serait donc de modifier les conditions de l'article 6 de la manière suivante :**

*«Les fonctionnaires doivent compter au moins 10 ans de services effectifs, en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont 5 années au moins en qualité de fonctionnaire territorial **dans les cadre d'emplois suivants : adjoint technique, agent de maîtrise, adjoint technique des Etablissements d'Enseignement**».*

## VI – Situation

### A - Des agents de maîtrise

#### 1° - Problème

Suite aux accords Jacob, le statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux a été modifié.

Ainsi, il comprend désormais 2 grades (agent de maîtrise et agent de maîtrise principal) au lieu de 3 auparavant (le grade intermédiaire d'agent de maîtrise qualifié a été supprimé).

Conformément à l'article 13 du décret n°88-547 du 6 mai 1988, pour pouvoir être nommé au grade d'agent de maîtrise principal au choix, par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement établi après avis de la CAP, les agents de maîtrise doivent *«justifier au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle est dressé le tableau d'avancement de 1 an d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon et de 6 ans de services effectifs en qualité d'agent de maîtrise titulaire»*.

Les agents se sentent lésés par rapport à ceux qui sont restés sur le grade d'adjoint technique territorial principal de 1<sup>ère</sup> classe, pour lesquels les avancements d'échelon continuent de façon plus avantageuse, dans l'attente de la nomination des agents de maîtrise au grade supérieur.

Auparavant, il fallait justifier de 3 ans de services effectifs dans le grade d'agent de maîtrise pour être promu agent de maîtrise qualifié et de nouveau, de 3 ans dans le grade d'agent de maîtrise qualifié pour être promu agent de maîtrise principal

Au total, on arrive au même nombre d'années. Par contre, auparavant cela permettait de sortir de l'échelle 5 dès 3 ans (6 ans maintenant). Toutefois, cela restait une possibilité car il existait des quotas statutaires.

Cela pose problème car les agents au moment de leur avancement au grade d'agent de maîtrise ne gagnent pas de points d'indice ou stagnent (clause conservatoire d'indice). Ils espèrent donc ensuite progresser.

Cette difficulté concerne surtout les agents promus qui sont proches de la retraite et ne peuvent espérer avoir d'autres avancements d'ici là.

De plus, les agents nommés agents de maîtrise et qui ne donneraient pas satisfaction, quoi qu'étant d'excellents exécutants précédemment, courent le risque de ne jamais être nommés dans le grade d'agent de maîtrise principal. Dans ce cas, il ne leur est plus possible de revenir dans le cadre d'emplois des adjoints techniques, ce qui correspond pour eux à une sanction financière importante.

La difficulté de ce cadre d'emplois est que sa réforme n'a pas fait l'objet d'une communication spécifique suffisante. Par le passé, la filière technique était organisée en trois cadres d'emplois. Le cadre d'emplois des agents techniques culminait au grade d'agent technique en chef, limité par un quota de 15% des agents placés sur les échelles 4-5 et Nouvel Espace indiciaire de ce cadre d'emplois. L'existence de ce quota a poussé nombre de collectivités au contournement par le biais du cadre d'emplois des agents de maîtrise. Les agents ainsi nommés, pouvaient accéder par la suite au grade d'agent de maîtrise qualifié, placé sur le même niveau que les agents techniques en chef, sans que ceux-ci occupent nécessairement, complètement, les missions de ce cadre d'emplois.

La réforme du cadre d'emplois des adjoints techniques et la mise en place des ratios promus-promouvables, introduite par la loi de février 2007, permet maintenant un accès jusqu'au grade terminal de ce cadre d'emplois, à l'indice majoré 430, dont la limite d'accès ne repose que sur la volonté de la collectivité.

Le nouveau dispositif doit donc amener les collectivités à regarder l'utilisation de ce cadre d'emplois de manière recentrée sur les missions de responsabilité ou d'encadrement d'équipes d'agents d'exécution.

De même, il n'est pas imaginable que la nomination d'un agent s'effectue dans ce cadre d'emplois, sans prévoir une nomination future dans le grade d'agent de maîtrise principal, car dans le cas contraire, l'agent serait pénalisé par l'acceptation de nouvelles responsabilités.

Enfin, l'approche de ce cadre d'emplois, dans le futur, doit conduire à rajeunir l'âge moyen pour accéder au grade d'agent de maîtrise principal, qui, par le passé, était souvent au niveau des quadras.

## 2° - Réponse

***Le CSFPT souhaite que soit revu le cadre d'emplois des agents de maîtrise afin de placer le grade d'agent de maîtrise sur l'échelle 6. Par ailleurs, le CSFPT suggère que les DRH expliquent aux agents les réelles conséquences d'une promotion dans la maîtrise ouvrière et voient s'ils y ont vraiment un intérêt. Par ailleurs, elles doivent prendre la mesure de la nécessité pour tout agent entrant dans ce cadre d'emplois, de dérouler les deux grades, dans des délais permettant, à terme, de dépasser le niveau des agents d'exécution qu'ils encadrent.***

Ces promotions doivent plutôt être attribuées à des agents ayant plusieurs années de carrière devant eux. Sur le long terme, en effet, l'indice terminal d'agent de maîtrise principal reste plus élevé que celui d'adjoint technique principal de 1<sup>ère</sup> classe (indice brut 529 au lieu de 499).

## **B – Des agents de maîtrise qualifiés**

### **1° - Problème**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2007, des agents de maîtrise qualifiés remplissaient les conditions statutaires pour être promus agents de maîtrise principaux (3 ans de services effectifs dans leur grade).

Toutefois, du fait des accords Jacob, ils ont été reclassés agents de maîtrise principaux conformément à l'article 20 du décret n°88-547 du 6 mai 1988. Il semblerait que les conditions de ce reclassement aient été moins favorables que l'avancement qu'ils auraient eu selon les anciennes dispositions. Au lieu de conserver leur ancienneté, le tableau de correspondance la réduisait sur plusieurs échelons à la moitié de l'ancienneté acquise, voire même la plafonnait, par exemple.

Cela est d'autant plus problématique, là encore, pour les agents proches de la retraite qui n'ont plus de perspectives d'avancement.

### **2° - Réponse**

*Le CSFPT pense que cette difficulté doit être évoquée mais qu'il est difficile de proposer une solution puisque l'avancement qui n'a pas eu lieu, n'était qu'une probabilité.*

## VII – Reclassement en trois tranches

### A - Problème

La nouvelle structure des cadres d'emplois de catégorie C prévoyait que le niveau de recrutement par concours s'effectuerait au niveau du grade placé en échelle 4. En effet, le grade situé en échelle 3, lorsqu'il existait déjà, devenait un niveau de recrutement sans concours.

Dans ces conditions, un droit à reclassement à l'échelle 4 a été prévu en faveur des agents qui avaient été recrutés sur concours et avec diplôme dans un grade placé dans l'échelle 3. Ce reclassement devait s'effectuer *en 3 tranches annuelles*, après avis de la CAP compétente, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, la dernière tranche devant se terminer au plus tard d'ici le 31 décembre 2009. Ce droit à reclassement avait également vocation à s'appliquer aux fonctionnaires lauréats d'un concours de recrutement dont le cadre d'emplois comportait un grade situé en échelle 3 en application des dispositions en vigueur avant la publication des nouveaux décrets, qu'ils soient nommés stagiaires dans les nouveaux cadres d'emplois ou que leur recrutement n'ait pas encore été prononcé à la date de publication de ces décrets (Circulaire DGCL du 12 janvier 2007).

Les agents concernés étaient :

- Les agents techniques et les gardiens d'immeuble qui bénéficiaient d'un droit à reclassement dans le grade d'adjoint technique territorial de 1<sup>ère</sup> classe ;
- Les ATSEM, dans le grade d'ATSEM de 1<sup>ère</sup> classe ;
- Les auxiliaires de puériculture et les auxiliaires de soins, dans les grades d'auxiliaires de puériculture de 1<sup>ère</sup> classe et d'auxiliaire de soins de 1<sup>ère</sup> classe ;
- Les gardes champêtres, dans le grade de garde champêtre principal.

Le problème est que les reclassements n'ont pas été faits partout de la même manière, du fait d'interprétations différentes. Il y a donc eu des disparités entre les collectivités. Le principal souci était la répartition en 3 tranches égales ou pas. La circulaire de la DGCL mentionnait seulement le fait qu'il devait y avoir obligatoirement trois tranches mais sans en indiquer le volume annuel.

### B - Réponse

*Le CSFPT pense que cette disparité doit être évoquée mais il est difficile de revenir sur une disposition également mise en place à l'Etat et, pourtant, parfois transgressée dans certains Ministères.*

## VIII – Mesures dérogatoires

### A - Problème

Dans les statuts particuliers ont été prévues un certain nombre de mesures dérogatoires qui auraient dû être plus favorables que les conditions normales, notamment pour les avancements de grade.

Or, on a pu constater que ce n'était pas toujours le cas. Ainsi, par exemple, l'article 25 du décret n°2006-1690 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux précisait : *«Peuvent être promus au grade d'adjoint administratif principal de 1ère classe, jusqu'au 31 décembre 2008, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement..., les adjoints administratifs territoriaux principaux de 2<sup>ème</sup> classe qui justifient d'au moins 5 ans de services effectifs dans leur grade et de 2 ans d'ancienneté dans le 7<sup>ème</sup> échelon.»*

L'article 11 – II du même décret prévoyait les dispositions pérennes suivantes : *«Peuvent être promus au grade d'adjoint administratif principal de 1ère classe, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement..., les adjoints administratifs territoriaux principaux de 2<sup>ème</sup> classe qui justifient d'au moins 5 ans de services effectifs dans leur grade et de 2 ans d'ancienneté dans le 6<sup>ème</sup> échelon.»*

Le problème est le même pour l'avancement du 3<sup>ème</sup> au 4<sup>ème</sup> grade dans les cadres d'emplois des adjoints techniques, des auxiliaires de puériculture, des auxiliaires de soins, des adjoints du patrimoine, des opérateurs des APS et des adjoints d'animation.

### B - Réponse

**Le CSFPT pense que cette disparité doit être évoquée et qu'il aurait fallu prévoir des conditions inférieures à celles à caractère pérenne. Mais les conditions fixées à l'époque ont surtout été prévues pour lisser dans le temps les revalorisations, afin de ne pas contraindre de façon trop importante les Ministères qui n'ont pas eu de budget supplémentaire pour gérer cette réforme.**

## **IX – Promotion interne**

### **A – Problème**

Conformément au décret n°85-1229 du 20/01/1985 :

«Lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement au titre de la promotion interne en application des dispositions d'un statut particulier n'a pas été atteint pendant une période d'au moins 4 ans, un fonctionnaire territorial remplissant les conditions pour bénéficier d'une nomination au titre de la promotion interne peut être inscrit sur la liste d'aptitude si au moins un recrutement entrant en compte pour cette inscription est intervenu.

La période minimale mentionnée à l'alinéa précédent est, pour une durée de 4 ans à compter de l'entrée en vigueur du décret n°2006-1462 du 28 novembre 2006 relatif à la promotion interne des fonctionnaires territoriaux, abaissée à 2 ans.»

Le problème est qu'il faut au moins un recrutement pour pouvoir nommer un agent. Il n'y a pas de dérogation au bout d'un certain nombre d'années, comme pour les avancements de grade.

Cet état de fait peut conduire à bloquer complètement les promotions internes dans des petites ou moyennes collectivités dont les effectifs sont insuffisants pour permettre à cette condition d'agir.

### **B - Proposition**

*On pourrait proposer d'instaurer un système par lequel on pourrait nommer un agent lorsque pendant une période de 3 ans, il n'y a pas eu de recrutement, comme cela existe pour les avancements de grade. Il est donc proposé de modifier le décret 85-1229 en y supprimant la dernière partie du paragraphe «si au moins un recrutement entrant en compte pour cette inscription est intervenu» et de rajouter cette condition à la fin de la partie traitant la dérogation.*

## Conclusion

Les propositions contenues dans ce document permettront de remédier aux dysfonctionnements et oublis issus d'une réforme de la catégorie C qui, par le champ qu'elle couvre et les modifications structurelles qu'elle entraîne, a nécessité une production importante de décrets dans un temps record par la DGCL.

Il est à noter que la demande formulée par les sapeurs-pompiers professionnels de retour à des grilles normées trouvera réponse dans le rapport que prépare la FS3 sur « la filière sapeurs-pompiers ».

Dans ces conditions, les améliorations ou corrections proposées et qui respectent les principes de parité avec l'Etat, sont de nature à remédier, sans conséquences budgétaires importantes pour les collectivités, à ce qui est parfois ressenti comme une injustice par les agents concernés.

Ce type de réforme peut parfois produire des effets d'aubaine et, dans le sens inverse, des pertes d'opportunités de régler des situations injustes en attente.

Le Gouvernement a annoncé, dès le départ, qu'il ne voulait pas provoquer d'effets d'aubaine. Il est, dans ces conditions, nécessaire de réduire au maximum les opportunités ratées et les effets malheureux.

## **Annexes**

## TABLEAU RECAPITULATIF

GRADES CONCERNES	PROBLEMES RELEVES	SOLUTIONS ENVISAGEABLES	OBSERVATIONS
Aides médico-techniques (ancien grade)	Intégrés adjoints techniques de 2 <sup>ème</sup> classe avec maintien à titre personnel de leur indice pour ceux qui étaient sur des échelons plafonds. Ils ne perdent pas mais sont bloqués dans l'attente du passage en 1 <sup>ère</sup> classe, subordonné à l'examen. Problème de déroulement de carrière alors qu'ils avaient déjà passé un examen dans leur ancien grade.	Reclassement en échelle 4 au lieu de l'échelle 3 (prise en compte de l'examen déjà passé).	Concerne ceux qui étaient au plafond.
Presque tous les grades en échelle 3, notamment ceux résultant d'une fusion (ex : agents de salubrité)	Nécessité de passer un examen pour accéder à l'échelle 4.	Création d'une voie d'accès au choix dès lors que les agents rempliraient la condition d'avoir atteint le 7 <sup>ème</sup> échelon et de compter 10 ans de services effectifs.	Volonté de professionnalisation de l'échelle 4. Commission de sélection existe à l'Etat pour le recrutement en échelle 3.
Situation des agents administratifs recrutés sur concours	Nécessité de passer un examen pour accéder à l'échelle 4 alors qu'ils ont passé un concours de recrutement.	Dispense d'examen pour les adjoints administratifs de 2 <sup>ème</sup> classe ayant été recrutés en qualité d'agents administratifs sur concours avant le 08 février 1996.	
Adjoints techniques	Seuls les adjoints techniques de 1 <sup>ère</sup> classe peuvent exercer les missions de conducteurs poids lourds, à titre principal, même si les 2 <sup>èmes</sup> classe ont le permis adéquat.	Clarification dans le statut des missions. Ajouter que la conduite de poids lourds est possible pour les 2 <sup>èmes</sup> classe de manière accessoire.	Il y avait déjà une limitation statutaire auparavant.
Avancement au grade d'Agent de maîtrise	Problème de la reprise d'ancienneté des services suivant que le grade d'origine ait été obtenu par fusion ou par avancement. Les agents de salubrité ou d'entretien promus ensuite agents techniques par concours ne voient pas leurs services antérieurs repris pour la première période.	Modifier les conditions de l'article 6 : «... dans les cadres d'emplois suivants : agent technique, agent des services techniques, agent d'entretien, aide médico-technique, gardien d'immeubles, agent de salubrité, conducteur de véhicules...»	
Avancement au grade de contrôleur de travaux	Seuls les services d'agent de maîtrise sont pris en compte. Les agents promus auparavant agents techniques en chefs ne peuvent en bénéficier.	Modifier l'article 6 de la manière suivante : «... dans les cadres d'emplois suivants : adjoint technique, agent de maîtrise, adjoints techniques des Etablissements d'Enseignement».	

Situation des agents de maîtrise	En cas de promotion au grade d'agent de maîtrise, il y a perte d'indice, donc conservation à titre personnel de celui détenu auparavant. S'ils étaient restés dans leur cadre d'emplois d'origine, la progression d'indice serait plus rapide.	Placer les agents de maîtrise sur l'échelle 6. Nécessité d'une explication aux agents par les DRH sur les conséquences de ce type de promotion et sur son intérêt.	Difficulté notée pour les agents les plus âgés pour lesquels il reste peu de temps avant la retraite.
Situation des agents de maîtrise qualifiés	Allongement de la durée nécessaire pour être promus agents de maîtrise principal (le grade intermédiaire agent de maîtrise qualifié a été supprimé)	Pas de solution car il ne s'agissait que d'une probabilité.	Si l'on additionne les 2 fois 3 ans nécessaires auparavant on arrive également à 6 ans. Les agents de maîtrise n'ont pas à passer pendant cette durée à un 2 <sup>ème</sup> grade, ils déroulent leurs avancements d'échelons sans condition ni quota. On a supprimé un taquet.
Reclassement en 3 tranches	Modalités disparates suivant les collectivités	Difficile de revenir sur une disposition également mise en place à l'Etat.	Différences d'interprétations
Mesures dérogatoires	Elles étaient souvent moins favorables que les mesures pérennes	Point soulevé.	
Promotion interne	Nécessité d'au moins 1 recrutement pour pouvoir nommer un agent par la promotion interne.	Supprimer «si au moins un recrutement entrant en compte pour cette inscription est intervenu».	

## **LISTE DES RAPPORTS DU CSFPT**

1. **"LES DIPLOMES DE LA VIE (REP et VAE)"**  
Rapporteur : Henri JACOT - FS1 - Séance plénière du 22/10/2003
2. **"REUSSIR LA MUTATION DE LA FPT – 20 ans après sa création"**  
Rapporteur : Henri JACOT - FS1 - Séance plénière du 14/04/2004
3. **"RAPPORT D'ORIENTATION SUR LE DROIT SYNDICAL"**  
Rapporteur : Daniel LEROY - FS4 - Séance Plénière du 07/07/2004
4. **"SEUILS ET QUOTAS"**  
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - FS3 - Séance plénière du 07/07/2004
5. **"ENJEUX ET DEFIS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE dans la FPT"**  
Rapporteur : Serge BECUWE - FS2 - Séance plénière du 07/07/2004
6. **"POUR UNE OBSERVATION PARITAIRE DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL"**  
Rapporteur : Henri JACOT – FS1 – Séance plénière du 27/10/2004
7. **"VERS UNE MODERNISATION DES EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FPT"**  
Rapporteur : Serge BECUWE – FS2 – Séance plénière du 06/07/2005
8. **"LES FILIERES SOCIALES, MEDICO-SOCIALE, MEDICO-TECHNIQUE"**  
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 19/10/2005
9. **"LIBERTE INEGALITE FRATERNITE "**  
Rapporteur : Evelyne BOSCHERON – FS5 – Séance plénière du 21/12/2005
10. **"ASSISTANTS MATERNELS ASSISTANTS FAMILIAUX : EVOLUER POUR PREPARER L'AVENIR"**  
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 25/10/2006
11. **"L'ACTION SOCIALE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE"**  
Rapporteur : Daniel LEROY - FS4 - Séance Plénière du 25/10/2006
12. **"LA RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE"**  
Rapporteur : Serge BECUWE – FS2 - Séance Plénière du 11/04/2007
13. **"ETUDE SUR LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FPT"**  
Réalisée par les élèves administrateurs de l'INET (promotion MONOD) - Séance Plénière du 04/07/2007
14. **"POUR UNE VISION COORDONNEE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE"**  
Rapporteur : Henri JACOT - FS1 - Séance plénière du 28/11/2007
15. **"FILIERE CULTURELLE"**  
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 20/02/2008
16. **"COMMISSION DEPARTEMENTALE DE REFORME"**  
Rapporteur : Daniel LEROY - FS4 - Séance Plénière du 2/07/2008

**Rapports téléchargeables sur le site internet du CSFPT :**

[www.csfpt.org](http://www.csfpt.org)