

T@mT@m/CFTC.FAE

Fédération CFTC des Fonctionnaires et agents de l'Etat - 2bis, quai de la Mégisserie - 75001 PARIS
Téléphone : 01 40 13 80 88 - Fax : 01 40 13 80 89
Mél. : cftcfae@free.fr - Site : <http://cftc-fae.fr>

N ° 94– Le 18 septembre 2008

Le début des travaux pour une revalorisation de la catégorie B.

Le comité de suivi des accords WOERTH (CFTC, CFDT, UNSA , CGC) s'est réuni le 17 septembre pour entamer les travaux de revalorisation de la catégorie B. Ces travaux sont parallèles à ceux visant à instaurer une fonction publique de métier. Le bas de la catégorie B baignant dans les eaux du SMIC, il était grand temps d'écouter la CFTC et de réévaluer cette catégorie sinistrée.

Les propositions de l'administration

Rappelons qu'en application du protocole d'accord JACOB du 25 janvier 2006, à la demande de la CFTC, un examen de la situation des agents de la catégorie B devait être fait. Une première réunion se déroula le 9 mars 2007, mais ce n'est qu'aujourd'hui qu'est réellement ouvert ce dossier... Toujours à la demande de la CFTC et dans le cadre des accords WOERTH de février 2008.

Vous trouverez ci-joint les propositions de l'administration, qui pour l'essentiel consistent en la fusion de la grille B type et du CII (classement indiciaire intermédiaire), et l'instauration d'un accès à BAC +2 par concours externe au deuxième grade du corps. En ce qui concerne le bornage indiciaire, le gouvernement a évoqué en juillet un indice de base porté à l'indice brut 325 (+19) et un indice sommital à 660 (+22 par rapport à l'ex CII soit + 48 par rapport à l'ex catégorie B). Le gouvernement n'a pas encore finalisé ses propositions.

D'autre part l'administration propose la « linéarisation » de la carrière, soit un échelon par an s'accompagnant d'un allongement de la carrière à 35 ans.

Pour la CFTC

La CFTC considère que la refonte de la catégorie B est une priorité mais doit s'inscrire dans la revalorisation globale des catégories A, B,C.

- La CFTC est favorable à la fusion CII/ B type. Le cas de certains de corps de l'ex CII qui auraient vocation à passer en catégorie A est à dissocier.
- La CFTC considère que compte tenu du retard pris par le gouvernement sur ce dossier, l'ensemble de la catégorie doit bénéficier d'une réévaluation de 30 à 40 points d'indice minimum.

- L'allongement de la carrière à 35 ans est lié à l'allongement de la durée d'activité. 35 ans nous semble une durée excessive.
- Linéarisation : La CFTC demande un projet clair car l'attribution annuelle d'un « petit » échelon ne doit pas se substituer à la revalorisation du point d'indice. D'autre part cette réforme est liée pour l'administration à l'allongement de la durée de carrière.
- La CFTC n'est pas favorable à la multiplication des grades, susceptibles de causer des blocages de carrière.

ANNEXE

LE TEXTE DE L'ADMINISTRATION

PROBLEMATIQUE 1.

LA NOUVELLE STRUCTURE DU CORPS DE CATEGORIE B

« Pour les corps de B type administratif, des corps de B type technique, les corps de B CII (classement indiciaire intermédiaire) technique, les corps de greffiers et de corps de contrôleurs du travail, une refonte de leur grille sera engagée dès 2009 avec l'objectif d'harmonisation dans un même espace indiciaire statutaire ».

(extrait du « Document relatif aux orientations salariales concernant la fonction publique pour la période 2009-2011 »)

Objectifs poursuivis :

◆ harmonisation et simplification de l'architecture statutaire :

Dans le champ défini ci-dessus, plusieurs structures coexistent actuellement :

- les corps dits de B type administratif,
- les corps dits de B type technique,
- les corps de B CII à trois grades, dont la structure n'est pas harmonisée (selon le corps concerné, 1^{er} grade : de 10 à 13 échelons ; 2^{ème} grade : de 4 à 8 échelons ; 3^{ème} grade : de 5 à 8 échelons),
- le corps de greffiers des services judiciaires, B CII à deux grades.

◆ reconnaissance des qualifications et différenciation selon le niveau de qualification requis.

◆ mise en cohérence des grilles avec la durée effective des carrières professionnelles (allongement de la durée théorique des grilles).

Structure envisagée :

⇒ un corps unique à 3 grades recrutant par la voie du concours externe à deux niveaux (extension, aux corps de la catégorie B, de la possibilité actuellement ouverte aux corps de catégorie C) :

- celui du 1^{er} grade : niveau bac ;
- celui du 2^{ème} grade : niveau bac + 2.

Voir schéma annexé.

⇒ un accès au grade supérieur par la voie de l'examen professionnel et par la voie du choix.

⇒ une durée théorique de carrière portée à 34 ans dans les trois grades du corps (35 ans dans les deuxième et troisième grades pour les personnels qui recrutés dans le corps au niveau du 1^{er} grade).

Questions et réactions :

- sur le maintien d'un recrutement au niveau du baccalauréat /au niveau bac +2 ;
- sur le recrutement, par la voie du concours externe, dans un grade d'avancement ;

- sur le principe de la fusion, dans un même corps, de corps de B type et de corps en B CII ;
- sur les modalités d'avancement de grade (examen professionnel et choix pour l'accès du premier au deuxième et du deuxième au troisième grade) ;
- sur l'articulation des voies de recrutement dans le 1^{er} grade (concours, promotion interne) et dans le deuxième grade (concours, avancement de grade) ;
- sur les modalités d'intégration dans le nouveau corps (calendrier, critères et conditions de reclassement).

PROBLEMATIQUE 2. **LA STRUCTURE DE LA GRILLE**

« Mieux équilibrer la part de l'ancienneté dans les avancements indiciaires et offrir de meilleures perspectives de carrière en dynamisant notamment les passages de grade afin de mieux reconnaître la valeur professionnelle des agents »
(*extrait du Relevé de conclusions du 21 février 2008*)

Modalités d'avancement actuel :

L'avancement d'échelon intervient au terme d'une période variant, selon l'échelon concerné, de 1 à 4 ans :

Exemple des corps de B type (annexe I) : le 1^{er} échelon du 1^{er} grade a une durée d'un an ; l'avant-dernier échelon de chacun des grades du corps ont une durée de 4 ans.

Exemple des corps de B type (annexe II) et du corps des techniciens supérieurs de l'équipement (B CII) : le 1^{er} échelon des premiers et troisièmes grades a une durée d'un an ; l'avant dernier échelon des trois grades du corps, de même que le 6^{ème} échelon du 2^{ème} grade du corps ont une durée de 4 ans.

Le gain indiciaire résultant d'un avancement d'échelon n'est pas strictement corrélé à la durée de l'échelon.

Des réductions d'ancienneté peuvent être accordées, en fonction de la manière de servir de l'agent, qui permettent une progression au rythme de la durée minimale.

Alternative à ce mode de fonctionnement : la « linéarisation »

Une progression indiciaire annuelle pourrait être une alternative à la progression par palier qui existe actuellement.

Elle se caractériserait par :

- sa régularité (quelle que soit l'ancienneté de l'agent, augmentation, chaque année, de l'indice de calcul du traitement) ;
- son automaticité (elle conduirait à la suppression des réductions d'ancienneté) ;
- sa simplicité (la progression pourrait être uniforme dans un grade donné) ;
- sa lisibilité (la composante « V » du GVT serait ainsi plus clairement identifiée).

En contrepartie :

- de gains indiciaires limités ;
- d'un allongement de la carrière ;
- d'un cadencement de la progression indiciaire plus long.

La progression indiciaire serait plus significative à l'occasion d'un changement de grade.

Questions et réactions :

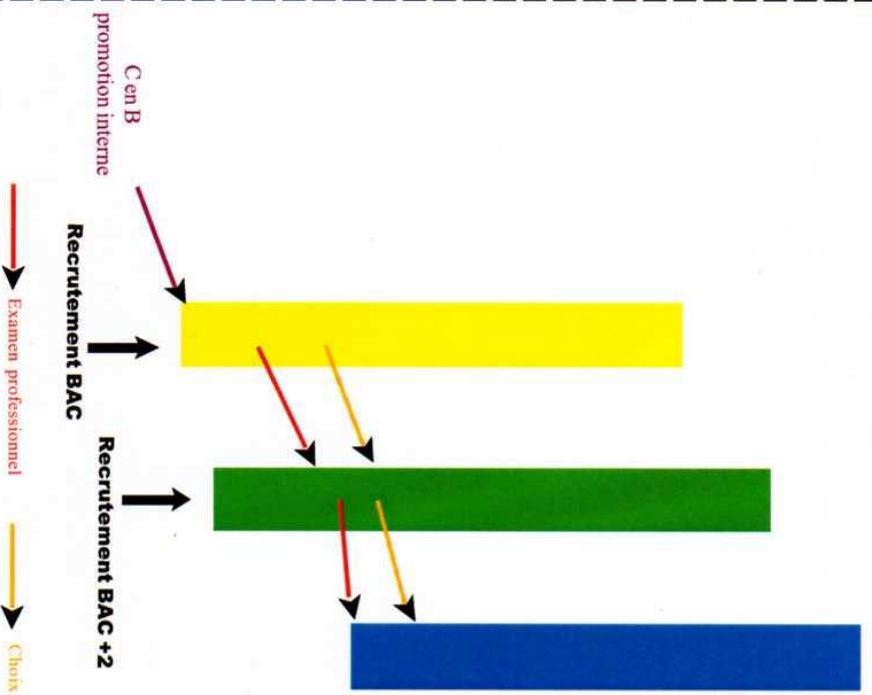
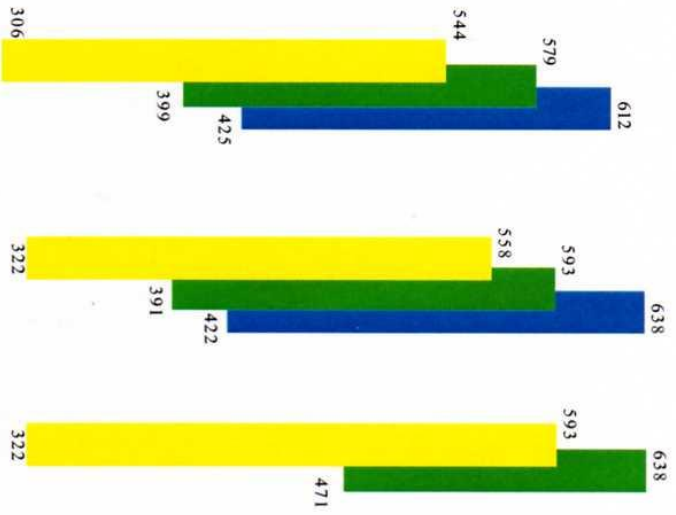
- sur l'intérêt de ce mécanisme ;
- sur les conditions de sa mise en œuvre (par application aux grilles, au fur et à mesure de leur refonte) ?

Structure de la catégorie B de la FPE

B 5

En 2008
en IB

Après réforme en 2009



R-Ivryne

B type + B-CII

D'ETI 9

Catégorie B