



Union fédérale des ingénieurs,
cadres, techniciens et agents
de maîtrise des services publics



Réforme de la catégorie B

Travailler plus longtemps sans gagner plus !

Une réforme gouvernementale qui allonge la durée des carrières sans les revaloriser

Pour le ministère de la fonction publique, il n'y a rien à négocier. Après plusieurs rencontres avec les organisations minoritaires signataires du relevé de conclusion du 21 février 2008 à la suite des « accords Jacob » de 2006, les « propositions » gouvernementales n'ont pratiquement pas bougé. Pour la Cgt, elles ne sont pas acceptables.

La réforme de la catégorie B se situe dans la droite ligne de celle qui a été menée sur la catégorie C. Or, les « accords Jacob », en procédant à des saupoudrages, avaient permis d'entériner une nouvelle baisse du pouvoir d'achat et créé de nouveaux blocages avec la mise en place des ratios d'avancement de grade. La Cgt a demandé un bilan de la mise en œuvre des accords Jacob pour la catégorie C. Le ministère n'a pas répondu...

Le gouvernement refuse toujours d'augmenter la valeur du point d'indice, de remettre à plat les grilles de la fonction publique, de reconnaître les qualifications et d'envisager un vrai déroulement de carrière pour l'ensemble des fonctionnaires.



Grille de la catégorie B actuelle

B «type»

Classement indiciaire intermédiaire

3^e grade

| Echelon | Indice brut | Indice majoré |
|---------|-------------|---------------|
| 7 | 612 | 514 |
| 6 | 580 | 490 |
| 5 | 549 | 467 |
| 4 | 518 | 445 |
| 3 | 487 | 421 |
| 2 | 453 | 397 |
| 1 | 425 | 377 |

Fin - 3^e grade

| Echelon | Indice brut | Indice majoré |
|---------------------------------|-------------|---------------|
| 7 ^e / 8 ^e | 638 | 534 |

Début - 1^{er} grade

| Echelon | Indice brut | Indice majoré |
|---------|-------------|---------------|
| 1 | 322 | 308 |

2^e grade

| Echelon | Indice brut | Indice majoré |
|---------|-------------|---------------|
| 8 | 579 | 489 |
| 7 | 547 | 465 |
| 6 | 516 | 443 |
| 5 | 485 | 420 |
| 4 | 463 | 405 |
| 3 | 436 | 384 |
| 2 | 416 | 370 |
| 1 | 399 | 362 |

1^{er} grade

| Echelon | Indice brut | Indice majoré |
|---------|-------------|---------------|
| 13 | 544 | 463 |
| 12 | 510 | 439 |
| 11 | 483 | 418 |
| 10 | 450 | 395 |
| 9 | 436 | 384 |
| 8 | 416 | 370 |
| 7 | 398 | 362 |
| 6 | 382 | 352 |
| 5 | 366 | 339 |
| 4 | 347 | 325 |
| 3 | 337 | 319 |
| 2 | 315 | 303 |
| 1 | 306 | 297 |

A partir du 4^e échelon (choix)

A partir du 7^e échelon +2 ans (choix)

Entrée : diplôme de niveau IV

A partir du 7^e échelon (examen professionnel)

Projet de grille de la catégorie B

(Echéance 2001)

3^e grade

| Echelon | Indice brut | Indice majoré |
|---------|-------------|---------------|
| 11 | 675 | 582 |
| 10 | 645 | 540 |
| 9 | 619 | 519 |
| 8 | 585 | 494 |
| 7 | 555 | 471 |
| 6 | 524 | 449 |
| 5 | 497 | 428 |
| 4 | 469 | 410 |
| 3 | 450 | 395 |
| 2 | 430 | 380 |
| 1 | 404 | 365 |

2^e grade

| Echelon | Indice brut | Indice majoré |
|---------|-------------|---------------|
| 13 | 614 | 515 |
| 12 | 581 | 491 |
| 11 | 551 | 468 |
| 10 | 518 | 445 |
| 9 | 483 | 425 |
| 8 | 463 | 405 |
| 7 | 444 | 390 |
| 6 | 422 | 375 |
| 5 | 397 | 361 |
| 4 | 378 | 348 |
| 3 | 367 | 340 |
| 2 | 357 | 332 |
| 1 | 350 | 327 |

1^{er} grade

| Echelon | Indice brut | Indice majoré |
|---------|-------------|---------------|
| 13 | 576 | 486 |
| 12 | 548 | 466 |
| 11 | 516 | 443 |
| 10 | 486 | 420 |
| 9 | 457 | 400 |
| 8 | 436 | 384 |
| 7 | 418 | 371 |
| 6 | 393 | 358 |
| 5 | 374 | 345 |
| 4 | 359 | 334 |
| 3 | 347 | 325 |
| 2 | 333 | 316 |
| 1 | 325 | 310 |

A partir du 6^e échelon + 1 an (choix)

Entrée : diplôme de niveau III

A partir du 6^e échelon +1 an (choix)

Entrée : diplôme de niveau IV

A partir du 5^e échelon et 2 ans d'ancienneté (examen professionnel)

A partir du 4^e échelon et 1 an d'ancienneté (examen professionnel)

Des objectifs dissimulés

Si les minima de début de carrière en catégorie B sont légèrement relevés, ce n'est que pour mieux dissimuler les objectifs réels : enfoncer un coin supplémentaire dans la fonction publique de carrière en déconnectant le traitement de la qualification, mettre en place de nouveaux blocages de nature à limiter l'accès des agents aux grades et cadres d'emplois supérieurs, allonger la durée des carrières sans progrès de la rémunération. On mettra simplement plus longtemps pour gagner la même chose.

En 1986, le début de carrière de la catégorie B se situait à 24% au-dessus du Smic. Aujourd'hui, le projet du gouvernement ramène le début de carrière des B à 7% au-dessus du Smic. Il s'agit d'un déclassement qui touche l'ensemble des catégories de la Fonction Publique.

L'allongement des carrières

Aucun progrès sur l'amplitude et le rythme des carrières. Pas plus qu'avant, la linéarité et la durée de la carrière ne sont assurées. Les grilles sont établies sur des carrières maximums. Que devient l'avancement à durée minimum ? La revalorisation en début de carrière reste minime (13 points). Selon la grille du ministère, pour atteindre le sommet du 2^e grade, un agent public va mettre 8 ans de plus ! Pour le 3^e grade, l'accès reste entièrement conditionné par des ratios promus/promouvables.

Dorénavant, ce sont les ratios qui conditionneront complètement l'accès à un échelon en sommet de grade. Ainsi, la majorité des agents actuellement classés en CII (classement indiciaire intermédiaire, indices 308 à 534) vont se retrouver au 2^e

grade (indices 327 à 515), avec une fin de grade inférieure de 19 points d'indice à l'actuel CII. Notons que le passage direct du 1^{er} au 3^e grade est impossible. La logique de ce projet consiste à créer les conditions pour qu'une carrière ne puisse se dérouler que sur les deux premiers grades.

Un 3^e grade fonctionnel ?

Le ministère n'a pas caché son intention de réserver l'accès au 3^e grade de la catégorie B à des agents en situation d'encadrement ou de direction, affirmant que « tout le monde n'a pas vocation à y accéder ». Cette « nouvelle philosophie » pose bien des questions. En définitive, une grande partie de nos collègues de catégorie B risquent d'être bloqués dans les deux premiers grades, ou même faire toute leur carrière dans le 2^e grade – sauf à réussir un concours de catégorie A.

L'ascenseur social en panne

Par le biais des ratios d'avancement de grade, bien des employeurs locaux seront tentés de limiter de façon drastique le nombre de promouvables. En réservant l'accès au 3^e grade à une minorité, la majorité des agents de catégorie B se verra ainsi interdire un débouché en catégorie A par la promotion interne. Qui restera le « fait du prince ».

Un risque de déqualification

Pour accéder à la catégorie B par concours externe, les candidats doivent en principe justifier d'un diplôme de niveau IV (bac ou équivalent). Or, plusieurs cadres d'emplois classés aujourd'hui en CII (classement indiciaire intermédiaire) exigent actuellement un niveau bac+2 (techniciens supérieurs...). Le gouvernement prévoit de supprimer le CII. A ce titre, les détenteurs d'un diplôme d'Etat seront recrutés ou reclassés dans le 2^e grade. Les autres bac+2, par contre, risquent fort



d'être à l'avenir recrutés au 1^{er} grade de la catégorie B.

Alors que les qualifications augmentent ainsi que les tâches à responsabilité, ces mesures vont à l'encontre de ce que les salariés sont en droit d'attendre.

Quid du bac + 2 ?

Avec la mise en place de la réforme Lmd (licence, master, doctorat), dans le cadre de l'harmonisation des cursus d'enseignement supérieur européens, un décalage va se manifester avec les diplômes universitaires. Les diplômés à bac +2 devant à terme disparaître, les candidats à certains concours externes de catégorie B devront-ils justifier d'un niveau bac +3 (niveau aujourd'hui exigé pour accéder à la catégorie A...) ? Cela justifierait un reclassement en catégorie A.

La ministre de la Santé vient d'annoncer le passage des infirmières en catégorie A, reconnaissant ainsi leurs qualifications à bac + 3. Pour la Cgt, cette reconnaissance devrait en appeler d'autres.

L'évolution des cadres d'emplois de catégorie B de la filière sanitaire et sociale sera traitée de manière séparée.

La Cgt propose :

- Une grille commune aux trois versants de la fonction publique, traduisant les qualifications acquises par diplômes, par expérience ou par formation.
- Un minimum Fonction Publique à 1 600 euros bruts (à la hauteur du Smic revendiqué par la Cgt).
- Des traitements de début de carrière (1^{er} échelon de chaque niveau de recrutement) reconnaissant mieux les qualifications acquises :

| | |
|----------|----------|
| Cap/Bep | 1,2 Smic |
| Bac | 1,4 Smic |
| Bac +2 | 1,6 Smic |
| Bac +3/4 | 1,8 Smic |
| Bac +5 | 2,0 Smic |
| Bac +8 | 2,3 Smic |

- Le doublement de la rémunération dans un même cadre

d'emplois entre le début et la fin de la carrière, avec des ratios à 100 % garantissant le droit à un déroulement de carrière tout au long de sa vie professionnelle.

- Une amplitude de la grille de 1 à 4,6 pour une fonction publique plus attractive.
- L'intégration des primes dans le traitement indiciaire.
- Le reclassement du cadre d'emplois des agents de maîtrise en catégorie B (la majorité des agents de maîtrise exercent des responsabilités correspondant à la catégorie B).
- Le rattrapage des pertes cumulées de pouvoir d'achat, avec une augmentation du point d'indice à 5,40 €.

Un déni de démocratie

La mobilisation et les actions unitaires entreprises fin 2005 avaient conduit les huit organisations syndicales de la Fonction publique à demander une négociation pour réviser complètement les trois catégories A, B et C. Pourtant, après un premier round de discussions portant essentiellement sur la catégorie C, quatre organisations syndicales (Cfdt, Unsa, Cgc et Cftc) qui ne représentent que 36,2 % des personnels de la Fonction publique ont paraphé en janvier 2006 les « accords Jacob », du nom du ministre de l'époque. Les discussions se sont poursuivies concernant cette fois la catégorie B, excluant les organisations syndicales non-signataires du relevé de conclusion du 21 février 2008, dont la Cgt qui représente pourtant une majorité de personnels. Cet ostracisme se révèle en totale contradiction avec les « accords de Bercy » de juin 2008 relatifs à la rénovation du dialogue social.

Pour un meilleur service public, la carrière des fonctionnaires doit être motivante dès l'embauche (en reconnaissant les qualifications initiales) et progresser ensuite de manière continue (en reconnaissant les qualifications acquises et l'expérience professionnelle).

CONTACT

Ufict Cgt des services publics
Case 547 - 263, rue de Paris - 93515 Montreuil cedex
Tél. : 01 48 18 83 74 - Email : ufict@fdsp.cgt.fr
www.spterritoriaux.cgt.fr

Avril 2009

Bulletin de syndicalisation

Je souhaite : prendre contact me syndiquer participer à une formation d'accueil

Nom – Prénom :

Adresse personnelle :

Collectivité ou établissement :

Téléphone : Email :

*Bulletin à remettre à un-e militant-e Cgt ou à retourner à :
Ufict Cgt des services publics – Case 547 – 263 rue de Paris – 93515 Montreuil Cedex*