

# T@mT@m/CFTC.FGF

---

Fédération Générale CFTC des Fonctionnaires - 2bis, quai de la Mégisserie - 75001 PARIS

Téléphone : 01 40 13 80 88 - Fax : 01 40 13 80 89

Mél. : cftcfgf@free.fr - Site : <http://cftcfgf.free.fr>

N° 325 – Le 11 mars 2007

## **Catégorie B**

### **Première réunion le 9 mars**

Lors de la négociation qui a abouti au protocole d'accord du 25 janvier 2006, la CFTC avait fait inclure dans celui-ci un paragraphe indiquant qu'avant la fin de mise en œuvre de ce protocole un examen de la situation des agents de la catégorie B soit fait. Le 9 mars vient de se tenir, avec les organisations CFTC, CFDT et CGC (l'UNSA était absente) une première réunion pour faire le point et commencer à esquisser ce que pourrait être une prochaine réorganisation de la catégorie B.

#### **Les mesures issues de l'accord du 25 janvier 2006 signé par la CFTC**

L'année 2006 a été témoin de la mise en place de quatre évolutions statutaires concernant les fonctionnaires des corps de catégorie B, qu'il s'agisse des agents récemment recrutés (mesure 1), des futurs recrutés (mesure 2) et de ceux qui y ont déjà déroulé une partie de leur carrière dans la catégorie B et connaissent des blocages excessifs dans les avancements de grade ou les promotions de corps liés soit à une démographie déséquilibrée des corps ou à la réduction des recrutements dans les corps de promotion (mesures 3 et 4).

Ces mesures se présentent ainsi :

- Relèvement des indices de début de carrière au 1er novembre 2006, et bonification de fin de corps
  - Amélioration du classement à l'entrée dans les corps de catégorie
  - Adaptation de l'avancement de grade à la démographie du corps
  - Evolution des règles conditionnant le volume de la promotion de corps

Si les améliorations indiciaires et celles affectant les nouveaux recrutés sont immédiates, celles concernant la carrière, sont quant à elles trop récentes pour qu'elles puissent avoir eu des effets visibles sur la fluidification des carrières tant au niveau du changement de grade que du changement de corps. Cependant, le cadrage juridique, existe désormais et devrait conduire à la mise en place d'une politique active d'amélioration des possibilités de promotion professionnelle dans chacun des ministères.

#### **1 - Relèvement des indices de début de carrière et bonification de fin de corps**

### A. Les relèvements indiciaires

La revalorisation des indices de début de carrière des corps de catégorie B type, figurant au chapitre 2.3 du protocole relatif à l'amélioration des carrières conclu le 25 janvier 2006, est prévue par l'arrêté indiciaire du 24 novembre 2006 entrée en vigueur, conformément aux dispositions de l'article 57 de la loi 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique, au 1er novembre 2006.

Les indices des neuf premiers échelons du 1er grade des corps classés en catégorie B-type ont fait l'objet des majorations suivantes:

	Situation initiale	Nouvelle situation	Gain brut sur un an Valeur du point au 1/2/07
1 <sup>er</sup> échelon	IB 298	IB 307	326 euros
	IM 291	IM 297	
2 <sup>ème</sup> échelon	IB 309	IB 315	218 euros
	IM 299	IM 303	
3 <sup>ème</sup> échelon	IB 321	IB 337	652 euros
	IM 307	IM 319	
4 <sup>ème</sup> échelon	IB 336	IB 347	381 euros
	IM 318	IM 325	
5 <sup>ème</sup> échelon	IB 347	IB 366	762 euros
	IM 325	IM 339	
6 <sup>ème</sup> échelon	IB 362	IB 382	871 euros
	IM 336	IM 352	
7 <sup>ème</sup> échelon	IB 380	IB 398	653 euros
	IM 350	IM 362	
8 <sup>ème</sup> échelon	IB 397	IB 416	490 euros
	IM 361	IM 370	

9 <sup>ème</sup> échelon	IB 426	IB 436	326 euros
	IM 378	IM 384	

Les indices des deux premiers échelons du grade intermédiaire des corps classés en catégorie B-type ont fait l'objet des majorations suivantes:

	Situation initiale	Nouvelle situation	Gain brut sur un an
			Valeur du point au 1/2/07
1 <sup>er</sup> échelon	IB 384	IB 399	544 euros
	IM 352	IM 362	
2 <sup>ème</sup> échelon	IB 410	IB 416	109 euros
	IM 368	IM 370	

Des dispositions identiques ont été prises pour la fonction publique territoriale et sont en passe de l'être pour la fonction publique hospitalière.

#### B. La bonification de fin de corps

Le décret n02006-778 du 30 juin 2006, pour la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale, et le décret n02006-1481 du 29 novembre 2006, pour la fonction publique hospitalière, ont institué au profit des agents des corps et cadres d'emplois de catégorie B qui ont plafonné pendant plus de cinq ans au sommet de leurs grilles une bonification indemnitaire annuelle de **400 euros**. Ce dispositif sera reconduit en 2007 et 2008 et fera l'objet d'une évaluation en 2009, en vue d'une éventuelle reconduction.

## II - Amélioration du classement à l'entrée dans les corps de catégorie B

Les dispositions du décret n° 94-1016 du 18 novembre 1994 modifié par le décret n° 20061441 du 24 novembre 2006 ont amélioré la situation des agents en début de carrière par une meilleure prise en compte de leur expérience professionnelle antérieure.

**a)** Dans un but de simplification, la règle de reclassement des agents de catégorie C des échelles 3, 4 et 5 a été améliorée en passant de 8/12èmes pour les douze premières années et 7/12èmes pour les suivantes à 2/3 de la totalité de la durée de services considérée.

**b)** La prise en compte des services privés accomplis dans des fonctions d'un niveau au moins équivalent à celui de la catégorie B est également introduite, à hauteur de la moitié de leur durée dans la limite de sept ans. Cette quotité est identique à celle prévue dans le décret n° 2005-1215 du 26 septembre 2005 portant statut commun des corps d'attachés.

Une bonification d'ancienneté est introduite au bénéfice des lauréats des troisièmes concours prévus par certains statuts particuliers de catégorie B.

c) La prise en compte des services privés accomplis dans des fonctions d'un niveau au moins équivalent à celui de la catégorie B est également introduite, à hauteur de la moitié de leur durée dans la limite de sept ans. Cette quotité est identique à celle prévue dans le décret n° 2005-1215 du 26 septembre 2005 portant statut commun des corps d'attachés.

d) Il est à noter enfin que la règle du « butoir », qui visait à limiter la reprise de services lors du classement des agents titulaires et non-titulaires en catégorie B, a été supprimée.

Des dispositions similaires ont été prises pour la fonction publique territoriale (décret n° 2006-1689 du 22 décembre 2006) et sont en passe de l'être pour la fonction publique hospitalière.

### **III - Adaptation de l'avancement de grade à la démographie du corps**

Pour chacune des fonctions publiques, des textes différents ont mis en place le dispositif dit du ratio promus/promouvables :

#### **A. Pour la fonction publique de l'Etat:**

Il s'agit du décret n° 2005-1090 du 1<sup>er</sup> septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'Etat.

Ce nouveau mode de régulation des avancements de grade a été défini dans le contexte de la mise en œuvre de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) du 1<sup>er</sup> août 2001.

Il met en place une procédure de calcul des contingents d'avancement de grade fondée sur une donnée constante de GRH, le nombre des fonctionnaires promouvables. Les ministères sont alors libres de fixer le niveau de leurs ratios de promotion en fonction de leur masse salariale disponible et de leur choix en matière de GRH.

Cette nouvelle règle de gestion permet de fluidifier les possibilités d'avancement et constitue une amélioration par rapport au système de gestion antérieur par pyramidages (statutaire et/ou budgétaire), synonyme de blocages ou d'à-coups dans la gestion.

Enfin, dans le cadre de l'application du protocole d'accord du 25 janvier 2006, la part de chacune des voies d'avancement dans les grades accessibles par plusieurs voies (tableau d'avancement au choix, examen professionnel ou concours professionnel) a été assouplie afin de laisser le mécanisme promus/promouvables jouer à plein et de manière souple.

Même s'il est encore trop tôt pour évaluer comment les ministères utilisent cette liberté de gestion, cette double caractéristique répond à la fois aux aspirations des agents en termes de perspectives de carrière et aux exigences d'une gestion prévisionnelle qui concerne les effectifs, les emplois et les compétences.

Toutefois, une rapide étude, réalisée à partir des données fournies par les différents ministères, montre que sur 34 corps de catégorie B (B type et CII), comptant au moins plus de 1000 fonctionnaires chacun,

le nombre de promotions prononcées en 2006 a augmenté de 26 % par rapport au nombre de promotions prononcées en 2004 (11 400 en 2006 contre 9000 en 2004).

Par ailleurs, la situation actuelle des cinq corps de contrôleurs du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, peut être regardée comme un exemple de ce qu'à terme le dispositif promu/promouvables pourrait apporter en termes de fluidité de carrière au sein d'un même corps. La répartition des agents entre les trois grades est moins pyramidale et ne laisse pas apparaître de blocages.

On peut considérer que ce ministère, qui a pu s'exonérer du système des pyramidages, a appliqué, avant la lettre, le dispositif promu/promouvables.

#### **B. Pour la fonction publique territoriale:**

Il s'agit de l'article 35 de la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale modifiant le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 49 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale.

La FPT avait auparavant expérimenté ce dispositif pour le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux. Toutefois, la fixation du ratio au niveau national ne permettait pas de tenir compte des différences de taille et de pyramide des âges entre les collectivités.

Ainsi, afin de donner aux collectivités locales les moyens juridiques d'une gestion plus souple de leurs ressources humaines, le ratio sera désormais fixé par l'organe délibérant de chacune d'elles, après avis du CTP local.

#### **C. Pour la fonction publique hospitalière**

Un projet de décret relatif à l'avancement de grade dans certains corps de la fonction publique hospitalière, dont les dispositions seront semblables à celles désormais en vigueur au sein de la FPE, sera prochainement soumis à l'avis du Conseil d'Etat.

### **IV - Evolution des règles conditionnant le volume des promotions de corps**

Depuis quelques années, les ministères saisissent la DGAFP de projets de décrets tendant à organiser des recrutements exceptionnels ou à proposer de renforcer la part des recrutements par la voie de la promotion interne.

La prise en compte de cette réalité sous l'angle social conduit à s'interroger sur l'amélioration des perspectives de carrière des agents dans chaque filières et au niveau de chaque catégorie de fonctionnaires (A, B et C).

Cette multiplication des demandes, qui dérogent aux règles statutaires communes de recrutements, traduit l'intérêt convergent des ministères à développer la promotion interne. La volonté et la nécessité de maintenir

une certaine cohérence a entraîné une réflexion au niveau interministériel.

Le protocole d'accord du 25 janvier 2006 s'est fixé comme objectif l'amélioration des possibilités de promotion professionnelle. Il prévoit donc des mesures visant à améliorer les débouchés des fonctionnaires de catégorie B dans les corps de catégorie A.

Ces mesures tendent notamment à améliorer le taux maximum de promotion interne de la catégorie B vers la catégorie A, ainsi que la clause dite « de sauvegarde» destinée à garantir le maintien d'un volume de promotions en cas de diminution ou de suppression des recrutements.

Le **taux maximum de la promotion interne** pour la FPE est porté à 1/3 (ou 33 %) des recrutements opérés par les autres voies (concours et détachements), à titre pérenne : pour 100 recrutements effectués par le biais du concours externe, du concours interne et du détachement, il sera possible de promouvoir en catégorie A par liste d'aptitude 33 fonctionnaires de catégorie B, ce qui portera le nombre total d'agents nommés dans le corps de catégorie A considéré à 133.

Pour la FPT, les statuts particuliers de 8 cadres d'emplois ont été modifiés afin de porter la proportion de 1 promotion interne pour 5 recrutements par concours ou détachement à 1 promotion pour 3 recrutements. Par ailleurs, une clause transitoire permet de porter, pendant une période de 5 ans, le quota de promotion interne à « 1 pour 2 ».

La période de référence déterminée par une clause propre à la FPT, qui permet à chaque collectivité de prononcer une promotion interne par dérogation à l'application des quotas statutaires, sous réserve d'avoir réalisé au moins un recrutement extérieur, a été abaissée de 4 à 2 ans.

La **clause de sauvegarde**, destinée à garantir le maintien d'un volume de promotions en cas de diminution ou de suppression des recrutements, permet de calculer le volume des promotions internes par référence aux effectifs du corps de promotion plutôt que par référence au nombre des recrutements effectués dans ce corps. L'utilisation de la clause de sauvegarde sera améliorée à deux niveaux, d'une part, son déclenchement pourra intervenir dès lors que ce mode de calcul permettra un nombre de promotion interne plus élevé, d'autre part, le pourcentage de référence sera porté à 5 % de l'effectif du corps de promotion considéré, contre 3,5 % actuellement.

Le protocole a été précédé de dispositifs de requalification transitoires dans certaines administrations. Par ailleurs, il a été complété, dans certaines administrations, de dispositifs plus volontaristes de requalification transitoire.

Ces dispositifs permettent, pendant des périodes de trois à cinq ans, une augmentation du nombre d'emplois réservés à la promotion interne de fonctionnaires de corps de catégorie B vers les corps de catégorie A. Trois modalités peuvent être utilisées :

- Augmentation des proportions réservées au choix.
- Parallèlement à la voie d'accès par liste d'aptitude, création d'une voie d'accès par examen professionnel réservé à des fonctionnaires justifiant d'une moins grande ancienneté que celle exigée pour la voie d'accès par liste d'aptitude.
- Augmentation de la proportion du nombre d'emplois ouvert au concours interne, et possibilité, pour les corps techniques, de réserver le concours interne à certain corps.

A ce jour, les ministères de : l'Agriculture, de la Culture, de la Défense, de l'Équipement, de l'Intérieur, de la Santé et la Caisse des Dépôts et Consignations se sont engagés dans des plans de requalification.

## **Quelle reconstruction de la catégorie B ?**

---

Dans l'échange avec le Directeur Général de la Fonction Publique, un état des lieux de l'organisation des corps a été fait et plusieurs pistes ont été évoquées.

La CFTC a évoqué plusieurs points. L'organisation de la catégorie B doit concerner à la fois le B type et le CII. L'organisation actuelle des carrières au sein du B (y compris le CII) est très hétérogène. Si le B type et le CII actuels sont, en principe, étagés sur 3 grades, la réalité est que nous avons des corps à trois grades, à deux grades voire à un seul grade. Qu'il existe des corps spéciaux.

Autre élément, le plafond du CII type est situé à seulement 20 points d'indice au-delà du B type.

La CFTC a réaffirmé son désir du maintien d'un niveau de recrutement au niveau du bac.

En conséquence, deux options sont envisageables :

- Soit un corps de catégorie B à deux niveaux avec un premier niveau qui servirait de niveau de recrutement au niveau du bac, le deuxième grade étant un grade d'avancement pour ce type de recrutement. Le deuxième niveau servant aussi de niveau de recrutement pour bac +2 (ex CII) et dans ce cas le grade d'avancement se situerait au 1<sup>er</sup> grade de la catégorie A.
- Soit un corps de catégorie B à trois niveaux avec un premier niveau qui servirait de niveau de recrutement au niveau du bac, le deuxième et le troisième grade étant des grades d'avancement pour ce type de recrutement. Le troisième grade servant aussi de niveau de recrutement pour bac +2 (ex CII) et dans ce cas les grades d'avancement se situeraient dans la catégorie A.

Dans les deux cas évoqués, les durées de carrières seraient identiques aux durées actuelles, tant pour le recrutement au niveau du bac que celui de bac +2.

Avant une prochaine réunion, la DGAFP va faire un inventaire des métiers relevant du niveau bac et du niveau bac +2 afin de mesurer l'impact des deux solutions envisageables.