

CATÉGORIE B

Cette catégorie regroupe les fonctions d'application et de rédaction (comparable aux professions intermédiaires).

Le recrutement se situe au niveau bac à bac+2.

Les fonctionnaires de catégorie B peuvent encadrer des équipes, des ateliers, des services.

Ils constituent un encadrement intermédiaire.

La catégorie B représente, dans la Fonction Publique de l'Etat, 24,2% des effectifs dont 41,4% de femmes.

Lors de la publication du décret dit « coquille » n° 2009-1388 du 11 novembre 2009, fixant les dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique qui définissait, notamment, les règles générales d'un « Nouvel Espace Statutaire » (NES) pour tous les agents de la catégorie B, Force Ouvrière avait déjà dénoncé une réforme de la catégorie B à minima financée par les agents à travers un allongement de carrière.

POUR UNE VRAIE NEGOCIATION UNE VERITABLE REVALORISATION

La réforme parcours professionnels, carrières et rémunérations des fonctionnaires (PPCR), non signée par Force Ouvrière, relève de la même philosophie.

PPCR est une réforme en trompe-l'œil. Au premier abord elle conforterait et améliorerait les carrières. A y regarder de plus près, ce n'est qu'une machine à faire des économies de masse salariale sur le moyen et le long terme.

Elle s'attache à réduire l'effet G.V.T. (glissement vieillesse technicité) qui fait que plus un fonctionnaire avance dans la carrière plus sa rémunération progresse.

L'allongement des parcours, la réduction des possibilités d'avancement, l'enfermement dans les catégories en témoignent.

Si les reclassements 2018/2019 offrent quelques opportunités, celles-ci sont, en réalité, financées par des déroulements de carrière ralentis et par le transfert primes/points.

Pour la catégorie B
la transformation d'une partie
des primes en points d'indice est
intervenue en 2017. Elle est égale à
6 points d'indice soit :

28,14 €

L'écart de cotisations sociales
entre le traitement et le régime
indemnitaire est compensé par
1 point. En réalité le transfert
primes/points est de 5 points soit :

23,45 €

Ce transfert permet en partie d'afficher une amélioration des traitements de début et de fin de carrière et d'augmenter les écarts entre les catégories C, B et A ; il est très loin de la moyenne des primes perçues par chaque catégorie.

En effet la moyenne des primes de la catégorie B est de 36,6% (chiffres DGAFP). La revalorisation est loin de couvrir la perte de pouvoir d'achat générée par le gel du point d'indice (2010-2015).

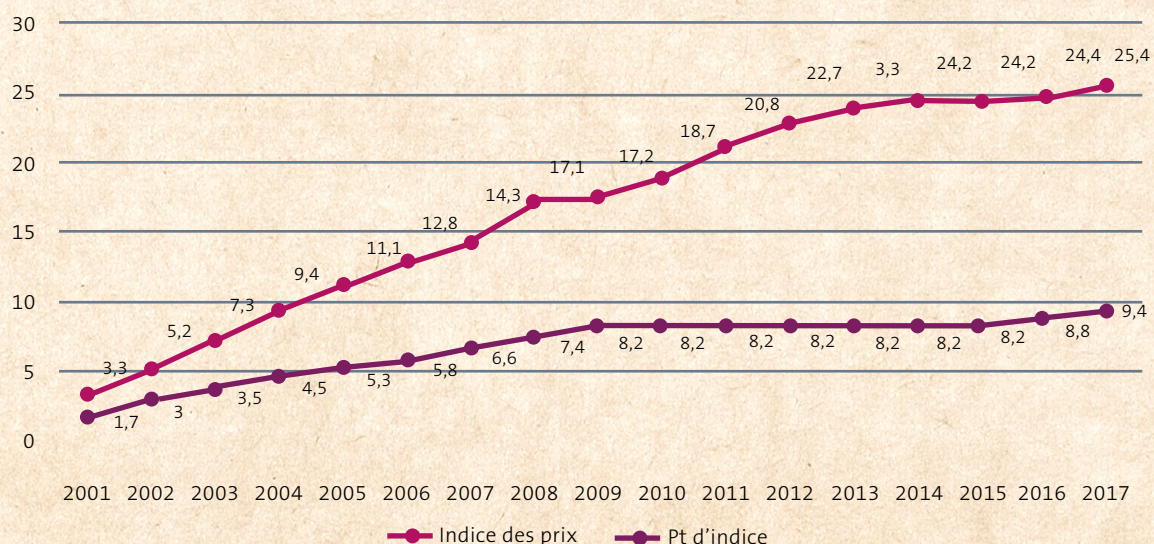
L'intégration des primes et indemnités dans le traitement est une revendication récurrente de la FGF-FO ; elle s'articule avec la reconnaissance des qualifications, l'amélioration de l'attractivité des grilles et avec le rattrapage du pouvoir d'achat perdu depuis 2000.

CONTEXTE DE LA MISE EN ŒUVRE DE PPCR

Elle a pris effet le 1er janvier 2016 et devait se poursuivre jusqu'au 1er janvier 2018, mais le gouvernement, dès sa prise de fonction, a décidé de reporter toutes les faibles mesures de revalorisation PPCR d'un an.

Cette mesure, qui s'ajoute au gel du point d'indice pour 2018 et 2019, à l'augmentation de la CSG, non compensée intégralement, ainsi qu'à celle des retenues pour pension civile (de 10.56% en 2018 à 10.83% en 2019), va fortement impacter le pouvoir d'achat des fonctionnaires.

Evolution du point d'indice et de l'indice des prix (en glissement) depuis 2000



-16 %

C'est la perte
de pouvoir d'achat
des fonctionnaires
depuis 2000.

RAPPEL DES GRANDES MESURES

- Suppression des réductions de temps de services (RTS), qui permettaient de changer plus vite d'échelon, ce qui augmente les durées de carrière de 2 ans en moyenne
- Garantie d'un déroulement de carrière sûr au moins deux grades
- PPCR garantit pour chaque fonctionnaire un déroulement sûr au moins deux grades et une fin de carrière à l'échelon et à l'indice les plus élevés du grade supérieur à son recrutement

Pour Force Ouvrière, cette promesse ne pourra se réaliser que si les ratios d'avancement sont en adéquation avec l'objectif à atteindre. Malheureusement les orientations budgétaires du gouvernement ne devraient pas permettre l'application de cette « garantie ». De plus, l'allongement et le ralentissement de carrière, notamment par la suppression des RTS, ne permettront, en moyenne, qu'une entrée tardive dans le grade supérieur.



AVANCEMENT DE GRADE

Conditions d'avancement en B3 :

- Par la voie de l'examen professionnel, les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 5e échelon du deuxième grade et d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.
- Par la voie du choix, après inscription sur un tableau d'avancement, les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 6e échelon du deuxième grade et d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

Conditions de recrutement et d'avancement en B 2 :

Recrutement

- Par voie de concours externe ouvert aux candidats titulaires d'un BAC+2
- Par voie de concours interne ouvert aux fonctionnaires et agents de l'Etat comptant au moins quatre ans de service public au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé
- Par voie d'un examen professionnel, accessible aux fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie C ou même niveau, justifiant de onze ans de service public.

Avancement

Peuvent être promus au 2ème grade :

- Par la voie de l'examen professionnel, les fonctionnaires ayant au moins atteint le 4e échelon du premier grade et justifiant d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.
- Par la voie du choix, après inscription sur un tableau d'avancement, les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 6e échelon du premier grade et d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

Les recrutements dans le premier grade B1 interviennent selon les modalités suivantes :

- Par voie de concours externe ouvert aux candidats titulaires d'un Bac
- Par voie de concours interne ouvert aux fonctionnaires et agents de l'Etat comptant au moins quatre ans de services publics au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé.
- Après inscription sur une liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire compétente. Les fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie C ou de même niveau justifiant d'au moins neuf années de services publics peuvent être inscrits sur cette liste.

EVOLUTION DES GRILLES DE RÉMUNÉRATION

Grilles B3

2018				2019	
ECH	DUREE	I.M.		I.M.	
11		582	2 727,25 €	587	2 750,68 €
10	3	569	2 666,33 €	569	2 666,33 €
9	3	548	2 567,93 €	551	2 581,99 €
8	3	529	2 478,89 €	534	2 502,32 €
7	3	504	2 361,74 €	508	2 380,49 €
6	3	480	2 249,28 €	484	2 268,02 €
5	2	460	2 155,56 €	465	2 178,99 €
4	2	437	2 047,78 €	441	2 066,53 €
3	2	417	1 954,06 €	419	1 963,43 €
2	2	402	1 883,77 €	404	1 893,14 €
1	1	389	1 822,85 €	392	1 836,91 €

Grilles B2

ECH	DUREE	I.M.		I.M.	
13		529	2 478,89 €	534	2 502,32 €
12	4	500	2 343,00 €	504	2 361,74 €
11	3	477	2 235,22 €	480	2 249,28 €
10	3	459	2 150,87 €	461	2 160,25 €
9	3	452	2 118,07 €	452	2 118,07 €
8	3	433	2 029,04 €	436	2 043,10 €
7	2	413	1 935,32 €	416	1 949,38 €
6	2	398	1 865,03 €	401	1 879,09 €
5	2	385	1 804,11 €	390	1 827,54 €
4	2	373	1 747,88 €	379	1 775,99 €
3	2	361	1 691,65 €	369	1 729,13 €
2	2	354	1 658,84 €	362	1 696,33 €
1	2	347	1 626,04 €	356	1 668,22 €

Grilles B1

ECH	DUREE	I.M.		I.M.	
13		498	2 333,63 €	503	2 357,06 €
12	4	474	2 221,16 €	477	2 235,22 €
11	3	453	2 122,76 €	457	2 141,50 €
10	3	440	2 061,84 €	441	2 066,53 €
9	3	429	2 010,29 €	431	2 019,67 €
8	3	413	1 935,32 €	415	1 944,69 €
7	2	394	1 846,28 €	396	1 855,66 €
6	2	379	1 775,99 €	381	1 785,37 €
5	2	366	1 715,08 €	369	1 729,13 €
4	2	356	1 668,22 €	361	1 691,65 €
3	2	349	1 635,41 €	355	1 663,53 €
2	2	344	1 611,98 €	349	1 635,41 €
1	2	339	1 588,55 €	343	1 607,30 €

Pour Force Ouvrière, ces grilles ne sont ni valorisantes ni attractives. Elles sont très loin des attentes des agents. De plus, elles perdent tout intérêt quand on y ajoute la distribution des points, le transfert de primes en points et la suppression des réductions d'ancienneté qui, de fait, allonge la durée de carrière en moyenne de 2 ans.

Aussi Force Ouvrière revendique :

- Le maintien de la valeur unique du point d'indice pour toute la Fonction Publique dans le cadre de la grille unique
- Le rattrapage de la perte du pouvoir d'achat depuis 2000 par l'augmentation a minima de 16 % de la valeur du point d'indice
- L'indexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation
- La pérennisation de la clause de réactualisation de la compensation liée à l'augmentation de la CSG
- Une revalorisation importante des gains entre chaque échelon
- Une véritable revalorisation de la grille indiciaire
- L'intégration de l'ensemble des primes dans le traitement pour le calcul de la pension
- La réduction de la durée des échelons
- Une augmentation des taux de promotions pour l'avancement de grade
- Le rétablissement de la possibilité du passage direct par examen professionnel du 1er au 3ème grade
- Une amélioration significative des possibilités de promotion pour l'accès à la catégorie A
- La suppression de la journée de carence

POUR MA CARRIERE
JE VOTE FO
LE 6 DECEMBRE 2018

FGF
FO