

CATÉGORIE C

POUR UNE VRAIE NEGOCIATION

La catégorie C représente, dans la Fonction Publique de l'Etat, 21.3% des effectifs dont 52 % de femmes (source INSEE).

Depuis des années et au fil des réformes la carrière de la catégorie C n'a cessé de se dégrader.

La réforme parcours professionnels, carrières et rémunérations des fonctionnaires (PPCR), non signée par Force Ouvrière, n'a pas amélioré la carrière de la Catégorie C.

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 2017/2020 offrent quelques opportunités, elles sont, en réalité, financées par des déroulements de carrière ralentis et par le transfert primes/points.

La revalorisation est loin de couvrir la perte de pouvoir d'achat générée par le gel du point d'indice (2010-2015) et l'amélioration des grilles est effective aux endroits (début et fin de carrière) où il y a peu d'agents. On retrouve ce choix, par exemple, dans la fusion des échelles 4 et 5 de la catégorie C alors qu'il aurait fallu, au moins, fusionner les échelles 3 et 4, pour offrir un début de gain à ceux dont les traitements sont les plus faibles.



**POUR
UNE
VERITABLE
REVALORISATION**

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

18,74 €

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 3 points soit :

14.06 €

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 C est de 24.8% (chiffres DGAFP).

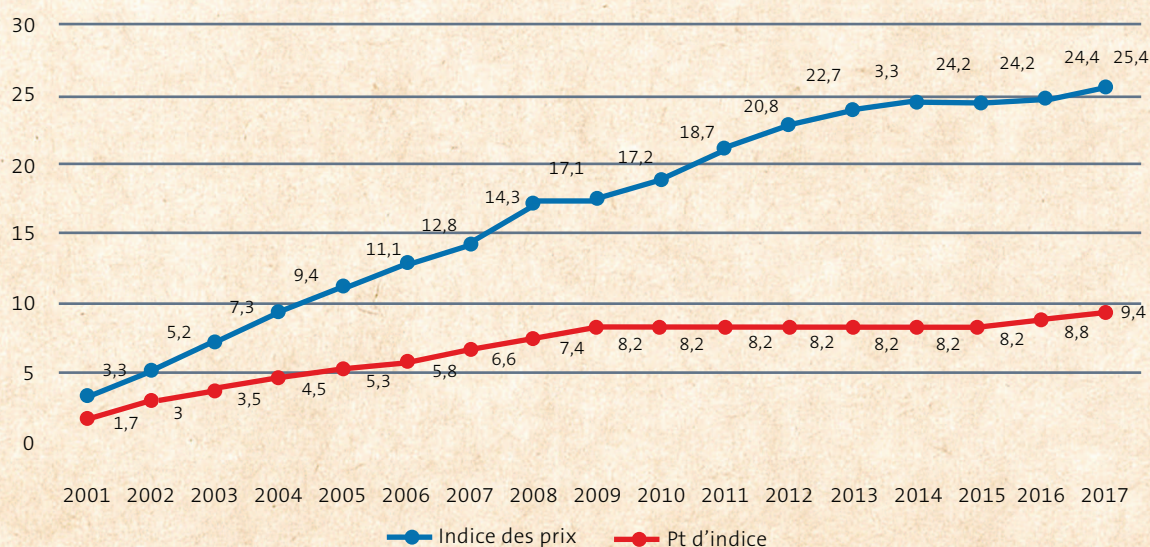
L'intégration des primes et indemnités dans le traitement est une revendication récurrente de la FGF-FO ; elle s'articule avec la reconnaissance des qualifications, l'amélioration de l'attractivité des grilles et avec le rattrapage du pouvoir d'achat perdu depuis 2000.

CONTEXTE DE LA MISE EN ŒUVRE DE PPCR

Elle a pris effet le 1er janvier 2017 et devait se poursuivre jusqu'au 1er janvier 2020 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.
- Passage de 4 à 3 grades par fusion des échelles de rémunérations E4 et E5.

Catégorie C avant 2017	Catégorie C à compter du 1er janvier 2017
E 6	C 3
E 5	C 2
E 4	
E 3	C 1

- Création de 2 niveaux de recrutement :
 - Recrutement sans concours dans les grades dotés de l'échelle de rémunération C 1
 - Recrutement par concours sur épreuves dans les grades dotés de l'échelle de rémunération C 2.
- Garantie d'un déroulement de carrière sur au moins deux grades :
 - Le protocole garantit pour chaque fonctionnaire un déroulement sur 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 C3 :

Peuvent être promus dans un grade situé en échelle de rémunération C3, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement au choix, les agents relevant d'un grade situé en échelle de rémunération C 2 ayant au moins un an d'ancienneté dans le 4ème échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade.

Condition d'avancement en C 2 :

- Soit par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement après une sélection par la voie d'un examen professionnel ouvert aux agents relevant d'un grade situé en échelle C1 ayant atteint le 4e échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs dans ce grade.
- Soit par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, parmi les agents relevant d'un grade situé en échelle C1 ayant atteint le 5e échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade.

CHANGEMENT DE CORPS

Peuvent être promus dans le 1er grade de la catégorie B :

1 - 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.

2 - Au choix après inscription sur une liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire compétente : les fonctionnaires de catégorie C ou de même niveau, justifiant d'au moins 9 années de service public peuvent être inscrits sur cette liste.

EVOLUTION DES GRILLES DE RÉMUNÉRATION

Grilles C3

ECH	GRILLE 2018		2019		2020		2021		
	DUREE	I.M.	I.M.	I.M.	I.M.	I.M.	I.M.		
10		466	2 183,68 €	466	2 183,68 €	466	2 183,68 €	473	2 216,48 €
9	3	445	2 085,27 €	450	2 108,70 €	450	2 108,70 €	450	2 108,70 €
8	3	430	2 014,98 €	430	2 014,98 €	430	2 014,98 €	430	2 014,98 €
7	3	413	1 935,32 €	415	1 944,69 €	415	1 944,69 €	415	1 944,69 €
6	2	400	1 874,40 €	403	1 888,46 €	403	1 888,46 €	403	1 888,46 €
5	2	391	1 832,23 €	393	1 841,60 €	393	1 841,60 €	393	1 841,60 €
4	2	375	1 757,25 €	380	1 780,68 €	380	1 780,68 €	380	1 780,68 €
3	2	365	1 710,39 €	368	1 724,45 €	368	1 724,45 €	368	1 724,45 €
2	1	355	1 663,53 €	358	1 677,59 €	358	1 677,59 €	358	1 677,59 €
1	1	345	1 616,67 €	350	1 640,10 €	350	1 640,10 €	350	1 640,10 €

Grilles C2

ECH	GRILLE 2018		2019		2020		2021		
	DUREE	I.M.	I.M.	I.M.	I.M.	I.M.	I.M.		
12		416	1 949,38 €	418	1 958,75 €	418	1 958,75 €	420	1 968,12 €
11	4	411	1 925,95 €	411	1 925,95 €	411	1 925,95 €	412	1 930,63 €
10	3	402	1 883,77 €	402	1 883,77 €	402	1 883,77 €	404	1 893,14 €
9	3	390	1 827,54 €	390	1 827,54 €	390	1 827,54 €	392	1 836,91 €
8	3	380	1 780,68 €	380	1 780,68 €	380	1 780,68 €	380	1 780,68 €
7	2	364	1 705,70 €	364	1 705,70 €	364	1 705,70 €	365	1 710,39 €
6	2	350	1 640,10 €	351	1 644,79 €	351	1 644,79 €	354	1 658,84 €
5	2	343	1 607,30 €	345	1 616,67 €	345	1 616,67 €	346	1 621,36 €
4	2	336	1 574,50 €	336	1 574,50 €	336	1 574,50 €	338	1 583,87 €
3	2	332	1 555,75 €	333	1 560,44 €	333	1 560,44 €	336	1 574,50 €
2	2	330	1 546,38 €	330	1 546,38 €	330	1 546,38 €	334	1 565,12 €
1	1	328	1 537,01 €	328	1 537,01 €	329	1 541,69 €	332	1 555,75 €

Grilles C1

ECH	GRILLE 2018		2019		2020		2021		
	DUREE	I.M.	I.M.	I.M.	I.M.	I.M.	I.M.		
							382	1 790,05 €	
11		367	1 719,76 €	367	1 719,76 €	368	1 724,45 €	372	1 743,19 €
10	3	354	1 658,84 €	354	1 658,84 €	356	1 668,22 €	363	1 701,02 €
9	3	342	1 602,61 €	343	1 607,30 €	346	1 621,36 €	354	1 658,84 €
8	3	336	1 574,50 €	339	1 588,55 €	342	1 602,61 €	348	1 630,73 €
7	2	332	1 555,75 €	335	1 569,81 €	338	1 583,87 €	342	1 602,61 €
6	2	330	1 546,38 €	332	1 555,75 €	334	1 565,12 €	337	1 579,18 €
5	2	329	1 541,69 €	330	1 546,38 €	332	1 555,75 €	335	1 569,81 €
4	2	328	1 537,01 €	329	1 541,69 €	330	1 546,38 €	333	1 560,44 €
3	2	327	1 532,32 €	328	1 537,01 €	329	1 541,69 €	332	1 555,75 €
2	2	326	1 527,64 €	327	1 532,32 €	328	1 537,01 €	331	1 551,07 €
1	1	325	1 522,95 €	326	1 527,64 €	327	1 532,32 €	330	1 546,38 €

Création en 2021 d'un 12ème échelon accessible après 4 ans dans le 11ème.

La catégorie C devait être la priorité de la réforme Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR). Force est de constater que la revalorisation des grilles de la catégorie C n'est pas à la hauteur des attentes des personnels et des revendications de Force Ouvrière.

De plus, les propositions de revalorisation sont autofinancées par l'allongement des durées de carrière, la manière de distribuer les points et le transfert de primes en points.

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 à minima de 16 % de la valeur du point d'indice**
- **L'indexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation**
- **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**
- **Une amélioration significative des possibilités de promotion pour l'accès à la catégorie B**
- **La suppression de la journée de carence.**



**POUR MA CARRIERE
JE VOTE FO
LE 6 DECEMBRE 2018**

**FGF
FO**