

Juin 2010

## **VA-T-IL ÊTRE INTÉRESSANT DE DEVENIR CATÉGORIE B DE LA FONCTION PUBLIQUE ?**

### **La réforme statutaire de la catégorie B : simplifications, revalorisations et promesses... tenues ?**

*Dans le cadre de la rénovation du dialogue social dans la fonction publique, le gouvernement s'est engagé en février 2008 à réviser le statut et la grille indiciaire de la catégorie B. Avec la présentation d'un « Nouvel espace statutaire » en avril 2009, et maintenant les premiers décrets d'application<sup>1</sup>, la réforme commence enfin à prendre corps. Objectifs poursuivis : « harmonisation des grilles de rémunération pour une revalorisation des carrières » et « simplification de l'architecture de la catégorie B afin de mieux prendre en compte les acquis de l'expérience professionnelle et fluidifier les carrières »<sup>2</sup>.*

Le nouveau cadre d'emplois est marqué par la tendance actuelle à une mobilité se voulant facilitée.

Cette réforme vise notamment à relever les indices appliqués aux agents de catégorie B en début et fin de carrière.

Avec une date butoir fixée fin 2011, les applications sur la feuille de paye devraient se concrétiser au plus tard pour tous, au mois de janvier 2012.

<sup>1</sup> Décrets n° 2009-1388 et n° 2009-1389 du 11 novembre 2009 (pour la FPE) ; décret n° 2010-329 et n° 2010-330 du 22 mars 2010 (pour la fonction publique territoriale).

<sup>2</sup> [http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/QR\\_statut\\_catB.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/QR_statut_catB.pdf)

## **Corps, cadre d'emplois, catégorie, statut... Décryptages**

Petits rappels : les fonctionnaires des trois fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière) appartiennent à des cadres d'emplois (ou corps). Un cadre d'emplois (ou corps) selon le statut général<sup>3</sup> « regroupe les fonctionnaires soumis au même statut particulier, titulaires d'un grade leur donnant vocation à occuper un ensemble d'emplois ». La loi précise que les cadres d'emplois sont répartis en catégories hiérarchiques, désignées, en ordre décroissant, par les lettres A, B, C :

- A : fonctions de direction et de conception (niveau Bac + 3) ;
- B : fonctions d'application/de maîtrise (niveau Bac ou Bac + 2) ;
- C : fonctions d'exécution (sans condition de diplôme ou BEP, BEPC, CAP).

Chaque cadre d'emplois est donc régi par un statut particulier, établi par décret en Conseil d'État. Le cadre d'emplois pouvant regrouper plusieurs grades, le statut particulier en définit la hiérarchie, le nombre d'échelons dans chaque grade, les règles d'avancement et de promotion au grade supérieur. Il présente un caractère national. Ce statut précise aussi les fonctions que peuvent exercer les fonctionnaires concernés dans leur grade d'appartenance. Par commodité, ces cadres d'emplois sont regroupés en « filières », qui désignent le secteur d'activité commun à plusieurs d'entre eux (filière sportive, culturelle par exemple) et « métiers ». Les cadres d'emplois renvoient à plusieurs « emplois » qui eux-mêmes correspondent parfois à des « métiers ».

Ainsi, par exemple, dans la FPT, un « rédacteur territorial » appartient au cadre d'emplois de catégorie B de la filière administrative : il pourra notamment exercer le métier d'assistant comptable et budgétaire, de responsable du personnel ou de chargé de communication, selon ses envies, ses compétences, sa formation, son expérience professionnelle et les besoins de son employeur territorial (région, département, commune...). Certains cadres d'emplois ne correspondent qu'à un seul métier comme, par exemple, le cadre d'emplois d'éducateur de jeunes enfants (catégorie B, filière médico-sociale).

Quant à la rémunération des fonctionnaires, la loi leur reconnaît un droit, après service fait, à une rémunération qui comprend :

- l'indemnité de résidence ;
- le supplément familial de traitement ;
- les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire, ainsi que les prestations familiales obligatoires ;
- mais surtout un élément essentiel : le « traitement indiciaire ». Fixé au niveau national selon des « grilles indiciaires » contenues dans chacun des statuts particuliers, il est calculé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu. Avec ce système, les agents sont donc assurés d'obtenir une

---

<sup>3</sup> Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

augmentation salariale régulière. Cependant, certains lui reprochent de ne pas valoriser la carrière des agents concernés et la considèrent trop peu attractive.

En 1990, une première réforme des grilles indiciaires et du statut est intervenue. L'objectif était (déjà) de revaloriser la catégorie B pour répondre notamment à la revendication des infirmières, en 1989, et des assistantes sociales, en 1990, d'être classées en catégorie A. Suite aux accords dits « accords Durafour » du nom du ministre de la Fonction publique de l'époque, Michel Durafour, sont nés le « nouvel espace indiciaire » (NEI) et le classement indiciaire intermédiaire (CII). Ainsi la catégorie B comporte deux catégories :

- la catégorie CII ou B + : technicien supérieur principal ou en chef, greffier, assistant social...
- la catégorie B type : rédacteur, secrétaire administratif, adjoint des cadres hospitaliers, technicien supérieur, contrôleur aérien, assistant de bibliothèque, contrôleur des impôts, moniteur éducateur.

### ***Une nouvelle architecture de la catégorie B attendue et nécessaire***

Pour plusieurs motifs, depuis des années, les syndicats revendiquaient à l'instar de ce qui est intervenu en fin d'année 2005 et au cours de l'année 2006 pour la catégorie C<sup>4</sup>, une nouvelle réforme du cadre d'emplois des agents de la catégorie B. Parmi ces raisons :

- des qualifications insuffisamment reconnues : alors que leurs responsabilités et leurs qualifications sont différentes, les indices de rémunération appliqués à ces agents en début de carrière aboutissent depuis plusieurs années à une rémunération proche de celle des agents de catégorie C ;
- une carrière toujours peu attractive : dans la FPT, par exemple, certaines petites collectivités, faute de pouvoir offrir un régime indemnitaire intéressant, ne peuvent recruter facilement ces cadres intermédiaires souvent responsables de services...

En février 2008, des discussions se sont finalement ouvertes, et le gouvernement s'étant dit prêt à discuter d'une restructuration du cadre d'emplois (cf. troisième volet du relevé des conclusions du 21 février 2008<sup>5</sup>), un « nouvel espace statutaire » (NES) pour la catégorie B a été présenté le 7 avril 2009 aux organisations syndicales concernées.

---

<sup>4</sup> Décret n° 2006-1458 du 24 novembre 2006 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C (pour la FPE) ; décret n° 2005-1344 du 28 octobre 2005 pour la FPT.

<sup>5</sup> Accords du 21 février 2008 conclus avec quatre organisations syndicales (CFDT, Unsa, CFTC et CGC), le ministre et le secrétaire d'Etat chargés de la Fonction publique.

## ***Le nouvel espace statutaire : un dispositif réglementaire complet***

L'architecture du futur cadre d'emplois se veut être porteuse d'une attention toute particulière au reclassement des fonctionnaires déjà en poste : le but est de préserver ces derniers de tout effet « d'inversion de carrière » ou de perte de perspective de promotions.

Les agents de la FPE ont été les premiers servis. Le décret cadre n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 n'est pas d'application immédiate. L'entrée en vigueur est prévue au plus tard pour le 31 décembre 2011 et concerne l'ensemble des corps de la catégorie B (à l'exception des corps relevant du secteur sanitaire et social et des corps sous statuts spéciaux). S'agissant de la FPT, les premiers décrets sont parus le 22 mars dernier<sup>6</sup> avec la filière technique en première ligne.

Les nouveaux textes, d'une part, fixent le cadre des principales étapes de la carrière des agents : la structure des corps ou cadre d'emplois, leur accès, le classement à la nomination pour ce qui concerne les agents de la FPE, l'avancement d'échelon et l'avancement de grades ; d'autre part, uniformisent la grille indiciaire applicable aux agents relevant du NES.

Désormais, le cadre d'emplois ou corps des fonctionnaires classés dans la catégorie B comprendra trois grades : les deux premiers en treize échelons, le troisième en onze. Le deuxième grade sera tout à la fois un grade de recrutement et un grade d'avancement, accessible par la voie de l'examen professionnel et par la voie de la liste d'aptitude, aux personnels titulaires du premier grade.

L'accès par concours (interne, externe) et promotion interne s'effectuera selon un double niveau de recrutement : niveau Bac pour le recrutement dans le grade de base, niveau Bac + 2 pour l'accès au grade intermédiaire. Les employeurs publics pourront également utiliser la voie du troisième concours (réservé aux candidats salariés de droit privé ou travailleur indépendant ou membre d'une assemblée locale ou encore responsable dans une association) : dans ce cas de figure, les activités professionnelles permettant l'accès à ces concours devront être différenciées en fonction du niveau de recrutement (grade de base ou grade intermédiaire).

Les textes fixent également les modalités selon lesquelles est organisée la promotion interne des agents de la catégorie C :

- au choix et, par exception, par examen professionnel, dans le grade de base ;
- par voie d'examen professionnel exclusivement dans le grade intermédiaire.

---

<sup>6</sup> Décrets n° 2010-329 et n° 2010-330 du 22 mars 2010 (JO du 26 mars 2010).

### ***Poursuite de la professionnalisation des concours et examens***

Contexte de modernisation oblige, le contenu des épreuves des examens professionnels reposera sur un dispositif de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. Les épreuves seront par ailleurs moins nombreuses et celles de nature comportementale seront privilégiées. Les conditions d'ancienneté ont également été harmonisées : neuf ans pour l'accès au grade de base, onze ans pour l'accès au grade intermédiaire.

Cette nouvelle architecture de la catégorie B traduit la volonté de modernisation de l'approche dans les déroulements de carrière. Le nombre important de sélections professionnelles intermédiaires et l'homogénéisation des grilles devraient en effet favoriser les mobilités et influencer sur les pratiques de promotion. De même, le double niveau de recrutement devrait amener les gestionnaires à s'interroger sur la hiérarchisation des emplois (correspondance grade-fonctions).

### ***Impact financier intéressant en début et fin de carrière***

Côté rémunération, le relèvement des indices doit permettre dans la FPE par exemple, à ce que, par les effets de reclassement, « *45 % des agents du nouveau cadre d'emplois soient dans le troisième grade, dont l'indice brut terminal est de 660, puis 675 au 1<sup>er</sup> janvier 2012, contre 612 pour les contrôleurs et 638 pour les techniciens* ». Ainsi, par exemple, selon le ministère, « *un technicien supérieur principal de l'équipement avec quinze ans d'ancienneté touchera 1 240 euros de plus par an au cours des cinq années suivant son reclassement* ». Dans la FPT, ce relèvement devrait conduire les agents en début de carrière à une progression annuelle de leur traitement de 1 040 euros. Par ailleurs, au 1<sup>er</sup> janvier 2012, les 10<sup>e</sup> et 11<sup>e</sup> échelons du troisième grade bénéficieront d'une revalorisation de plus de 25 points d'indice entraînant théoriquement « *une hausse du traitement de 1 500 à 2 600 euros en fin de carrière* ».

Au-delà, cette uniformisation des grilles indiciaires devrait contribuer à l'avancement des projets relatifs aux rémunérations accessoires et des politiques indemnitaires en cours : essor des primes de responsabilités, généralisation annoncée de la prime de fonctions et de résultats...

### ***Réforme en demi-teinte pour les syndicats***

Si la réforme de la catégorie B dans la FPE a abouti, dans la FPT et dans la FPH, les débats relatifs à la mise en application risquent fort d'être tendus notamment avec les représentants syndicaux. S'ils reconnaissent que certains textes apportent des avancées statutaires, tous jugent trop faibles les efforts réalisés pour revaloriser la catégorie. Alors qu'en contrepartie la durée de carrière de vingt-six ans actuellement,

à l'avancement optimal, s'allongera à trente-deux ou trente-trois ans, certains syndicats soutiennent que cela revient « à *gagner moins sur l'ensemble d'une carrière* ».

Les responsables syndicaux critiquent par ailleurs les dispositions du décret-cadre concernant l'avancement de grade : le décret fixe les proportions minimales et maximales d'avancement pouvant être prononcées par chacune des deux voies (choix et examen professionnel). Selon eux, cela instaure donc des quotas de nature à freiner considérablement l'avancement de grade et les perspectives de promotion (notamment dans les petites communes dans la FPT).

Et ensuite ? Après la rénovation du cadre d'emplois des agents de catégorie B, les ministres ont entamé en juillet 2009, des discussions avec les organisations syndicales sur la refonte de la catégorie A, mais ces dernières se sont soldées en mars dernier, par un échec. Comme lors des négociations sur l'intéressement collectif, les organisations syndicales ont refusé les propositions formulées, faute notamment d'une perspective de refonte globale de la grille indiciaire. Face à ce rejet, le gouvernement a annoncé qu'il assumera ses responsabilités... A l'heure de la discussion au Parlement du projet de loi sur le dialogue social dans la fonction publique, les accords semblent bien difficiles à trouver...

#### **QUELQUES CHIFFRES :**

**En 2007, la répartition des effectifs dans les différentes fonctions publiques était la suivante<sup>7</sup> :**

- FPE (y compris établissements publics) : catégorie A 50 %, catégorie B 27 %, catégorie C 23 % ;
- FPT : catégorie A 9 %, catégorie B 14 %, catégorie C 77 % ;
- FPH : catégorie A 16 %, catégorie B 36 %, catégorie C 48 %.

**Personnels impactés par la refonte de la grille de la catégorie B<sup>7</sup> (incluant les personnels sanitaires et sociaux) :**

- FPE (hors établissements publics) : 177 500 agents ;
- FPT : 172 500 agents ;
- FPH et établissements médico-sociaux : 275 000 agents.

<sup>7</sup> Source : [www.fonctionpublique.gouv](http://www.fonctionpublique.gouv)

## **EXEMPLE DE CONSTITUTION DU NOUVEAU CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS TERRITORIAUX**

Ancien grade : Contrôleur de travaux

Nouveau grade : Technicien

Modalités d'accès de droit commun : Concours (ext., int., 3<sup>e</sup>) - Promotion interne (au choix)

Anciens grades : Technicien supérieur / Contrôleur de travaux principal

Nouveau grade : Technicien principal de 2<sup>e</sup> classe

Modalités d'accès de droit commun : Concours (ext., int., 3<sup>e</sup>) - Promotion interne (sur examen) - Avancement (sur examen et au choix)

Anciens grades : Technicien supérieur principal / Technicien supérieur en chef /  
Contrôleur de travaux en chef

Nouveau grade : Technicien principal de 1<sup>re</sup> classe

Modalités d'accès de droit commun : Avancement (sur examen et au choix)

Sandrine BOTTEAU