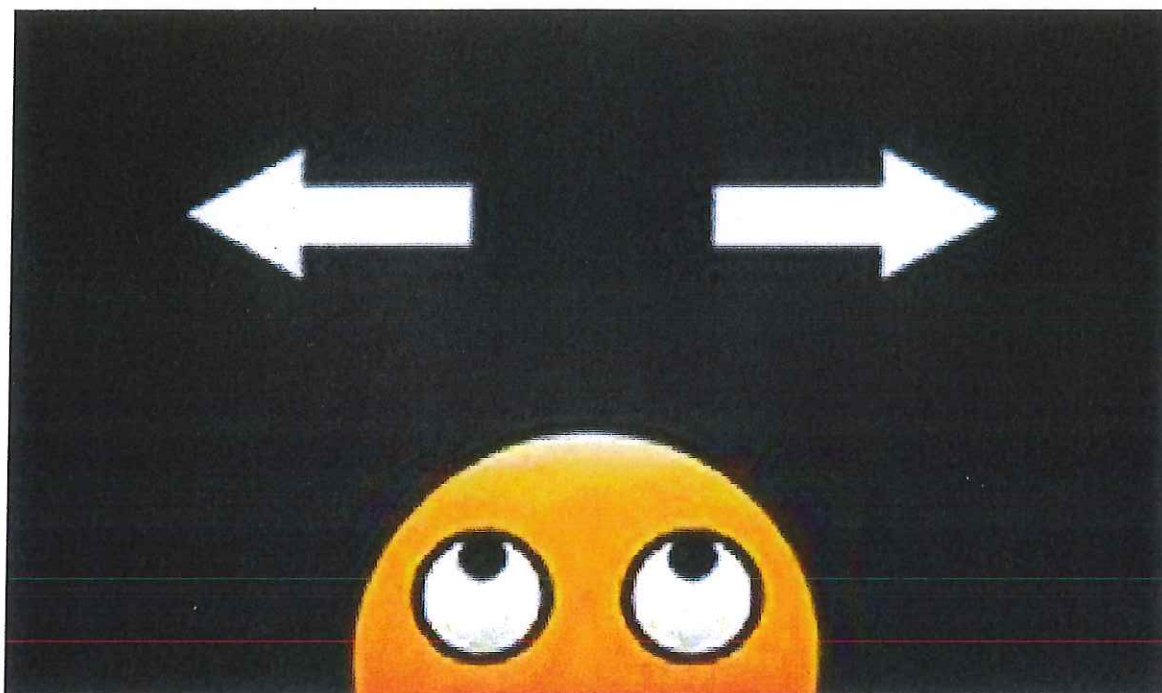


# CATEGORIE B



LA CGT VOUS INFORME



## LES B : UNE CATÉGORIE ATTAQUÉE

La catégorie B, coincée entre les fonctions de catégorie C et de catégorie A, est confrontée à un problème de reconnaissance et de qualification qui peut générer de la souffrance et de la démotivation.

Révéléateur de cette situation, le Référentiel des métiers de l'administration centrale ne définit aucune famille professionnelle comme étant uniquement le domaine de la catégorie B : c'est soit avec les A, soit avec les C.

Les agents de catégorie B subissent une baisse continue de promotions. La majo-

rité des agents est ainsi privée de la reconnaissance dans leur travail et de perspective de progression dans leur carrière.

A titre d'exemple, lors de la dernière CAP de passage au grade de SACS, seuls 19,2 % d'agents, parmi les promouvables, ont été proposés. Après ce premier filtre, un deuxième écrémage a été mis en place. Au final, seuls 10,08 % des agents ont été promus.

A cela viennent s'ajouter le gel du point d'indice et la dégradation des conditions de travail.

Egalement, la mise en place du PPCR avec un allongement de la carrière, et un déclassement de la catégorie B vers des fonctions de la catégorie C.

Avec CAP 2022, c'est aussi la contractualisation de la catégorie B, et une privation progressive, en premier lieu des fonctions support.

Autre sujet d'inquiétude pour la catégorie B, c'est le vieillissement de cette population. La relève est loin d'être assurée : il est à craindre à terme l'extinction de cette catégorie au profit d'agents contractuels.

# POUVOIR D'ACHAT : LA DEGRADATION SE POURSUIT

Après une éclaircie à peine perçue en 2017, le gel du point d'indice, en place depuis 2010, est à nouveau d'actualité.

Depuis le gel du point d'indice (juillet 2010), la perte du pouvoir d'achat est de 1,69 % par an.

De plus, avec le report d'une partie de la

mise en oeuvre du PPCR en janvier 2019, les agents subissent de nouvelles pertes financières (**voir tableau ci-dessous**).

la revalorisation des grilles indiciaires qui piétinent et l'absence de débouchés de carrière accentuent les difficultés des fonctionnaires de catégorie B.

Le niveau de recrutement des B se situe

toujours à peine au-dessus du SMIC. Il y a 25 ans, on recrutait en catégorie B à 23 % au-dessus du SMIC.

## B 3ème grade

Echelons	perte estimée/an
11	337 €
10	0 €
9	169 €
8	394 €
7	281 €
5 et 6	337 €
4	281 €
2 et 3	112 €
1	225 €

## B 2ème grade

Echelons	perte estimée/an
13	394 €
12	337 €
11	225 €
10	112 €
9	0 €
8	225 €
7	281 €
6	169 €
5	394 €
4	506 €
3	1 012 €
1 et 2	675 €

## B 1er grade

Echelons	perte estimée/an
13	337 €
12	225 €
11	506 €
10	56 €
9	112 €
7 et 8	169 €
6	112 €
5	506 €
4	450 €
3	506 €
1 et 2	337 €

# MOBILITE : MISSION IMPOSSIBLE

## OBTENIR UN NOUVEAU POSTE : IL FAUT METTRE FIN A L'ATTENTISME

### Un parcours semé d'embûches :

- Réduction du nombre de postes, due en partie aux non-remplacements des départs ;
- Un déclassement des postes ou bien au contraire des postes à forte technicité nécessitant une disponibilité et une efficacité immédiates : on n'hésite pas à faire appel à de nombreux accueils en détachement et à des contractuels amplifiant ainsi une mise en compétition ;
- Pyramide des âges (âge médian des B en centrale : 53,5 ans), d'où une difficulté croissante pour les seniors à retrouver un poste (âge facteur de discrimination) ;

- Prise en charge très partielle des Ressources Humaines dans l'aide à la recherche de poste ;

- Des méthodes de recrutement dans le cadre d'une mobilité qui se durcit : il faut aller « se vendre » avec un CV, une lettre de motivation et le compte rendu d'entretien d'évaluation avec parfois plusieurs entretiens avant de pouvoir décrocher le sésame. Dans ce système chaque direction dispose d'une totale autonomie de recrutement.

### A signaler :

Les agents en instance d'affectation de plus en plus nombreux chaque année, sont souvent victimes de réorganisations de service subissant parfois une baisse de pouvoir d'achat du fait de la suppression des primes.

### La CGT rappelle que :

- Le statut de la Fonction publique précise que l'administration a dans l'obligation d'affecter ses agents, voire en surnombre, si aucun poste n'est vacant ;
- La suppression des primes est une sanction financière prise à l'encontre d'un agent dont l'instance en affectation est indépendante de sa volonté ;
- Le rôle des CAP doit impérativement être restauré pour toutes les questions d'affectation afin de garantir la transparence et l'équité ;

# EVALUATION PROFESSIONNELLE INDIVIDUELLE : ATTENDUE OU REDOUTÉE ?

## Selon l'administration :

« l'évaluation des agents au travail est un aspect central de la gestion du personnel. L'entretien d'évaluation est un moment privilégié pour discuter de l'organisation, des moyens alloués et des méthodes de travail au sein de l'unité administrative. Au plan individuel, cette évaluation permet la reconnaissance du travail et de l'implication de l'agent. »

## Or, la réalité est toute autre :

L'évaluation est souhaitée par l'agent car il a besoin d'un retour sur son travail, d'un besoin de reconnaissance. C'est un moment privilégié de dialogue, d'échange avec la hiérarchie.

Pour autant, l'entretien professionnel est abordé avec un certain stress : il y a une crainte de voir l'entretien prendre un tournant conflictuel, dégradant ainsi les relations de travail.

A cela s'ajoutent les éléments de contexte mettant en concurrence les agents, à savoir un contingentement de plus en plus fort des gratifications : promotions, NBI, RIFSEEP... éléments qui nuisent au travail collectif et peuvent être facteur de souffrance et de démotivation.

Si vous êtes en désaccord avec votre hiérarchie sur votre évaluation professionnelle, après un éventuel recours, vous avez aussi la possibilité de contester le contenu de l'entretien avec l'appui des élus CGT, qui vous conseilleront et vous soutiendront devant la CAP.

Cette procédure est insuffisamment utilisée, car elle a une dimension traumatisante traduisant l'échec du dialogue entre les deux parties.

## La CGT :

- demande que l'agent puisse se faire assister par une personne de son choix pendant l'entretien.
- se prononce également pour des objectifs collectifs et non individuels. Ils doivent être décidés avec les agents en examinant les moyens dont ils disposent.
- vous conseille dans l'élaboration de votre recours et vous soutient auprès de la CAP compétente.
- demande que, lors de ce recours, l'Administration prenne réellement en compte la position des organisations syndicales.

## LA CGT SE BAT POUR LE MAINTIEN DE LA RETRAITE PAR REPARTITION

### La CGT demande :

- Un taux de remplacement de 75% à 60 ans pour une carrière complète.
- L'ouverture d'une négociation pour une reconnaissance plus large de la pénibilité, avec la possibilité d'un départ anticipé.
- Le minimum garanti, permettant d'assurer une pension minimum, en particulier pour les carrières incomplètes, qui touchent souvent les femmes.
- L'intégration des primes dans le traitement indiciaire et l'extinction de l'ERAFP, régime qui est en fait un fonds de pension soumis aux aléas des marchés financiers.
- Le rétablissement de la bonification d'un an par enfant.

La CGT se battra contre la volonté gouvernementale d'instaurer la retraite par points, qui affaiblira une fois encore le niveau des pensions.

Vous saurez tout sur les conditions du maintien en activité au-delà de la limite d'âge en allant sur le site : [www.centralesfinancescgt.fr](http://www.centralesfinancescgt.fr)



# LE RIFSEEP RENFORCE LES INÉGALITÉS ET INDIVIDUALISE LES RÉMUNÉRATIONS

L'indemnité de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel (IFSEEP) a été mise en place progressivement à partir du 1/07/2015.

Le RIFSEEP est une remise en cause du barème indemnitaire unique pour la catégorie B. L'ensemble des agents d'un même échelon percevait le même montant de primes.

## Le régime IFSEEP

se compose de 2 parties :

- une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) versée mensuellement, se substituant aux régimes indemnitaires existants ;
- un complément indemnitaire annuel (CIA), versé en une ou deux fractions, non reconductible (c'est à dire facultatif), versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

## Le RIFSEEP c'est :

- La division des agents d'un même grade : les agents sont classés entre les différents groupes (groupes 1 à 3 dans la catégorie B) qui tiennent compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) : les primes varient en fonction de ces critères discriminants.

- La possibilité de baisse de rémunération : un agent B « d'en haut » devra retrouver un poste équivalent s'il ne veut pas se voir infliger une baisse de rémunération : cela constitue un frein à la mobilité. De plus les textes prévoient que les agents devront négocier leur propre prime au moins tous les 4 ans avec leurs supérieurs hiérarchiques à la hausse ou à la baisse !!!! Ce régime indemnitaire, c'est l'aléa : tout dépendra de l'appréciation discrétionnaire du supérieur hiérarchique qu'il portera sur les fonctions que nous exerçons et la manière dont nous le faisons.

La CGT :

- revendique la suppression du RIFSEEP.
- demande la garantie du pouvoir d'achat.
- s'oppose au système d'évaluation actuel, basé sur des critères subjectifs..



## LA CGT REVENDIQUE POUR LA CATÉGORIE B :

- La reconquête des missions de la catégorie B.
- Un déroulement de carrière, avec 2 grades maximum, avec un accès plus large à la catégorie A, par le biais de l'examen professionnel et la liste d'aptitude.
- Un déroulement de carrière identique, quelle que soit la position statutaire de l'agent.
- Un traitement de début de carrière correspondant à 1,4 SMIC pour les B1 et 1,6 SMIC pour les B2 (la CGT demande le SMIC à 1800 €).
- La poursuite de l'intégration des primes au traitement pris en compte pour le calcul de la retraite.
- Une meilleure prise en charge par l'Administration des agents en attente de mobilité.
- Le maintien de la retraite par répartition, basée sur le principe de solidarité.

### Je souhaite

- ÊTRE CONTACTÉ-E PAR LA CGT  
 ADHÉRER À LA CGT

NOM : \_\_\_\_\_

PRÉNOM : \_\_\_\_\_

DIRECTION/SERVICE : \_\_\_\_\_

TÉL : \_\_\_\_\_

MÈL : \_\_\_\_\_

120 rue de Bercy - Télédéc 712  
 75572 PARIS CEDEX 12 - 01.53.18.72.94  
 syndicat-cgt-centrale@syndicats.finances.gouv.fr  
 www.centralefinancescgt.fr