

## COMPTE RENDU DE LA REUNION DU 25 NOVEMBRE 2005 SUR LA FONCTIONNALITE DE LA CATEGORIE B

Suite à la réunion du 12 octobre 2005, la DPMA a convié les organisations syndicales à un groupe de travail sur la fonctionnalité de la catégorie B.

M. DEULIN, SDRH, souhaite distinguer les fonctions B1 et B2 des fonctions de B3.

Il a rappelé que les agents de catégorie C exécutent les tâches qui leur sont confiées avec rigueur (exemple : rédaction de lettre type).

Les cadres de catégorie A font de l'encadrement et du management, de la conception et sont une force de proposition. Ils peuvent être polyvalents, par exemple informaticien et budgétaire, ils animent des réunions, peuvent avoir un mandat de négociation, et bien sûr ont une expertise plus importante et avec plus d'enjeux que les agents de catégorie B.

Les agents de catégorie B peuvent faire de la conception et de l'encadrement, c'est à dire des fonctions proches des A, mais sans les mêmes responsabilités. D'autres agents B font des tâches d'exécution et sont proches des C.

Ils rédigent des notes après des directives des A et doivent prendre des initiatives face à l'imprévu au sein de la procédure de leur travail.

Les B confirmés, valeur très imprécise, et les B3 prennent la parole en public, participent aux réunions, anticipent et planifient le travail de leurs collaborateurs.

Les postes de catégorie B sont très différents. Par exemple à la logistique ou à l'immobilier les B encadrent, alors qu'au Budget ils n'encadrent pas.

Il faut aussi faire attention car dans les fiches de poste les mots sont les mêmes (initiative, responsabilité, autonomie, qualité relationnelle, expertise, ...) mais les niveaux et les enjeux sont différents suivant le niveau (C - B1/B2 - B3 - A).

Pour la CFDT, il faudrait demander à la Fonction Publique un corps à 2 grades car les fonctions sont souvent identiques pour les B1 et les B2. De même, tous les B devraient terminer B3.

Il s'avère que beaucoup de C qui deviennent B ne changent pas de poste. Les mutations après promotions, par listes aptitude ou concours, pour les B, B3 et A ne sont qu'incitatives (mobilité choisie par l'agent). Les directions doivent élargir les fonctions des promus (cas en DRIRE et Ecoles des Mines du fait que les agents ne veulent pas muter géographiquement).

Beaucoup de A prennent des postes de B3. Il faut redonner les postes de B3 pris par les A ces dernières années.

En conclusion :

Les B doivent être autonomes, responsables, avoir des initiatives, une capacité relationnelle.

Les B1 et B2 rédigent des notes après des directives claires de leur supérieur, doivent prendre des initiatives face à l'imprévu au sein de la procédure de leur travail et sont autonomes.

Les B3 innovent et ont le sens de l'initiative, prennent la parole en public, participent aux réunions, anticipent et planifient le travail de leurs collaborateurs et réfléchissent à améliorer la procédure.

Les prochains GT sur la catégorie B sont :

- lundi 9 janvier 2006 à 14 H 30 en salle 1060 Nord 3. Thèmes abordés : progression de carrière / professionnalisation des épreuves des concours de C en B et de B en B+ /définition de critères objectifs pour les listes d'aptitude ;

- mercredi 18 janvier à 10 H 00 en salle 1062 Sud 4. Thèmes abordés : mobilité / information sur les vacances de poste et affectation des agents ;

- mercredi 25 janvier à 14 H 30 en salle 1062 Sud 4. Thèmes abordés : mobilité / accueil - formation - tutorat à la prise de poste et définition d'une politique de mutation des agents après promotion en B ou B+.