



Tout a commencé le 21 février 2008 lorsque quatre organisations syndicales minoritaires (CFDT, UNSA, CGC et CFTC) ont accepté de signer le volet III des mesures préparées par MM. Woerth et Santini sur les carrières.

A l'époque les ministres n'avaient pourtant rien caché de leurs intentions puisqu'ils voulaient «favoriser la mobilité, allonger les carrières et s'inscrire dans la redéfinition des politiques indemnitaires».

Par la suite, les propositions du gouvernement sur la nouvelle carrière B n'ont circulé qu'auprès des «signataires» et malgré les protestations des représentants de la majorité des fonctionnaires, ce n'est qu'au moment du bouclage définitif que les exclusives ont cessé et qu'une discussion globale a pu avoir lieu.

C'est donc le 7 avril que la DGAFP a organisé une ultime réunion d'information au cours de laquelle Solidaires Fonctions Publiques a pu s'exprimer et faire part de ses profonds désaccords sur ce dossier, tant en la forme qu'au fond.

Dans les pages qui suivent nous vous présentons l'architecture de la nouvelle carrière ainsi que les conditions de reclassement des agents dans les nouveaux grades.

Nous développons également nos analyses critiques en soulignant combien ce toilettage en trompe-l'œil ne correspond absolument pas à l'attente de revalorisation exprimée depuis longtemps par les agents.

La DGAFP compte bien boucler son dossier B dans les plus brefs délais. Il restera alors aux Ministères et aux Directions à mettre en oeuvre les nouveaux textes. Elle a toutefois affirmé vouloir vérifier les conséquences qu'aura la nouvelle carrière sur les conditions de classement de C en B et de B en A pour éviter les enjambements et/ou inversions de carrière.

Pour l'Union SNUI - SUD Trésor de toute évidence, l'intérêt de la nouvelle carrière se limite à la revalorisation de la fin de parcours des contrôleurs principaux.

Fallait-il pour cela revoir toute une architecture en construisant à nouveau une usine à gaz ? A notre sens, non, d'autant plus que la nouvelle grille consacre, hormis la revalorisation du troisième grade (chèrement payée par un allongement de la durée de carrière) un recul pour une majorité des agents en fonctions, mais aussi pour ceux qui seront recrutés dans l'avenir.

Après la carrière B, la DGAFP a déclaré vouloir s'atteler rapidement à la refonte de la carrière A. Si la finalité demeure la même, il ne faut espérer aucune avancée significative, notamment si l'objectif essentiel demeure d'allonger la carrière.

Pour couronner le tout, la DGAFP a clairement précisé qu'en la forme elle allait bâtir son projet A en réservant les discussions préparatoires aux seules fédérations signataires des «accords» de 2008.

LA NOUVELLE CARRIÈRE B : UNE ILLUSION D'OPTIQUE !

L'ÉCHELONNEMENT INDICIAIRE DE LA NOUVELLE CARRIÈRE B

La nouvelle carrière

Organisation

Les carrières du B type administratif et du CII (Classement indiciaire intermédiaire) sont fusionnées.

La nouvelle carrière B s'organise en trois grades pour les corps gérés selon la carrière administrative du B Type. C'est déjà le cas à l'ex-DGI et à l'ex-DGCP. Le recrutement externe s'effectue au niveau BAC.

Un recrutement direct au 2ème grade est prévu pour les corps relevant actuellement ou dans le futur de l'actuel CII. Le recrutement externe s'effectue au niveau BAC + 2.

Durée

A la cadence moyenne et dans les meilleures conditions de promotions par concours professionnels l'indice terminal est atteint au bout de 33 ans (contre 26 ans actuellement).

Echelonnement indiciaire

La carrière débute à l'indice majoré 310 (+ 13 points par rapport à la carrière actuelle) pour atteindre l'indice majoré 562 (+ 48 points par rapport à la carrière actuelle). Le deuxième grade atteint l'indice terminal 515 correspondant à celui du grade de contrôleur principal (514). Le troisième grade atteint l'indice majoré 562 soit 48 points de plus qu'actuellement mais moyennant un allongement de la carrière de 7 ans (2 échelons).

Promotions par tableaux d'avancement

Le deuxième grade est ouvert comme actuellement après 11 années d'ancienneté théorique dans le 1er grade.

Le troisième grade est ouvert après 12 ans d'ancienneté théorique contre 14 ans actuellement.

Promotions par concours professionnels

Le deuxième grade est ouvert après 6 années d'ancienneté théorique dans le 1er grade (actuellement, pas d'accès au 2ème grade par concours professionnel).

Le troisième grade est ouvert aux seuls agents du deuxième grade après 10 ans d'ancienneté théorique contre 9 ans dans le premier actuellement.

L'accès direct du premier au 3ème grade par concours est supprimé.

Nouveau troisième grade

ECH.	INDICE		CADENCE		DUREE CUMULEE
	BRUT	MAJORE	MOYENNE	MINIMALE	
11	660 (*)	551	-	-	33
10	640 (*)	535	3 ans	2 ans 3 mois	30
9	619	519	3 ans	2 ans 3 mois	27
8	585	494	3 ans	2 ans 3 mois	24
7	555	471	3 ans	2 ans 3 mois	21
6	524	449	2 ans	1 an 6 mois	19
5	497	428	2 ans	1 an 6 mois	17
4	469	410	2 ans	1 an 6 mois	15
3	450	395	2 ans	1 an 6 mois	13
2	430	380	2 ans	1 an 6 mois	11
1	404	365	1 an	1 an	10

(*) 10ème échelon = Indice brut 646 en 2011 (Indice majoré = 540)

(*) 11ème échelon = Indice brut 675 en 2011 (Indice majoré = 562)

Le troisième grade sera accessible par :

- examen professionnel ouvert aux agents justifiant de deux ans d'ancienneté dans le 5ème échelon du deuxième grade.
- tableau d'avancement ouvert aux agents justifiant d'un an d'ancienneté dans le 6ème échelon du deuxième grade.

Nouveau deuxième grade

ECH.	INDICE		CADENCE		DUREE CUMULEE
	BRUT	MAJORE	MOYENNE	MINIMALE	
13	614	515	-	-	34
12	581	491	4 ans	3 ans	30
11	551	468	4 ans	3 ans	26
10	518	445	3 ans	2 ans 3 mois	23
9	493	425	3 ans	2 ans 3 mois	20
8	463	405	3 ans	2 ans 3 mois	17
7	444	390	3 ans	2 ans 3 mois	14
6	422	375	3 ans	2 ans 3 mois	11
5	397	361	3 ans	2 ans 3 mois	8
4	378	348	2 ans	1 an 6 mois	6
3	367	340	2 ans	1 an 6 mois	-
2	357	332	2 ans	1 an 6 mois	-
1	350	327	1 an	1 an	-

Le deuxième grade sera accessible par :

- examen professionnel ouvert aux agents justifiant d'un an d'ancienneté dans le 4ème échelon du premier grade.
- par tableau d'avancement ouverts aux agents justifiant d'un an d'ancienneté dans le 6ème échelon du premier grade.

Nouveau premier grade

ECH.	INDICE		CADENCE		DUREE CUMULEE
	BRUT	MAJORE	MOYENNE	MINIMALE	
13	576	486	-	-	33
12	548	466	4 ans	3 ans	29
11	516	443	4 ans	3 ans	25
10	486	420	3 ans	2 ans 3 mois	22
9	457	400	3 ans	2 ans 3 mois	19
8	436	384	3 ans	2 ans 3 mois	16
7	418	371	3 ans	2 ans 3 mois	13
6	393	358	3 ans	2 ans 3 mois	10
5	374	345	3 ans	2 ans 3 mois	7
4	359	334	2 ans	1 an 6 mois	5
3	347	325	2 ans	1 an 6 mois	3
2	333	316	2 ans	1 an 6 mois	1
1	325	310	1 an	1 an	-

L'accès la catégorie B se fera par concours externe et internes ainsi que par liste d'aptitude au premier grade pour les corps relevant du B type actuel, au deuxième grade pour les corps relevant du CII (Classement Indiciaire Intermédiaire) actuel.

TA : Tableau d'avancement - EP : Examen professionnel

LE RECLASSEMENT DES AGENTS DANS LES NOUVEAUX GRADES

Selon le dispositif prévu par la DGAFP, les agents seront reclassés dans les nouveaux grades selon les dispositions détaillées dans les tableaux ci-dessous. Les reclassements devraient s'effectuer à la même date pour tous les agents d'un même corps. Le décret devrait être soumis à l'avis du Conseil supérieur de la Fonction Publique au courant du deuxième trimestre 2009. La date de mise en application n'est pas fixée. L'Union SNUI - SUD Trésor et Solidaires Fonctions Publiques ont dénoncé l'absence de reprise d'ancienneté pour les agents du 7ème échelon du premier grade et ont donc exigé des modalités de reclassement plus favorables pour tous les agents du premier grade à partir du 7ème échelon. Nous avons également dénoncé le fait que les conditions de classement des agents dans le troisième grade, en fin de carrière, ne permettront pas à un grand nombre d'entre eux d'atteindre l'indice terminal de la nouvelle carrière avant leur départ à la retraite. Nous avons donc exigé un dispositif spécifique de reclassement permettant aux agents justifiant de 6 années d'ancienneté dans le 7ème échelon du dernier grade d'être reclassés directement au dernier échelon du troisième nouveau grade.

Conditions de reclassement des contrôleurs principaux dans le nouveau 3ème grade

SITUATION DANS LE GRADE DE CONTROLEUR PRINCIPAL				CONDITIONS DE RECLASSEMENT DANS LE NOUVEAU 3ème GRADE						
ECH.	ANCIENNETE DANS L'ECHELON	INDICE		ECH.	ANCIENNETE REPORTEE DANS L'ECHELON DU NOUVEAU GRADE	INDICE		GAIN INDICIAIRE	CADENCE	
		BRUT	MAJ.			BRUT	MAJ.		MOYENNE	MINIMALE
-	-	-	-	11	-	660 (*)	551	-	-	-
7	3 ans et +	612	514	10	S.A.	640 (*)	535	+ 21	3 ans	2 ans 3 mois
7	- de 3 ans	612	514	9	Avec A.A.	619	519	+ 5	3 ans	2 ans 3 mois
6	-	580	490	8	1/4 de A.A. + 2 ans	585	494	+ 4	3 ans	2 ans 3 mois
5	+ d'1 an	549	467	8	A.A. au-delà d'1 an	585	494	+ 27	3 ans	2 ans 3 mois
5	- d'1 an	549	467	7	Avec A.A. + 2 ans	555	471	+ 4	3 ans	2 ans 3 mois
4	+ d'1 an	518	445	7	A.A. au-delà d'1 an	555	471	+ 26	3 ans	2 ans 3 mois
4	- d'1 an	518	445	6	A.A. + 1 an	524	449	+ 4	2 ans	1 an 6 mois
3	-	487	421	6	2/5 de A.A.	524	449	+ 28	2 ans	1 an 6 mois
2	+ d'1 an	453	397	5	4/3 de A.A. au-delà d'1 an	497	428	+ 31	2 ans	1 an 6 mois
2	- d'1 an	453	397	4	Avec A.A.	469	410	+ 13	2 ans	1 an 6 mois
1	-	425	377	3	Avec A.A.	450	395	+ 18	2 ans	1 an 6 mois

A.A. = Ancienneté acquise
S.A. = Sans ancienneté

(*) 10ème échelon = Indice brut 646 en 2011 (Indice majoré = 540)
(*) 11ème échelon = Indice brut 675 en 2011 (Indice majoré = 562)

Conditions de reclassement des contrôleurs de 1ère classe dans le nouveau 2ème grade

SITUATION DANS LE GRADE DE CONTROLEUR de 1ère CLASSE				CONDITIONS DE RECLASSEMENT DANS LE NOUVEAU 2ème GRADE						
ECH.	ANCIENNETE DANS L'ECHELON	INDICE		ECH.	ANCIENNETE REPORTEE DANS L'ECHELON DU NOUVEAU GRADE	INDICE		GAIN INDICIAIRE	CADENCE	
		BRUT	MAJ.			BRUT	MAJ.		MOYENNE	MINIMALE
8	+ de 4 ans	579	489	13	S.A.	614	515	+ 26	-	-
8	- de 4 ans	579	489	12	Avec A.A. + 2 ans	581	491	+ 2	4 ans	3 ans
7	+ de 2 ans	547	465	12	A.A. au-delà de 2 ans	581	491	+ 26	4 ans	3 ans
7	- de 2 ans	547	465	11	A.A. + 2 ans	551	468	+ 3	4 ans	3 ans
6	+ d'1 an 6 mois	516	443	11	4/3 A.A. au-delà d'1 an 6 mois	551	468	+ 25	4 ans	3 ans
6	- d'1 an 6 mois	516	443	10	4/3 de A.A. + 1 an	518	445	+ 2	3 ans	2 ans 3 mois
5	+ de 2 ans	485	420	10	A.A. au-delà de 2 ans	518	445	+ 25	3 ans	2 ans 3 mois
5	- de 2 ans	485	420	9	A.A. + 1 an	493	425	+ 5	3 ans	2 ans 3 mois
4	+ d'1 an 6 mois	463	405	9	A.A. au-delà d'1 an 6 mois	493	425	+ 20	3 ans	2 ans 3 mois
4	- d'1 an 6 mois	463	405	8	4/3 de A.A. + 1 an	463	405	0	3 ans	2 ans 3 mois
3	+ d'1 an	436	384	8	A.A. au-delà d'1 an	463	405	+ 21	3 ans	2 ans 3 mois
3	- d'1 an	436	384	7	A.A. + 1 an	444	390	+ 6	3 ans	2 ans 3 mois
2	+ d'1 an	416	370	7	A.A. au-delà d'1 an	444	390	+ 20	3 ans	2 ans 3 mois
2	- d'1 an	416	370	6	3/2 de A.A. + 1 an 6 mois	422	375	+ 5	3 ans	2 ans 3 mois
1	-	399	362	6	Avec A.A.	422	375	+ 13	3 ans	2 ans 3 mois

Conditions de reclassement des contrôleurs de 2ème classe dans le nouveau 1er grade

SITUATION DANS LE GRADE DE CONTROLEUR de 2ème CLASSE				CONDITIONS DE RECLASSEMENT DANS LE NOUVEAU 1er GRADE						
ECH.	ANCIENNETE DANS L'ECHELON	INDICE		ECH.	ANCIENNETE REPORTEE DANS L'ECHELON DU NOUVEAU GRADE	INDICE		GAIN INDICIAIRE	CADENCE	
		BRUT	MAJ.			BRUT	MAJ.		MOYENNE	MINIMALE
13	+ de 4 ans	544	463	13	S.A.	576	486	+ 23	-	-
13	- de 4 ans	544	463	12	A.A. dans la limite de 4 ans	548	466	+ 3	4 ans	3 ans
12	-	510	439	11	A.A.	516	443	+ 4	4 ans	3 ans
11	-	483	418	10	A.A.	486	420	+ 2	3 ans	2 ans 3 mois
10	-	450	395	9	A.A.	457	400	+ 5	3 ans	2 ans 3 mois
9	-	436	384	8	A.A.	436	384	0	3 ans	2 ans 3 mois
8	-	416	370	7	A.A.	418	371	+ 1	3 ans	2 ans 3 mois
7	-	398	362	7	S.A.	418	371	+ 9	3 ans	2 ans 3 mois
6	+ de 6 mois	382	352	6	4/3 A.A. au-delà de 6 mois + 1 an	393	358	+ 6	3 ans	2 ans 3 mois
6	- de 6 mois	382	352	6	A.A.	393	358	+ 6	3 ans	2 ans 3 mois
5	-	366	339	5	4/3 de A.A. + 1 an	374	345	+ 6	3 ans	2 ans 3 mois
4	+ d'1 an	347	325	5	A.A. au-delà d'1 an	374	345	+ 20	3 ans	2 ans 3 mois
4	- d'1 an	347	325	4	3/2 de A.A. + 6 mois	359	334	+ 9	2 ans	1 an 6 mois
3	+ d'1 an	337	319	4	A.A. au-delà d'1 an	359	334	+ 15	2 ans	1 an 6 mois
3	- d'1 an	337	319	3	A.A.	347	325	+ 6	2 ans	1 an 6 mois
2	-	315	303	2	4/3 de A.A.	333	316	+ 13	2 ans	1 an 6 mois
1	-	306	297	1	A.A.	325	310	+ 13	1 an	-

L'ARCHITECTURE DE LA NOUVELLE CARRIÈRE : NOS ANALYSES

Fusion des carrières du B type et du CII

La nouvelle carrière du B type s'organise en trois grades. Elle est créée par fusion des deux filières actuelles : la carrière du B type administratif et la carrière du B CII (Classement Indiciaire Intermédiaire).

Les recrutements futurs s'effectueront selon les dispositions en vigueur actuellement : concours interne, externe et liste d'aptitude. Il faut toutefois noter que le recrutement externe s'effectuera au niveau Bac dans le premier grade et qu'un recrutement à Bac + 2 est ouvert directement au deuxième grade pour les corps relevant de l'actuel CII.

Nous sommes attachés au maintien des niveaux de recrutement dans la Fonction Publique :

- niveau brevet des collèges pour la catégorie C, tout en ménageant un espace de recrutement sur des postes spécifiques pour des candidats sans diplôme,
- niveau Bac pour la catégorie B,
- niveau Bac + 3 pour la catégorie A.

La nouvelle carrière ne concrétise pas la disparition du CII, mais simplement son intégration dans la nouvelle grille tout en maintenant un recrutement ouvert à Bac + 2. Nous estimons que le gouvernement et l'Administration jouent ainsi, de manière inacceptable, avec les

qualifications des candidats à un emploi dans la Fonction Publique. Cette gestion utilitariste des compétences personnelles des agents va en effet permettre de recruter du «B plus» ou plutôt du «A moins» à moindre coût. Pour Inous, l'Administration doit recruter en B ou en A car les niveaux de qualifications exigés des agents ne justifient pas un recrutement intermédiaire. C'est donc toujours une révision de la structure des emplois qui doit être engagée pour qu'elle soit plus adaptée à l'accomplissement des missions du service public.

La revendication de l'Union SNUI - SUD Trésor de mettre en place un véritable plan de requalification des emplois par transformations d'emplois de C en B et de B en A reste donc d'actualité.

Un nouvel espace indiciaire

A nouvelle carrière, nouvelle grille ! L'indice de départ est revalorisé de 13 points (indice majoré 310 au lieu de 297) et la fin de carrière de 48 points (indice majoré 562 contre 515 en 2 étapes : 2009 = 551 et 2011 = 562).

- Premier grade : durée de 33 ans - de l'indice majoré 310 à 486 en 13 échelons.
- Deuxième grade : durée de 34 ans - de l'indice majoré 327 à 515 en 13 échelons.
- Troisième grade : durée de 33 ans - de l'indice majoré 365 à 551 (puis 562 en 2011) en 11 échelons.

Cet espace indiciaire nouveau ne répond pas aux revendications des agents. La revalorisation du début de carrière est nettement insuffisante et l'indice terminal ne satisfait pas les attentes des agents bloqués depuis plusieurs années en fin de carrière.

Nous revendiquons l'attribution de 40 points d'indice pour tous les agents C, B et A en cohérence avec les qualifications exigées et la technicité des métiers.

Cela passe pour les agents de catégorie B, par la mise en place d'une

carrière linéaire débutant à l'indice 420 et atteignant l'indice 680 en 23 ans et 6 mois. La satisfaction de notre revendication en matière de linéarité suppose la mise en place d'une carrière qui ne comprendrait qu'un seul grade. Cette revendication est d'autant plus fondée qu'il n'y a pas de fonctionnalité entre les grades, c'est à dire que tous les agents recrutés en catégorie B aujourd'hui sont appelés à exercer les mêmes fonctions, à assumer les mêmes responsabilités.

La durée de la carrière

La durée de la nouvelle carrière va se trouver très nettement rallongée puisqu'elle passe de 26 à 33 ans. Dans la carrière actuelle le dernier échelon du premier grade est atteint en 28 ans (à la cadence moyenne), celui du 2ème grade en 28 ans et 6 mois. Dans les meilleures conditions de promotion par concours l'indice terminal du grade de contrôleur principal est atteint en 26 ans !

Cet allongement de la carrière est injustifié et inacceptable alors que les agents sont recrutés de plus en plus tardivement : l'âge moyen du recrutement en catégorie B se situe aux alentours de 28 ans dans la Fonction Publique.

Certes, la fin de carrière est enfin revalorisée, ce qui correspond partiellement aux attentes des contrôleurs principaux, mais cette revalorisation est chèrement payée par un allongement de 7 années du parcours administratif. Le plus grave, et c'est un comble : la carrière proposée a un déroulement nettement moins favorable que celle qui existe aujourd'hui.

En effet, en comparant le traitement indiciaire perçu chaque mois et chaque année dans la nouvelle carrière avec celui actuellement versé, force est de constater qu'il faudra 30 ans et 8 mois pour commencer à engranger définitivement un bénéfice par rapport à la carrière

actuelle qui se déroule en 26 ans dans les meilleures conditions de promotion par concours. Le différentiel du nombre points d'indice engrangés au fil des mois et des années est positif durant les quinze premières années, devient négatif ensuite (différentiel équivalent à une perte de 4000 euros au bout de 23 ans de carrière) et l'équilibre ne se retrouve qu'au bout de 30 ans et 8 mois, soit près de huit ans après la fin de carrière actuelle !

Cette observation a de quoi mettre en colère et le préjudice ne va pas concerner seulement les agents recrutés dans le futur mais également une grande partie de ceux qui sont en fonction aujourd'hui car ils vont subir, eux aussi, l'allongement de la carrière et le nouvel échelonnement indiciaire décidé par les Ministres.

L'Union SNUI - SUD Trésor et Solidaires Fonctions Publiques ont dénoncé cette régression insupportable.

Les conditions d'avancement de grade

Les avancements du premier au deuxième grade s'effectueront toujours par tableau d'avancement. En revanche, l'accès direct du premier au troisième grade par concours professionnel est supprimé. En «compensation», les agents qui voudront bénéficier d'une carrière « accélérée » pourront accéder au deuxième grade par le biais d'un examen et lorsqu'ils seront dans ce deuxième grade repasser un autre examen pour accéder au troisième grade.

Là aussi, l'organisation de la nouvelle carrière représente un recul. En effet, l'accès direct au troisième grade par concours est supprimé. Que ce soit pour l'accès au deuxième ou au troisième grade, les promotions s'effectueront par le biais des tableaux d'avancement et d'examens professionnels. Autant de barrages statutaires incompatibles avec un déroulement linéaire de la carrière et autant des barages budgétaires qu'il faudra s'employer à faire sauter.

L'Union SNUI - SUD Trésor continuera d'exiger une fluidité des carrières par la mise en place de véritables plans de qualification permettant aux agents en ligne d'être promus dès qu'ils remplissent la

condition d'ancienneté statutairement exigée.

L'Union SNUI - SUD Trésor exigera également des conditions de promotions ne laissant aucune place à l'arbitraire. C'est ainsi que, dans les dispositions prévues par le nouveau décret, il revendiquera la mise en place, non pas d'examens professionnels (le jury peut avoir à sa disposition le dossier de l'agent et ses comptes rendus d'évaluation ou de l'entretien professionnel), mais de concours professionnels à l'identique de ce qui existe actuellement pour l'accès au grade de contrôleur principal.