

Les sous et la réforme

C'est après plusieurs réunions avec «l'équipe Parini», coordinatrice de la fusion DGI-DGCP, que le ministre a estimé, fin février, qu'il était temps de mettre un terme aux échanges sur «l'accompagnement social» de sa réforme.

Il a donc décidé d'un certain nombre de mesures portées à la connaissance des agents par son courrier du 28 février et il faut ici en mesurer la portée exacte.

Rappelons que les discussions ont eu lieu dans un contexte particulier, Eric Woerth gérant dans le même temps la question du pouvoir d'achat de l'ensemble des fonctionnaires, ce qui laissait de très minces espérances sur des avancées nous concernant.

Pendant toute la période, SUD Trésor et le SNUI se sont évertués à développer plusieurs pistes de revalorisations et c'est toujours à partir d'analyses techniques qu'ils ont soutenu l'échange avec les coordonnateurs de Bercy.

Au terme d'après discussions quelques résultats ont été obtenus, mais ces avancées suffisent-elles ?

En tout cas, elles ne permettent pas de laisser penser, comme le fait la lettre d'Eric Woerth, que la voie de la réforme est désormais dégagée et que les premières réalisations concrètes peuvent intervenir sans davantage de négociations, notamment sur les conditions de travail.



La requalification des emplois

Pour tenir compte de l'évolution des doctrines d'emplois, notamment dans le cadre des différentes réformes empilées depuis l'an 2000, nous revendiquons depuis longtemps une nouvelle structure des emplois visant à équilibrer, à effectif constant, la part de chacune des catégories C, B et A (1/3 de chaque).

Dans ce sens, SUD Trésor et le SNUI ont demandé pour ce qui concerne la DGI/DGCP un plan pluriannuel de 3000 transformations d'emplois de C en B et de 1000 de B en A, avec autant de possibilités de promotions internes.

Le ministre qui a reconnu lui-même bénéficier de marges de manœuvres à ce niveau a fait quelques avancées dans ce domaine, mais de toute évidence les décisions doivent être revues à la hausse.

Les 1650 transformations de C en B et les 585 de B en A pour chacune des années 2009, 2010 et 2011 ne permettant de répondre que très partiellement aux revendications exprimées et surtout aux fortes attentes des agents d'une reconnaissance de leur haute technicité.

Les promotions de C en B et de B en A

Les possibilités de promotions supplémentaires dégagées par le plan de requalification des emplois viendront abonder les volumes de promotions internes par :

- concours internes (normal et spécial) et liste d'aptitude pour le C en B,
- concours interne, examen professionnel et liste d'aptitude pour le B en A.

M. Woerth est donc le quatrième ministre à promettre une nouvelle modalité d'accès à la catégorie A après la décision, en 2004, de M. Sarkozy de mettre en place le CIS de B en A. Il ne s'agira pas cette fois-ci, pour des problèmes juridiques émanant de la Fonction Publique, d'un «concours» mais d'un «examen professionnel».

On nous assure que, dans les faits, il sera organisé comme un véritable concours. SUD Trésor et le SNUI seront très attentifs aux modalités d'organisation de cet examen qui est très attendu par les agents et doit absolument être mis en œuvre dès 2009.

Les promotions au sein des catégories C et B

A propos des promotions au sein de chaque catégorie les décisions ont été arrêtées pour l'année 2008 mais constituent des engagements pour 2009 et 2010. Le ministère reste cependant enfermé dans le contestable système des ratios «promus/promouvables».

SUD Trésor et le SNUI ont revendiqué un déroulement linéaire des carrières, les actuels blocages n'ayant aucune justification. Ce sont les contraintes budgétaires qu'il faut lever, notamment pour améliorer les débuts de carrière.

Au sein de la catégorie C, le manque d'ambition du plan est certain dans la mesure où les volumes de promotions en 2008 ne connaîtront pas d'augmentation, même en majorant les taux de promotions comme pour l'accès au grade d'AAP de 1ère classe.

Pour ce qui concerne la catégorie B, l'accès au grade de contrôleur principal devrait enfin enregistrer une amélioration puisque le volume de promotion est augmenté de 2000 possibilités.

Mais, aucune mesure d'ouverture n'a été décidée pour l'accès au grade de contrôleur de 1ère classe.

Les déroulements de carrière

SUD Trésor et le SNUI ont demandé la mise en œuvre de toutes les mesures issues notamment du dispositif «Jacob», mais que les ministères tardent à mettre en œuvre.

Hormis la revalorisation du 12ème échelon du grade d'inspecteur (+ 16 points d'indice), aucune autre mesure n'a été prise.

Nous continuons donc de revendiquer la mise en application du 8ème échelon du grade d'AAP de 1ère classe (+ 16 points). Cet échelon existe dans la nouvelle carrière C et il doit absolument être mis en œuvre dans les plus brefs délais au profit des agents bloqués en fin de carrière.

De même un dispositif de fin de carrière B devient urgent pour offrir une perspective indiciaire aux contrôleurs principaux bloqués au 7ème échelon.

Les fins de carrière

Qu'il s'agisse des promotions de grade au sein de chaque catégorie ou des promotions de C en B et de B en A, SUD Trésor et le SNUI ont exigé la mise en œuvre de dispositifs pour améliorer les fins de carrière des nombreux agents qui vont partir en retraite et qui ont subi les nombreuses secousses enregistrées depuis 8 ans.

Une partie des promotions résultant des transformations d'emplois, nous a-t-on dit, devrait être réservée aux fins de carrière pour permettre une amélioration indiciaire. Nous veillerons à ce que ce dispositif soit pleinement efficace dans le but de concerner concrètement un maximum d'agents.

De même, des modalités seront mises en œuvre pour permettre aux agents des catégories C et B d'atteindre l'indice terminal de leur corps.

Et l'indemnitaire ? Enfin un «petit» déblocage de l'IMT !

SUD Trésor et le SNUI ont condamné tous les systèmes qui prétendent récompenser les efforts des agents par l'attribution d'une prime ponctuelle. Ils ont exigé que le budget consacré à ce type de «rémunération» soit utilisé pour abonder de manière pérenne les régimes existants. Dans ce cadre, ils ont revendiqué une revalorisation annuelle de 240 euros du régime ACF ainsi que le doublement de l'Indemnité Mensuelle de Technicité (+ 60 euros par mois), seule prime versée de manière pérenne, égalitaire et prise en compte dans le calcul de la pension.

Au final, le seul déblocage obtenu est celui de l'IMT (+ 350 euros annuellement à compter de janvier 2009). Mais la reconnaissance par le ministre de la pertinence de l'outil est en elle-même plus importante que la revalorisation qu'elle entraîne (moins de 30 euros bruts par mois). Le ministre, doit maintenant aller au bout de sa réflexion et revoir sa position en répondant de manière positive à la revendication de doublement de l'IMT portée par SUD Trésor et le SNUI. Pour 2008, le Ministre a confirmé le versement d'une prime de 350 euros à tous les agents au mois d'avril.

L'harmonisation indemnitaire qui, selon le ministre, est un corollaire de la réforme, sera mise progressivement en œuvre à partir de 2009 (en 3 ans pour les agents C, B et les Inspecteurs, en 4 ans pour les autres cadres A).

Nous n'avons cessé de revendiquer une harmonisation vers le haut et immédiate. L'étalement dans le temps n'a aucune justification, hormis budgétaire.

Par ailleurs, Nous exigeons également une «harmonisation verticale». En effet une trop grande amplitude existe aujourd'hui entre les catégories C, B et A au détriment, une fois de plus, des agents de catégorie C.

Il faut continuer !

Les avancées obtenues lors des récentes négociations sont d'abord à mettre à l'actif de la belle mobilisation des personnels lors des récentes grèves, elles sont aussi le fruit d'un énorme travail technique et d'une non moins énorme ténacité de SUD Trésor et du SNUI face à l'équipe des coordonnateurs de la fusion.

Même si les décisions ministérielles constituent des avancées, elles ne viennent pas répondre à toutes les attentes.

Un trop lourd contentieux s'est accumulé au fil des ans et au fil des réformes. Dans tous les domaines, des améliorations doivent encore être décidées pour mieux reconnaître la technicité de tous les agents en leur assurant des déroulements de carrière plus linéaires, de véritables possibilités élargies de promotion, une meilleure rémunération indiciaire et indemnitaire à la hauteur de leurs qualifications.

La grève du 27 mars est l'occasion de rappeler ces évidences.

