

«PLAN JACOB», CARRIÈRES C LES REVENDICATIONS DU SNUI

A plusieurs reprises dans les derniers numéros, nous avons survolé les mesures contenues dans ce que nous appelons le «plan Jacob», mesures qui se subdivisent en 3 chapitres : le dispositif indiciaire, le «social», les aménagements de carrière.

Autant le dire tout de suite, ni le SNUI, ni la FDSU, ni l'Union Syndicale «Solidaires» Fonctions Publiques n'auraient signé le prétendu «protocole» mis sur la table en janvier et très vite accepté par la CFTD, l'UNSA et la CFTC : il ne répond en rien aux attentes des agents et il comporte en plus de nombreuses zones d'ombre.

Dans le numéro n°863, nous avons abordé le sujet le plus sensible et celui qui pose le plus de questions : la réorganisation de la carrière C.

Nous reprenons ce dossier aujourd'hui en précisant

que le Minefi dévoilera ses propositions d'application lors d'un groupe de travail le 12 juin prochain, date à laquelle le SNUI et la FDSU réaffirmeront leurs revendications, décortiqueront également les incohérences et injustices qu'ils ont déjà détectées dans le projet de réforme.

Précisons que ce premier groupe de travail se tiendra avant que le Conseil supérieur de la Fonction Publique n'examine les projets de textes (en juillet) ; il sera donc permis au ministère de demander des corrections.

Dans les pages qui suivent, nous livrons à nos lecteurs toutes nos analyses et propositions et dans un prochain numéro nous aborderons la question des carrières B et A.

AST reclassement et recrutement direct dans l'échelle 4, création d'une véritable «filière service»

Le SNUI a toujours revendiqué le recrutement des AST à l'échelle 4 de rémunération.

La réforme intervenue le 1^{er} octobre a vu la fusion des échelles 2 et 3 puis les propositions Jacob ont surgi en janvier et elles ont abouti à regrouper au sein d'un même corps l'ensemble des grades de la catégorie C (AST, ACA, ACAP 2 et ACAP 1). Néanmoins, notre revendication de créer une véritable filière «services» est toujours d'actualité pour permettre aux agents des services techniques de parvenir à l'échelle 6 sans barage, et tout en continuant d'exercer leurs missions.

Dans l'immédiat, l'appartenance à un même corps doit au minimum se concrétiser par la suppression des concours et de l'élaboration de la liste d'aptitude pour l'accès à l'échelle 4.

Pour le SNUI, hormis un avancement accéléré qui doit toujours être possible par le biais de l'examen professionnel, c'est par tableau d'avancement (à l'ancienneté) que

les agents des services techniques doivent être promus à l'échelle 4 et la condition statutaire pour y accéder ne saurait être supérieure à celle exigée pour une promotion de l'échelle 4 à l'échelle 5 (soit dès le 5^{ème} échelon, ce qui correspond à 8 années de carrière). Ensuite, ils doivent pouvoir, comme aujourd'hui, dérouler leur carrière en accédant le plus rapidement possible (dans la foulée) à l'échelle 5 puis à l'échelle 6.

En outre, le SNUI continuera de défendre les conditions de travail et les doctrines d'emplois des AST. Il dénoncera toutes les injustices qui les frappent (suppression de l'auto-remplacement, non respect du cahier des charges, problèmes de logement, réductions de cadence non attribuées en matière de notation, etc.). Il dénoncera enfin le recours au PACTE pour pourvoir les postes d'AST qui doivent être occupés par des fonctionnaires titulaires.

Quelles seraient les conséquences financières d'un recrutement direct des AST à l'échelle 4 ?

COMPARAISON DE L'ÉCHELONNEMENT INDICIAIRE DES ÉCHELLES 3 ET 4

ECHELLE 3			ECHELLE 4				
ECH.	INDICE MAJORÉ		ECH.	INDICE MAJORÉ	CADENCE MOYENNE	GAIN INDICIAIRE	
						MENSUEL	CUMUL DANS L'ÉCHELON
11	354	A A	11	367	-	+ 13	
10	337	A A	10	351	4 ans	+ 14	672
9	324	A A	9	344	4 ans	+ 20	960
8	315	A A	8	334	4 ans	+ 19	912
7	308	A A	7	323	4 ans	+ 15	720
6	302	A A	6	315	3 ans	+ 13	468
5	295	A A	5	305	3 ans	+ 10	360
4	290	A A	4	297	3 ans	+ 7	252
3	286	A A	3	290	2 ans	+ 4	96
2	282	A A	2	284	2 ans	+ 2	48
1	280	A A	1	282	1 an	+ 2	24

A A : Reclassement avec conservation de l'ancienneté acquise dans l'échelon.

La revendication du SNUI de recruter directement les agents des services techniques à l'échelle 4 au lieu de l'échelle 3 se traduirait pour les intéressés par un gain indiciaire et financier de 20300 euros jusqu'à l'avancement au dernier échelon de l'échelle 4.

Ensuite le gain mensuel serait d'environ 60 euros. La revendication immédiate du SNUI de promouvoir tous les AST à l'échelle 4 dès le 5^{ème} échelon est légitime dans la mesure où, déjà aujourd'hui, sauf cas particuliers, l'Administration ne s'oppose pas à la promotion «quasi automatique» à l'échelle 4 par liste d'aptitude de tous les agents en ligne.

Le recrutement direct à l'échelle 4 (dès le 1^{er} échelon) permettrait aux agents concernés de toucher quelques 2000 euros supplémentaires répartis sur les 8 premières années (250 € par an en moyenne). La revendication du SNUI est totalement crédible et budgétairement accessible.

ACA recrutement direct à l'échelle 5 et reclassement de tous les agents de l'échelle 4 dans l'échelle 5

Si le SNUI revendique le recrutement des agents C administratifs directement à l'échelle 5, ce n'est pas simplement pour laisser l'espace indiciaire de l'échelle 4 disponible pour le recrutement des AST (voir ci avant). Il est indéniable que les agents de catégorie C «subissent» des sujétions qui débordent le cadre d'une vague doctrine d'emploi qui prétend les cantonner dans un rôle de «simple exécution».

La démonstration de l'évolution de cette doctrine d'emploi et de l'accroissement des qualifications exigées des agents C du fait de l'informatisation des services et de la complexité de la fiscalité a justifié des plans de qualifications ministériels. De la sorte, les ACA accèdent pratiquement aujourd'hui à l'échelle 5 (au grade d'ACAP de 2^{ème} classe) dès qu'ils remplissent la condition statutaire d'ancienneté. Il est temps de profiter de la réforme de 2006 pour poursuivre dans cette logique en décidant le recrutement direct

des C administratifs à l'échelle 5 de rémunération. En tous cas, c'est ce que le SNUI exige très fermement.

Par ailleurs, depuis le 1^{er} octobre 2005, les agents C nouvellement recrutés peuvent bénéficier d'un reclassement avec prise en compte de leur précédente activité de salarié. Cette mesure est discriminatoire par rapport aux agents ayant intégré la DGI avant le 1^{er} octobre. Le SNUI exige que tous les agents soient traités de la même manière et il exige donc un effet rétroactif de cette disposition. Enfin, le budget alloué au plan de qualifications de la catégorie C en 2006 ne sera pas totalement utilisé du fait de la parution tardive du décret modifiant le statut «provisoire» des agents C de la DGI. Le SNUI s'est donc adressé aux ministres pour exiger, à défaut de maintenir la date d'effet des promotions au 1^{er} janvier 2006, un abondement du volume de promotions à l'échelle 5 prévu pour 2006 (688 au lieu de 545).

Quelles seraient les conséquences financières d'un recrutement direct des ACA à l'échelle 5 ?

COMPARAISON DE L'ÉCHELONNEMENT INDICIAIRE DES ÉCHELLES 4 ET 5

ECHELLE 4			ECHELLE 5				
ECH.	INDICE MAJORÉ		ECH.	INDICE MAJORÉ	CADENCE MOYENNE	GAIN INDICIAIRE	
						MENSUEL	CUMUL DANS L'ÉCHELON
11	367	A A ➔	11	391	-	+ 24	
10	351	A A ➔	10	378	4 ans	+ 27	1296
9	344	A A ➔	9	359	4 ans	+ 15	720
8	334	A A ➔	8	348	4 ans	+ 14	672
7	323	A A ➔	7	336	4 ans	+ 13	624
6	315	A A ➔	6	324	3 ans	+ 9	324
5	305	A A ➔	5	316	3 ans	+ 11	396
4	297	A A ➔	4	306	3 ans	+ 9	324
3	290	A A ➔	3	297	2 ans	+ 7	168
2	284	A A ➔	2	290	2 ans	+ 6	144
1	282	A A ➔	1	284	1 an	+ 2	24

A A : Reclassement avec conservation de l'ancienneté acquise dans l'échelon.

La revendication du SNUI de recruter directement les ACA à l'échelle 5 au lieu de l'échelle 4 représente un gain indiciaire et financier de 21000 euros jusqu'à l'avancement au dernier échelon de l'échelle 5. Ensuite le gain mensuel est d'environ 100 euros.

Les différents conflits développés aux Finances pour faire reconnaître les qualifications des agents de catégorie C ont amené l'Administration à promouvoir, par le biais de plans de qualifications, les ACA (échelle 4) au grade d'ACAP de 2^{ème} classe (échelle 5) dès le 5^{ème} échelon (condition statutaire d'ancienneté pour un avancement à l'échelle 5).

Le Ministère doit maintenant poursuivre dans cette logique en procédant au recrutement des agents C administratifs directement à l'échelle 5 (dès le 1^{er} échelon). Cette mesure totalement justifiée procurerait un gain indiciaire et financier de l'ordre de 3000 euros répartis sur les 8 premières années (environ 370 € par an en moyenne).

ACAP 2 tirer les conséquences de la création de l'échelle 6 et revaloriser l'indice terminal de la future échelle 5

Jusqu'à maintenant, les possibilités de promotion pour les ACAP de 2^{ème} classe se limitaient à un accès tardif au NEI qui ne procurait d'ailleurs aucun gain indiciaire immédiat.

L'échelle 6 de rémunération créée dans le protocole Jacob comporte 7, voire 8 échelons, contre 3 pour le NEI. De ce fait, il est statutairement accessible plus ra-

pidement dans la carrière (au bout de 10 ans contre 19 pour le NEI).

Le SNUI s'emploiera à ce qu'il soit réellement accessible au plus près de la condition statutaire d'ancienneté (2 ans dans le 5^{ème} échelon) et exigera que les prochains plans de qualifications soient construits en fonction de cette nouvelle donne.

En outre, sans que cela soit aujourd'hui précisé, il est probable que les conditions de classement des agents promus à l'échelle 6 répondent au dispositif généralement retenu en la matière par la Fonction Publique : « les agents promus sont classés à l'échelon qui comporte un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient dans leur précédent grade. Ils conservent, dans la limite de l'ancienneté moyenne exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, l'ancienneté qu'ils avaient acquise dans leur ancien échelon lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui résulterait d'un avancement d'échelon, ou qui a résulté de leur nomination audit échelon si cet échelon était le plus élevé dans leur précédent grade ». L'application de ce principe se traduirait donc par le tableau de classement suivant :

CONDITIONS PROBABLES DE CLASSEMENT DANS L'ÉCHELLE 6

EHELLE 5 (ACAP de 2 ^{ème} classe)					EHELLE 6 (ACAP de 1 ^{ère} classe)				
ECH.	INDICE MAJORÉ	DURÉE			ECH.	INDICE MAJORÉ	DURÉE		
		MOYENNE	MINIMALE	MOYENNE CUMULÉE			MOYENNE	MINIMALE	MOYENNE CUMULÉE
11	391	-	-	30 ans	6	393	4 ans	3 ans	23 a
10	378	4 ans	3 ans	26 ans	6	393	4 ans	3 ans	23 a
9	359	4 ans	3 ans	22 ans	5	374	3 ans	2 ans	20 a
8	348	4 ans	3 ans	18 ans	4	358	3 ans	2 ans	17 a
7	336	4 ans	3 ans	14 ans	3	345	3 ans	2 ans	14 a
6	324	3 ans	2 ans	11 ans	2	334	2 ans	1 an 1/2	12 a
5	316	3 ans	2 ans	8 ans	1	323	2 ans	1 an 1/2	10 a

A A : Reclassement avec conservation de l'ancienneté acquise dans l'échelon S A : sans ancienneté

Il est évident que, dans ce dispositif, les agents issus des 10^{ème} et 11^{ème} éch. de l'échelle 5 sont lésés lors de leur promotion à l'échelle 6 du seul fait du niveau insuffisant de l'indice terminal de l'échelle 5. Mieux vaut prévenir que guérir ! C'est pourquoi, le SNUI exige une revalorisation du niveau indiciaire du 11^{ème} éch. de l'échelle 5 (3 points d'indice au minimum) de manière à ce que les agents du 10^{ème} éch. puissent être classés au 6^{ème} éch. de l'échelle 6 en transportant l'ancienneté acquise et que les agents du 11^{ème} éch. soient classés directement au 7^{ème} éch. (voir tableau ci-dessous).

REVENDEICATIONS DU SNUI SUR L'ÉCHELONNEMENT INDICIAIRE DE L'ÉCHELLE 5

EHELLE 5 (ACAP de 2 ^{ème} classe)					EHELLE 6 (ACAP de 1 ^{ère} classe)				
ECH.	INDICE MAJORÉ	DURÉE			ECH.	INDICE MAJORÉ	DURÉE		
		MOYENNE	MINIMALE	MOYENNE CUMULÉE			MOYENNE	MINIMALE	MOYENNE CUMULÉE
11	394	-	-	30 a	7	415	4 ans	3 ans	27 a
10	378	4 ans	3 ans	26 a	6	393	4 ans	3 ans	23 a

Concernant le tableau d'avancement au grade d'ACAP de 1^{ère} classe pour 2006, le SNUI s'est également adressé aux Ministres pour exiger une augmentation du volume des promotions pour le porter de 1915 à 2420 soit 505 possibilités supplémentaires (même motif que pour les promotions au grade d'ACAP de 2^{ème} classe).

ACAP 1 classement des ACAP de 1^{ère} cl. dans l'échelle 6 et revalorisation de l'indice terminal de cette échelle 6

Pour le SNUI, les agents qui sont aujourd'hui titulaires du grade d'ACAP de 1^{ère} classe doivent tous être reclassés sans condition dans la nouvelle échelle 6. Ce reclassement doit s'opérer de manière à procurer un gain indiciaire immédiat. Sans qu'elle se lance dans une opération très compliquée, telle que celle mise en œuvre il y a quelques années pour la catégorie B, on peut craindre que l'Administration envisage le dispositif de reclassement le moins favorable pour les agents. En application de la «règle» de classement rappelée plus haut (voir ACAP 2) le dispositif pourrait se décliner ainsi :

LE RECLASSEMENT DANS L'ÉCHELLE 6 QU'IL FAUT REDOUTER

NEI (ACAP de 1 ^{ère} classe)				EHELLE 6 (ACAP de 1 ^{ère} classe)			
ECH.	INDICE MAJORÉ	DURÉE		ECH.	INDICE MAJORÉ	DURÉE	
		MOYENNE	MINIMALE			MOYENNE	MINIMALE
3	393	-	-	6	393	4 ans	3 ans
2	378	4 ans	3 ans	6	393	4 ans	3 ans
1	359	3 ans	2 ans	5	374	3 ans	2 ans

A A : Reclassement avec conservation de l'ancienneté acquise dans l'échelon S A : sans ancienneté

Dans ce dispositif, un agent du 2^{ème} échelon de l'actuel NEI serait reclassé au 6^{ème} échelon de l'échelle 6 sans ancienneté, un du 3^{ème} serait reclassé au 6^{ème} avec ancienneté acquise. De très nombreux agents devraient donc patienter pour accéder au 7^{ème} échelon (tant attendu).

Le SNUI exige d'autres modalités de classement. Celles-ci sont présentées dans le tableau ci-dessous. Elles nécessitent une revalorisation préalable du 3^{ème} échelon du NEI (indice 394 au lieu de 393). Ainsi, l'avancement au 7^{ème} échelon serait accéléré, ce qui ne serait que justice.

REVENDEICATIONS DU SNUI POUR RECLASSEMENT DANS L'ÉCHELLE 6

NEI (ACAP de 1 ^{ère} classe)				ECHELLE 6 (ACAP de 1 ^{ère} classe)			
	INDICE MAJORÉ	DURÉE		ECH.	INDICE MAJORÉ	DURÉE	
		MOYENNE	MINIMALE			MOYENNE	MINIMALE
3	394	-	-	8	429	-	-
2	378	4 ans	3 ans	7	415	4 ans	3 ans
1	359	3 ans	2 ans	6	393	4 ans	3 ans
				5	374	3 ans	2 ans

A A : Reclassement avec conservation de l'ancienneté acquise dans l'échelon S A : sans ancienneté

L'aboutissement de notre revendication permettrait à un agent du 2^{ème} échelon du NEI de conserver son ancienneté lors du reclassement au 6^{ème} échelon de l'échelle 6. Un agent du 3^{ème} échelon serait reclassé directement au 7^{ème} échelon.

Le SNUI exige également que le 8^{ème} échelon (indice 429) de l'échelle 6 soit accessible à tous les agents sans conditions (alignement sur la carrière C Technique).

Les promotions de C en B

Pour ce qui concerne les promotions en catégorie B, le SNUI exige un véritable plan pluriannuel de transformations d'emplois de C en B. Après avoir obtenu 500 promotions pour chacune des années 2007 et 2008, le SNUI persiste dans sa revendication de faire porter annuellement ce volume à 1000 possibilités de promotions internes supplémentaires. Le SNUI dénonce également les conséquences de la réécriture de la carrière C intervenue le 1^{er} octobre 2005 sur les conditions de classement en catégorie B (perte de 14 à 16 mois d'ancienneté en catégorie B) et il exige donc une modification immédiate, avec effet rétroactif, du statut des agents de catégorie B.

Pour tous les agents C :

- Le SNUI revendique pour tous les agents de catégorie C une véritable carrière linéaire débutant à l'indice 340 pour atteindre l'indice 510 en 23 ans et 6 mois avec un échelonnement indiciaire permettant d'atteindre les 2/3 de la carrière en 12 ans et 6 mois.
- Le SNUI exige dans l'immédiat l'attribution de 40 points d'indice à tous les agents.
- Pour les agents bloqués en fin de carrière, le SNUI exige l'application de la «PICA», la «Progression Indiciaire de Carrière et d'Ancienneté».

«Pour la SNUI et la FDSU, les agents ayant atteint l'échelon terminal de leur grade doivent bénéficier d'une perspective d'évolution indiciaire.

Le SNUI et la FDSU exigent que le traitement indiciaire de tout fonctionnaire ayant atteint le dernier échelon de son grade soit abondé tous les trois ans, d'une revalorisation au moins égale à celle correspondant au dernier avancement d'échelon. Cette mesure indiciaire doit avoir un effet rétroactif et l'ancienneté correspondante doit être prise en compte pour tout reclassement.

La Progression Indiciaire de Carrière et d'Ancienneté (PICA) doit permettre aux agents de voir évoluer leur traitement indiciaire sans allongement de la durée des carrières. Elle doit être prise en compte pour le calcul des pensions.»
- Enfin, le SNUI exige une revalorisation immédiate du régime indemnitaire des agents de catégorie C. Nous rendons compte très prochainement (un groupe de travail conclusif est programmé pour le 30 mai) des décisions des Ministres et de la Direction Générale sur le dossier «harmonisation des régimes indemnitaires» (cf. précédents numéros de L'UNITE).

Lors du groupe de travail du 12 juin, le SNUI et la FDSU pousseront également fermement les revendications des agents des catégories B et A. Si les mesures « Jacob » ne modifient pas aussi fondamentalement l'organisation de leur carrière, toujours est-il que les sujets revendicatifs sont tout aussi nombreux et légitimes :

- **Catégorie B** : revalorisation indiciaire, conditions de promotion au sein de la catégorie, conditions de classement des contrôleurs de 2^{ème} classe nommés contrôleurs principaux, mise en application du CIS de B en A, etc.
- **Catégorie A** : revalorisation indiciaire et création d'un 13^{ème} échelon pour le grade d'inspecteur, application sans conditions des dispositions favorables contenues dans le décret de septembre dernier (revalorisation de l'indice terminal des inspecteurs, fusion des grades d'IP 2 et d'IP 1, nouvelles conditions de classement dans le grade d'inspecteur pour les agents promus de B en A, etc.

PLAN JACOB, CARRIÈRES «A» : LES REVENDICATIONS DU SNUI

La semaine dernière, nous avons détaillé nos revendications concernant la carrière des agents C et nous avons précisé les enjeux de la réunion du 12 juin au cours de laquelle le Minefi va dévoiler sa façon d'appliquer le «plan Jacob». Disons-le clairement, la Fonction Publique n'a pas prévu de réaménager les carrières A et B dans les mêmes proportions, mais cela ne nous empêchera pas de rappeler nos revendications et de les défendre avec la même détermination. C'est la raison par laquelle nous publions aujourd'hui notre deuxième dossier analytique.

Que l'on se comprenne bien, ce n'est pas tous les jours que la Fonction Publique ouvre le dossier des carrières et, même si M. Jacob n'a pas l'intention d'ouvrir largement son portefeuille, l'occasion se prête à une expression de toutes les attentes «catégorielles». C'est la raison pour laquelle le SNUI a décidé, outre la diffusion de ces deux volets d'explications sur deux journaux successifs, d'appeler tous les agents à signer une pétition nationale intitulée «Plan Jacob = - 0,06 !». C'est cet été, et pas plus tard, que tous les textes relatifs à cette réforme vont être bouclés, c'est donc au plus vite qu'il faut faire savoir ce qui ne va pas dans les projets.

Car prenez-y garde, le chantier ouvert par les prétendus accords de janvier 2006 (signés à la va-vite par la CFDT, l'UNSA et la CFTC) ne comprend pas seulement quelques petits coups de pouce avantageux, il cache aussi de véritables «poisons» dans plusieurs domaines tels que les modes de recrutement ou les règles de promotion interne. Par exemple, qu'appellera-t-on demain «validation des acquis de l'expérience» ? L'augmentation des promotions aux choix en fonction du nombre d'attributions de + 0,06, ne recueillera pas notre accord, inutile de le préciser !

Inspecteurs

Revalorisation indiciaire (par utilisation de la plage IVS) et création d'un 13ème échelon

Hormis les agents concernés, un peu âgés, peu d'inspecteurs se souviennent que dans le dispositif «Durafour» des années 90 aucune revalorisation indiciaire n'avait touché leur grade.

Toutefois, un décret publié le 28 septembre 2005 (n° 1215 du 26 septembre 2005) semble entrouvrir les portes à une revalorisation a minima du seul dernier échelon, mais les conditions posées ne sont pas minces : il n'y aura revalorisation qu'au fur et à mesure que les ministères procéderont à des fusions de corps ! Le SNUI, pour sa part, demande l'application immédiate et sans condition de la revalorisation du 12ème échelon avec effet rétroactif au 1er octobre 2005.

La revendication du SNUI en matière d'amélioration de la carrière des inspecteurs des impôts va cependant beaucoup plus loin :

— création d'un 13ème échelon comportant un indice au moins égal au 3ème échelon de l'actuel grade d'inspecteur départemental de 3ème classe (indice 672) ;

— élargissement maximum du périmètre fonctionnel et géographique ouvrant droit à l'espace indiciaire actuellement réservé aux inspecteurs vérificateurs spécialisés (IVS) des directions «spécialisées» et des directions d'Ile de France (BDV).

Cet espace indiciaire des IVS doit, pour le SNUI, bénéficier à l'ensemble des inspecteurs des Impôts car les vérificateurs des DIRCOFI, des BDV des directions de province, les inspecteurs des ICE, des IFU, des directions, des Hypothèques, des CDIF, subissent aujourd'hui suffisamment de contraintes pour qu'on les aligne sur leurs collègues «franciliens» chargés du contrôle.

CARRIÈRE ACTUELLE				REVENDEICATION SNUI	
INSPECTEUR		+	I.V.S.	= INSPECTEUR	
Ech.	INDICE MAJORE			Ech.	INDICE MAJORE
-	-			13	657 ↗ 672
12	641			12	644 ↗ 657
11	625			11	625
10	583			10	583
9	544			9	544
8	523			8	523
7	495			7	495 ↗ 506
6	460			6	460 ↗ 492
5	430			5	430 ↗ 457
4	407			4	407 ↗ 436
3	388			3	388 ↗ 416
2	375			2	375
1	348			1	348

Ech.	INDICE MAJORE	CADENCE MOYENNE	GAIN INDICIAIRE	
			MENSUEL	CUMULE dans l'éch.
13	657 ↗ 672	-	15	-
12	644 ↗ 657	4 ans	16	768
11	625	4 ans	-	-
10	583	3 ans	-	-
9	544	3 ans	-	-
8	523	3 ans	-	-
7	495 ↗ 506	3 ans	11	396
6	460 ↗ 492	2 ans 1/2	32	660
5	430 ↗ 457	2 ans	27	648
4	407 ↗ 436	2 ans	29	696
3	388 ↗ 416	2 ans	28	672
2	375	1 an	-	-
1	348	1 an	-	-

Le gain procuré par un passage dans l'espace indiciaire de l'IVS représenterait 3072 points d'indice, soit environ 13800 euros répartis sur 11 années et demi (1200 euros par an en moyenne). La création d'un 13ème échelon (indice 672) permettrait à tous les inspecteurs d'atteindre sans condition l'indice terminal du grade d'IDEP de 3ème classe qui n'est accordé actuellement à certains d'entre eux que très tardivement et sous conditions, en accédant au grade d'IDEP de 3ème classe fin de carrière (ex-RP 2 non comptable).

Inspecteurs principaux

Fusion des grades

Le décret n° 1215 évoqué plus haut prévoit la fusion des grades du «principalat», mais cette disposition est conditionnée, elle aussi, à la fusion de corps au sein des ministères.

La carrière des Inspecteurs, telle qu'elle est prévue par le décret de 2005, ouvre les portes du principalat par examen professionnel aux inspecteurs qui comptent un an d'ancienneté dans le 5ème échelon au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement qui sanctionne les résultats de l'examen (actuellement il faut justifier d'un an et demi d'ancienneté dans le 5ème échelon au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé). De plus, la condition de durée de services en catégorie A serait abaissée de 6 à 3 ans. La plage d'appel par tableau d'avancement (IP 28) passerait du 11ème échelon avec un an d'ancienneté au 9ème avec un an d'ancienneté.

Le SNUI exige que la fusion des grades soit opérée immédiatement, sans condition et avec un effet rétroactif au 1er octobre 2005. Le SNUI estime pourtant que l'abaissement de la plage d'appel poserait problème.

CARRIÈRE ACTUELLE

INSPECTEUR PRINCIPAL de 2e cl.

Ech.	INDICE MAJORE	CADENCE	
		MOYENNE	MINIMALE
6	672	-	-
5	625	3 ans	2ans 3m
4	584	2 ans 1/2	2 ans
3	550	2 ans	1 an 1/2
2	506	2 ans	1 an 1/2
1	458	1 an	1 an

INSPECTEUR PRINCIPAL de 1e cl.

Ech.	INDICE MAJORE	CADENCE	
		MOYENNE	MINIMALE
3	782	-	-
2	745	3 ans	2ans 3m
1	705	3 ans	2ans 3m

Par tableau d'avancement

FUTURE CARRIÈRE

INSPECTEUR PRINCIPAL

Ech.	INDICE MAJORE	CADENCE	
		MOYENNE	MINIMALE
10	782	-	-
9	745	3 ans	2ans 3m
8	705	2ans 1/2	2 ans
7	672	2ans 1/2	2 ans
6	632	2 ans	1 an 1/2
5	589	2 ans	1 an 1/2
4	550	2 ans	1 an 1/2
3	516	2 ans	1 an 1/2
2	482	2 ans	1 an 1/2
1	433	1 an	1 an

Inspecteurs départementaux Fusion des grades

Dans la même logique que la fusion des grades des inspecteurs principaux, le SNUI exige une disposition identique et immédiate visant à fusionner les grades des inspecteurs départementaux.

CARRIÈRE ACTUELLE

IDEP de 3ème classe

Ech.	INDICE MAJORE	CADENCE MOYENNE
3	672	-
2	625	3 ans
1	584	3 ans

IDEP de 2ème classe

Ech.	INDICE MAJORE	CADENCE MOYENNE
3	733	-
2	705	3 ans
1	672	3 ans

IDEP de 1ère classe

Ech.	INDICE MAJORE	CADENCE MOYENNE
3	782	-
2	745	3 ans
1	705	3 ans

REVENDEICATION SNUI

INSPECTEUR DEPARTEMENTAL

Ech.	INDICE MAJORE	CADENC MOY.
6	782	-
5	745	3 ans
4	705	3 ans
3	672	3 ans
2	625	3 ans
1	584	3 ans

LES FINS DE CARRIÈRE DES INSPECTEURS : 700 euros !

Indépendamment du remodelage des échelonnements examiné dans cet article, le SNUI dénonce l'absence actuelle de perspective d'évolution indiciaire pour les fins de carrières des inspecteurs. Il ne peut se satisfaire de la mesure provisoire qui vise à octroyer une indemnité de 700 euros (l'équivalent de 15 points d'indice) aux agents qui ont atteint l'indice terminal depuis au moins 5 années. Il exige donc pour tous les agents la mise en application de la PICA (Progression indiciaire de carrière et d'ancienneté) dont nous rappelons la finalité en page 11.

PLAN JACOB, CARRIERES «B» : LES REVENDICATIONS DU SNUI

La revalorisation indiciaire de la catégorie B

Dans le «plan Jacob», seul le 1er grade de catégorie B est visé par une mesure de revalorisation indiciaire. Le tassement constaté avec la catégorie C a, semble-t-il, justifié cet aménagement «technique». Les propositions de la Fonction Publique ne répondent donc pas à notre revendication de mise en place de réelle carrière linéaire revalorisée, avec notamment une perspective d'évolution indiciaire pour les agents bloqués au sommet du grade de contrôleur principal.

CONTROLEUR de 2ème CLASSE

Ech.	INDICE MAJORE			DUREE		
	ACTUEL	FUTUR	GAIN	MOYENNE	MINIMALE	CUMULEE
13	462	462	-	-	-	28 ans
12	438	438	-	4 ans	3 ans	24 ans
11	417	417	-	3 ans	2 ans 3 m	21 ans
10	394	394	-	3 ans	2 ans 3 m	18 ans
9	377	383	6	3 ans	2 ans 3 m	15 ans
8	360	369	9	3 ans	2 ans 3 m	12 ans
7	349	361	12	3 ans	2 ans 3 m	9 ans
6	335	351	16	2 ans	1 an 6 m	7 ans
5	324	338	14	1 an 6 m	1 an 6 m	5 ans 6 m
4	317	324	7	1 an 6 m	1 an 6 m	4 ans
3	306	318	12	1 an 6 m	1 an 6 m	2 ans 6 m
2	298	302	4	1 an 6 m	1 an 6 m	1 an
1	290	296	6	1 an	1 an	-

Il faut noter que le nouvel échelonnement indiciaire modifie les conditions de classement dans le grade de contrôleur de 1ère classe, puisque le 1er échelon de ce dernier grade se situera à un indice inférieur (351) à l'échelon de départ (7ème = 361).

Statutairement et en fonction de l'échelonnement indiciaire des grades, les contrôleurs de 2ème classe de 7ème échelon devront, lors de leur promotion au grade de contrôleur de 1ère classe, être classés au 2ème échelon avec ancienneté acquise (indice 367), ceux du 8ème au 3ème sans ancienneté (indice 383).

Les conditions de classement dans le grade de contrôleur principal

Depuis la mise en place de la carrière B, le SNUI dénonce les injustices et inversions de carrière dont sont victimes des contrôleurs de 2ème classe (ceux des 9ème et 10ème échelons) qui accèdent au grade de contrôleur principal par concours. Il exige pour les contrôleurs de 2ème classe un transit fictif par le grade de contrôleur de 1ère classe lors de leur nomination dans le grade de contrôleur principal.

On va voir, avec l'exemple ci-dessous, que l'agent Y plus ancien que l'agent X et réussissant le concours de CP avant son collègue se retrouve, avec les règles actuelles, moins bien classé, ce qui justifie la revendication du SNUI.

MODALITÉS DE CLASSEMENT ACTUEL

REVENDICATION SNUI

DATES	Agent X - Contrôleur de 2ème cl. nommé contrôleur de 1ère cl., puis contr. principal	Agent Y - Contrôleur de 2ème classe nommé directement contrôleur principal
1/01/2006		C 2 de 9ème échelon du 1/01/2006 indice majoré 373 - cadence moyenne : 3 ans
1/07/2006	C 2 de 9ème échelon du 1/07/2006 indice majoré 373 - cadence moyenne : 3 ans	
1/01/2007		Nomination contrôleur principal CP de 2ème éch. du 1/01/2007 IM 393 - cadence moyenne : 2 ans 6 mois
1/01/2008	Nommé C 1 de 3ème éch. du 1/07/2006 IM 380 - cadence moyenne : 2 ans	Nomination contrôleur principal 1) C1 de 3ème éch. du 1/01/2006 2) CP de 2ème éch. du 1/01/2006 IM 393 - cadence moyenne : 3 ans
1/07/2008	Avancement au 4ème éch. de C 1 IM 401 - cadence moyenne : 2 ans 6 mois	Avancement au 3ème éch. de CP IM 418 - cadence moyenne : 2 ans 6 mois
1/01/2009	Nomination contrôleur principal CP de 3ème éch. du 1/01/2009 IM 418 - cadence moyenne : 2 ans 6 mois	-
1/07/2009	-	Avancement au 3ème éch. de CP IM 418 - cadence moyenne : 2 ans 6 mois

Concrètement, le SNUI exige que le décret N° 94-1016 du 18 novembre 1994 soit enfin modifié pour rectifier cette incohérence. Et, pour ne pas être obligé de calculer pour chaque agent un reclassement avec un transit fictif par le grade de contrôleur de 1ère classe, le SNUI propose que les contrôleurs de 2ème classe promus contrôleurs principaux soient classés selon le tableau ci-après (première et troisième colonnes).

TABLEAU DE CLASSEMENT REVENDIQUÉ PAR LE SNUI (contrôleurs de 2ème classe nommés contrôleurs principaux)

Situation dans le grade de contrôleur de 2ème classe	Situation dans le grade de contrôleur de 1ère classe	Situation dans le grade de contrôleur principal	
		Après transit, revendication SNUI	Au lieu du classement actuel ci-dessous
Contr. 2ème cl. 13ème éch.	Contr. 1ère cl. 7ème éch.	Contrôleur principal 5ème éch. AA	Contrôleur principal 5ème éch. AA
Contr. 2ème cl. 12ème éch.	Contr. 1ère cl. 6ème éch.	Contrôleur principal 4ème éch. AA	Contrôleur principal 4ème éch. AA
Contr. 2ème cl. 11ème éch.	Contr. 1ère cl. 5ème éch.	Contrôleur principal 3ème éch. AA	Contrôleur principal 3ème éch. AA
Contr. 2ème cl. 10ème éch.	Contr. 1ère cl. 4ème éch.	Contrôleur principal 3ème éch. SA	Contrôleur principal 2ème éch. AA
Contr. 2ème cl. 9ème éch.	Contr. 1ère cl. 3ème éch.	Contrôleur principal 2ème éch. AA	Contrôleur principal 2ème éch. SA
Contr. 2ème cl. 8ème éch.	Contr. 1ère cl. 3ème éch.	Contrôleur principal 2ème éch. SA	Contrôleur principal 1er éch. AA
Contr. 2ème cl. 7ème éch.	Contr. 1ère cl. 2ème éch.	Contrôleur principal 1er éch. AA	Contrôleur principal 1er éch. SA

AA = avec ancienneté acquise

SA = sans ancienneté

LES DÉROULEMENTS DE CARRIÈRE AU SEIN DE LA CATÉGORIE B

Le SNUI a toujours dénoncé les blocages de carrière au sein de la catégorie B. Les plans de qualifications successivement mis en œuvre au MINEFI et à la DGI ont tardé à améliorer les possibilités de promotion au grade de contrôleur principal. Le SNUI exige donc des plans conséquents de promotion au grade de contrôleur de 1ère classe ainsi qu'un plan exceptionnel de promotions par tableau d'avancement des contrôleurs de 1ère classe au grade de contrôleur principal pour qu'aucun agent B ne termine sa carrière sans avoir atteint le grade de contrôleur principal.

PROMOTIONS DE B EN A :

UN PLAN DE REQUALIFICATION DES EMPLOIS, LA MISE EN PLACE DU CONCOURS INTERNE SPECIAL (CIS) ET DE NOUVELLES CONDITIONS DE CLASSEMENT

Pour ce qui concerne les promotions en catégorie A, le SNUI exige un véritable plan pluriannuel de transformations d'emplois de B en A autorisant un volume annuel de 700 promotions internes supplémentaires.

En ce qui concerne les voies d'accès à la catégorie A, le SNUI exige la mise en place immédiate du concours interne spécial de B en A. Ce concours doit être organisé autour d'épreuves pro-

fessionnelles. De plus, des règles de gestion spécifiques doivent être appliquées pour les premières affectations (reclassement dans le nouveau grade, intégration dans le mouvement général, etc.). Les lauréats doivent également pouvoir suivre une formation professionnelle initiale et en cours de carrière adaptée.

Enfin, le décret n° 1215 du 26 septembre 2005 modifie favorablement les conditions de classement des contrôleurs nommés inspecteurs. Le SNUI exige que ces nouvelles modalités de reclassement soient appliquées immédiatement.

LES FINS DE CARRIÈRE : 400 euros !

Le SNUI dénonce l'absence de perspective d'évolution indiciaire pour les contrôleurs principaux et géomètres principaux (voire certains techniciens géomètres et contrôleurs de 1ère classe). Il ne peut se satisfaire de la mesure provisoire qui vise à octroyer une indemnité de 400 euros aux agents qui ont atteint l'indice terminal de leur corps depuis au moins 5 années. Il exige pour tous les agents la mise en application de la PICA (progression indiciaire de carrière et d'ancienneté) dont nous rappelons la finalité ci-dessous.

Pour tous les agents des catégories A et B

- Le SNUI revendique pour tous les agents de catégorie B (administratifs et géomètres) une véritable carrière linéaire débutant à l'indice 420 pour atteindre l'indice 680 en 23 ans et 6 mois avec un échelonnement indiciaire permettant d'atteindre les 2/3 de la carrière en 12 ans et 6 mois.
- Le SNUI revendique pour les inspecteurs une carrière linéaire débutant à l'indice 510 pour atteindre l'indice 870 en 23 ans et 6 mois avec un échelonnement indiciaire permettant d'atteindre les 2/3 de la carrière en 12 ans et 6 mois.
- Le SNUI exige dans l'immédiat l'attribution de 40 points d'indice à tous les agents.
- Pour les agents bloqués en fin de carrière, le SNUI exige l'application de la PICA « progression indiciaire de carrière et d'ancienneté » :

«Le SNUI et la FDSU exigent que le traitement indiciaire de tout fonctionnaire ayant atteint le dernier échelon de son grade soit abondé tous les trois ans, d'une revalorisation indiciaire au moins égale à celle correspondant au dernier avancement d'échelon. Cette mesure indiciaire doit avoir un effet rétroactif et l'ancienneté correspondante doit être prise en compte pour tout reclassement. La « progression indiciaire de carrière et d'ancienneté » (PICA) doit permettre aux agents de voir évoluer leur traitement indiciaire sans allongement de la durée des carrières. Elle doit être prise en compte pour le calcul des pensions». (résolution de congrès).
- Enfin, le SNUI exige que les agents appelés à se déplacer soient remboursés sur la base des frais qu'ils ont engagés. Dans ce sens il exige une revalorisation des indemnités kilométriques, du barème des frais de mission et des IFDD ainsi que la prise en compte du surcoût éventuel d'assurance. Il demande également la mise en application d'un prêt à taux «zéro» pour l'acquisition d'un véhicule et une revalorisation du montant pouvant être emprunté. L'avance consentie aux agents pour l'achat d'un véhicule est aujourd'hui de 4116 euros et remboursable sur la base d'un prêt au taux de 6,5 % !