

Accords Jacob :

la CFDT améliore la carrière des agents C

Application au 1^{er} novembre 2006

La CFDT Fonctions publiques, en signant les accords Jacob, permet à plus de 5 millions de fonctionnaires de bénéficier de gains d'indice importants et de nouvelles prestations d'action sociale. Le ministère des Finances et certains syndicats ont annoncé que la revalorisation des indices pour les agents C et B interviendrait au 1^{er} décembre 2006. C'est faux !

La CFDT a en effet obtenu du ministre la Fonction publique une application rétroactive au 1^{er} novembre 2006.

Ce sont plus de 19 000 agents C (+ de 1300 en centrale) et 15 000 agents B (+ de 450 en centrale) des Finances qui bénéficieront à partir du 1^{er} novembre d'une augmentation de leur traitement. Et ce sont tous les agents C qui voient une amélioration de leurs perspectives de carrière.

La carrière des agents C est simplifiée et améliorée

La nouvelle échelle 6 de rémunération créée en remplacement du NEI donne aux **agents C un nouvel indice de fin de carrière à 416 (+ 23 points)** qui servira désormais de base au calcul de la pension. Tous les agents actuellement au dernier grade (NEI) seront reclassés dans l'échelle 6. Le passage de l'échelle 5 à l'échelle 6 s'accompagne maintenant d'un réel gain d'indice. Les indices des premiers échelons du grade de recrutement (échelles 3 ou 4) sont sensiblement relevés.

Des avancées pour tous les fonctionnaires

La CFDT s'est battue pour obtenir des avancées pour tous les fonctionnaires : l'attribution d'un point d'indice supplémentaire pour tout le monde au 1^{er} novembre 2006 (qui comptera pour la retraite), une meilleure prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle (**VAE**) dans les promotions par concours et examen professionnel, un droit individuel à la formation (**DIF**) de 20 heures par an cumulable sur 6 ans, un chèque emploi service universel (**CESU**) pour la garde des enfants de moins de 3 ans (de 200 à 600 € selon les revenus) à compter du 1^{er} septembre 2006, des incitations pour la création de crèches dans les bâtiments administratifs adaptés, une amélioration de l'accès au logement social, la création d'une aide au paiement du dépôt de garantie, la **revalorisation des indemnités kilométriques** au 1^{er} avril 2006 et **des frais de déplacement** au 1^{er} novembre 2006, la majoration de 20 % de l'indemnité de changement de résidence au 1^{er} juillet 2006, etc.

Un accord responsable pour engranger des acquis

En signant les deux accords, un sur le statutaire et l'autre sur le social, la CFDT Fonctions publiques a estimé que ces mesures apportaient des avantages aux fonctionnaires titulaires et non titulaires même si le désaccord sur l'augmentation des salaires reste entier. Sans signature, aucune de ces mesures n'aurait été appliquée, le gouvernement se serait contenté de l'augmentation de 0,5 % en juillet 2006 et en février 2007. Pour la CFDT, cet accord n'est pas l'aboutissement de la refonte des carrières qu'elle revendique : il s'agit d'un premier étape.

Une nouvelle carrière des agents C

Une carrière améliorée et simplifiée

La carrière des agents de la catégorie C est maintenant organisée en deux filières : administrative et technique. La quasi-totalité des agents C des Finances relève de la filière administrative. La carrière comporte quatre grades auxquels correspondent quatre échelles de rémunération allant de 3 à 6.

Echelle 3 1 ^{er} grade		Indice octobre 2006	Indice novembre 2006	gain en indice
échelon	durée			
1	1 an	276	281	+ 5
2	2 ans	279	283	+ 4
3	2 ans	284	287	+ 3
4	3 ans	288	291	+ 3
5	3 ans	294	296	+ 2
6	3 ans	302	303	+ 1
7	4 ans	308	309	+ 1
8	4 ans	315	316	+ 1
9	4 ans	324	325	+ 1
10	4 ans	337	338	+ 1
11		-	355	+ 18

Echelle 3 : recrutement sans concours

Le 1^{er} grade, échelle 3, est réservé au recrutement sans concours. Tel est le cas aujourd'hui des AST (agents des services techniques) et des agents administratifs.

Grâce à la CFDT, ces agents pourront dérouler une carrière complète jusqu'à l'échelle 6.

La DGI et la DGCP ont décidé, sans concertation, d'intégrer ces agents dans la filière technique. Dans ces conditions, peu d'agents aux Finances occuperont ce 1^{er} grade de la filière administrative.

Les agents dits « Berkani » sont désormais rémunérés sur la base de l'échelle 3.

Echelle 4 2 ^{ème} grade		Indice octobre 2006	Indice novembre 2006	gain en indice
échelon	durée			
1	1 an	278	283	+ 5
2	2 ans	282	285	+ 3
3	2 ans	289	291	+ 2
4	3 ans	297	298	+ 1
5	3 ans	305	306	+ 1
6	3 ans	315	316	+ 1
7	4 ans	323	324	+ 1
8	4 ans	334	335	+ 1
9	4 ans	344	345	+ 1
10	4 ans	351	352	+ 1
11			368	+ 17

Echelle 4 : recrutement avec concours

L'accès direct au 2^{ème} grade, échelle 4, est réservé au recrutement avec concours.

C'est à partir du 5^{ème} échelon que les agents ayant au moins 6 ans de services effectifs dans ce grade pourront accéder à l'échelle 5 par tableau d'avancement. La durée minimum statutaire est de 8 ans au lieu de 10 ans en 2005. Les indices des trois premiers échelons sont relevés jusqu'à 5 points (22,50 € par mois).

La CFDT continue de revendiquer un rehaussement significatif des premiers indices afin de les détacher durablement du niveau du SMIC.

Echelle 5 3 ^{ème} grade		Indice octobre 2006	Indice novembre 2006	gain en indice
échelon	durée			
1	1 an	280	285	+ 5
2	2 ans	289	291	+ 2
3	2 ans	297	298	+ 1
4	3 ans	306	307	+ 1
5	3 ans	316	317	+ 1
6	3 ans	324	325	+ 1
7	4 ans	336	337	+ 1
8	4 ans	348	349	+ 1
9	4 ans	359	360	+ 1
10	4 ans	378	379	+ 1
11			392	+ 14

Echelle 5 : une carrière plus courte

Les agents pourront être promus à l'échelle 6 dès qu'ils auront séjourné au moins 2 ans dans le 7^{ème} échelon.

A compter de 2009, cet avancement au grade supérieur sera possible à partir du 6^{ème} échelon, avec 2 ans d'ancienneté, soit une réduction de 3 ans de la durée théorique.

La CFDT Fonctions publiques revendique que les agents recrutés par concours externe accèdent directement à l'échelle 5 comme c'est le cas pour un certain nombre d'agents de la filière technique.

et des augmentations de traitement

La nouvelle échelle 6 améliore le NEI

La revendication de la CFDT d'améliorer la fin de carrière des agents de catégorie C trouve, avec les accords Jacob, un premier aboutissement. L'indice du dernier échelon du dernier grade passe de 393 à **416, soit 23 points de plus**. C'est non seulement une augmentation de traitement de plus de **103 € brut** par mois que connaîtront tous ces agents qui pour beaucoup stagnaient depuis plusieurs années à l'indice 393, mais aussi une perspective d'amélioration du montant de leur pension.

NEI jusqu'au 31 octobre 2006			Echelle 6 à compter du 1 ^{er} novembre 2006			gain en indice
échelon	durée	indice	échelon	durée	indice	
			1	2 ans	324	
			2	2 ans	335	
			3	3 ans	346	
			4	3 ans	359	
1	3 ans	359	5	3 ans	375	+ 16
2	4 ans	378	6	4 ans	394	+ 16
3	-	393	7	-	416	+ 23

Echelle 6 : des gains significatifs

Le remplacement du NEI par une véritable échelle de rémunération avec un nouvel échelon à l'indice à 416 (+ 23 points d'indice) répond à une revendication de la CFDT.

La grille des agents C de la filière technique est dotée d'un échelon exceptionnel à l'indice 430. La CFDT revendique que les agents de la filière administrative en bénéficient également.

Passage à l'échelle 6 : une réelle promotion

Les agents qui sont passés au NEI n'ont bénéficié, dans la plupart des cas, d'aucun gain d'indice immédiat. Avec les accords Jacob, cette promotion s'accompagne d'un gain d'indice.

Avant les accords Jacob

Echelle 5		→	NEI		
Echelon	Indice		Echelon	Indice	Gain
9	359	→	1	359	+ 0
10	378	→	2	378	+ 0
			3	393	

Une promotion au rabais

Le passage au NEI n'apportait aux agents aucune augmentation de traitement immédiate.

Avec les accords Jacob

Echelle 5		→	Nouvelle échelle 6		
Echelon	Indice		Echelon	Indice	Gain
6 (2 ans)	325	→	2	335	+ 10
7 (2 ans)	337	→	3	346	+ 9
8	349	→	4	359	+ 10
9	360	→	5	375	+ 15
10	379	→	6	394	+ 15
11	392	→	6	394	+ 2

Une vraie promotion

A compter du 1^{er} novembre, tous les agents qui passeront à l'échelle 6 bénéficieront d'une amélioration de leur traitement jusqu'à 15 points d'indice (+ 70 € brut par mois).

Le passage dès le 6^{ème} échelon (avec 2 ans d'ancienneté dans cet échelon) sera possible à partir de 2009.

Le reclassement du NEI à la nouvelle échelle 6

Les agents actuellement situés dans les échelles 4 et 5 seront reclassés dans les mêmes échelles et au même échelon en conservant leur ancienneté acquise. Les agents au NEI seront reclassés, à compter du 1^{er} novembre 2006, dans la nouvelle échelle 6 selon les modalités suivantes :

NEI			Nouvelle échelle 6			Au 1 ^{er} novembre 2006	
	Durée moyenne			Durée moyenne		Reprise d'ancienneté	Gain en indice
1	3 ans	359	5	3 ans	375	Ancienneté acquise	+ 16
2	4 ans	378	6	4 ans	394	Sans ancienneté	+ 16
3 - 4 ans		393	6	4 ans	394	Ancienneté acquise	-
3 + 4 ans		393	7		416	Sans ancienneté	+ 23

Accès au 416

Les agents ayant au moins 4 ans d'ancienneté au 3^{ème} échelon du NEI au 1^{er} novembre sont reclassés au 7^{ème} échelon de l'échelle 6.

Effet rétroactif au 1^{er} novembre 2006

Le ministère des Finances et certaines administrations ont annoncé aux personnels que les nouvelles grilles des accords Jacob s'appliqueraient au 1^{er} décembre 2006.

Or, la CFDT avait obtenu du ministre de la Fonction publique, dès septembre, l'engagement d'une application au 1^{er} novembre. Cet engagement a été respecté : le ministre a annoncé officiellement le 29 novembre l'application au 1^{er} novembre. Les décrets étant parus en novembre, un article de la loi sur la modernisation de la Fonction publique fixera la date d'effet rétroactif à compter de cette date.

Les agents verront les revalorisations sur leur fiche de paie de décembre pour partie et en janvier ou février pour le reste. En tout état de cause, le délai de six mois pour que la pension soit calculée sur la base des nouveaux indices (notamment le 416) court à compter du 1^{er} novembre 2006.

Sans signature de la CFDT, pas de revalorisation

La CFDT a longuement négocié pour améliorer au maximum les propositions du ministre. Elle a été au bout de ce que le gouvernement voulait accorder. Cet accord ne répond pas complètement aux revendications de la CFDT, mais, sans signature, aucune des mesures de l'accord Jacob n'aurait vu le jour. La CFDT n'a pas pris cette responsabilité.

D'autres syndicats ont eu une autre appréciation, en refusant de signer ces accords. Ainsi la CGT et FO ont voté contre les décrets instituant les nouvelles grilles des agents C et B au Conseil supérieur de la fonction publique d'Etat. Mais, FO, dans les fonctions publiques hospitalière et territoriale, a approuvé la déclinaison des accords Jacob. Quant à la FDSU, elle ne siège pas à ce niveau.

Pour la CFDT, cet accord est un premier pas important pour une refonte globale des grilles et des carrières de tous les fonctionnaires. Comme elle l'a démontré, elle saura se battre et agir au bénéfice de tous.