

Convergence indemnitaire : les choix du ministère vont perpétuer les inégalités en matière de prime

Le 22 février dernier, dans un message adressé aux organisations syndicales, la DRH des Ministères Sociaux a annoncé la mise en place d'un **dispositif de convergence indemnitaire** pour la filière administrative

En clair, qu'est-ce que la « convergence indemnitaire » ?

Au niveau interministériel, il a été décidé par la **ministre de la Fonction Publique** Amélie de Montchalin de **réduire les écarts de primes entre les différents ministères**, afin de notamment favoriser les mobilités.

Concrètement, Il s'agit, pour deux corps interministériels, les secrétaires administratif.ves et les attaché.es d'administration de l'Etat, de réduire les écarts existants entre les montants des primes « IFSE » (la partie fixe des primes) perçues par les agent.es concerné.es, actuellement différents selon leur ministère d'affectation.

Notre ministère versant à ces personnels moins de primes IFSE que d'autres mieux lotis en ce domaine, des crédits supplémentaires lui ont donc été attribués pour procéder à des augmentations indemnitaires pour les agent.es des deux corps concernés. **Concrètement, chaque collègue attaché ou secrétaire administratif va voir ses primes augmenter de façon pérenne d'un montant forfaitaire**, déterminé en fonction de son grade et de son « secteur » d'affectation (administration centrale, service déconcentré francilien, service déconcentré hors Ile-de-France), et à condition de ne pas avoir déjà atteint le plafond de prime correspondant à son corps et son groupe de fonctions. Les tableaux ci-dessous récapitulent les montants forfaitaires.

Aucune discussion préalable !

La mise en œuvre de la « convergence indemnitaire » n'est donc pas en soi une surprise, la ministre de la fonction publique l'ayant annoncée suite aux discussions avec les organisations syndicales à la conférence salariale de juillet 2021.

Ce qui l'est en revanche, c'est la façon dont cette mesure est mise en œuvre dans nos ministères prétendument « sociaux » : **ni discussion préalable avec les organisations syndicales, ni informations précises** données sur les modalités de calcul des montants forfaitaires. Annoncée fin février, la mesure doit être mise en œuvre avec la paye de mars, avec effet rétroactif au premier janvier 2022. Un empressement qui a sans doute à voir avec le calendrier électoral...

Corps des Attaché.es

| Services | Grade | Montant forfaitaire |
|-------------------------------------|-----------------------|---------------------|
| Administration centrale | Attaché.e | 1 250 euros |
| | Attaché.e principal.e | 1 150 euros |
| | Attaché.e hors classe | 850 euros |
| Services déconcentrés Ile-de-France | Attaché.e | 1 900 euros |
| | Attaché.e Principal.e | 2 050 euros |
| | Attaché.e hors classe | 3 020 euros |

| | | |
|--|-----------------------|-------------|
| Services déconcentrés hors Ile-de-France | Attaché.e | 2 000 euros |
| | Attaché.e Principal.e | 2 150 euros |
| | Attaché.e hors classe | 2 840 euros |

Corps des secrétaires administrat.ives

| Services | Grade | Montant forfaitaire |
|--|--------------------------|---------------------|
| Administration centrale | SA classe normale | 847 euros |
| | SA classe supérieure | 747 euros |
| | SA classe exceptionnelle | 647 euros |
| Services déconcentrés Ile-de-France | SA classe normale | 1 347 euros |
| | SA classe supérieure | 1 247 euros |
| | SA classe exceptionnelle | 1 147 euros |
| Services déconcentrés hors Ile-de-France | SA classe normale | 1 497 euros |
| | SA classe supérieure | 1 374 euros |
| | SA classe exceptionnelle | 1 347 euros |

Ce qu'en pense la cgt, au vu des informations disponibles

Evidemment, et même si nous défendons les revalorisations indiciaires qui comptent pour nos retraites plutôt que les primes, nous n'allons pas cracher sur ces augmentations. 2000 euros pour un.e attaché.e du premier grade, 1500 euros pour un.e SA classe normale, c'est significatif et cette annonce est un début de rééquilibrage des montants d'IFSE au regard des écarts entre les différents ministères et au sein même des ministères sociaux, que la CGT dénonce depuis des années. Le gouvernement accède enfin à une partie des revendications.

Mais les choix opérés par le ministère de la fonction publique et par notre ministère posent néanmoins problème à plusieurs titres. Plusieurs catégories d'agent.es sont tout bonnement exclues du dispositif. **C'est notamment le cas des catégories C**, exclues du dispositif parce que ces dernières auraient bénéficié de quelques points d'indice supplémentaires en janvier 2022. Quel cynisme lorsque l'on sait que la revalorisation des grilles de catégorie C est intervenue pour tenir compte de la hausse du SMIC. Autrement dit, l'Etat n'avait pas le choix sauf à payer ses agent.es en dessous du salaire minimum légal ! **C'est également le cas des contractuel.les**, qui pour la plupart ne bénéficient d'aucun régime indemnitaire. Mal payé.es, déconsidéré.es, et exclu.es de ce dispositif de convergence indemnitaire, catégories C et contractuel.les sont véritablement les laissé.es pour compte de ce ministère.

Les contrôleur.es et les inspecteur.trices du travail n'en bénéficieront pas non plus. Le prétexte est que l'on ne pourrait pas comparer leur rémunération indemnitaire à celle pratiquée dans d'autres ministères, puisque ces corps sont propres au nôtre. Mais des IT sont par exemple en poste au ministère de l'agriculture, où le montant annuel de prime qui leur est garanti est supérieur de plusieurs milliers d'euros (5000 en services déconcentrés, plus de 6000 pour l'administration centrale). Et il existe des corps de contrôleur.es ou d'inspecteur.trices dans d'autres ministères, comme les finances, avec lesquels la comparaison pourrait s'effectuer. Evidemment elle ne serait pas flatteuse pour le ministère du travail, qui préfère du coup ne pas s'y livrer !

D'autre part, le choix de verser un montant forfaitaire maintient en l'état les inégalités femmes/hommes et plus généralement les inégalités intrinsèques au RIFSEEP, dispositif à la « tête du client » qui rémunère les personnels en fonction du poste qu'ils occupent et de l'impression subjective que se fait la hiérarchie de leur manière de servir !

Enfin, nous ne savons pas dans quelle mesure ces augmentations forfaitaires vont être répercutées sur les différents « socles » IFSE (les montants planchers de primes qui sont garantis). A défaut d'une réévaluation significative de ces socles, non seulement les inégalités avec les autres ministères risquent de se perpétuer mais des inégalités nouvelles pourraient apparaître vis-à-vis des collègues embauché.es postérieurement à cette revalorisation.

Pour la CGT, le compte n'y est pas, ni sur la forme, ni sur le fond !

Il faut des moyens supplémentaires pour supprimer les écarts de salaires femmes/hommes, faire réellement l'égalité dans nos services en élargissant ce dispositif aux autres catégories de fonctionnaires et aux contractuel.les, en réévaluant de façon significative les planchers de primes garantis à toutes et tous.