

Lettre de Dussopt :

Quelques avancées en matière de prime pour les IT, des miettes pour les CT, rien pour les C, mais gabegie pour les RUCs...

Monsieur le Ministre, ouvrez de réelles négociations avec les organisations syndicales !

Quelques avancées pour les IT, abondance pour les RUCs

Dans un courrier daté du 03 novembre 2022, le ministre Dussopt annonce le relèvement des socles indemnitaires de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise des inspecteur.trices et contrôleur.ses du travail afin de garantir l'attractivité de la filière travail qui est confrontée à un déficit de candidat.es aux concours.

En réalité, ce rehaussement des primes s'inscrit dans le cadre d'une convergence indemnitaire faisant suite à une décision interministérielle mise en œuvre en mars 2022 pour les attaché.es et secrétaires administratives de réduire les écarts de primes entre les différents ministères.

A cette époque nous dénoncions l'exclusion des contrôleur.es et des inspecteur.trices du travail du dispositif de convergence indemnitaire au prétexte - c'est ce que l'on nous expliquait alors - que l'on ne pourrait pas comparer les rémunérations indemnitaires à celle pratiquées dans d'autres ministères, puisque ces corps sont propres au nôtre.

Poussé par le mécontentement et la mobilisation croissante des agent.es ces derniers mois pour exiger des hausses de salaire, le ministère a revu sa position et relevé les planchers de prime (somme minimale versée annuellement, cf. les tableaux à la fin de ce tract) des IT et des CT. Ces derniers étaient en effet nettement inférieurs à ceux des corps comparables, et le demeurent d'ailleurs même après la réévaluation.

Selon le ministère, 60 % des inspecteur.trices du travail seraient concerné.es par une revalorisation de leur IFSE. L'augmentation la plus significative concerne les inspecteur.trices du travail affecté.es en services déconcentrés hors Ile-de-France, qui pour les plus récemment entré.es dans les services, étaient tout juste au plancher IFSE (594 euros par mois) et qui vont donc connaître une revalorisation importante de leur prime avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022.

C'est toujours bon à prendre, même si la part indemnitaire de la rémunération, non prise en compte pour le calcul de la retraite, s'accroît encore au détriment du traitement. D'autre part, les collègues dont l'IFSE était déjà au-dessus du nouveau plancher ne toucheront pas un euro.



Curieusement, le ministère a fait un choix différent pour les RUCs qui se voient gratifié.es d'une indemnité « spécifique » intégrée à l'IFSE de 3000 euros par an, et cela quel que soit leur niveau actuel de prime. Ce bonus se fait donc en dehors du cadre réglementaire des revalorisations de l'IFSE telles que prévues par les textes applicables.

Plus de 26% de l'enveloppe de revalorisation se concentre donc sur celles et ceux qui ont déjà le plus gagné ces dernières années alors même qu'ils ne représentent que 6 % des effectifs au sein du corps de l'inspection du travail. Et ce n'est pas tout ! Les plus importants relèvements des planchers IFSE concernent les groupes 1 et 2 de fonctions dans lesquels sont positionné.es les RUC.

CT et catégorie C : les grand.es oublié.es de la convergence indemnitaire

Pour les contrôleur.ses du travail à l'inverse, nous craignons que les revalorisations annoncées soient très réduites hormis peut-être en administration centrale et en Ile de France, compte tenu de l'ancienneté et du niveau de prime actuel des collègues.

Les services de la DRH ont été incapables de nous indiquer la proportion des contrôleur.ses du travail qui bénéficieront du relèvement des planchers, tout en reconnaissant que la revalorisation concernait une proportion plus faible d'agent.es que pour les inspecteur.trices du travail.

Pour les contrôleurs.es du travail qui n'ont bénéficié de rien du tout depuis la réforme « Ministère fort », il n'y a donc que quelques miettes. D'autant qu'il n'y a rien de nouveau dans les « pistes » listées par le ministère pour faciliter l'accès au corps de l'IT, déjà annoncées par la DRH et mises en œuvre pour la plupart.

Pour les agent.es relevant des corps interministériels, il est impératif de rehausser les planchers IFSE en y intégrant les catégories C. En mars 2022, le choix opéré par les ministères sociaux consistait dans le versement d'un montant forfaitaire aux agent.es de catégorie A et B présent.es dans les effectifs. Malgré nos interpellations sur le sujet, les socles indemnitaires n'ont toujours pas été révisés. De ce fait, les inégalités avec les autres ministères ne peuvent que se perpétuer et des inégalités vis-à-vis des collègues embauché.es postérieurement à cette revalorisation sont susceptibles d'apparaître ([Convergence indemnitaire : les choix du ministère vont perpétuer les inégalités en matière de prime – CGT Travail Emploi Formation Professionnelle \(cgt-tefp.fr\)](#)).



Nous avons nettement dénoncé l'exclusion des collègues de catégorie C de ce dispositif de convergence indemnitaire. Le ministère avait indiqué fallacieusement que cette exclusion était liée aux mesures indiciaires prises en faveur des catégories C en janvier 2022... A ce jour, les collègues n'ont toujours rien reçu. C'est tout bonnement scandaleux !

C'est donc avec le plus grand mépris et tout en provocation, que le ministre indique dans ce contexte « ne pas oublier les catégories C », en n'annonçant rien du tout. Il y a urgence question salaire pour les millions d'agent.es relevant de la catégorie C (45% de la fonction publique), majoritairement des femmes, pour qui c'est la double peine : aucune prime supplémentaire et des salaires bien trop faibles, à peine plus élevés que le SMIC, pendant de longues années. Les 7 premiers échelons sont en effet rémunérés au même indice 352, privant ces dernier.es d'augmentation de salaire sur les 10 premières années de leur carrière.

Et toujours rien pour les agent.es contractuel.les, privé.es des garanties collectives prévues pour les fonctionnaires titulaires. L'administration fait ce qu'elle veut concernant leur rémunération : traitement et primes différenciées fixées contractuellement, le plus souvent absence de primes (hors supplément familial et indemnité de résidence), pas de

grille indiciaire garantissant un déroulement de carrière, pas de garantie d'une rémunération équivalente à celle d'un.e titulaire. Corvéables de par leur statut précaire, l'administration fait de substantielles économies sur le dos des contractuel.les, en leur versant des rémunérations indécentes en rapport à l'emploi occupé.

À travail égal, salaire égal. Pour la CGT, deux personnes qui font le même travail doivent toucher les mêmes rémunérations (même traitement et mêmes primes). Le dumping social opéré sur les agent.es non titulaires dessert tout le monde. Il doit cesser.

Le compte n'y est donc pas avec ce courrier du ministre !

Plutôt que des annonces unilatérales, et puisque ce dernier annonce vouloir poursuivre en 2023 une « politique volontariste », O. Dussopt doit ouvrir des négociations sur la base des revendications portées par les organisations syndicales :

- **Une augmentation immédiate de la valeur du point d'indice de 10% et le rattrapage des pertes accumulées ces dernières années ; l'indexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation ;**
- **Un plan de recrutement massif d'agent.es titulaires au ministère du travail afin de répondre à nos missions de service public ;**
- **Un plan de titularisation immédiat de l'ensemble des non-titulaires occupant des postes permanents avec les moyens financiers nécessaires à la création des postes correspondants ;**
- **Le passage en CDI à 100% et l'alignement des salaires et des primes sur la grille des titulaires de tout.es les agent.es non titulaires sur des postes permanents, en attendant leur titularisation ;**
- **Un plan de transformation massive des emplois de catégorie C en B et de B en A ;**
- **L'accès de tous les contrôleur.es du travail qui le souhaitent au corps de l'inspection du travail.**

Tableaux présentés par l'administration en CTM le 09 novembre

IT administration centrale

	Ancien Plancher IFSE	Nouveau plancher IFSE	Nouvelle indemnité IFSE minimale par mois
Groupe 1	13500 euros	13500 euros	1125 euros
Groupe 2	12300 euros	12300 euros	1025 euros
Groupe 3	9000 euros	10000 euros	833 euros

IT IDF

	Ancien Plancher IFSE	Nouveau plancher IFSE	Nouvelle indemnité IFSE minimale par mois
Groupe 1	10120 euros	13500 euros	1125 euros
Groupe 2	9000 euros	12300 euros	1025 euros
Groupe 3	9000 euros	10000 euros	833 euros

IT services déconcentrés

	Ancien Plancher IFSE	Nouveau plancher IFSE	Nouvelle indemnité IFSE minimale par mois
Groupe 1	10120 euros	12500 euros	1041 euros
Groupe 2	8000 euros	10600 euros	883 euros
Groupe 3	7135 euros	9700 euros	808 euros

CT administration centrale

	Ancien Plancher IFSE	Nouveau plancher IFSE	Nouvelle indemnité IFSE minimale par mois
Groupe 1	7400 euros	9000 euros	750 euros
Groupe 2	6600 euros	8500 euros	708 euros
Groupe 3	6200 euros	8000 euros	666 euros

CT IDF

	Ancien Plancher IFSE	Nouveau plancher IFSE	Nouvelle indemnité IFSE minimale par mois
Groupe 1	6500 euros	9000 euros	750 euros
Groupe 2	6200 euros	8500 euros	708 euros
Groupe 3	6000 euros	8000 euros	666 euros

CT services déconcentrés

	Ancien Plancher IFSE	Nouveau plancher IFSE	Nouvelle indemnité IFSE minimale par mois
Groupe 1	6500 euros	8000 euros	666 euros
Groupe 2	6200 euros	7000 euros	583 euros
Groupe 3	6000 euros	6000 euros	Identique