

Le complément indemnitaire annuel, un outil de division entre les agent.es toujours plus injuste

Depuis la mise en œuvre du RIFSEEP, la hiérarchie dispose de la faculté de verser un complément indemnitaire annuel (CIA) versé, en général, selon les régions entre juillet et septembre chaque année. Ce dernier présenté comme un « acte managérial fort » (sic) a vocation « à valoriser l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.e ». En langage non techno, il s'agit d'un outil de classement et de division entre les agent.es : une prime attribuée de manière opaque selon le bon vouloir des petit.es chef.fes. Ces dernières années, la DRH n'a pas ménagé ses efforts pour détériorer les conditions de versement du CIA, parfois en toute illégalité.

Fonctionnaires stagiaires ou la proratisation illégale du CIA



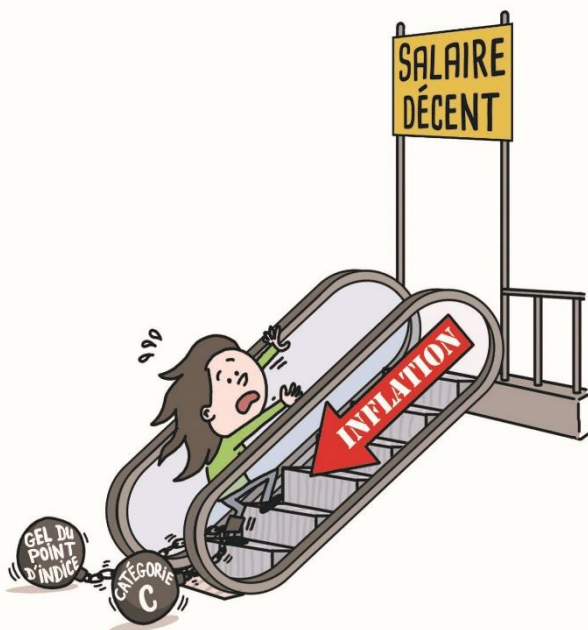
En 2023, plusieurs directions régionales ont proratisé le versement du CIA d'inspecteurices du travail tout juste titularisé.es à partir du 1^{er} août contrairement à d'autres régions qui ont retenu la date du 1^{er} mars correspondant à la date de leur pré-affectation dans les services à partir de laquelle les collègues ont perçu l'IFSE. Bref, une perte sèche de près de la moitié du CIA qui leur était dû pour les collègues concerné.es. Des recours hiérarchiques et/ou gracieux individuels ont été formés sur les décisions d'attribution de CIA, et l'administration a été contrainte de reculer et régulariser la situation.

Malgré plusieurs interpellations, la DRH a toujours refusé de procéder à une régularisation générale pour l'ensemble des agent.es concerné.es ! Bref, une direction qui sait tirer les conséquences de ses erreurs, soucieuse des droits des agent.es.

Hiérarchie entre les catégories, ou lorsque le mérite dépend de sa catégorie d'emploi !

Les enveloppes de CIA attribués aux régions sont établies sur la base d'un montant pivot annuel de CIA, multiplié par l'effectif en équivalent temps plein de chaque catégorie. Les montants pivot en 2024 étaient les suivants : 1050 euros pour un.e A, 800 euros pour un.e B, 750 euros pour une C. **Evidemment, notre syndicat s'oppose à cette répartition du CIA qui conduit à ce que les agent.es les moins bien payé.es soient ceuelles qui touchent le CIA le plus faible.**

A la faveur des mobilisations, certaines régions n'appliquaient pas une attribution différenciée du CIA selon les catégories (Ile-de-France ou PACA par exemple). Cela n'était cependant pas du goût de la DRH qui dans sa note 2024 concernant la campagne d'attribution du CIA a jugé utile de préciser qu'« *il est important de veiller à une cohérence entre les montants moyens versés aux agents et leur catégorie d'appartenance (A,B, C)* ». Autrement dit, pour la DRH, les agent.es de catégorie B et C méritent moins que les agent.es de catégorie A.



Que l'on se rassure les agent.es de catégorie A valent également moins que les agent.es sur emploi DATE (DR et DRA) et les administrateurices de l'Etat affecté.es en services déconcentrés qui « font l'objet de dotations budgétaires spécifiques dont les modalités sont précisées dans une note distincte ». Et pour la transparence, on y reviendra : la note est introuvable et les instances ne sont ni informés et à fortiori ni consultés sur ces notes qui concernent la rémunération des agent.es.

Proratisation pour les temps partiels, quand l'administration pratique la discrimination envers les femmes



Dans notre ministère, 88% des agent.es à temps partiel sont des femmes et afin de prévenir toute discrimination indirecte à l'égard des femmes, le CIA depuis sa mise en œuvre ne faisait pas l'objet d'une proratisation en fonction de la quotité de travail. Notons que les inégalités salariales entre femmes et hommes sont très importantes au sein du ministère puisque l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes y était encore de 15,2% en 2023 alors que les femmes constituent près de 70% des effectifs!

Jusque-là, les directions locales étaient fortement incitées à ne pas proratiser le CIA en fonction du temps de travail, la DRH a modifié sa position en catimini en 2024 ouvrant grand la porte à des différences de traitement y compris au sein d'une même direction : « Il n'y a pas de proratisation automatique pour les agents travaillant à temps partiel. Chaque situation doit être évaluée et justifiée individuellement, au regard des résultats obtenus par l'agent ». Ce que n'a pas manqué de faire immédiatement l'Île de France qui a proratisé le montant de CIA attribué en fonction du temps de travail : **Une mesure particulièrement injuste qui vise essentiellement les collègues femmes !**

Alors que 2024 a marqué le retour du CIA proratisé selon la quotité de travail dans certaines régions, et la généralisation de la modulation du CIA en fonction du corps, octroyant ainsi des montants moindres aux catégories C où l'on retrouve plus de femmes, ce n'est pas sans cynisme que la DRH précise dans sa note 2024 que « l'attribution du CIA doit intervenir dans le respect des dispositions réglementaires de lutte contre les discriminations et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

Notre syndicat revendique :

- le versement égalitaire du CIA entre les agent.es, peu importe la catégorie, le grade ou la région,
- la fin de toutes les mesures de proratisation du CIA,
- L'intégration des primes dans le traitement,
- Augmentation de la valeur du point d'indice, et indexation sur la hausse des prix ; augmentation de tous les traitements et des pensions, minimum +300 euros par mois, et des mesures plus significatives encore pour les C et B afin de réduire les écarts de rémunération ;
- Rattrapage immédiat des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Rémunération des agent.es contractuel.les sur la base de la rémunération des titulaires pour les emplois correspondants, y compris le régime indemnitaire, et plan de titularisation pour celles et ceux qui le souhaitent ;
- Plan de requalification de C en B et de B en A ;
- Refonte des grilles indiciaires

Agent.es Contractuel.les : attention aux arnaques lors de la signature de votre contrat !

Veillez bien lors de la signature de votre contrat à ce qu'une clause prévoie bien le versement d'un complément indemnitaire. En effet, votre éligibilité est soumise aux stipulations de votre contrat.

