



RASSEMBLÉ·ES

LA REVUE DE L'UNION FÉDÉRALE DES CADRES, PROFESSIONS TECHNICIENNES ET INTERMÉDIAIRES
UFICT-CGT SERVICES PUBLICS TRIMESTRIEL · JUIN 2025 · N° 1

Rémunération des cadres **Éviter le piège de l'individualisation, revendiquer l'égalité !**

**La rémunération
au mérite, vecteur
de frustration
et d'inégalité !**

**Garantie
Individuelle
de Pouvoir d'Achat,
les catégories A
et B exclues...**

**Inégalités salariales
femmes-hommes,
ça suffit !**

**Le maintien
d'une indemnisation
à 100 % des arrêts
maladie, l'UFICT-
CGT du Grand Reims
à l'offensive.**

ÉDITO

L'UFICT-CGT des services publics : une voix pour la réflexion, le débat et la mobilisation !

Notre Union fédérale (Union Fédérale des Ingénieur-es, Cadres et Technicien-ne-s) regroupe près de 8 500 encadrant-es, expert-es de catégories A, B et maîtrise des collectivités locales et établissements publics. Elle défend leurs droits, leurs conditions de travail et leur place dans les services publics territoriaux.

Notre bulletin *Cadres territoriaux* a évolué pour devenir *Rassemblé-es*, un nouveau titre qui affirme la volonté de renforcer le lien de toutes les catégories professionnelles de la Fonction publique territoriale. Ce nouveau format renforce notre volonté de parler à l'ensemble des ICTAM (Ingénieur-es, Cadres, Technicien-ne-s, Agent-es de Maîtrise) de leurs spécificités : encadrement, reconnaissance des qualifications, égalité salariale entre les femmes et les hommes, gestion des organisations et des projets... dans une perspective éthique, collective, humaine et solidaire. Le choix du dépliant (format A2) pour *Rassemblé-es* permet une lecture aisée avec une mise en page dynamique, lisible et attractive. Ce format facilitera aussi un affichage collectif, outil de communication et de mobilisation dans les services au plus proche des revendications des collègues. Ce premier numéro est consacré aux revendications liées à la rémunération, au traitement indiciaire et aux impacts de l'individualisation des compléments de salaires (primes, NBI – Nouvelle Bonification Indiciaire) sur le droit à la carrière, la mobilité et l'évolution professionnelle.

Notre UFICT-CGT participe activement aux Etats généraux des services publics territoriaux, espace de réflexion, de débat et de mobilisation lancés pour redonner sens au travail et force au service public local. Face à l'austérité, à l'arbitraire des décisions, à la précarité et au management toxique, les ICTAM veulent construire des propositions concrètes pour des services publics de qualité, démocratiques et au service de l'intérêt général. *Rassemblé-es*, gagnons la transformation sociale et des droits nouveaux pour toutes et tous !

Bonne lecture.

Jésus DE CARLOS et Emmanuelle POLEZ
Co-secrétaires généraux

Revue de l'UFICT-CGT des Services publics

www.cgtservicespublics.fr

ufict@fdsp.cgt.fr

Directeur-rices de la publication : Emmanuelle Polez, Jésus De Carlos

Coordination : Adrien Cassina

Conception et coordination éditoriale : Christine Demoor

(anciennement Cadres territoriaux ISSN 2823 – 9881)

Tirage, routage : Imprimerie Rivet, 24 rue Claude-Henri-Gorceix 87022

Limoges Cedex 9

Pour une bifurcation écologique

Éditer, c'est inévitablement polluer. C'est pour-quoi l'UFICT-CGT des services publics s'engage à chaque étape de sa fabrication (conception, impression, diffusion) à réduire l'impact environnemental de ses publications (impression sur papier issu de forêts gérées durablement et certifié PEFC – Pan European Forest Certification soit Programme de reconnaissance des Certifications Forestières –, imprimeur certifié Imprimvert, réduction des aplats de couleurs, mises à jour régulières des bases de données...).

Écriture égalitaire

Puisque le masculin ne fait pas le neutre et que les rapports de domination s'expriment aussi dans le langage, *Rassemblé-es* la revue a opté pour l'écriture égalitaire faisant du point médian et de la féminisation des noms tant une pratique démocratique qu'une revendication en acte de la lutte contre le patriarcat.

LA RÉMUNÉRATION AU MÉRITE

Vecteur de frustration et d'inégalité !

Entretien avec Élise Penalva-Icher, professeure des universités en sociologie à l'université Paris Dauphine-PSL et chercheuse à l'Institut de recherche interdisciplinaire en sciences sociales (Irisso), centre spécialisé dans les articulations et transformations des régulations publiques et privées du capitalisme.

Dans votre dernier ouvrage, *La frustration salariale, à quoi servent les primes ?* vous affirmez que la rémunération au mérite est un « vecteur d'inégalités et de frustration ». Quels en sont les effets concrets ?

Depuis 20 à 30 ans, on assiste à une individualisation et à une complexification des salaires, c'est-à-dire qu'avant, pendant les trente glorieuses, avec les grilles salariales liées aux compétences, les échelles de salaires étaient assez claires. On savait à peu près où se situer en fonction de catégories qui étaient collectivement définies. À partir des années 1990, on voit de plus en plus de recours à ce que les DRH appellent des packages de rémunérations, c'est-à-dire des rémunérations qui ne sont pas faites d'un seul élément, mais de plein de petits éléments variés qui viennent à la fois individualiser la rémunération tout en la complexifiant. Notamment par des primes individuelles ou collectives, mais aussi par de l'intéressement, de la participation aux bénéfices, ou encore des dispositifs parfois très complexes à comprendre pour les salarié-es. Lors de cette enquête, j'ai pu observer que, dans les pratiques de rémunérations, il y avait de plus en plus de recours aux primes, et notamment aux primes individuelles, portées par l'idéologie qui veut que les primes individuelles vont motiver les salarié-es à travailler plus et mieux. Cette question de la motivation par l'argent, c'est aussi une idée reçue. Il existe d'autres formes de motivation comme la reconnaissance du travail ou encore l'ambiance dans les collectifs.

Par exemple, si on a une prime au mérite sur tel type de tâche, on va la favoriser plutôt qu'une autre et « saucissonner » un peu le travail. Les primes sont aussi mises en place

dans les entreprises pour d'autres usages. Elles peuvent servir à fidéliser une certaine catégorie de salarié-es ou à contrôler voire punir ou stigmatiser certains autres salarié-es en ne leur versant pas la prime, pour les « placarder » en quelque sorte.

Quel impact sur les salarié-es avez-vous observé ?

On croit que la prime, ça motive, mais en fait non. Pourquoi ? À cause d'un phénomène qu'on identifie comme étant de la frustration relative. En sciences sociales, c'est l'idée qui consiste à se dire que même quand la situation s'améliore, on va se comparer à son voisin. C'est-à-dire que, même quand on perçoit une prime, si le collègue en a eu une aussi, ça va induire des comparaisons.

La prime individuelle vient renforcer ces phénomènes de comparaison et donc de frustration relative.

Comme les repères collectifs sont brouillés, la perception se fait par rapport à soi, mais aussi par rapport aux autres. La prime individuelle vient renforcer ces phénomènes de comparaison et donc de frustration relative. Là où la prime collective, même quand on n'en perçoit pas, produit plutôt de la satisfaction parce qu'on se dit que finalement, même si on n'a pas de prime, la situation collective s'améliore et c'est plutôt une bonne chose.

Et dans le public ?

L'idéologie du new public management reprend cette idée que le secteur privé aurait de meilleures pratiques, parce que liées à la régulation par le marché. On voit bien dans le cas des primes individuelles qui sont supposées être sur un modèle de motivation par l'argent que ça ne marche pas.

INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Ça suffit !

La part des femmes ingénieures, cadres, techniciennes dans la Fonction publique territoriale (FPT) ne cesse d'augmenter.

Parmi les agents et agentes de catégorie A, entre 2011 et 2022, la part des femmes augmente de 9 points dans la FPT, en particulier à la suite du passage en catégorie A, en 2019, des éducateurs-trices

de jeunes enfants et des assistant-es socio-éducatifs-ves, cadres d'emplois féminisés, pour atteindre 69 % en 2022.

Les femmes représentent 67 % des effectifs de la catégorie B. Entre 2021 et 2022, leur part augmente

de 1 point. Cette augmentation est essentiellement portée par la FPT. En effet, dans la FPT, la part des femmes augmente (+ 7 points), en lien avec le reclassement au 1^{er} janvier 2022 des auxiliaires de puériculture et des aides-soignant-es, cadres d'emplois très majoritairement féminins, en catégorie B.

Pourtant les inégalités salariales femmes-hommes persistent

Dans son rapport annuel 2024, le ministère de la transformation et de la fonction publiques confirme une fois de plus des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes dans la FPT. Avec un salaire net moyen de 2 073 €, les femmes ont un écart défa-

vorable de -7,8 % par rapport au salaire net moyen des hommes, qui s'élève à 2 250 €. À profil identique (qualification, statut, ancienneté, type de collectivité...), l'inégalité entre femmes et hommes demeure avec un écart de - 4,8 %.

À noter également que ces salaires moyens dans la FPT se situent bien en dessous des 2 527 € dans la fonction publique en général (Fonction publique d'État et hospitalière) et des 2 630 € dans le privé.

La FPT, où 61 % des agentes sont des femmes, est le terrain privilégié des bas salaires.

Lutter contre les causes structurelles de ces inégalités est une priorité

Les femmes subissent plus d'interruptions de carrière liées à la parentalité avec pour conséquences des écarts de rémunération qui se creusent au cours de leurs activités professionnelles. Ainsi, 26 % des femmes sont à temps partiel, contre 9 % des hommes. Alors que dans la FPT, les femmes représentent 69 % des agent-es de catégorie A, elles n'occupent « que »

53 % de l'encadrement supérieur(A+).

Cet écart du poids relatif de la part des femmes dans les postes à responsabilités peut s'interpréter comme une preuve supplémentaire d'une discrimination.

Les primes « au mérite » basées sur la « manière de servir » creusent les écarts de rémunération nette. Elles se jouent au détriment de celles qui font moins d'heures supplémentaires au travail en raison de la charge de travail domestique.

Enfin, la sous-valorisation salariale d'un grand nombre de métiers très féminisés (métiers du soin et du lien) empêche la mise en œuvre d'une égalité réelle femmes-hommes.

Lors de son 11^e congrès en septembre 2024, l'UFICT-CGT des Services publics a réaffirmé l'égalité femmes-hommes comme un axe central de son action revendicative : revalorisation salariale des filières fortement féminisées, garantie de l'égalité de rémunération à poste équivalent, réduction des recours au temps partiel contraint et aux contrats précaires qui touchent en majorité les femmes, aménagement pour concilier vie professionnelle et personnelle, autant de combats à mener pour atteindre enfin une égalité réelle entre femmes et hommes.

MAINTIEN D'UNE INDEMNISATION À 100 % DES ARRÊTS MALADIE

L'UFICT-CGT du Grand Reims à l'offensive

Après l'instauration d'un jour de carence, le vol des congés (passage aux 1607 heures), le vote de la loi honteuse sur la retraite à 64 ans, en passant par les mesures contre la Sécu, les soins de moins en moins remboursés... le gouvernement décide de punir les agent-es malades.

Depuis le 1^{er} mars 2025, les agents en congé maladie ordinaire ne perçoivent plus que 90 % de leur traitement indiciaire brut durant les trois premiers mois de leur arrêt. Cette mesure touche tous les fonctionnaires, qu'ils soient titulaires, stagiaires, à temps complet ou partiel.

Face à cette mesure inique, l'UFICT-CGT

du Grand Reims a initié une action avec les syndicats CGT du CCAS, de la ville de Reims et de la communauté urbaine pour demander au Maire - Président Arnaud Robinet l'adoption d'une délibération compensant pour les agent-es cette baisse.

Cela est d'autant plus possible que l'argent perdu par les agent-es reste dans les caisses de l'employeur. Cette délibération ne constituerait donc pas une nou-

***L'argent perdu par les agent-es
reste dans les caisses de l'em-
ployeur.***

velle dépense. Au demeurant, le Président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale appelle les 54 000 employeurs territoriaux à délibérer dans ce sens. Le ministre de la Fonction publique, lui-même déclare ne pas y être opposé.

La baisse de 10 % des indemnités pour congé maladie engen-

drerait ainsi sur 2025 une perte de rémunération de 150 000 € pour les agent-es du Grand Reims, dont 48 % (72 500 €) pour les cadres A et B constitués à 64 % de femmes.

Créé en 2015, le syndicat UFICT-CGT du Grand Reims intervient au sein d'une communauté urbaine regroupant 600 cadres et 900 agent-es sur un territoire de 1500 km² et 143 communes urbaines et rurales. Retrouvez toute l'actualité des camarades UFICT du Grand Reims sur leur site <https://ufictcgtgrandreims.fr> et en vous abonnant à Piments Rouges, leur bulletin d'informations syndicales.

SUPPRESSION DE LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)

Les agent·es territoriaux·ales de catégories A et B particulièrement impacté·es !

Voté en janvier 2025, le budget du gouvernement Bayrou constitue un coup majeur contre les droits des fonctionnaires avec de nombreuses mesures d'austérité salariale (baisse de l'indemnisation des arrêts maladie ; gel du point d'indice...). Parmi ces mesures, la suppression de la GIPA est particulièrement brutale pour les cadres territoriaux·ales et les professions techniques et intermédiaires.

Pour mémoire, la GIPA a été instaurée par le gouvernement Sarkozy suite à sa décision de gel du point d'indice pour « atténuer » les effets de la baisse générale du pouvoir d'achat des fonctionnaires et compenser la perte de traitement des agent·es publics dans les trois versants de la fonction publique.

Mais qui pouvait penser, en 2008, que le gel du point d'indice deviendrait le principe de la politique salariale du gouvernement ?

Avec 88 000 bénéficiaires en 2023, les agent·es de catégorie A ont été les premières victimes de la baisse du pouvoir d'achat des fonctionnaires du fait du blocage des carrières. Les professions techniques et intermédiaires (catégorie B) n'ont cessé de progresser pour atteindre 60 000 agent·es.

Source : rapport annuel sur l'état de la fonction publique (DGAFP, 2024).

RÉMUNÉRATION AU MÉRITE

L'UFICT-CGT des services publics tire la sonnette d'alarme

Le refus de la modulation de la rémunération des fonctionnaires en fonction du mérite individuel est un principe de base.

La rémunération au mérite, modulation d'une partie du régime indemnitaire sur des critères individuels, porte en elle le risque d'une casse des collectifs de travail au profit de la compétition entre agent·es.

Elle sera source d'accroissement des inégalités : individualisation de la rémunération et persistance des stéréotypes, tout en confortant la culture du présentisme qui favorise les hommes.

L'évaluation du mérite mettra l'encadrant·e en première ligne. Elle le/la soumettra à la réussite des objectifs de son équipe pour sa propre rémunération. Cela pourrait accentuer sa surveillance et sa pression sur les agent·es pour répondre à ces nouvelles logiques de performance.

Pour l'UFICT-CGT des Services publics, il faut renforcer le régime indiciaire en y intégrant les primes et en revalorisant le point d'indice à 6 €.

Revendications de l'UFICT-CGT des Services publics

Il est donc urgent de rappeler nos revendications salariales aux employeurs publics et au gouvernement :

- L'abrogation de la loi Dussopt dite de « transformation de la fonction publique » ;
- La revalorisation de la valeur du point d'indice à 6 euros ;
- A minima 10 % d'augmentation immédiate des traitements des fonctionnaires des catégories A, B et maîtrise ;
- La suppression du jour de carence et la compensation des 10 % de perte de salaire subie par les agent-es en cas de congé maladie ordinaire ;
- La reconnaissance des qualifications et la reconstruction des grilles indiciaires ;
- L'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Pour chaque filière, la référence à deux niveaux de qualification à Bac+3/Bac+5 et Bac+5/Bac+8 ;
- La reconnaissance de la fonction d'expertise dans le déroulement de carrière des catégories A, B et des agent-es de maîtrise ;
- La reconnaissance des années d'études dans le calcul des retraites ;
- Le doublement de la rémunération dans un même cadre d'emploi entre le début et la fin de carrière ;
- L'intégration des primes dans le traitement indiciaire et une amplitude de grille indiciaire de 1 à 4,6.

Aussi longtemps que l'ensemble de ces revendications ne sera pas satisfait, le rétablissement de la GIPA s'impose comme mesure compensatoire.

Pour aller + loin

OPTIONS

au cœur du social

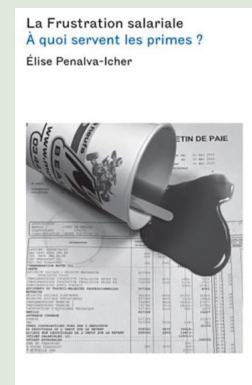
Options

Rémunération au mérite, remise en cause des catégories... dans la fonction publique, une réforme qui ne doit pas passer.



UFICT

Suppression de la GIPA : les agent-es territoriaux-ales de catégorie A et B particulièrement impacté-es (4 pages)



La frustration salariale.

À quoi servent les primes ?

Elise Penalva - Icher, Éditions de la Sorbonne 2024. 224 p.



REPÈRES

Écologie

Réchauffement climatique, effondrement de la biodiversité, épuisement des ressources naturelles... Nous devons agir urgemment pour rendre nos activités écologiquement soutenables. Par notre travail, nous avons la possibilité de changer la donne, en modifiant les activités de nos administrations, nos locaux, nos moyens de transport, nos politiques publiques. Pour y parvenir, l'UGICT-CGT et le collectif *Pour un réveil écologique* ont mis en place le **Radar travail - environnement**, un outil collaboratif permettant de construire des revendications autour des questions de transition écologique et de travail. L'UGICT-CGT des services publics s'est investie dans la conception du volet public du radar qui est aujourd'hui effectif et fonctionnel. **N'hésitez pas à nous rejoindre en devenant à votre tour développeur·euse du radar.**



Égalité professionnelle femmes-hommes

Les rassemblements du 8 mars 2025 ont réuni près de 250 000 personnes à travers toute la France. Si la mobilisation sur cette journée progresse, nos cortèges CGT sont encore trop clairsemés alors que rien ne se gagnera sans la mobilisation de TOUTE notre CGT !

Et pourtant le diagnostic est clair : sous-valorisation et sous-rémunération des métiers à prédominance féminine, précarité et temps partiel subis, pensions plus faibles, carrières en accordéon... Le combat pour une égalité réelle femmes - hommes passe aussi par la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST). L'UGICT-CGT met à disposition de toutes et tous des outils (tracts, affiches, violentomètres, formations...) afin de faciliter le travail syndical de prévention et d'alerte face aux VSST.

Site égalité professionnelle
UGICT-CGT



Lutte contre l'extrême droite, le racisme et l'antisémitisme

L'éducation, la culture et le social sont au cœur du progrès et de l'émancipation. Pourtant, ces politiques sont les premières touchées par l'austérité, subissant des coupes brutales. Les cadres en charge de ces politiques publiques, sidérés, doivent appliquer des mesures violentes, plongeant leurs équipes dans le désarroi. Dans les assemblées, les élus progressistes les votent... sous les applaudissements de l'extrême droite. Face à cela, les cadres CGT jouent leur rôle d'alerte et organisent la mobilisation pour préserver ces services essentiels, notamment en milieu rural et dans nos quartiers, où leur présence est un rempart contre l'extrême droite. Lors de son 11^e congrès, l'UGICT-CGT des services publics a abordé ce combat lors d'une table ronde : les cadres territoriaux face aux politiques publiques discriminatoires : se soumettre, se démettre ou résister ? — à retrouver dans le hors-série du Guide fédéral n° 933 (mai 2025).

L'UGICT-CGT des services publics

Rejoignez-nous !



L'UGICT-CGT des services publics incarne un syndicalisme spécifique dédié aux Cadres, Ingénieur·es, Technicien·nes et Agent·es de Maitrise (ICTAM) de la fonction publique territoriale et des établissements publics locaux. Présente sur tout le territoire, l'UGICT-CGT des Services publics est organisée en syndicats spécifiques, en sections ou en collec-

tifs. Elle offre un espace de démocratie et d'expression pour celles et ceux qui refusent de voir leur métier dévoyé par des logiques purement comptables. Au sein de la fédération CGT des Services publics, elle porte des revendications essentielles telles que l'égalité professionnelle femmes-hommes, la transition écologique, la lutte contre l'extrême droite ou encore le déploiement démocratique et maîtrisé de l'IA...

Union fédérale des Ingénieur·es, Cadres, Technicien·nes et Agent·es de Maitrise

263, rue de Paris | Case 547-1 | 93155 MONTREUIL CEDEX

Tél. 01 55 82 80 00

