

FICHE THÉMATIQUE N°1

RÉMUNÉRATION DES CADRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

« Nos diplômes et notre expertise valent plus que des primes aléatoires ! »

LES REVENDICATIONS DE L'UFICT-CGT DES SERVICES PUBLICS

Pour une rémunération juste et attractive des ICTAM :

- **Dégel et revalorisation du point d'indice** : Porter le point d'indice à 6,50 € (4,92 € aujourd'hui) et l'indexer sur l'inflation pour préserver le pouvoir d'achat.
- **Fin du RIFSEEP** : Supprimer les primes individuelles (IFSE, CIA) et les intégrer dans le traitement indiciaire pour qu'elles comptent dans le calcul des pensions.
- **Égalité salariale femmes-hommes** : Revaloriser les filières féminisées (social, santé, éducation) pour supprimer les écarts allant jusqu'à 28 % et aligner les grilles salariales.
- **Reconnaissance des qualifications** : Créer un statut d'élève rémunéré pour les lauréat·es de concours (catégories A et B) et comptabiliser les années d'études dans le calcul des retraites.
- **Titularisation des contractuel·les** : Interdire les contrats de projet (loi Dussopt).
- **Grille salariale linéaire** : Établir une amplitude de 1 à 4,6 pour refléter les responsabilités et qualifications, avec des avancements automatiques.
- **Formation professionnelle** : 10 % du temps de travail dédié à la formation, statut d'élève rémunéré pour les jeunes diplômé·es.

Une rémunération indigne des qualifications et des responsabilités

1. Le gel du point d'indice : une perte de pouvoir d'achat historique

Depuis 2010, le point d'indice est bloqué à 4,92 €, alors que les salaires du secteur privé ont continué à augmenter. Résultat : les cadres territoriaux ont perdu **20 % de leur pouvoir d'achat** en quinze ans. Par exemple, un ingénieur territorial gagne aujourd'hui **15 à 20 % de moins** qu'un ingénieur du privé pour des missions comparables. Pour les jeunes diplômés, cet écart peut même atteindre **30 %**. À Lille, un cadre de catégorie A perçoit ainsi **1 200 € de moins par an** que son homologue du privé. Cette situation est intenable et nécessite une revalorisation urgente.

2. Le RIFSEEP : un système inique et précarisant

Le RIFSEEP a remplacé les droits collectifs par des primes individuelles, créant des inégalités criantes entre les agent·es et les territoires. Les cadres des petites collectivités sont particulièrement lésés, car ces primes sont souvent attribuées de manière arbitraire. Pire encore, elles ne sont pas prises

en compte dans le calcul des pensions, ce qui se traduit par une **perte de 20 à 30 %** pour les retraité-es. Ce système favorise une logique managériale basée sur la performance individuelle, au détriment de l'intérêt général et de la cohésion collective.

3. Des responsabilités en hausse, des salaires en baisse

Les missions des cadres territoriaux se sont complexifiées, notamment avec la transition écologique, le numérique et les crises sanitaires. Pourtant, **78 % des cadres** déclarent une augmentation de leur charge de travail, sans moyens supplémentaires. **69 % d'entre elles et eux** estiment que leur rémunération n'est pas à la hauteur de leur engagement. Cette démotivation généralisée menace la qualité du service public et l'attractivité de la fonction publique territoriale.

4. La précarité des contractuel·les : un scandale

25 % des cadres de la fonction publique territoriale sont en CDD ou en contrat de projet, sans sécurité de l'emploi ni droits statutaires. À Marseille, des cadres en contrat de projet ont été licenciés après cinq ans de service, sans perspective de titularisation. Cette précarité pousse **60 % des jeunes diplômé-es** à quitter la fonction publique territoriale dans les cinq ans, découragés par le mépris de leurs qualifications et l'absence de reconnaissance.

Les femmes cadres : une double peine

1. Un plafond de verre salarial

Les femmes cadres subissent des écarts salariaux importants : à poste et diplôme égaux, elles gagnent **11 % de moins** que leurs collègues masculins. Dans les filières techniques, cet écart atteint **28 %**. Elles sont également surreprésentées dans les filières sociale, médico-sociale et administrative, où les grilles salariales sont inférieures de **15 à 20 %** à celles des filières techniques. Par exemple, une éducatrice spécialisée de catégorie A gagne **1 200 € de moins par an** qu'un ingénieur territorial junior.

2. Temps partiel et primes inégales

25 % des femmes cadres travaillent à temps partiel, souvent pour des raisons familiales, contre seulement **8 % des hommes**. Ce temps partiel subi ralentit leurs carrières et réduit leurs pensions. De plus, les femmes perçoivent des primes (IFSE, CIA) inférieures, en raison de critères d'attribution biaisés. Elles subissent ainsi une **double peine** : une pénalisation salariale et une charge mentale accrue, puisqu'elles assument **80 % des tâches ménagères**.

3. Dévalorisation des métiers féminisés

Les métiers à dominante féminine, comme ceux d'éducatrice ou d'assistante sociale, sont systématiquement sous-évalués. Malgré des niveaux de qualification équivalents, ces postes sont classés dans des grilles moins avantageuses. Les femmes ne représentent que **45 % des postes d'encadrement supérieur** (DGS, DGA), et leur accès aux emplois fonctionnels reste limité. Dans la filière médico-sociale, où les femmes constituent **90 % des effectifs**, les infirmières et les éducatrices ont des grilles salariales inférieures à celles des attaché-es.

Donnons du sens à nos responsabilités !

