



Politique indemnitaire ministérielle

Groupe de travail avec les
représentants du personnel

15 mai 2019

SG – SRH2 – BER

Concertation sur la politique indemnitaire ministérielle:

1. Principaux enseignements de l'Observatoire des rémunérations 2018
2. Orientations de la politique indemnitaire 2019
3. Perspectives 2020

Principaux enseignements de l'Observatoire des rémunérations 2018

Méthodologie et périmètre : agents titulaires

■ Méthodologie

- Données indemnitaires extraites de l'infocentre BO Rémunérations, alimenté par les fichiers de retour paye fournis par la DRFIP
- Paye septembre 2018, hors rappels des années antérieures et de l'année en cours
- Ramenées à une quotité de travail à 100% pour l'ensemble des agents et annualisées
- Présentation des données indemnitaires par groupes de fonction sauf pour la filière recherche et documentation, présentation par grades (arrêtés d'adhésion au RIFSEEP n'ayant pas été publiés en 2018)
- Agents logés : montant d'IFSE corrigé d'un facteur correspondant à l'écart de socle et du groupe considéré entre agents logés et agents non logés

■ Périmètre

- Agents titulaires payés sur le titre 2 à la date d'extraction
- Indemnité retenue : IFSE, à l'exclusion de toutes indemnités liées aux services faits
- Exclus :

* agents en instance d'affectation

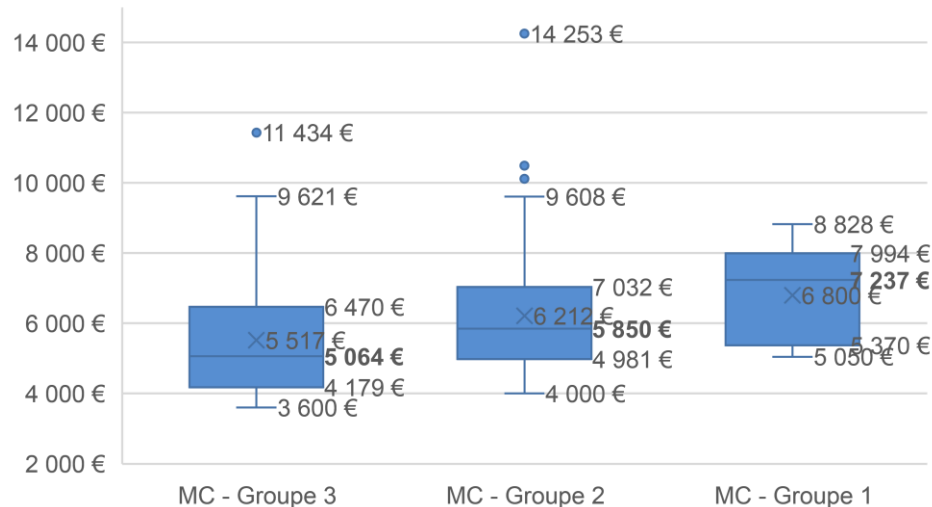
* professeurs des écoles d'architecture, maîtres assistants des écoles d'architecture, professeurs du Conservatoire national supérieur de musique, professeurs des ENSA (en raison des spécificités de leurs missions et de leur régime de prime actuel)

Méthodologie et périmètre : agents titulaires

- Présentation des effectifs et des médianes indemnitaires par genre et par groupe de fonctions RIFSEEP en référence aux annexes de la note de gestion ministérielle 2018
- Indication du socle et du plafond sauf pour les filières documentation et recherche
- Représentation graphique de la dispersion des montants d'IFSE servi en 2018 par des boîtes à moustaches
- Pour filière administrative : adjoints administratifs, secrétaires administratifs, et attachés d'administration, chefs de mission, les tableaux et les graphiques déclinés par type de structure (AC, SD/EP/SCN d'Ile de France et SD/EP/SCN Hors Ile de France) car leurs socles et plafonds sont différents
- Corps administrateurs civils : données présentées de façon globalisées quel que soit le type de structure en raison d'un effectif ne permettant pas de procéder à des découpages plus fins

Méthodologie et périmètre : agents titulaires

Lecture des graphiques :



- La hauteur de la boîte représente l'étendue entre le 2ème quartile et le 3ème quartile ;
- La médiane est marquée par un trait dans la boîte ; la moyenne par une croix ;
- La moustache du bas commence par le minimum observé et sa hauteur représente le 1er quartile ;
- La moustache du haut représente le 4ème quartile ;
- Par convention, la hauteur d'une moustache est limité à 1,5 fois la hauteur de la boîte correspondante. Si des observations vont au-delà, elles sont marquées par des points à part. Ces valeurs sont cependant bien prises en compte dans le calcul de la médiane et de la moyenne.

Méthodologie et périmètre : agents non titulaires

■ Méthodologie

- Rémunérations annuelles brutes calculées à partir de l'indice majoré (IM) détenu à la date du 30 septembre 2018 et de la valeur annuelle du point fonction publique soit 56,2323€
- Ramenées à une quotité de travail à 100%
- Cotisations patronales non incluses
- Part variables attribuées au titre de l'année 2017 sur l'exercice 2018

■ Périmètre

- Agents contractuels régis par la circulaire du 23 juin 2009 dite « Albanel » rémunérés sur Titre 2 et affectés en AC, SD, DRAC, SCN et EP

Méthodologie et périmètre : agents non titulaires

La rémunération comprend une part fixe et une part variable limitée à un pourcentage de la rémunération brute, pourcentage variant en fonction des groupes.

Ne sont pas pris en compte :

- ☐ **les agents contractuels classés « hors groupe » (ou groupe 6) dans la circulaire Albanel**
- ☐ **les agents contractuels recrutés sur le fondement de l'article 6 *quater*, *quinquies* et *sexies* (loi n° 2012-347 du 12 mars 2012) ;**
- ☐ **les agents contractuels d'autres ministères détachement sur contrat ;**
- ☐ **les agents contractuels de la filière enseignement ;**
- ☐ **les agents contractuels recrutés sur le fondement de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984**

Principaux enseignements : dispersion de l'IFSE

- Pour mesurer la dispersion de l'IFSE, on utilise le rapport interquartile ($Q3/Q1$). Comme cet indicateur n'a pas d'unité, il permet de comparer les dispersions de corps dont les niveaux indemnitaires sont différents.
- Le rapport interquartile moyen est de 1,35, ce qui signifie qu'en moyenne, la valeur du 3^{ème} quartile correspond à 135 % de la valeur du 1^{er} quartile
- Le rapport interquartile moyen pour l'ensemble des corps de catégorie A est de 1,41 ; celui des corps de catégorie B et C est de 1,31. La dispersion de l'IFSE augmente donc avec la catégorie hiérarchique.

Principaux enseignements : dispersion de l'IFSE

- La dispersion de l'IFSE varie fortement selon les filières :

Filière bibliothèque	1,16
Filière recherche	1,20
Filière surveillance	1,24
Filière métiers d'art	1,31
Filière documentation	1,32
Rapport interquartile moyen	1,35
Filière administrative	1,44
Filière scientifique	1,52
Filière technique	1,64

Principaux enseignements : comparaison des médianes selon le genre

Sur 31 situations (une situation = un corps et le cas échéant un type de structure, selon qu'il existe des barèmes différenciés ou non) :

- Dans 11 cas, les médianes similaires selon le genre (écart entre la médiane des femmes et celle des hommes compris entre -3% et +3%)
- Dans 3 cas, la médiane des femmes est supérieure à celle des hommes :
 - Ingénieurs de recherche : +7 %
 - Adjoints administratifs d'AC : +7 %
 - Secrétaires administratifs d'AC : +10 %

Principaux enseignements : comparaison des médianes selon le genre

- Dans 17 cas, la médiane des femmes est inférieure à celle des hommes
- Parmi ces 17 situations, l'écart est supérieur à 10 % pour 7 :
 - Attachés SD hors IDF : -11 %
 - Techniciens de recherche : -13 %
 - Bibliothécaires assistants : -15 %
 - Attachés SD IDF : -17 %
 - Ingénieurs des services culturels : -23 %
 - Architectes – Urbanistes de l'Etat : -23 %

Cas particulier : adjoints techniques d'AC = -31 % en défaveur des femmes mais effectifs très déséquilibrés (4 femmes pour 31 hommes)

Principaux enseignements : comparaison des médianes selon le genre

Ces données sont à nuancer : elles concernent l'IFSE étudiée isolément, sans prise en compte de l'ancienneté notamment.

L'indicateur du bilan social « montant moyen de primes versées rapporté à l'IM » montre en effet qu'une fois pris en compte l'IM, qui traduit l'avancée dans la carrière :

- Pour 17 corps, le montant des primes rapporté à l'IM est équivalent entre femmes et hommes ;
- Pour 4 corps, cet indicateur traduit une situation plus favorable pour les femmes (CGBIB, IGE, CTA) ;
- Pour 5 corps, la situation est plus favorable pour les hommes (BIB, CPAT, BIBAS, ATAE, ISCP).

Principaux enseignements : augmentation généralisée des médianes indemnitaires

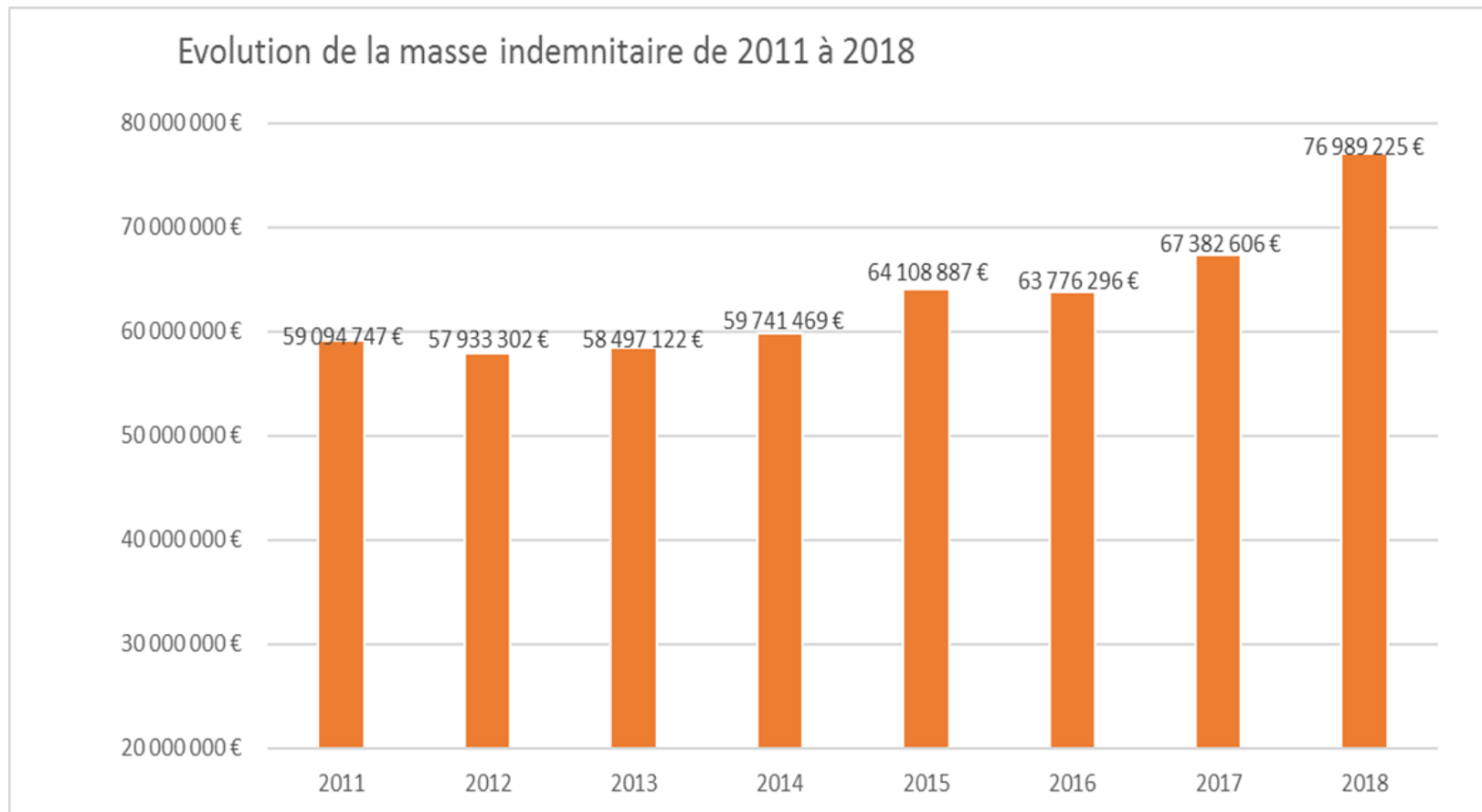
Corps	Médiane 2015 (périmètre IFSE)	Médiane 2018 (IFSE seule)	Evolution
Adjointes administratifs d'AC	4 636 €	5 016 €	+ 8%
Adjointes administratifs SD IDF	3 760 €	4 187 €	+ 11%
Adjointes administratifs SD hors IDF	3 485 €	3 914 €	+ 12%
Secrétaires administratifs d'AC	5 530 €	5 712 €	+ 3%
Secrétaires administratifs SD IDF	4 545 €	4 986 €	+ 10%
Secrétaires administratifs SD hors IDF	4 230 €	4 700 €	+ 11%
Attachés d'administration	10 680 €	11 246 €	+ 5%
ICCEAAC	6 685 €	9 685 €	+ 45%
Administrateurs civils	30 724 €	33 596 €	+ 9%
Adjointes techniques (MA et technique)	3 465 €	4 539 €	+ 31%
Techniciens d'art	4 058 €	4 837 €	+ 19%
Chefs de travaux d'art	4 917 €	5 862 €	+ 19%

Principaux enseignements : augmentation généralisée des médianes indemnitaires

Corps	Médiane 2015 (périmètre IFSE)	Médiane 2018 (IFSE seule)	Evolution
Conservateurs du patrimoine	5 749 €	7 910 €	+ 38%
Architecte - Urbaniste de l'Etat	15 852 €	16 711 €	+ 5%
Techniciens des services culturels	3 743 €	4 071 €	+ 9%
Ingénieurs des services culturels	4 998 €	5 098 €	+ 2%
Secrétaires de documentation	3 559 €	4 083 €	+ 15%
Chargés d'études documentaires	4 915 €	5 400 €	+ 10%
Magasiniers spécialisés	3 145 €	3 433 €	+ 9%
Bibliothécaires assistants spécialisés	3 409 €	3 595 €	+ 5%
Bibliothécaires	5 354 €	4 460 €	- 17%
Conservateurs des bibliothèques	5 894 €	6 603 €	+ 12%
Conservateurs généraux des bibliothèques	9 055 €	10 000 €	+ 10%
Techniciens de recherche	3 370 €	3 698 €	+ 10%
Assistants ingénieurs	3 291 €	3 578 €	+ 9%
Ingénieurs d'études	4 717 €	4 527 €	- 4%
Ingénieurs de recherche	6 825 €	7 201 €	+ 6%
Adjointes techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage	2 701 €	3 051 €	+ 13%

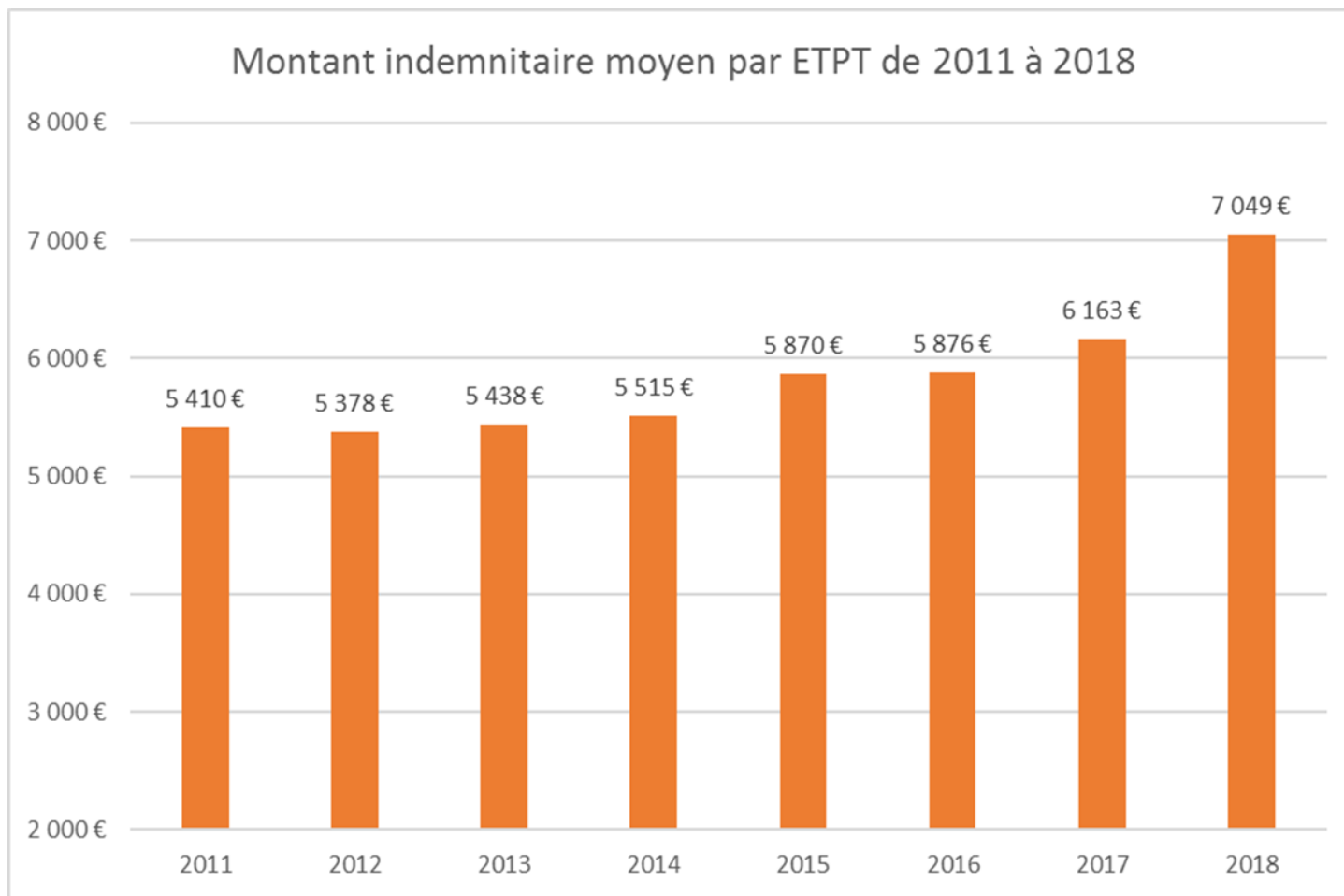
Principaux enseignements : augmentation généralisée des médianes indemnitaires

La masse indemnitaire versée par le ministère sur titre 2 est en augmentation régulière



Principaux enseignements : augmentation généralisée des médianes indemnitaires

Les augmentations constatées sont à relier à la progression continue du ratio masse indemnitaire/ETPT (toutes indemnités confondues)



Principaux enseignements : augmentation généralisée des médianes indemnitaires

Ces augmentations ont été en grande partie réalisées dans le cadre du plan de rattrapage indemnitaire qui a débuté en 2018 et dont le ministère demande l'affermissement, voire l'amplification jusqu'en 2022.

	2018	2019	2020	2021	2022	Total
Annuités LPFP	7,6 M€	4,5 M€	3,6 M€	3,4 M€	4,2 M€	23,3 M€
Demande renforcée	7,6 M€	4,5 M€	8,6 M€	9,6 M€	9,2 M€	39,5 M€

Principaux enseignements : données de synthèse concernant les ANT

Répartition par sexe et catégorie

	Effectif			IM* Moyen		Montant moyen de rémunération brute annuelle		Montant moyen de la part variable (en €)	
Catégorie	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	300	228	528	750	816	42 165 €	45 874 €	740 €	818 €
B	81	50	131	548	529	30 807 €	29 759 €	378 €	405 €
C	74	60	134	454	444	25 510 €	24 947 €	264 €	271 €
Total général	455	338	793	666	707	37 434 €	39 775 €	597 €	658 €

Répartition par sexe, par catégorie et par groupe

	Effectif			IM Moyen		Montant moyen de rémunération brute annuelle		Montant moyen de la part variable (en €)	
Catégorie/Groupe	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A - Groupe 5	10	26	36	1 237	1 140	69 542 €	64 131 €	1 271 €	1 346 €
Catégorie A - Groupe 4	89	96	185	904	887	50 807 €	49 866 €	904 €	917 €
Catégorie A - Groupe 3	201	106	307	658	672	36 976 €	37 780 €	642 €	609 €
Catégorie B - Groupe 2	81	50	131	548	529	30 807 €	29 759 €	378 €	405 €
Catégorie C - Groupe 1	74	60	134	454	444	25 510 €	24 947 €	264 €	271 €
Total général	455	338	793	666	707	37 434 €	39 775 €	597 €	658 €

Principaux enseignements : comparaison des socles ministériels de la filière administrative avec ceux d'autres ministères

		MC	MSOC	Ecart en €	Ecart en %	MAAF	Ecart en €	Ecart en %	MTES	Ecart en €	Ecart en %	MI	Ecart en €	Ecart en %
Adjoints administratifs AC	Groupe 2	2 500	5 000	-2 500	-100%	Données non disponibles			5 340	-2 840	-114%	5 421	-2 921	-117%
	Groupe 1		5 100						6 000			5 471		
Secrétaires administratifs AC	Groupe 3	3 600	5 800	-2 200	-61%	8 700	-5 100	-142%	7 850	4 250	118%	7 522	-3 922	-109%
	Groupe 2	4 000	6 600	-2 600	-65%	9 490	-5 490	-137%	8 820	4 820	121%	7 572	-3 572	-89%
	Groupe 1	4 500	7 400	-2 900	-64%	10 350	-5 850	-130%	9 750	5 250	117%	7 622	-3 122	-69%
Attachés AC	Groupe 4	8 000	10 520	-2 520	-32%	10 900	-2 900	-36%	9 900	-1 900	-24%	12 540	-4 540	-57%
	Groupe 3	9 000	11 000	-2 000	-22%	13 700	-4 700	-52%	11 880	-2 880	-32%	12 590	-3 590	-40%
	Groupe 2	11 000	13 200	-2 200	-20%	15 090	-4 090	-37%	16 260	-5 260	-48%	12 640	-1 640	-15%
	Groupe 1	15 000	14 500	500	3%	23 000	-8 000	-53%	19 460	-4 460	-30%	12 690	2 310	15%
Administrateurs civils AC	Groupe 3	16 000	26 000	-10 000	-63%	19 265	-3 265	-20%	Données non disponibles			Données non disponibles		
	Groupe 2	20 000	27 000	-7 000	-35%	28 000	-8 000	-40%						
	Groupe 1	24 000	28 000	-4 000	-17%	32 000	-8 000	-33%						

Ce tableau, construit à partir des circulaires de gestion d'autres ministères, montre les écarts importants de socle pour des corps similaires en défaveur du MC. Il justifie donc la demande portée par le MC de continuer, voire intensifier, le plan de rattrapage indemnitaire.

Orientations de la politique indemnitaire 2019

Rappel :

L'enveloppe catégorielle 2019 s'élève à 7,28 M€, dont 2,68 M€ au titre des mesures statutaires et 4,6 M€ au titre des mesures indemnitaires.

En 2020, les crédits catégoriels consacrés au plan de rattrapage indemnitaire seront de 3,61 M€.

Orientations de la politique indemnitaire 2019

- **Transfert d'une partie du crédit catégoriel aux opérateurs du MC rémunérant des fonctionnaires sur leur budget propre ;**
- **Consolidation du dispositif de rémunération en fonction de la manière de servir ;**
- **Réduction des écarts de rémunération entre les corps ;**
- **Mesures spécifiques ;**
- **Propositions de mesures ciblées**

Orientations de la politique indemnitaire 2019

- **Transfert d'une partie du crédit catégoriel aux opérateurs du MC rémunérant des fonctionnaires sur leur budget propre (730.000 €)**
 - **Déclinaison du plan de rattrapage indemnitaire vers les établissements publics (EP) rémunérant des fonctionnaires sur leur budget propre.**

Méthode de calcul en fonction:

- **de la structure des effectifs des EP;**
- **du taux de ressources propres de chaque EP.**

			A	B	
EP	Effectif fonctionnaires au 31/12/2018	Poids du besoin EP par rapport au besoin total (T2 + T3)	Taux de ressources propres	Clé de répartition ($A \times (1-B)$)	Montant à attribuer 2019
EPML	1 336	10,6%	46,7%	5,6%	254 000
BNF	1 476	10,7%	5,3%	10,1%	456 000
CNSMDL	26	Forfaitaire			10 000
EPMOO	29				10 000
Total	2 867				730 000

Orientations de la politique indemnitaire 2019

■ Consolidation du dispositif CIA et PV :

- + 1,5 M € au titre du CIA
- + 300.000 € au titre de la PV

Les crédits supplémentaires affectés à l'exercice du CIA et de la PV des contractuels en 2019 ont permis:

- l'augmentation du nombre de bénéficiaires par l'assouplissement des conditions d'éligibilité;
- l'alignement des montants de référence des agents de catégorie B et C sur les plus favorables d'entre eux ;

Les attributions seront versés en deux temps:

- ✓ un premier versement sur la paye de juillet 2019 ;
- ✓ le second versement sur la paye de décembre 2019

Les montants moyens versés seront en augmentation par rapport à 2018, aussi bien pour les titulaires que pour les contractuels.

Orientations de la politique indemnitaire 2019

■ **Réduction des écarts de rémunération entre les corps**

Convergence entre les différentes filières ministérielles

- ✓ Mesure de remontée des socles des agents des filières documentation et recherche (1,1M €)
 - Correspond au « soclage » des CIA exceptionnels attribués aux agents des filières documentation et recherche en décembre 2018 et aux mesures liées à l'entrée effective dans le RIFSEEP

Avant

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3
CHED	7 000 €	5 000 €	4 000 €
SDOC	2 900 €	2 600 €	
IR	9 000 €	7 000 €	5 500 €
IE	5 000 €	4 000 €	3 600 €
AI	3 500 €	3 000 €	
TR	2 900 €	2 600 €	

Après

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3
CHED	9 000 €	7 000 €	6 000 €
SDOC	4 500 €	4 000 €	
IR	10 500 €	8 500 €	7 500 €
IE	9 000 €	7 000 €	6 000 €
AI	7 000 €	6 000 €	
TR	4 500 €	4 000 €	

Orientations de la politique indemnitaire 2019

■ Réduction des écarts de rémunération entre les corps

Mesures de cohérence entre les nouveaux socles des filières documentation et recherche et ceux des conservateurs du patrimoine :

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
Avant	10 000 €	7 000 €	4 800 €	3 200 €
Après	11 500 €	8 500 €	6 300 €	4 000 €

Harmonisation des barèmes indemnitaires des attachés d'administration et secrétaires administratifs (200.000 €) :

- ✓ Alignement des barèmes (socles et montants prévus en cas de revalorisation) appliqués aux agents affectés en services déconcentrés ou en établissement publics sur ceux de l'administration centrale ;

Orientations de la politique indemnitaire 2019

■ Mesures spécifiques

➤ Compensation des inégalités femmes-hommes : 200.000 €

Proposition : fléchage des 200.000 € (100.000 € au titre de 2018 et 100.000 € au titre de 2019) vers un ou plusieurs corps très féminisés et dont les régimes indemnitaires sont très faibles par rapport à la moyenne interministérielle

➤ Mesure spécifique « Archives » : 330.000 €

Augmentation du montant de l'IFSE de 500 € pour les agents affectés dans l'un des 3 SCN « Archives » ou mis à disposition au sein des Archives départementales et répondant à la double condition suivante :

- ✓ Appartenir à un corps non concerné par l'application du jugement du 5 octobre du TA de Montreuil ;
- ✓ Avoir exercé des fonctions effectives (hors CLM, CLD, disponibilité, détachement, congé formation à 100%, congé parental) depuis 2 ans dans une des affectations mentionnées ci-dessus à la date du 1er janvier 2019.

Orientations de la politique indemnitaire 2019

■ Propositions de mesures ciblées : 350.000 €

Remontée des montants minimaux versés aux catégories C :

- ✓ Passage de 2 500 € à 2 800 € pour le groupe 2 (AAMC, AASM, ATMC)
- ✓ Passage de 2700 € à 3000 € pour le groupe 1 des AASM et magasiniers des bibliothèques
- ✓ Passage de 3600 € à 3800 € pour le groupe 1 des adjoints techniques

Renforcement de l'attractivité de certains postes

Mesure ciblée sur certains postes souffrant d'un déficit d'attractivité (postes très exposés, difficiles à pourvoir, charge de travail importante, forte technicité, zone géographique peu attractive).

- **Consolidation des dispositifs du CIA et part variable**
- **Répartition du plan de rattrapage indemnitaire en deux grandes orientations**

Perspectives 2020

- **Consolidation des dispositifs du CIA et part variable**
 - ✓ Pas de nouvelle augmentation généralisée
 - ✓ Poursuite de l'augmentation progressive pour certains corps dans l'objectif d'atteindre 30 % du plafond à horizon 2022 pour l'ensemble des corps.

Perspectives 2020

- **Plan de rattrapage indemnitaire réparti en deux grandes orientations :**
 - ✓ **Poursuite de la mise en œuvre de mesures de résorption des écarts de rémunération entre les filières au sein du MC**
(remontée des socles, remontée des moyennes versées, postes spécifiques)
 - ✓ **Mise en œuvre de mesures destinées à renforcer la mobilité**
(géographique et fonctionnelle) **et l'attractivité du MC** (réduction des écarts de rémunération en interministériel)

A cet effet, une demande de renforcement du plan indemnitaire ministériel est portée devant la DB, afin d'être en mesure de réaliser l'objectif du rattrapage des ministères sociaux.