*« Il y a loin de la coupe aux lèvres »*

Le projet de refonte des rémunérations des agents contractuels du CNC fait du surplace depuis le premier semestre 2013. Voici un récapitulatif pour mieux comprendre les différents phases de ce projet qui touchait à la fois la partie indiciaire (rémunération brute en ligne n°1 de votre fiche de paie) et la partie indemnitaire (IFTS, prime d’administration et primes spécifiques liées au poste ou à des sujétions particulières).

**1**- En 2013 le projet initial de **revalorisation indiciaire** touchaient toutes les catégories et augmentaient les indices majorés (indices qui multipliés par la valeur du point permettent de calculer la rémunération) tel que ci-dessous.

Ce projet de **revalorisation indiciaire**  a été abandonné suite à l’intervention de la direction du budget, selon le CNC, et remplacé par 1 projet visant à aligner les contractuels du CNC avec leurs homologues titulaires eux aussi revalorisés au 01/01/2015. Nouveau projet : ci-dessous

Un correctif a été demandé par la DGAFP visant

1. A supprimer toutes les différences en terme de déroulement de carrière puisque jusqu'à présent ce déroulement de carrière était plus rapide pour le contractuel CNC que pour le titulaire de la fonction publique.
2. à supprimer la distinction existante pour la catégorie 3 entre filière technique et filière générale.

Ce correctif a été envoyé par le CNC.

**2**-Le projet initial de **revalorisation indemnitaire** adressé le 19 juin 2013 au MCC, par le CNC, a également été remanié. Le dispositif plus complexe que celui initialement imaginé n’a pas reçu de réponse de la DGAFP, malgré plusieurs relances du CNC, depuis des mois. Nous considérons ce projet porteur, à l’excès, d’individualisation de la rémunération. Le tout accompagné d’une propension à favoriser très généreusement les plus hautes rémunérations.

Ainsi ce nouveau dispositif tel qu’il nous a été présenté et sous réserve de modifications qui n’auraient pas été portées à notre connaissance, prévoit :

5 blocs (A, B, C, D, E) soit dans l’ordre : les emplois de direction, l’encadrement supérieur, l’encadrement intermédiaire et cadres techniques spécialisés, les cadres, les non cadres.

La traduction des catégories actuelles donneraient, sous toute réserve, respectivement : Directeurs et directeurs adjoints ; Chef de service ; Catégorie 1 (non chef de service), adjoint au chef de service et certains postes non définis à ce jour de la 2ème catégorie, Catégorie 2 et enfin Catégories 3 et 4.

L’objectif annoncé est «de créer un dispositif d’attribution des rémunérations accessoires qui reposerait sur les principes suivants :

Instituer un régime indemnitaire unique qui regrouperait les différentes primes actuelles : La prime d’administration ; Le bonus de fin d’année et la prime de fonction.

Augmenter les plafonds indemnitaires en cohérence avec ceux fixés pour les corps de fonctionnaires correspondants.

Instaurer une indemnité principale sur la base d’un dispositif de classement des postes au CNC, par blocs de fonctions et par niveaux et un complément indemnitaire basé sur un dispositif de reconnaissance de l’implication et de la manière de servir des agents. Ce complément indemnitaire permettrait de prendre en compte la manière de servir ainsi que les efforts particuliers liés à un surcroît d’activité conjoncturel. Son montant ne serait pas garanti d’une année sur l’autre. Le complément ne pourra représenter qu’une part minoritaire du régime indemnitaire (selon les blocs : A = 25%, B = 20%, C = 15%, D = 12%, E = 10%). » (fin de la citation).

**Actuellement le régime indemnitaire varie de 4.705 Euros pour la catégorie 4 à 32.609 Euros pour les emplois de direction.**

**Le projet du CNC fait apparaître des maximum (plafond) allant de 13.500 Euros pour les non cadres à 55.000 Euros pour les directeurs.**

Sur le papier on ne peut que se féliciter de ce projet. Mais les plafonds ci-dessus sont et resterons virtuels pour l’immense majorité des agents. Le coût évalué de l’impact de la réforme indemnitaire s’élève à 445 000 €. Soit 1 100 € brut environ par an et par agent en faisant un moyenne arithmétique sur l’effectif des contractuels. Toutefois, ces plafonds correspondant à ceux des titulaires, pourquoi cette catégorie de personnels serait exclue du dispositif et ne bénéficierait pas d’un coup de pouce. Bien entendu, l’augmentation sera plus importante pour les blocs A et B et plus symbolique pour les autres blocs (C, D, E).

Pour aller plus loin dans la sophistication et au risque de perdre le lecteur, je décline la suite de ce dispositif :

Dans chaque bloc est décliné 3 niveaux (sauf pour les emplois de direction et l’encadrement supérieur qui en comprennent seulement 2), correspondant à la cotation de votre poste (à votre niveau de technicité et aux fonctions que vous exercez).

Les planchers correspondent aux agents recrutés comptabilisant moins de 5 ans d’ancienneté.

L’ancienneté est prise en compte sous la forme de 3 paliers à franchir par période de 5 ans (6 à 10 ans, 11 à 15 ans, 15 ans et plus). L’indemnitaire est donc bloqué par période de 5 années et au-delà de 15 ans n’évolue plus sauf à changer de poste ou voir ses responsabilités élargies et reconnues. C’est une échelle de Jacob à gravir.

Vous l’aurez compris, nous sommes dans un système digne d’un logiciel de réservation d’une grande entreprise de transport, où il est impossible pour un usager de comparer le prix de son billet avec celui de ses voisins. C’est bien de l’individualisation de **la rémunération poussé à l’extrême** dont il s’agit. Comment le reclassement dans chacun des blocs et niveaux se fera-t-il ?

Nous avons demandé à l’administration de nous fournir la simulation qui leur a permis de déterminer le montant de l’enveloppe nécessaire à la mise en place de la réforme. Cette simulation aurait permis de prendre connaissance de la ventilation dans les différents niveaux des agents selon les blocs et de comprendre ainsi la politique de reclassement envisagée. L’administration n’a pas souhaité nous communiquer ce document préférant rester dans le flou.

**3**-Comme la DGAFP risque de faire attendre longtemps son quitus, nous avons proposé à l’administration du CNC que les plafonds indemnitaires actuels soient utilisés (part fixe et variable) pour donner un peu d’oxygène aux agents en attendant des jours meilleurs. Bien entendu, si l’administration suivait cette piste de majoration de la prime d’administration, il serait indispensable de prévoir un dispositif clair et transparent par catégorie afin que les éventuelles majorations de la prime d’administration, dans le respect des plafonds du tableau n°2, soient distribuées équitablement.

**4**-Pour rentrer dans le concret, nous allons prendre l’exemple d’un agent en catégorie 3 :

* au 4éme échelon, son régime indemnitaire cumulé avec son bonus se monte par an à 4 150 € brut. Son reclassement dans le bloc E au niveau 1, palier 1 (entre 6 et 10 ans d’ancienneté) lui procure un montant indemnitaire prévu dans le projet de 4 150 €. Le gain est nul. Dans l’hypothèse de reclassement au niveau 2, le montant servi est de 5 200 €. Dans ce dernier cas, le gain est de 1 050 € brut annuels soit 87,50 € brut mensuels.
* pour un agent au 7éme échelon, son régime indemnitaire cumulé avec son bonus se monte par an à 4 500 € brut annuel. Son reclassement dans le bloc E au niveau 1, palier 2 (entre 11 et 15 ans d’ancienneté) lui procure un montant indemnitaire prévu dans le projet de 4 450 € brut. Sa rémunération sera vraisemblablement maintenue mais le gain est nul. Dans l’hypothèse de reclassement au niveau 2, palier 2, le montant servi est de 5 600 € brut annuel. Dans ce dernier cas, le gain est de 1 100 € brut annuels soit 91,66 € brut mensuels.

Pour ceux qui tableraient sur un reclassement au niveau 3, plus avantageux, il ne sera vraisemblablement accessible qu’à une petite minorité.

Ainsi, tout dépendra de votre niveau de reclassement, avec un gain à la clé quasi nul ou plus ou moins significatif. Le reclassement dans les différents niveaux ne se fera pas au cas par cas, mais par grande famille de postes grâce au référentiel des métiers en cours de finalisation. Il paraît probable qu’une grande partie de l’enveloppe dédiée serait destinée aux blocs A et B, limitant les marges de manœuvre pour les autres blocs et induisant un reclassement massif dans les niveaux 1 et éventuellement 2, les différents paliers correspondant pour leur part à l’ancienneté acquise.

Les agents attendent beaucoup de cette réforme qui tarde à se concrétiser. Il paraît évident pour chacun que son sort s’en trouvera amélioré et ses mérites reconnus et valorisés. Si les montants annoncés peuvent faire illusion, il paraît évident que tout dépendra de la manière dont sera répartie l’enveloppe, parcimonieusement pour certains blocs ou plus généreusement pour d’autres. Sur ces questions salariales la transparence n’est guère de mise.

L’objectif de cette réforme est bien l’individualisation de la rémunération en donnant plus d’importance à la partie pourtant accessoire du salaire, l’indemnitaire. Actuellement, la partie indemnitaire (bonus compris) représente entre 22 et 23% de la rémunération indiciaire. Cette proportion concerne les agents ne recevant pas de prime de fonctions ou autres primes diverses et variées.

Cette réforme fera passer la part indemnitaire pour les plus chanceux au-delà de 25% par rapport à l’indiciaire. C’est un levier intéressant pour la hiérarchie pour motiver ses agents, mais aussi pour les contraindre à accepter plus de dossiers, plus d’heures de travail consenties ou non, pour atteindre les objectifs fixés.