

Gel des primes à la centrale ou « l'envers » du RIFSEEP

Joyeux Noël, joyeux bonus... et fin de la revalorisation annuelle des primes !

Vous venez de recevoir votre feuille de notification des primes touchées pour l'année 2016. Vous y trouvez principalement le montant de votre bonus de fin d'année (devenu CIA pour les agents passés au régime du RIFSEEP). Si vous avez bien regardé votre notification, vous aurez noté que contrairement aux années précédentes, le montant de vos primes pour l'année 2017 (attribution initiale de base) ne vous est pas indiqué ! Et pour cause... **Pour l'instant, les primes sont gelées pour l'année à venir, votre attribution initiale 2017 est la même que votre attribution 2016 !**

Et oui, austérité oblige... **le dégel du point d'indice a pour contrepartie le gel des primes !** Vous avez gagné un petit 0,6% de revalorisation du point d'indice ? Vous perdez en retour les 2 à 6% de revalorisation de vos primes...

Vive le RIFSEEP et joyeux Noël à tous !



Quand le cadeau de Noël tourne à l'arnaque...

Une nouvelle logique : corriger des situations individuelles

Dans le cadre du groupe de travail sur la mise en place du RIFSEEP au sein de l'administration centrale, le SAAM avait accepté de maintenir le principe d'une revalorisation annuelle de l'IFSE. Ce principe apparaît dans la circulaire présentée au CTAC : « *Tous les débuts d'année, il sera procédé à un réexamen de l'IFSE des agents de l'administration centrale* ». Les notifications IFSE 2017 se feront au début de l'année – au plus tôt au mois de mars. D'ici là, nous restons sur l'attribution initiale 2016 reconduite à l'identique en 2017.

Mais ce réexamen annuel va se faire dans une logique inverse de ce qui prévalait jusqu'ici : non seulement le bonus n'est plus reconductible sous forme de 12^{ème} comme il l'était avant, mais il n'y aura plus de mécanisme de revalorisation annuelle pour l'ensemble des agents. **C'est à la marge que le SAAM va mener une campagne de réexamen annuel des primes.** Les services doivent faire remonter au SAAM les cas individuels d'agents dont la situation nécessite un rééquilibrage. **Autrement dit, austérité pour l'ensemble des agents au nom de quelques ajustements !**

Un travail d'harmonisation sur fond d'austérité



Harmoniser, oui... mais encore faut-il en avoir les moyens !

Le SAAM nous assure cependant qu'il lance **un grand chantier d'harmonisation des primes entre les directions.** Le réexamen de l'IFSE n'est plus à la main des directions mais à la main du SAAM qui veut se saisir de l'opportunité du gel pour rééquilibrer les primes. Le SAAM entend ainsi s'attaquer à certaines filières qui étaient jusqu'ici « sous primées » (catégories B et ITRF notamment). Seront également réévalués systématiquement les agents ayant connu des évolutions de fonctions. Enfin les changements de grade donneront lieu à une revalorisation forfaitaire de l'IFSE (300€ /an pour les catégories C, 400€/an pour les catégories B, 500€/an pour les catégories A et 1000€/an pour les A+).

La CGT a toujours dénoncé l'opacité dans les critères d'attribution des primes et les inégalités entre directions et demandé un rééquilibrage de celles-ci. **Mais quelle garantie sur les critères de rééquilibrage ? Avec quels moyens ?** Car dans l'enveloppe contrainte actuelle, cela se fera sans doute sur plusieurs exercices... **Pour l'instant, sous couvert de rééquilibrage, c'est surtout la majorité des agents qui vont subir un gel !** Rééquilibrer Pierre en déshabillant Paul... voilà encore une fois les conséquences de l'austérité !

La CGT a toujours dénoncé **la part trop importante des primes dans le revenu des agents de l'administration centrale**, résultat d'une politique de rémunération à la performance et du gel du point d'indice entre 2010 et 2016 : le dernier bilan social de 2015 indique la part moyenne des primes dans le salaire : + de 39% pour les catégories A+, 35% pour les A, 30% pour les B et 28% pour les C. Les primes renforcent nettement les inégalités de salaires entre catégories ; elles remettent en cause un des piliers de la fonction publique liant corps, grade, emploi et rémunération, elles individualisent la rémunération et ne sont que très faiblement pris en compte dans la retraite. **La CGT défendra toujours une rémunération basée sur le traitement indiciaire et la progression de carrière !**

Primes : les revendications de la CGT

- L'intégration des primes, ayant un caractère de complément salarial, dans les salaires sous forme de points d'indice négociés collectivement.
- A court terme :
 - o La transparence et la mise en place de critères objectifs dans l'attribution des primes
 - o Le rétablissement d'un mécanisme de revalorisation annuel des primes (IFSE)
 - o Le déplafonnement des primes, hors encadrement supérieur et notamment en catégorie B et C
 - o La mise en place de planchers indemnitaires : 10 000€ annuels minimum pour tous les agents
 - o La mise en place de plafonds indemnitaires : une échelle de 1 à 4 serait déjà une façon de corriger les inégalités et de mettre fin aux attributions extravagantes de l'encadrement supérieur !

Primes 2016 - Comprendre sa feuille de notification

L'administration a envoyé une information sur votre prime annuelle pour 2016, avec son comparatif avec la prime de 2015. L'augmentation de votre prime est très clairement indiquée.

Sauf changement de situation (temps partiel, congé longue maladie...) votre prime 2016 devrait être en hausse par rapport à 2015. **Si toutefois, votre prime 2016 n'augmentait ou diminuait par rapport à celle de 2015, n'hésitez pas à nous le signaler !**

Vous devez retrouver ici le même chiffre pour votre attribution initiale que sur la notification de SAAM de février 2016. Pensez à la vérifier !

Objet : Primes et indemnités versées au titre de l'année 2016

La notification concerne uniquement l'année 2016, pour l'instant rien n'est envoyé aux agents pour 2017... et c'est bien le problème !

En 2016, votre attribution indemnitaire globale est de 5500 euros, pour 360 jours de présence. Elle se décompose de la manière suivante :

- 5350 euros au titre de votre attribution initiale ;
- 150 euros au titre du bonus de fin d'année.

Dans l'exemple ici l'agent n'a pas le même nombre de jour de présence en 2015 et 2016.

Pour mémoire, en 2015, votre attribution globale était de 4857 euros pour 330 jours soit une augmentation de 643 euros de votre attribution globale en 2016.

Les attributions indemnitaires et celles des bonus ou compléments indemnitaires annuels (CIA) sont proposés par les directions. Si vous le souhaitez, vous pouvez disposer d'informations plus précises sur cette attribution en prenant l'attache de votre supérieur hiérarchique ou de votre UGARH.

C'est la donnée clé pour comprendre votre notification. En cas de baisse, prévenez-nous immédiatement !

Pour calculer le pourcentage d'augmentation de votre prime, c'est très simple :
$$\text{augmentation} / \text{prime globale de 2015} \times 100$$

Attention aux pourcentages :

Une augmentation en pourcentage n'est pas forcément pertinente. Il est évident que 3 % de 5000 € (soit 150€) ne représentent pas la même augmentation que 3% de 25 000€ (soient 750€). **Les augmentations en pourcentage maintiennent, et même creusent les inégalités.** Toute augmentation devrait s'accompagner d'un plancher et d'un plafond.