



Déclaration liminaire CTAC du 12 octobre 2018

Madame la présidente,

La CGT s'étonne que ne soit pas inscrit à l'ordre du jour de ce CTAC un point extrêmement structurant pour nos collègues et qui mériterait un vrai temps d'attention dans notre instance : le dispositif de réexamen de la part expertise de l'IFSE.

Comme vous le savez, depuis que le RIFSEEP a été mis en place, [la CGT a dénoncé le gel des primes qui l'accompagnait](#). Le basculement au RIFSEEP a marqué la fin du mécanisme de revalorisation annuelle des primes (50% du bonus de fin d'année était intégré dans l'attribution annuelle initiale). Nous nous félicitons du revirement de doctrine de la DGAFP qui permet la mise en place d'un ré-examen annuel du RIFSEEP, alors que l'IFSE était gelé depuis maintenant 2 années. Pourtant le dispositif est très en deça de nos attentes : **il n'a rien d'un mécanisme de revalorisation automatique**. Il soulève pour nous de très nombreuses interrogations :

- Il laisse de côté trop de collègues
- Il renforcera les inégalités dans l'attribution des primes
- Il repose sur une vision très méprisante de l'engagement professionnel des agents de ce ministère

La campagne de réexamen 2018 ne concerne que 872 agents éligibles : les agents de la filière administrative ayant basculé depuis 2 années au moins dans le RIFSEEP et n'ayant pas bénéficié d'un rebasage soit 29 % seulement des agents. **71 % des collègues laissés en dehors du champ : c'est trop ! Sont laissés de côté : ITRF, enseignant-es et assimilés, nouveaux arrivants (moins de 2 ans), contractuel-les...** Même [les collègues sous-primés qui ont bénéficié d'un rebasage](#) visant à corriger leur situation se voient exclus du dispositif. **Or ce sont l'ensemble des collègues qui attendent un dégel durable** de leur traitement et a minima de leurs primes !

La revalorisation proposée par le SAAM n'a rien d'automatique. **Il reste dans une logique de mérite**, comme à chaque fois déguisée sous les habits de la reconnaissance de l'expertise de quelques un-es. Le dispositif propose 3 forfaits différenciés selon les catégories et va d'année en année renforcer plus encore les inégalités, dans **un effet "boule de neige"** : ceux qui ont déjà beaucoup auront chaque année le maximum tandis que ceux qui avaient peu resteront au forfait intermédiaire ou carrément sans rien ! Notez que l'argent va à l'argent ! Les primes de B représentent 1,25 fois celles des C, les primes de A représentent 1,5 fois celles des B et celles des A+ représentent 2 fois celles des A... Au final le forfait des A+ est 4 fois supérieur à celui des C.

Enfin, le SAAM demande aux directions de classer les agents en fonction de leur expertise et propose des « quotas indicatifs » de classement : 30% d'agents au forfait maximum, 50% au forfait intermédiaire, 20% sans augmentation. **Le dispositif incite à considérer qu'il est normal de priver 20 % des effectifs de toute réévaluation !** Comment cela est-il justifié ? « *Des gens qui ne prennent même pas la peine de venir travailler, oui, il n'y a pas nécessité d'augmenter leurs primes* ». Qui oserait prétendre qu'un-e collègue sur 5 ne fait rien ? **C'est proprement scandaleux !**

La CGT revendique depuis toujours le dégel du point d'indice et l'**intégration des primes dans les salaires** sous forme de points d'indice négociés collectivement. **A court terme, la CGT revendique :**

- La **transparence** et la mise en place de critères objectifs dans l'attribution des primes
- Le rétablissement d'un **mécanisme automatique** de revalorisation annuel des primes mensuelles (IFSE)
- Un mécanisme d'**attribution automatique du CIA** (15 % de l'IFSE par exemple)
- Le **déplafonnement des primes**, hors encadrement supérieur et notamment en catégorie B et C
- La mise en place de **planchers indemnitaires** : **10 000 € annuels minimum** pour tous les agents
- 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 !

Ce sont des discussions que nous pensons urgemment devoir porter au sein du CTAC.