



Primes administration centrale : toujours 20% des personnels punis !

La fin de l'année annonce l'arrivée des cadeaux et de celui tant attendu du CIA, anciennement « bonus de fin d'année ». Mais cette année, les cadeaux risquent d'être bien maigres. L'étude du bilan social est l'occasion de faire le point sur l'attribution moyenne des primes en 2018, traité dans le chapitre 2. Depuis que le RIFSEEP a été mis en place, **la CGT a dénoncé le gel des primes qui l'accompagnait**. Il est confirmé et ce n'est pas le mécanisme de réexamen mis en place par l'administration qui va permettre de corriger les inégalités dans la répartition des primes !

Punitions et injustices

La fin du gel des primes : espoirs et désillusions

Le basculement au RIFSEEP a marqué la fin du mécanisme de revalorisation annuelle des primes (50% du bonus de fin d'année a été intégré dans l'attribution annuelle initiale). Après notre campagne de pétition pour le rétablissement de ce mécanisme, le SAAM a mis en place en 2018 un réexamen annuel des primes. **Mais le dispositif présenté n'a rien d'un mécanisme de revalorisation automatique, contrairement aux recommandations de la DAF aux académies !** Il laisse énormément de collègues en dehors et va renforcer les inégalités. Pire **il repose sur l'idée que 20% des collègues ne mériteraient pas d'augmentation de leur prime** et ce de façon totalement arbitraire sans justification.



Un très faible nombre d'agents revalorisés

La campagne de réexamen 2019 ne permettra de revaloriser que 628 agents sur les 3350 que compte l'administration centrale ! En 2018, 675 agents avaient été revalorisés : sont laissés de côté

	2018	2019
Nombre d'agents revalorisés	675	628
Part des effectifs	21%	18%

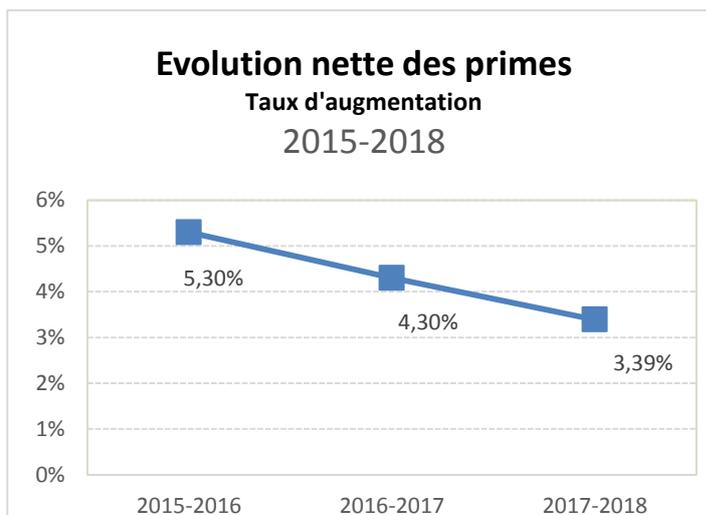
les agents non basculés au RIFSEEP, nouveaux arrivants (moins de 2 ans), contractuels. Même les collègues sous-primés qui ont bénéficié d'un rebasage visant à corriger leur situation se voient exclus du dispositif. Pourtant

l'administration se vante d'intégrer dans cette campagne de revalorisation les ITRF passés au RIFSEEP en 2017. Comment en intégrant des catégories d'agents supplémentaires, l'administration peut-elle revaloriser moins d'agents qu'en 2018 ?

82 % des collègues de l'administration centrale continueront de voir leurs primes gelées ! Pourtant, ils attendent un dégel durable de leur traitement et a minima de leurs primes ! Bienvenue dans l'âge de glace.

Quand l'administration centrale ne respecte pas ses propres recommandations !

Les textes encadrant le RIFSEEP au ministère prévoient une revalorisation de l'IFSE tous les 3 ans. [Une note de la DAF du 5 juillet 2019 encadre le réexamen 2019 pour les services déconcentrés](#) et fixe le principe d'une enveloppe de 4% d'augmentation de l'IFSE. **Le ministère fixe donc le principe d'un réexamen collectif des primes**, modulé uniquement en fonction des catégories : 5% d'augmentation pour les catégories C, 4% pour les catégories B et 3% pour les catégories A. L'inéligibilité à la revalorisation est présentée comme marginale : elle est possible en cas d'insuffisance des acquis de l'expérience professionnelle qui doit être documentée « *par des appréciations convergentes portées par les supérieurs hiérarchiques* ».



Peut-on espérer à l'administration centrale une revalorisation de l'IFSE dans les mêmes conditions que nos collègues des services déconcentrés ? Tout au contraire !

Une revalorisation avec toujours moins de moyens !

Alors que cette année est lancée nationalement la revalorisation du RIFSEEP, la campagne à l'administration centrale se fera avec moins de moyens que l'année dernière. De fait, les chiffres sont formels : **l'augmentation de nos primes BAISSE**. À ce rythme-là, dans 3 ans, nos primes subissent le même sort que le point d'indice : elles seront gelées ! Surtout, nous sommes en dessous de l'enveloppe de 4% d'augmentation dévolue aux services déconcentrés...

Un mécanisme de revalorisation très inégalitaire

[L'administration a choisi de conduire son mécanisme 2018 de forfaits par catégorie](#) : 30% d'agents au forfait maximum, 50% au forfait intermédiaire, 20% sans augmentation. **Parmi les éligibles, 1 collègue sur 5 n'aura rien ? C'est proprement scandaleux !** Et c'est tout le contraire des recommandations faites aux académies...

	Forfait maximum	Forfait intermédiaire	« Punis »
Agents concernés	30%	50%	20%
Catégorie A+	1 200 €	600 €	0 €
Catégorie A	600 €	300 €	0 €
Catégorie B	400 €	200 €	0 €
Catégorie C	300 €	160 €	0 €

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



20% d'agents punis ! Des pratiques d'un autre âge..

« Kevin, les calculs sont pas bons ! »

L'administration nous répète que le mécanisme est différent parce que les primes sont plus élevées à l'administration centrale. Par ailleurs, l'administration reconnaît que la vie est plus chère dans la région parisienne. De fait nos collègues les moins payés doivent s'éloigner de Paris et subissent des temps de transport énormes. Surtout, par rapport au mécanisme de réexamen proposé en académie, nous sommes perdants. **Comme le démontre le tableau ci-dessous, le compte n'y est pas !**

Données : moyenne par corps (bilan social)	Quelques exemples concrets des effets de la revalorisation à l'administration centrale					Taux d'augmentation des services déconcentrés appliqué aux primes de centrale	
	30% des effectifs	Pour la majorité 50% des effectifs	pour 20 % des effectifs !	en moyenne	Taux moyen d'augmentation		
ADJAENES	300,00 €	160,00 €	0,00 €	170,00 €	2,02%	5%	420,00 €
SAENES CN	400,00 €	200,00 €	0,00 €	220,00 €	2,79%	4%	315,00 €
SAENES CS		200,00 €	0,00 €	220,00 €	2,33%	4%	377,00 €
AAE	600,00 €	300,00 €	0,00 €	330,00 €	2,42%	3%	409,00 €

Des revalorisations qui renforcent les inégalités

	2017- 2018	2016-2017
A+	2,56%	3,71%
A	3,59%	4,59%
B	3,50%	4,60%
C	3,58%	3,72%
Moyenne	3,39%	4,30%

La CGT est toujours intervenue pour que les catégories C bénéficient d'un rattrapage de leurs primes et que leurs primes soient mieux revalorisées. On en est loin ! **Au contraire les inégalités se creusent toujours plus au détriment des catégories C.**

Certes les catégories A+ ont un taux d'augmentation un peu inférieur. Mais le raisonnement en pourcentage est trompeur : **l'augmentation nette reste toujours plus élevée**

en catégorie A et A+ et renforce les inégalités. Ainsi, les moyennes de primes 2017 pour les A+ s'échelonnaient entre 31 241€ et 44 222€, l'augmentation en 2017 est non négligeable : entre 1200 et 1640€ d'augmentation en moyenne. En revanche, les taux moyens de primes étant plus bas en catégorie C, le taux d'augmentation de 3,72% ne produit qu'entre 263€ et 372€ d'augmentation en 2017... Il est donc urgent de revaloriser les primes des catégories C !

Moralité : 3 injustices en administration centrale !

1. Les taux d'augmentation moyen de l'IFSE sont inférieurs à ceux préconisés pour les services déconcentrés.
2. Pire, alors que les services déconcentrés font un effort pour améliorer un peu les primes des cat C, **à l'administration centrale ce sont les catégories C dont le taux d'augmentation d'IFSE est le plus bas !**
3. **Enfin 20 % des effectifs éligibles ne percevront pas d'augmentation par pur arbitraire**, alors que la non-augmentation dans les services déconcentrés doit être dûment justifiés par plusieurs rapports concordants et ne concerne qu'une partie très limitée des agents.

Avec la CGT, pour un mécanisme de revalorisation automatique des primes

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 !

L'imposture du plafond

Vous l'avez sans doute entendu quand vous demandez une augmentation : « *c'est compliqué, tu es au plafond !* ». C'est l'argument de l'administration pour justifier les faibles revalorisations des catégories C : « *Nous n'avons pas pu faire plus car trop de ces personnes avaient atteint le plafond* ».

Plafond : de quoi parle-t-on ?

Les « plafonds » des primes sont les montants maximums qui peuvent être versés annuellement aux agents, groupe par groupe et en fonction de leur corps. Ces plafonds ont été définis au niveau interministériel à des niveaux permettant d'intégrer l'ensemble des ministères, ministère des finances compris. Ils se composent de deux parties : un plafond IFSE et un plafond CIA qui doivent être additionnés.

Agents au plafond : l'exception !

Le plafond des primes de catégorie C est de 13 600 € pour le groupe 1 et de 13 200€ pour le groupe 2. **Combien de cat C ont plus de 13 000 € de primes à la centrale ?** À la lecture du bilan social, c'est le cas de 5 personnes pour une population de 350 personnes ! Non les catégories C n'atteignent pas le plafond de primes à l'administration centrale. **La plupart des agents, quelle que soit leur catégorie n'atteignent pas les plafonds ! Il y a donc de fortes marges de progression à la centrale en matière de primes** pour les administratifs.

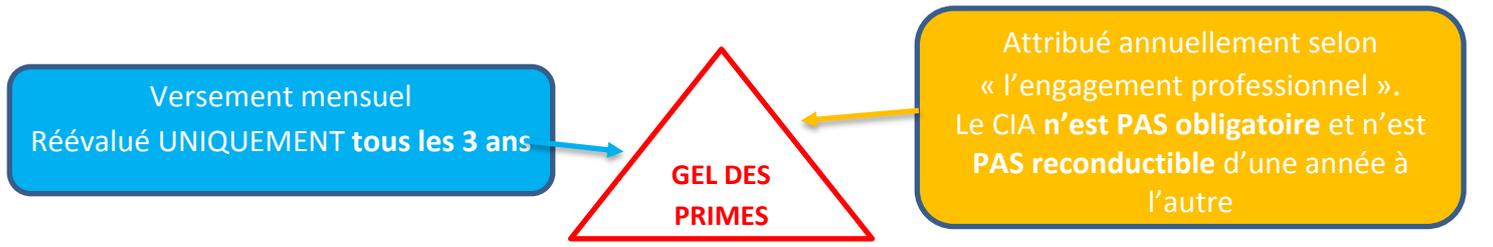
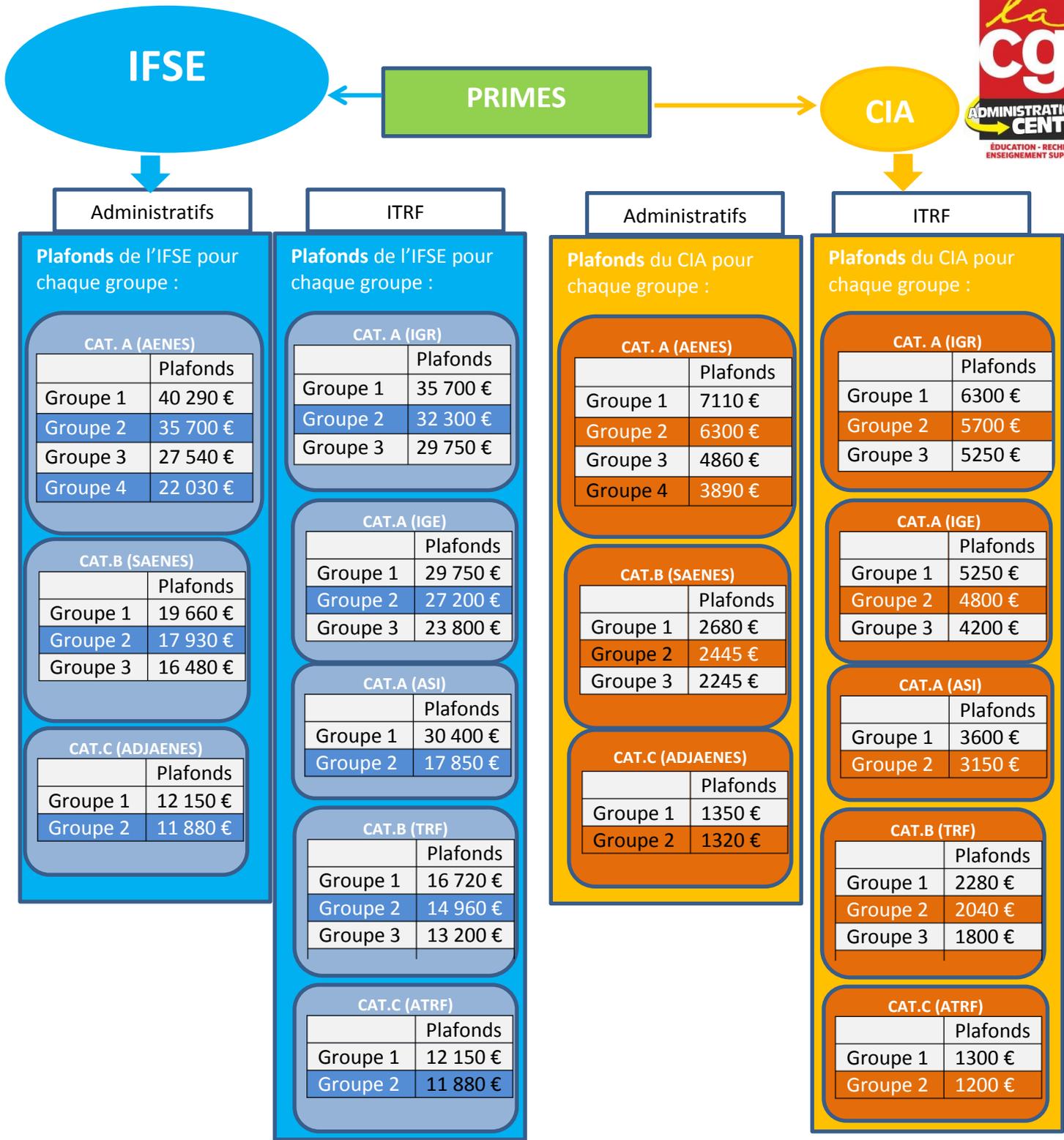
La réalité de la centrale est en effet toute autre : les attachés hors classe du groupe 1 touchent en moyenne 32 100 € (plafond 47 400 €) ; les attachés principaux touchent en moyenne 21 500 € ; les attachés 14 400 €. Le décile supérieur de toutes les catégories SAENES est à 15 000 € (plafond 22 340 €). La moyenne des ADJAENES P1 est à 9 600 € (plafond à plus de 13 000 €).



Jugez par vous-mêmes !

**En annexe, retrouvez tous les plafonds du RIFSEEP :
Pensez bien à additionner le plafond IFSE + le plafond CIA**

Pour rappel : les primes des corps non basculés au RIFSEEP (enseignants notamment) sont alignés sur les plafonds RIFSEEP



Suis-je au plafond de mes primes ?

IFSE égal au plafond + CIA < plafond = je ne suis pas au plafond de mes primes

IFSE < plafond + CIA égal au plafond = je ne suis pas au plafond de mes primes

IFSE égal au plafond + CIA égal au plafond = je suis au plafond de mes primes