

20% de tire au flanc à la centrale ? Non, mais ça va pas ! Ré-examen du RIFSEEP : pour une vraie revalorisation des primes pour tous !

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 a été intégré dans l'attribution annuelle initiale). Après notre campagne de pétition pour le rétablissement de ce mécanisme, le SAAM semble enfin avoir entendu la demande des agents d'un ré-examen annuel des primes. **Mais le dispositif présenté n'a rien d'un mécanisme de revalorisation automatique.** 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.** Un vrai scandale !



Le RIFSEEP ou le syndrome de la crêpe au sucre :
- L'administration : « Avec le RIFSEEP, il n'y a plus de revalorisation annuelle »
- La CGT : « Vous avez une prime ? Vous avez un budget ? Donc vous pouvez faire des augmentations... »

Une campagne de revalorisation arrachée par la mobilisation

Le SAAM a présenté un [dispositif de réexamen annuel de l'attribution de base des primes](#) (IFSE), qui prendra effet sur les payes de novembre pour l'année 2018 (avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2018). Les années suivantes, la campagne de réexamen sera menée au printemps. Ce ré-examen annuel n'était pas encouragé dans les premiers textes d'application du RIFSEEP et est une réponse, au niveau interministériel et ministériel, à la mobilisation des agents et de leurs syndicats. **La seule bonne nouvelle** est que cette campagne **intégrera les augmentations de façon pérenne** dans les primes mensuelles.

71 % des collègues laissés en dehors du champ : c'est trop !

La campagne de réexamen 2018 ne concerne que 872 agents éligibles (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. **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 !



« Etoile des neiges,
Pays merveilleux,
Où toutes les primes
Sont au-gmen-tées »

20% de tire-au-flanc à la centrale ? Non mais ça va pas !

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 collègue sur 5 ne fait rien ? **C'est proprement scandaleux !**

	Forfait maximum	Forfait intermédiaire	Tire au flanc	Effectifs
Quotas "indicatifs"	30 %	50 %	20 %	872
Catégorie A+	1 200 €	600 €	0 €	12
Catégorie A	600 €	300 €	0 €	430
Catégorie B	400 €	200 €	0 €	234
Catégorie C	300 €	160 €	0 €	200

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.

Un réexamen qui renforce les inégalités

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 !



Patatras... Quand le réexamen a un effet boule de neige renforçant les inégalités !

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 !

Pour des agents heureux : transparence et primes décentes pour tous !

Du 29 novembre au 6 décembre, pour défendre notre statut, notre déroulement de carrière et pour nos primes : votez CGT !