



Le Père Fouettard sévit en septembre !

Versement de la prime au mérite, du CIA

Paris, le 26 septembre 2018

« Pour la première fois en 2018, tous les agents relevant du RIFSEEP vont bénéficier du complément indemnitaire annuel (CIA) à l'issue de la campagne d'entretien professionnel. Cette prime permettra de prendre en compte l'investissement de chacun au service de l'action du ministère ».

Courriel du 13/04/18 de monsieur Barbaret, secrétaire général du Ministère, à l'ensemble des agents.

Dès cette année, le Ministère veut faire effectivement bon élève auprès du gouvernement et développer la rémunération au mérite pour les fonctionnaires, à travers le CIA.

Rappelons que le CIA est la deuxième part du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expérience et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), qui est composé de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), que vous touchez tous les mois et le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) qui est fondé sur l'engagement professionnel et la manière de servir, ... autrement dit de la côte d'amour.

L'attribution du CIA est :

- ▶ liée aux résultats, à l'implication dans les projets de l'administration, à la capacité à s'adapter aux exigences du poste ; ainsi pour fixer le montant, il pourra être tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs ou qualitatifs, préalablement fixés dans l'entretien professionnel ;
- ▶ limitée à un pourcentage du régime indemnitaire globale, fixée par catégorie, à 15 % pour la catégorie A, 12 % pour la catégorie B et 10 % pour la catégorie C ;
- ▶ entièrement modulable, facultatif, il peut être décidé de l'attribuer à toutes les catégories de personnel ou à certaines d'entre elles uniquement, ; il n'a pas vocation à être reconduit automatiquement tous les ans ;
- ▶ liée aux enveloppes budgétaires catégorielles annuelles ; traduction : pas de budget, pas de prime !

La note du secrétaire général du 21/06/18 vient préciser les modalités d'attribution du CIA pour l'année 2018 au Ministère.

Les bénéficiaires sont les inégalités et la discrimination !

Sont éligibles au CIA et à la part variable pour les agents contractuels, les agents présents au 31/12/2017 et ayant exercé *a minima* 4 mois en 2017. Retenons que les agents titulaires rémunérés sur les crédits de leur établissement public (sur crédits de titre 3) ne sont pas éligibles au CIA prévu par le ministère et, seuls les agents contractuels rémunérés sur crédit du Ministère, sur titre 2, peuvent bénéficier d'une part variable.

Inégalités

Dans une annexe de la note de gestion relative aux règles indemnitaires, l'administration rappelle que le montant moyen de CIA doit être fixé en fonction des contraintes budgétaires des différents établissements publics qui rémunèrent leurs agents.

- Rappelons que lors du Comité Technique du 12/07/18 de la BNF, la direction de la bibliothèque a annoncé qu'elle n'était pas en capacité de garantir un CIA au regard des difficultés budgétaires que rencontre l'établissement !!!
- Rappelons également que parallèlement à cette campagne d'attribution du CIA, le ministère propose de multiplier les Etablissements Publics qui rémunéreraient directement leurs agents sur leurs crédits : le musée d'Orsay, le Centre des Monuments Nationaux, le Château de Versailles pour le 1^{er} janvier 2019, et à terme tous les Etablissements Publics. C'est le projet de gestion directe.
- Loin de réduire les écarts indemnitaires des agents suivant l'affectation, le ministère va accroître les inégalités !!!

Discrimination

De manière sibylline, la note de gestion sur le CIA revient sur la proratisation du CIA en fonction de la quotité de travail de l'agent : « *il vous appartient de tenir compte du temps de présence de l'agent sur l'année dans la détermination des attributions* ». La proratisation du CIA, autorisée par le ministère constitue de toute

évidence une mesure discriminatoire indirecte fondée sur le sexe. Le ministère ne peut ignorer que la majeure partie des emplois à temps partiels sont occupés par des femmes.

Alors que la note de gestion relative à la mise en œuvre du CIA au ministère de la Transition Ecologique et Solidaire et le ministère de la Cohésion des Territoires précise en préambule « *rappel général : le CIA doit être déterminé sans discrimination et sans introduire d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui ne tiendraient pas compte de l'engagement professionnel et la manière de servir* », le Ministère de la Culture se lave les mains de potentielles dérives des différents services.

Quel montant ? Circulez y' a rien à voir !

- 3,7 millions d'euros sont dédiés au versement du CIA pour l'année 2018.
- Plus précisément, pour chaque agent, un montant de référence est défini selon le groupe de fonction RIFSEEP dont relève le poste de l'agent.
- Ce montant de référence est différent suivant la catégorie A, B, C. Il faut en conclure que pour le Ministère, un collègue de catégorie C est par principe moins investi professionnellement qu'un collègue de catégorie A !
- Si les règles générales d'application de cette prime relève bien du Ministère, le choix de moduler est bien une décision propre à chaque service.
- Un chef de service va pouvoir jouer à l'apprenti sorcier et semer, par la même occasion, la zizanie dans les services puisqu'il peut moduler le montant de référence de 25 % à 175 %.

A n'en pas douter, le CIA a pour effet de briser les équipes de travail et les réseaux de solidarité sur les lieux de travail. Car, la règle d'application de ce dispositif se fait à budget constant : si on veut augmenter la prime de Paul, il faudra diminuer celle de Pierre. et le tout dans l'opacité la plus totale.

Prenons l'exemple d'un montant de référence pour un corps donné de 600€, le chef de service peut faire le choix de ne donner que 150€ à quelques uns de ses agents et de donner à d'autres presque 1 000€.

Or, l'agent méritant peut être aussi bien un agent qui a toujours fait son travail correctement, qu'un agent surdiplômé par rapport au niveau de poste qu'il occupe, ou un agent très dévoué. Un non méritant peut être celui qui ne fait pas le travail attendu, celui qui est malade, celui qui conteste ou revendique,...

Pour la CGT, il n'est pas justifié que le chef de service ait le pouvoir de différencier la rémunération de ses agents !

Chaque agent recevra une notification écrite du montant qu'il va percevoir, tel est l'engagement du Ministère. Par contre, l'agent n'aura pas le montant de référence pour comparer la somme qu'il aura perçu !!!

La CGT a interrogé à plusieurs reprises le Ministère pour connaître l'ensemble des montants de référence des différents corps. Mais, le Secrétariat Général n'a pas souhaité fournir d'information précise sur la ventilation du CIA. Toujours l'opacité !

Nous ne savons même pas si le montant de 420€, cité dans la note de gestion pour la catégorie C filière accueil et surveillance pour illustrer la mécanique, est réel ou non !!!

Là encore, le ministère, préférant l'opacité, se distingue d'autres départements ministériels qui ont fait le choix dans leur circulaire de publier l'ensemble des montants de référence du CIA.

En outre, le ministère a refusé de mettre à l'ordre du jour du Comité technique ministériel ce point ; l'opacité encore et toujours !

Le ministère de la culture : une start-up pour développer les inégalités ?

Alors que Françoise Nyssen s'était engagée à réduire les inégalités de traitement dès 2018 avec un plan de rattrapage indemnitaire, elle fait exactement le contraire avec le versement du CIA !

Plus que jamais la CGT s'oppose à une mesure basée sur la modulation, l'injustice, l'opacité et la tête du client, en trois lettres, le CIA ! Nous réitérons notre demande de transfert des crédits dédiés au CIA à des mesures pérennes qui sont la revalorisation des socles de l'IFSE et l'alignement sur le socle le plus haut de chaque catégorie.

Vive la justice !

Et que vive l'égalité de traitement au Ministère de la Culture !