



Prime COVID-19, CIA, IFSE etc.

# L'indemnitaire à la tête du client, ça suffit comme ça !

**La gestion scandaleuse de la prime COVID-19 confirme, une fois de plus, que la rémunération indemnitaire est laissée à l'appréciation discrétionnaire de la hiérarchie et génère inégalités et opacité.**

## Prime COVID-19 : le grand cafouillage.

Censée récompenser les personnels ayant connu un surcroît de travail significatif et quantifiable, la prime COVID-19 révèle une fois de plus les failles de la politique de rémunération par primes. D'abord les enveloppes ont été différentes entre ministères. Mais surtout, au sein de l'Éducation nationale, les modalités ont fortement varié entre académies.

Nombre de collègues rentrant dans les critères restrictifs affichés (surcroît de travail ou présence sur site) n'ont pourtant pas été proposés. Dans certaines académies des supérieur-es hiérarchiques ont manqué les remontées faute de recensement exhaustif. Tout aussi scandaleux, certaines académies n'auraient même pas dépensé la dotation allouée et fait remonter des crédits au Ministère. Quant aux EPLE, il a été considéré que les collègues n'avaient « pas travaillé » ou « moins travaillé » ! C'est faire peu de cas de la veille pendant le confinement, de la surcharge de travail post-confinement ou à la rentrée la gestion du traçage COVID des élèves, la gestion des remplacements, ... Tout cela a bien impacté la santé et les conditions de travail des collègues. Dans certaines académies, des taux différenciés ont été appliqués en toute opacité.

Cette prime est donc un vrai fiasco et c'est bien pour cela qu'il aurait fallu une prime équitable pour toutes et tous.

## CIA : de fortes disparités injustifiables

Sous prétexte d'individualiser les rémunérations pour récompenser les plus méritant-es, **le complément indemnitaire annuel (CIA)** est distribué de façon très variable sur des critères particulièrement flous ! Trop souvent, on cache aux organisations syndicales les montants alloués et elles peinent à obtenir une transparence totale sur les enveloppes. **Ce n'est pas acceptable !**

Sous prétexte d'avoir des politiques indemnitaires académiques, on observe des disparités particulièrement fortes entre collègues selon les lieux d'exercice. Même

montant de 500 euros pour toutes les catégories à Nancy-Metz. Pour les catégories C, 120 euros à Lyon, 300 à Paris, 200 à Versailles, 300 euros fixes et 100 euros variables à Aix-Marseille.. Pour les catégories A, 700 euros en Normandie, 100 euros à Lyon mais des montants plus importants pour les attaché-es en services académiques, des directeur-trices qui touchent plusieurs milliers d'euros etc. Elle a bon dos la politique académique ! Surtout quand elle est opaque et que l'administration peut faire ce qu'elle veut.

**Parfois des recours ont été possibles et acceptés alors que dans certaines académies l'enveloppe a été consommée immédiatement par le secrétariat général, laissant les éventuels dossiers lésés sans moyens de recours. Plus que du cafouillage, c'est une mise en concurrence abjecte et une dévalorisation du travail de l'ensemble des personnels !**



## RIFSEEP : des groupes de fonction illisibles, des cartographies élastiques entre académies

Avec l'entrée en vigueur du RIFSEEP, ont été mis en place des « groupes de fonctions » (4 pour les attachés-es, 3 pour les SAENES, 2 pour les ADJAENES) qui sont une vraie remise en cause du statut de la Fonction publique qui ne connaît que les corps et les grades. Au prétexte de mieux rendre compte des fonctions exercées par les agent-es, **le ministère a surtout développé un système inégalitaire, renforçant la concurrence entre collègues !**

En effet, les critères de classement dans les groupes de fonctions sont variables, imprécis et illisibles : responsabilités d'encadrement, autonomie, proximité au-à la chef-fe... **c'est le grand flou !**

Ils étaient sensés être révisibles, ils ne le sont pas. Dans la pratique, on constate des classements aléatoires, rarement en adéquation avec les fonctions exercées. Fréquemment le changement de groupe de fonctions correspond de fait à la disponibilité d'un contingent suite à un départ d'un-e collègue. Cela n'aide pas non plus à la mobilité car, avec le blocage des salaires, chaque sou compte. Alors, pourquoi un-e agent-e risquerait-il-elle de perdre de l'argent en changeant de poste puisqu'il n'est pas possible de savoir si le groupe obtenu antérieurement va être conservé sur le nouveau poste en cas de

mutation ?

**Dans certaines académies les montants de l'IFSE sont différenciés également selon les grades.** Ajoutons à cela que bien souvent il faut différencier les montants alloués aux personnels logés et non logés ! Et chaque académie établit sa propre cartographie des montants de l'IFSE mensuelle par groupe de fonctions ! Au final un-e SAENES classe normale groupe 3 à Lyon ne touchera pas la même IFSE qu'un-e SAENES classe normale groupe 3 à Nantes, ou même à Grenoble alors qu'il s'agit de la même région académique... alors même que leurs « fonctions » peuvent être similaires. **Rendre le système plus juste et plus lisible qu'ils disaient ? C'est raté !**

Le RIFSEEP et ses groupes de fonctions ont plutôt cassé les logiques de travail collectif, ont suscité rancœurs et divisions entre personnels. En lieu et place d'une véritable requalification des postes dans les corps ou grades supérieurs, les groupes de fonctions sont un leurre pour les personnels. Pour 30 euros bruts supplémentaires, l'administration accentue la charge de travail ou confie des missions relevant de la catégorie supérieure.

### Non à l'individualisation des rémunérations !

Avec le gel du point d'indice, les primes ont pris de plus en plus de place dans nos rémunérations. Loin de corriger les « inégalités », sous prétexte de récompenser les plus méritant-es, elles renforcent au contraire les inégalités en mettant les collègues en concurrence.

La CGT revendique :

- ◆ une revalorisation salariale immédiate de 400 euros pour toutes et tous ;
- ◆ l'intégration du régime indemnitaire dans le traitement indiciaire par transformation en points d'indice ;
- ◆ l'abrogation du dispositif RIFSEEP ;
- ◆ la hausse de la valeur du point d'indice et une revalorisation de l'ensemble des grilles indiciaires avec un rythme d'avancement unique dans un seul grade ;
- ◆ des ratios de promus/promouvables de 100 % par corps qui permettront à l'ensemble des personnels d'atteindre le dernier grade avant de partir à la retraite ;
- ◆ la fin des inégalités de salaire femme/homme (fin des régimes indemnitaires et primes, prise en compte pour l'avancement et la retraite des périodes d'activité partielle ou d'inactivité liées à la parentalité...).

**Dans l'immédiat, application du RIFSEEP aux personnels contractuels et pour les personnels en PACD/PALD.**

