

COMMUNIQUÉ RIFSEEP FONCTIONNAIRES CAMPAGNE CIA 2018

La DRH du Ministère des Armées a réuni les organisations syndicales le 13 février 2018 au sujet de la **prochaine campagne du Complément Indemnitaire Annuel 2018** prévu par le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel des fonctionnaires.

La campagne CIA 2017 aurait causé beaucoup de frustrations et fait l'objet de nombreuses critiques. La DRH a donc proposé de dialoguer avec les organisations syndicales afin d'aboutir à une position consensuelle.

Elle a rappelé les contraintes des textes interministériels (notamment la discrimination au mérite par l'interdiction de donner la même chose à tous les agents ainsi que la non reconduction automatique d'une année sur l'autre). Elle a souligné le montant important et dorénavant croissant de cette part de revenu des fonctionnaires. Les fonds de tiroir des reliquats de gestion n'étant pas encore connus, elle a refusé de donner des chiffres et a laissé entendre qu'ils seraient sans doute supérieurs à 20M€. **Son objectif est une mise en paie avant l'été 2018. La présence de l'agent au 30 juin est la condition pour pouvoir en bénéficier.**

Après quelques échanges « picrocholins », **on s'orienterait vers des bornes de gestion par corps** où la borne basse représenterait « objectifs atteints » et la borne haute « objectifs dépassés ». **L'amplitude entre bornes serait plus grande pour la catégorie B que C, A que B et A+ que A.** Les employeurs auront cependant toujours la possibilité d'une modulation de 0 à 100%, dans les limites des plafonds réglementaires et de leur quota budgétaire.

La DRH MINARM doit revoir les employeurs avec pour objectif la publication d'une circulaire début mars.

ANALYSE CGT

Pour améliorer le pouvoir d'achat des agents, la CGT revendique une revalorisation de la valeur du point d'indice, la suppression de la journée de carence, une amélioration des déroulements de carrière avec notamment une augmentation des taux pro/pro et un renforcement des recrutements statutaires. Or c'est l'inverse qui est fait. Même le PPCR a été repoussé et l'augmentation de la CSG a fait l'objet d'une compensatrice qui ne sera pas revalorisée. Dans ces conditions, la DRH MINARM a beau jeu de faire miroiter un Complément Indemnitaire Annuel mirobolant.

Ceci participe de la mise en concurrence entre agents (« le mérite ») mais aussi entre départements ministériels (« l'attractivité »).

Les primes d'engagement professionnel, de performance, de résultat, ... transforment le travailleur en ressource humaine. Il est, à travers ses qualités physiques et intellectuelles, incorporé à une production, au même titre qu'une matière première. Son degré d'aliénation est élevé car la ressource monétaire qu'il va percevoir va dépendre étroitement de sa productivité sur une durée précise. Il est condamné à la performance perpétuelle. La pression s'impose à lui par les objectifs à atteindre et par la mise en concurrence avec ses collègues dans un contexte budgétaire volontairement limité.

La prime de performance correspond à la rémunération à la pièce ou à la tâche d'hier. Mais ce n'est pas le nombre et la qualité des pièces produites qui sont appréciés par l'employeur, c'est la compétence déployée et son degré de mobilisation par le travailleur à un moment donné pour une production donnée. Il s'agit donc d'un levier managérial qui induit des pratiques qui se révèlent à terme toxiques pour les agents.