



Chronique de l'AC !

Janvier/Février 2014

Le syndicat CGT d'administration centrale vous offre en ce début d'année **2014** un dossier «Primes» **2013**

Dans ce dossier, nous vous présenterons le bilan des primes 2013 qui ont été présentées aux organisations syndicales les 19, 20 et 21 novembre dernier lors des CIC (Commissions indemnitaires consultatives), d'une part, et les perspectives annoncées par le projet gouvernemental d'indemnité de fonction, d'expertise et d'engagement professionnel (IFEFP), d'autre part.

Nous vous donnerons des éléments statistiques, puis nous vous expliquerons pourquoi la CGT est défavorable aux primes (sauf lorsqu'il s'agit de compenser des sujétions particulières) et demande leur intégration dans le salaire indiciaire.

Nous ne pourrions pas fournir d'éléments sur les primes des IPEF, des IADD et IGADD, ni des administrateurs civils car la DRH considère que les représentant-e-s du personnel (y compris les élu-e-s de ces corps) n'ont pas à les connaître. Il est vrai que le référé n° 64135 du 22 juin 2012 établi par la Cour des Comptes sur la gestion des IPEF remarquait : *«Le centre interministériel de gestion n'a pas pu fournir d'élément permettant d'apprécier l'évolution des primes et indemnités versées (aux IPEF). Cela manifeste une déficience réelle de leur gestion administrative.»*

Nous reconnaissons toutefois que pour les autres catégories de personnel, notre ministère est un des plus transparents. Nos CIC n'existent pas ailleurs. Elles ont été obtenues par les organisations syndicales, non pour cogérer les primes avec l'administration mais pour pouvoir informer et défendre les personnels. Car notre ministère n'est, en revanche, ni parmi les plus généreux (en particulier pour les corps administratifs) ni parmi les plus égalitaires (ainsi, les primes des catégories B et C ne sont pas modulées au ministère des finances, où elles sont aussi les plus élevées).

Bilan statistique des primes 2013

Les moyennes indiquées par service ont été calculées sans inclure les compléments exceptionnels éventuels, car ceux-ci ne bénéficient qu'à un très petit nombre d'agents. Néanmoins, leur montant est pris sur la dotation attribuée à chaque service, influe sur la moyenne et ampute la somme à répartir à l'ensemble des agents.

Pour des raisons de confidentialité, nous ne fournissons pas de commentaire ni d'indication sur les montants minimum et maximum attribués lorsque le nombre d'agents dans un service est inférieur à 5.

Les chiffres utilisés sont ceux présentés en CIC, compte non tenu des modifications effectuées à la demande des organisations syndicales à l'issue de ces réunions pour corriger des erreurs matérielles ou des situations particulièrement anormales. En effet, un certain nombre de ces rectifications sont «à l'étude», sans que nous ayons eu de retour sur la décision finalement prise.

Pour la PFR, les tableaux ne portent que sur la part Résultats. La DRH refuse de communiquer la part Fonctions lors des CIC. Cependant, on observe que des agents dont la part Fonctions augmente voient leur part Résultats diminuer, pour des raisons d'économie de la dotation, ce qui n'est absolument pas prévu par les textes régissant cette prime. Les parts Fonctions (anonymisées) doivent être examinées chaque année en comité technique.

Chaque fois que le nombre d'agents est au moins égal à 5, nous indiquons un ratio mini/maxi : il s'agit du rapport entre le coefficient le plus élevé et le coefficient le plus faible, ce qui permet de se rendre compte des écarts de primes au sein d'un même grade et entre directions. Par exemple, pour les SA de classe exceptionnelle : au SG, la part résultats la plus basse est de 1,8 et la plus haute de 6, soit un ratio mini/maxi de $6/1,8 = 3,3$, tandis qu'à la DGPR, où le minimum est de 2,3 et le maximum de 4,3, le ratio est de $4,3/2,3 = 1,9$. Ce qui signifie qu'au SG, l'agent le mieux primé reçoit 3,3 fois plus que l'agent le moins primé, et à la DGPR «seulement» 1,9 fois plus.

L'harmonisation inclut la DPMA pour les corps qui perçoivent la PFR. Elle inclut la DSCR pour les corps qui perçoivent l'ISS, car celle-ci est versée au titre de l'année 2012, avant que les agents soient placés en PNA au ministère de l'intérieur. Elle n'inclut pas les agents en PNA issus du ministère des finances, dont ni les barèmes ni les montants ne sont comparables à ceux des MEDDE/METL. La zone d'harmonisation comprend également des services à compétence nationale (CP11, CMVRH), la MILOS Île-de-France et quelques agents isolés. Cela nous amène à un périmètre d'administration centrale de plus en plus étendu, incluant des agents qui ne se trouvent pas réellement en administration centrale et que ni la DRH qui les harmonise ni les organisations syndicales ne connaissent, tandis que des agents qui eux travaillent en administration centrale (principalement à la DGEC, à la DGPR et au CGDD) ne sont ni représentés ni informés. La CGT demande que les commissions indemnitaires consultatives soient compétentes pour l'ensemble des agents travaillant en administration centrale, quels que soient leurs ministères d'origine.

Administration centrale – PFR catégorie A – Part Résultats 2013 – attachés, inspecteurs des affaires maritimes

Ce que prévoit la circulaire :

- une part Résultats plancher de 2,
- une part Résultats moyenne de 3,25.

Service	Nombre d'agents	moyenne	Mini/maxi (si nombre d'agents ≥ 5)		Ratio mini/maxi	Augmentation moyenne 2013/2012	Nombre de compléments exceptionnels versés
Cabinet	2	5,48	-	-	-	0	0
CGDD	28	3,24	1,76	4,5	2,6	0,11	1
CGEDD	2	3,3	-	-	-	0,2	0
DGALN	85	3,19	2	4,5	2,3	0,09	10
DGEC	10	3,14	2,6	3,95	1,5	0,2	1
DGITM	92	3,24	1,42	5	3,5	0,1	0
DGPR	18	3,31	2,7	4,7	1,7	0,04	0
DPMA	2	3,15	-	-	-	-0,03	0
SG (part R la plus basse > 0)	156	3,21	0 (0,1)	5,7 (5,7)	∞ (57)	0,21	0

Ce que nous remarquons :

- 5 services sur 9 n'atteignent pas la moyenne de 3,25 prévue par la circulaire,
- la moyenne atteinte sur l'ensemble de la zone d'harmonisation (incluant les services à compétence nationale CPII, CMVRH, la MIILOS Île-de-France et quelques agents isolés) est de 3,23. Un peu plus de 15 000 euros n'ont ainsi pas été affectés à la part Résultats versée aux attachés et inspecteurs des affaires maritimes d'AC,
- 48% des agents ont une part Résultats inférieure à 2,5 et 6% une part supérieure ou égale à 4,5,
- la DGALN distribue 83% des compléments exceptionnels non reconductibles mais a une des moyennes hors compléments les plus basses,
- l'écart entre la part Résultats la plus élevée et la plus basse va de 1,5 à la DGEC à 57 au SG
- sur l'ensemble de la zone d'harmonisation, l'augmentation moyenne par rapport à 2012 est de 0,15, soit 396 euros,
- 23% des agents n'ont aucune augmentation (ou, pour 4 agents, une baisse). Les augmentations les plus basses sont celles de la DGALN et de la DGPR mais la DGPR a une moyenne haute (les chiffres concernant le cabinet et la DPMA sont peu significatifs compte tenu de faible nombre d'agents).

Ce que prévoit la circulaire :

- une part Résultats plancher de 1,5,
- une part Résultats moyenne de 3,25.

Service	Nombre d'agents	moyenne	Mini/maxi (si nombre d'agents ≥ 5)		Ratio mini/maxi	Augmentation moyenne 2013/2012	Nombre de compléments exceptionnels versés
Cabinet	2	3,4	-	-	-	0,1	0
CGDD	25	3,2	1,7	5	2,9	0,17	1
CGEDD	11	3,06	2,5	3,6	1,4	0,19	0
DGALN (part R la plus basse > 0)	51	2,9	0 (0,6)	4,5 (4,5)	∞ (7,5)	0,06	15
DGEC	12	3,09	1,5	4,5	3	0,18	2
DGITM	52	3,19	1,9	4,35	2,29	0,13	1
DGPR	3	3,32	-	-	-	0,08	0
DPMA	5	3,3	3	3,8	1,3	0,08	0
SG	80	3,1	1,1	4,5	4,1	0,24	1

Ce que nous remarquons :

- 6 services sur 9 n'atteignent pas la moyenne de 3,25,
- la DGALN, qui verse 75% des compléments exceptionnels non reconductibles, a la moyenne la plus basse et l'écart minimum/maximum le plus élevé (près de 6 fois plus élevé que la DPMA qui a l'écart le plus bas, une des moyennes les plus hautes et une augmentation moyenne 2012/2013 certes faible mais... plus élevée que la DGALN).
- sur l'ensemble de la zone d'harmonisation (incluant les services à compétence nationale CPII, CMVRH, la MIILOS Île-de-France et quelques agents isolés), la moyenne atteinte n'est que de 3,17. Ce sont donc près de 50 000 euros qui n'ont pas été affectés à la part Résultats versée aux attachés principaux et inspecteurs principaux des affaires maritimes d'AC,
- même en incluant les compléments exceptionnels (qui ne concernent que 8% des agents), la moyenne n'atteint pas 3,25. Elle est de 3,21,
- 14,8% des agents n'ont aucune augmentation (ou, pour 2 agents, une baisse). Les augmentations les plus faibles sont celles de la DGALN, de la DGPR et de la DPMA (mais la DGPR et la DPMA ont des moyennes hautes).

**Administration centrale - Catégorie A - ISS 2012 versées en 2013 – modulation des coefficients individuels -
ITPE du 1^{er} au 6^{ème} échelon, ITPE à/c du 6^{ème} échelon**

Ce que prévoit la circulaire :

- une moyenne de 1,01,
- une fourchette de 0,85 à 1,15.

Service	Moyenne	Mini/maxi (si nombre d'agents ≥ 5)		Ratio mini/maxi	Évolution moyenne 2011/2012 des montants en %	Nombre d'agents	Nombre de compléments exceptionnels versés
CGDD	1,01	0,850	1,2	1,4	+ 2,6%	26	0
CGEDD	-	-	-	-	-	1	0
DGALN	1,01	0,850	1,150	1,3	+ 1,9%	73	3
DGEC	1	0,950	1,150	1,2	+ 3,1%	8	0
DGITM	1,04	0,850	1,2	1,4	+ 2,4%	81	2
DGPR	1,02	0,850	1,150	1,3	+ 0,8%	35	1
DSCR	1,02	0,9	1,250	1,4	+ 2,8%	9	1
SG	0,98	0,850	1,350	1,6	+ 1,5%	101	1

Ce que nous remarquons :

- sur l'ensemble de la zone d'harmonisation (incluant les services à compétence nationale CPII, CMVRH, la MIILOS Île-de-France et quelques agents isolés), la moyenne atteinte est de 1,018,
- 39,9% des agents ont un coefficient inférieur à 1,
- les écarts mini-maxi sont à la fois plus resserrés et plus homogènes d'un service à l'autre que ceux observés chez les attachés,
- le SG a à la fois l'écart le plus grand et la moyenne la plus basse (mais il faut tenir compte du fait que les thésards de l'ENTPE sont rattachés à ce service).

Ce que prévoit la circulaire :

- une moyenne de 1,01,
- une fourchette de 0,735 à 1,225,
- les intervalles de modulation peuvent être portés à 0,25 (au lieu de 0,50 pour les autres groupes).

Service	Moyenne	Mini/maxi (si nombre d'agents ≥ 5)		Ratio mini/maxi	Évolution moyenne 2011/2012 des montants en %	Nombre d'agents	Nombre de compléments exceptionnels versés
CGDD	1,01	0,760	1,2	1,6	+ 2,5%	16	0
CGEDD	1,01	0,735	1,150	1,6	+ 5,9%	21	0
DGALN	0,99	0,735	1,225	1,7	+ 0,12%	29	3
DGEC	0,84	-	-	-	+ 10,1%	2	0
DGITM	1,01	0,750	1,275	1,7	+ 1,3%	66	2
DGPR	0,99	0,850	1,150	1,4	+ 5,8%	10	0
DSCR	1,14	-	-	-	+ 3,5%	2	0
SG	1,01	0,735	1,3	1,8	+ 3,4%	66	0

Ce que nous remarquons :

- 67,7% des agents ont un coefficient inférieur à 1 sur l'ensemble de la zone d'harmonisation (incluant les services à compétence nationale CPII, CMVRH, la MIILOS Île-de-France et quelques agents isolés),
- si les écarts mini-maxi sont globalement plus élevés que dans le 1er niveau de grade, ils demeurent très inférieurs à ce qui est constaté pour les attachés principaux,
- les pourcentages d'augmentation en montants sont en revanche extrêmement variables : de + 0,12% à la DGALN (dont la moyenne est pourtant basse alors qu'elle a indiqué en CIC avoir dépassé son enveloppe et ne pas pouvoir augmenter plus d'agents) à + 5,9% au CGEDD.

Administration centrale - PFR catégorie B – Part Résultats 2013 – secrétaires d'administration et de contrôle

Ce que prévoit la circulaire :

- une part Résultats plancher de 2,
- une part Résultats moyenne de 3,20 (soit + 0,10 par rapport à 2012),
- une part Fonctions augmentée de 0,20 en administration centrale par rapport à 2012.

Service	Nombre total d'agents (SA CE + SA CS + SA CN)	Moyenne – Mini/Maxi (si nombre d'agents ≥ 5)											Nombre de compléments exceptionnels versés	
		SA CE moyenne	SA CE			SA CS moyenne	SA CS			SA CN moyenne	SA CN			
			mini	maxi	Ratio mini/maxi		mini	maxi	Ratio mini/maxi		mini	maxi		Ratio mini/maxi
Associations	8	3,79	-	-	-	3,19	-	-	-	3,59	-	-	-	0
Cabinet	17	3,26	2	4,79	2,4	3,82	2,22	4,76	2,1	2,85	2	3,77	1,9	0
CGDD	64	3,33	2	6	3	3,94	2	5,8	2,9	2,65	0,37	4,22	11,4	0
CGEDD	26	3,19	2,3	4,39	1,9	3,12	2	3,3	1,7	3,22	2,2	4,4	2	0
DGALN (part R la plus basse > 0)	60	3,46	2	5,34	2,7	3,54	2,24	4,66	2,1	2,7	0 (2)	5,5 (5,5)	∞ (2,75)	3
DGEC	6	3,63	-	-	-	-	-	-	-	2,95	-	-	-	0
DGITM	90	3,83	2	5,84	2,9	3,11	2	4,5	2,3	2,55	1,3	4,44	3,4	1
DGPR	10	3,6	2,3	4,3	1,9	3,45	2,8	4,05	-	-	-	-	-	0
SG	287	3,57	1,8	6	3,3	3,49	2,1	5,15	2,5	2,76	1,1	4,99	4,45	0

Ce que nous remarquons :

- sur l'ensemble de la zone d'harmonisation (incluant les services à compétence nationale CPII, CMVRH, la MILOS Île-de-France et quelques agents isolés), la moyenne atteinte hors compléments exceptionnels est de 3,17. Près de 17 000 euros n'ont ainsi pas été affectés à la part Résultats versée aux secrétaires d'administration et de contrôle,
- en incluant les compléments exceptionnels, la moyenne atteinte n'est que de 3,18,
- sur l'ensemble de la zone d'harmonisation, 18% des SACN, 27% des SACS et 24,5% des SACE n'ont pas d'augmentation de leur part résultats (ou une part Résultats en baisse),
- un grand nombre de services (cabinet, CGDD, DGALN, DGEC, DGITM, SG, soit 6 sur 9) versent aux SACDD de classe normale une part Résultats moyenne très inférieure à la moyenne de 3,20 prévue par la circulaire (de 2,55 à la DGITM à 2,95 à la DGEC).

Catégorie B - ISS 2012 versées en 2013 – modulation des coefficients individuels – TSDD

Ce que prévoit la circulaire :

une moyenne de 1,
une fourchette de 0,9 à 1,10.

Service	Moyenne	Mini/maxi (si nombre d'agents ≥ 5)		Ratio mini/maxi	Évolution moyenne 2011/2012 des montants en %	Nombre d'agents	Nombre de compléments exceptionnels versés
Associations	0,97	0,9	1,05	1,2	+ 5,9%	6	0
cabinet	-	-	-	-	-	1	0
CGDD	1,01	0,750	1,2	1,6	+ 6,8%	19	0
CGEDD	1,02	-	-	-	+ 0,6%	4	0
DGALN	0,99	0,750	1,1	1,5	+ 3,5%	16	0
DGEC	-	-	-	-	-	0	0
DGITM	1,01	0,9	1,1	1,2	+ 2,2%	28	0
DGPR	1,1	-	-	-	0%	3	0
DSCR	1,01	0,950	1,150	1,2	+ 5,4%	13	0
SG	1,02	0,9	1,3	1,4	+3,3%	60	0

Ce que nous remarquons :

- les écarts mini/maxi entre services sont beaucoup plus resserrés pour les TSDD que pour les SACDD,
- les pourcentages d'augmentation en montants sont en revanche extrêmement variables d'un service à l'autre.

Primes 2013 en administration centrale de la catégorie C administrative – adjoints administratifs, adjoints administratifs principaux

Ce que prévoit la circulaire :

- une revalorisation de la dotation budgétaire moyenne de 150 euros par rapport à 2012,
- une moyenne de 1,
- une progression maximale de 0,10 par rapport à 2012.

Service	Nombre d'agents	Coefficient moyen/augmentation moyenne en euros						Nombre de compléments exceptionnels versés
		AAP1		AAP2		AA1/AA2		
		Coefficient	augmentation	coefficient	augmentation	coefficient	augmentation	
Associations	11	1,03	237,73	0,93	170,6	0,86	171,04	0
Cabinet	67	1,06	164,04	1,06	166,09	0,98	144,19	0
CGDD	56	1,06	210,92	1	185,36	0,88	184,84	2
CGEDD	46	1,05	267,34	0,97	160,83	0,94	268,03	2
DGALN	86	1,04	161,18	1,02	197,57	0,88	168,93	9
DGEC	18	1,15	172,5	1,05	230,76	0,95	212,54	2
DGITM	125	1,05	176,96	0,96	156,25	0,89	140,41	2
DGPR	29	1,07	195,27	0,95	163,85	0,91	212,87	0
SG	373	1,06	274,5	1,01	275,73	0,94	302,17	15

Ce que nous remarquons :

- dans tous les services, les coefficients des premiers grades (AA2 et AA1) sont inférieurs à ceux des AAP2 et AAP1, parfois notablement (de 0,88 pour les AA2/AA1 à 1,06 pour les AAP1 au CGDD, de 0,95 à 1,15 à la DGEC),
- sur l'ensemble de la zone d'harmonisation (incluant les services à compétence nationale CPII, CMVRH, la MILOS Île-de-France et quelques agents isolés), 73,6% des AAP1 et 60,4% des AAP2 ont une dotation égale ou supérieure à la dotation moyenne 2013, mais ce n'est le cas que pour 34,9% des AA1/AA2,
- cependant, certains services semblent s'être efforcés de faire bénéficier les AA2 et AA1, globalement moins primés, d'une augmentation annuelle plus élevée en moyenne (exemple du SG) alors que la DGITM et le cabinet versent systématiquement une augmentation inférieure à la moyenne aux grades les moins élevés.

Attention toutefois : la moyenne ne reflète pas les écarts entre les moins primés et les mieux primés, qui peuvent être considérables, en particulier à la DGALN et au SG, comme le montre le tableau suivant.

**2ème tableau des Primes 2013 en administration centrale de la catégorie C administrative
adjoints administratifs, adjoints administratifs principaux**

Service	Fourchette d'augmentation : mini/maxi/écart								
	AAP1			AAP2			AA1/AA2		
	Augm. minimum	Augm. maximum	Ratio mini/maxi	Augm. minimum	Augm. maximum	Ratio mini/maxi	Augm. minimum	Augm. maximum	Ratio mini/maxi
Associations	151,5	410,8	2,7	120	221,2	1,8	120	222,07	1,9
cabinet	117,8	244,3	2,1	52,7	254,5	4,8	9,2	180	20
CGDD	70,6	307,4	4,3	74,1	293,6	4	120	241,3	2
CGEDD	127,5	619,9	4,8	127,5	205,3	1,6	25,7	781	30
DGALN	12,1	371,1	30,9	7,9	331,2	41,4	7,7	420,75	53
DGEC	150	180	1,2	60,2	363,9	6,1	120	457	3,8
DGITM	123	504,5	4,1	120	470,3	3,9	-1138	442	696
DGPR	144	338,1	2,3	120	212,8	1,8	-38,7	419,5	380,8
SG	15,1	999,6	66,7	4,9	758,6	151,2	21,2	719	34,2

L'augmentation moyenne 2012/2013 versée aux adjoints administratifs est de 232 euros. Elle est donc supérieure à celle prévue par la circulaire. Cependant, des écarts très importants sont à noter entre les agents. Au SG, la plus petite augmentation pour les AAP1 (+15,10 euros, soit + 1,26 euro/mois) est près de 67 fois inférieure à l'augmentation la plus forte. À la DGALN, l'augmentation la plus faible pour les AA1/AA2 (+ 7,7 euros, soit + 64 centimes par mois) est 53 fois inférieure à la plus élevée.

8 agents voient leur dotation baisser.

**Primes 2013 en administration centrale de la catégorie C technique
adjoints techniques, adjoints techniques principaux, emplois fonctionnels**

Ce que prévoit la circulaire :

- une revalorisation de la dotation budgétaire moyenne de 150 euros par rapport à 2012 (300 euros pour les emplois fonctionnels),
- une moyenne de 1,
- une progression maximale de 0,10 par rapport à 2012.

Grade	Nombre d'agents			Coefficient moyen	Augmentation moyenne	Augmentation		Ratio mini/maxi
	SG	Hors SG	Total			minimum	maximum	
ATP1	24	6	30	1,08	179	80,3	276,7	3,4
ATP2	25	5	30	1,02	205,8	84,2	637,20	7,6
AT1-AT2	62	9	71	0,95	178,4	- 509	449,5	594
ATP1 chauffeurs	2	0	2	1,15	171,75	Situations non comparables, certains chauffeurs (de ministre) percevant par ailleurs un complément fonctionnel		
ATP2 chauffeurs	13	0	13	1,01	163,58			
AT1-AT2 chauffeurs	30	30	30	0,92	37,67			
APST1 (emploi fonctionnel)	5	0	5	1,15	344	-	-	-
APST2 (emploi fonctionnel)	9	0	9	1,16	339,42	279,8	360	1,3

Ce que nous remarquons :

- comme pour les adjoints administratifs, les coefficients des premiers grades (AT2 et AT1) sont inférieurs à ceux des ATP2 et ATP1,
- sur l'ensemble de la zone d'harmonisation, et hors conducteurs auto et emplois fonctionnels, 83,3% des ATP1, 95,8% des ATP2, et encore 55,9% des AT1 ont une dotation égale ou supérieure à la dotation moyenne 2013, tandis que 83,3% des AT2 ont une dotation inférieure à la moyenne.

Notre palmarès en guise de clin d'œil

Êtes-vous sûr-e d'avoir choisi la bonne direction, le bon service ? Pour vous aider à vous situer et éventuellement à vous réorienter, nous publions le hit parade suivant qui classe les «employeurs» (comme dit la DRH) de l'administration centrale de 8 (le moins) à 1 (le plus) selon 3 critères simples : la moyenne des coefficients (critère de cotation), le pourcentage d'augmentation d'une année à l'autre (critère de progression), les écarts entre les agents (critère d'égalité).

Service	Cotation (1 = somme des coef. la plus élevée)	Progression (1 = somme des augmentations la plus élevée)	Égalité (1 = somme des écarts la plus basse)	Classement général
Cabinet	1	3	3	1
CGDD	3	5	2	4
CGEDD	2	2	4	2
DGALN	8	7	8	8
DGEC	4	4	1	3
DGITM	7	8	6	7
DGPR	6	6	5	6
SG	5	1	7	5

Le bilan 2013 des primes versées aux agents d'administration centrale du MEDDE et du METL confirme la CGT dans sa revendication : les primes doivent être harmonisées et intégrées au salaire indiciaire.

Notre analyse

Plus que jamais en cette période de blocage des salaires depuis bientôt 4 ans, nous constatons combien le système des primes est injuste, frustrant et générateur de mal être. Des agents sont mis en compétition pour quelques dizaines d'euros de plus ou de moins par an. Cela demande des heures (des jours !) de travail à l'encadrement, aux services gestionnaires de proximité, à la DRH, pour produire de l'insatisfaction, des rivalités, jusqu'à des dépressions... Le temps et l'énergie ainsi consommés seraient mieux utilisés au service de la collectivité publique plutôt qu'à ces micmacs déjà analysés en 1955 dans un article de la revue *Economist* par Cyril Northcote Parkinson qui concluait que «*les fonctionnaires se créent mutuellement du travail*» en multipliant les tâches de gestion interne. Les tenants du système des primes prétendent qu'il faut bien distinguer les niveaux d'implication dans le travail d'une façon ou d'une autre, et que l'aiguillon financier est le plus efficace. Encore faudrait-il pour cela que le système fonctionne. Or, ce n'est pas le cas.

Pourquoi le système des primes ne fonctionne-t-il pas ?

Parce qu'il mêle des critères de reconnaissance du travail accompli avec d'autres qui n'ont rien à voir mais permettent seulement de ne pas dépasser l'enveloppe budgétaire : un exemple plus que fréquent est l'injustice faite aux agents arrivant de services déconcentrés, qui voient leur coefficient baisser pour ne pas être «trop» augmentés en passant au barème d'administration centrale, plus élevé. Pourtant, le coût de la vie en région parisienne n'est pas moins élevé pour eux que pour leurs collègues qui ont fait toute leur carrière en administration centrale. Un autre exemple est celui de la reprise des niveaux de primes des agents venant d'autres administrations : c'est légitime bien sûr, et comme notre ministère est très faiblement coté (en tous cas pour les corps administratifs) personne ne voudrait y venir sans garder les primes de son administration d'origine, mais... avec un agent ou deux comme cela dans votre direction, vous ne pouvez plus augmenter les autres. De même, des parts «Résultats» de PFR baissent parce que la part «Fonctions» augmente. C'est exactement contraire à la fausse promesse de cette prime (dont la CGT a toujours dénoncé à la fois la perversité et l'impossibilité d'application réelle) : travaillez **plus**, vous serez payé **plus et plus** votre poste sera important, **plus** vous serez payé **en plus**. En comparant les moyennes au sein des grades d'un même corps, on voit bien que les primes jouent essentiellement un rôle de complément de salaire, modulé comme le salaire en fonction de l'ancienneté : les grades de début de carrière ont une moyenne faible quel que soit le mérite des agents.

Parce qu'une moyenne identique est imposée à des services dont la population n'est pas comparable : la mobilité est notamment un critère déterminant. Si un service a une proportion élevée d'agents anciens et que ceux-ci ont vu leurs primes augmenter avec le temps (ce qui est légitime), il n'y a plus de réserve pour les entrants, en particulier les jeunes agents, quelles que soient leurs prouesses professionnelles. Un correctif pourrait être apporté en établissant une moyenne sur l'ensemble de l'administration centrale plutôt que par DAC, mais ce n'est pas la solution retenue à ce jour par la DRH.

Parce que les politiques indemnitaires des services sont différentes et que l'harmonisation ne les corrige pas : nos tableaux montrent bien que certaines DAC modulent les primes plus que d'autres. Certaines directions baissent ou même suppriment les primes des agents considérés comme non performants. D'autres ont une pratique plus resserrée autour de la moyenne. Prétendra-t-on en déduire que tous les agents «à problèmes» sont concentrés dans certaines directions qui, coïncidence, attirent aussi les agents «exceptionnels», tandis que tous les agents «moyens» se regroupent dans d'autres directions ? Nous pensons que cette explication n'est pas la bonne et qu'il s'agit plutôt de choix de gestion différents... dont les agents font d'autant plus les frais que l'administration se garde bien de leur donner des éléments de repère. Sur ce point, les notifications devraient comporter de vrais éléments de comparaison et toute absence d'augmentation (ou baisse, bien entendu) devrait être motivée. Les politiques extrêmes de certaines directions, comme la

DGALN qui n'augmente quasiment personne mais distribue des «compléments exceptionnels» non reconductibles l'année suivante à quelques uns, ne devraient pas être tolérées par la DRH.

Parce que la PFR a encore accru l'inégalité indemnitaire entre les corps administratifs et les corps techniques : les primes des administratifs au MEDDE et au METL, même réévaluées ces dernières années pour s'aligner (un peu) sur celles du ministère de l'agriculture, restent les plus basses de tous les ministères, sauf l'éducation nationale, où cependant une partie des agents ont des vacances plus longues, voire des logements de fonction. Avec la PFR, les écarts entre les agents se sont creusés et sont largement supérieurs à ceux existant au sein des corps techniques percevant l'ISS. Ainsi, les écarts maximum entre le coefficient le plus bas et celui le plus élevé sont de 1,8 pour les IDTPE (au SG), 1,6 (toujours au SG) pour les ITPE et 1,6 (au CGDD) pour les TSDD. Ce même écart est de 4,1 (au SG) pour les APAE, de 3,5 (à la DGITM) pour les AAE et de 11,4 (au CGDD) pour les SACDD de classe normale. Sans parler des services qui, pratiquant le 0 pour la part Résultats (DGALN, SG pour les attachés) nous mènent à un écart... infini. Aucun coefficient de modulation de l'ISS n'étant fixé à 0, doit-on en conclure que les improductifs ne se rencontrent que parmi les administratifs... ou plutôt que c'est la PFR qui crée ces inégalités ? Nous choisissons sans hésiter la seconde option.

Parce que l'austérité n'est pas la même pour tous : voilà donc que des attachés principaux et des attachés (à la DGALN, au SG), des secrétaires d'administration (à la DGALN), dont la manière de servir est jugée insatisfaisante, ont une part Résultats de PFR ramenée à 0. Voilà donc que des agents de catégorie C voient leurs primes baisser et devront rembourser une partie de ce qu'ils ont perçu, jusqu'à plus de 1000 euros (à la DGITM), soit près d'un mois de salaire pour un adjoint administratif. Ils n'ont pas **assez** travaillé. Ou ils n'ont pas **bien** travaillé. Ou, le plus souvent, ils rencontrent des problèmes, quels qu'ils soient, que chacun et chacune d'entre nous peut un jour rencontrer. Cependant, cette justice impitoyable et ses effets financiers ne frappent pas tout le monde. Le «*Canard enchaîné*» du 19 octobre 2011 s'étonnait ainsi qu'un ancien ministre du logement devenu membre du CGEDD (où «*rare sont ceux qui l'y croisent*») ait pu percevoir 42 625 euros de primes 2010 sans avoir jamais rédigé le moindre rapport ni laissé la moindre trace.

Parce que plus la part des primes dans la rémunération globale augmente, moins nos pensions de retraite seront élevées : en effet, pour les fonctionnaires, les cotisations retraite sur les primes sont plafonnées à 20% du salaire brut alors qu'elles en constituent au moins 30%, voire 50% dans certains corps. Autant de perdu pour plus tard !

Lors des commissions indemnitaires consultatives, la CGT défend les agents manifestement oubliés, sous-cotés, et fait rectifier des erreurs et des injustices, mais il faut bien comprendre que c'est le système qui est pernicieux.

La CGT donne aux agents des informations, comme ce dossier, qui leur permettent de se situer par rapport à leurs collègues. Elle aide les agents qui veulent présenter un recours gracieux ou devant la CAP (pour la PFR).

Cela ne signifie pas que la CGT cautionne ce système en bout de course. Ces revendications et ses propositions vont dans un tout autre sens.

Nos revendications

La CGT demande, en première étape, l'harmonisation des régimes indemnitaires par le haut : le MEDDE sait très bien le faire, dès 2014 et sur l'enveloppe catégorielle pourtant en baisse, pour les inspecteurs généraux et inspecteurs de l'administration du développement durable (IGADD et IADD) dont les plafonds sont augmentés de 27 à 63% pour les aligner ceux des IGA (inspecteurs généraux de l'administration du ministère de l'intérieur) et des IGAS (inspecteurs généraux des affaires sociales). Au comité technique ministériel du 5 décembre 2013, la CGT n'a pas voté contre cette mesure (elle s'est abstenue) car pourquoi nos 50 IGADD et IADD seraient-ils moins primés que leurs pairs ? Mais elle a rappelé que le chantier prioritaire de la fonction publique est la catégorie C (où nous n'avons jamais vu d'augmentations de 63%).

Aujourd'hui, en administration centrale, des attachés qui font le même travail dans le même service perçoivent des primes qui peuvent varier de plus de 50% selon qu'ils sont issus du MEDDE ou du ministère des finances. Au sein même du MEDDE, les attachés de la DGAC ont des primes supérieures de plus de 60% à celles de leurs collègues des autres DAC. C'est bien sûr un grand obstacle à la mobilité.

De plus, pour les attachés (et peut-être d'autres corps ultérieurement), cette question de l'harmonisation des régimes indemnitaires va prendre une importance particulière avec l'adhésion du MEDDE/METL au CIGEM (corps interministériel à gestion ministérielle) depuis le 2 octobre 2013. Car passée une période de 5 ans pendant laquelle ils disposent d'un «droit d'option», les attachés percevront les primes du ministère dans lequel ils sont affectés. Alors, quelles solutions pour nos collègues en PNA issus des Finances ? Revenir dans leur ministère d'origine ? Encore faut-il trouver un poste.

La CGT demande l'intégration des primes dans le salaire : en dehors de quelques indemnités qui compensent des sujétions de service, les primes dans leur immense majorité constituent un complément de traitement pouvant représenter jusqu'à plus de 40% des rémunérations (30% en moyenne, seulement 10% à l'éducation nationale). Elles compensent, mais d'une façon inégalitaire, la faiblesse des grilles indiciaires qui doivent être réévaluées.

La CGT demande la prise en compte complète des primes pour la constitution de la pension de retraite, comme dans le secteur privé. Elles ne le sont aujourd'hui que dans la limite de 20% du salaire brut. Donc, plus la part des primes dans votre rémunération est élevée, plus la baisse de revenus sera forte lorsque vous serez en retraite.

Dans l'immédiat, le syndicat CGT d'administration centrale demande :

- **une véritable harmonisation des primes au niveau de l'administration centrale, pour que les agents ne soient pas pénalisés par leur affectation,**
- **la fin des pratiques discriminatoires envers les agents issus des services déconcentrés,**
- **l'examen en CHSCT des critères d'attribution des primes, dans la mesure où ils peuvent être facteurs de risques psycho-sociaux.**

Quelques notions de base : testée sur les attachés et les administrateurs civils à partir de 2010, la PFR (prime de fonctions et de résultats) a été étendue dans notre ministère aux IPEF et aux SACDD. Il était prévu de l'appliquer aux adjoints administratifs en 2013, mais la nouvelle majorité gouvernementale a stoppé son extension. Les administrations autres que le MEDDE et le METL ont été moins promptes à généraliser la PFR. Ainsi, les Finances ont limité (et encore, en traînant des pieds) son application aux attachés et ne l'ont jamais étendue aux SA.

La PFR, en distinguant une part Fonctions et une part Résultats (40% du montant en catégorie A) voulait introduire une logique de prime aux résultats dans la fonction publique. Eh bien, justement, quel résultat ?

Partout où la PFR a été mise en œuvre, la cotation des postes pour déterminer **la part Fonctions** a abouti à la construction d'usines à gaz et multiplié les obstacles à la mobilité.

La part Résultats, variable d'une année à l'autre, a dans la pratique été composée d'une part fixe calculée sur le reliquat des indemnités antérieures non incluses dans la part Fonctions, et d'une vraie part variable d'autant plus réduite que les ministères étaient les mieux primés. Nulle part la PFR n'a été totalement appliquée selon son orientation idéologique d'origine ; elle a dû s'adapter aux pratiques antérieures, générant une double frustration : de ceux qui croyaient que leurs résultats entraîneraient une augmentation importante de leurs indemnités comme de ceux dont les fonctions ont été sous-cotées.

L'abandon de la PFR n'est pas seulement le résultat du combat de la plupart des syndicats, et en particulier de la CGT. C'est de la part du gouvernement le constat que le système ne fonctionne pas et la volonté d'en construire un autre plus simple mais malheureusement basé sur les mêmes critères : une part fixe individualisée et une part variable censée «récompenser» le «mérite».

L'architecture prévue pour cette «indemnité de fonction, d'expertise et d'engagement professionnel» (IFEEP) est la suivante :

- **une part fixe** comportant de 2 (en catégorie C) à 5 (en A+) niveaux, avec prise en compte à la fois du poste et de «l'expertise» de l'agent ;
- **une part variable** optionnelle et en proportion limitée (11% maximum en catégorie C).

Comme la PFR initialement, cette nouvelle prime est appelée à se substituer à l'ensemble des primes existantes. Ce dernier objectif est lié à la mise en place de l'ONP (Opérateur national de paye), à la mutualisation des fonctions supports et aux perspectives de suppression d'emplois de gestion des ressources humaines, à l'ouverture de la mobilité interministérielle pour accompagner les suppressions de missions et de postes et les mobilités forcées qui en résulteront. Ces perspectives incitent à rapprocher les types et niveaux de primes de tous les services de l'État dans un but de simplification de gestion.

Pour la CGT, la fonction publique doit reconnaître la qualification de ses agents plutôt que de prendre prétexte de l'individualisation pour imposer sa politique d'austérité.

Au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, qui a examiné le projet de décret le 6 novembre 2013, les syndicats ont voté contre (à l'exception de la CGC qui s'est abstenue), en particulier par opposition au caractère doublement variable de la prime (puisque même la part dite fixe

comprendrait une partie variable assise sur l'expertise).

De plus, **la CGT trouve prématuré de mettre en place l'IFEEP avant les négociations sur la grille indiciaire** qui doivent intervenir en 2014, d'autant plus que la ministre de la Fonction publique a d'ores et déjà décidé de maintenir le gel du point d'indice pour 2014, c'est-à-dire la 5ème année consécutive, ce qui correspond à une perte de rémunération de 5% par rapport à l'inflation depuis 2010.

La CGT refuse que la Fonction publique fasse une fois de plus les frais des nouvelles réductions de dépenses publiques annoncées par le président de la République. Les services publics ne sont pas un fardeau pour la collectivité mais une richesse mise au service de la population.

La CGT appelle les agents de la Fonction publique à se mobiliser pour les emplois, les salaires et les services publics.

Vous pouvez contacter la CGT :

Patricia Cerisay – poste 1.6414 – TPB 21.06

Patrick Gouge – poste 1.1333 – Arche Sud 04.57

Marie-Chantal Jean-Louis – poste 1.20.27 – TPB 21.04

Marie-Christine Van Marle – poste 1.7098 – Arche Sud 04.55

Vous pouvez adhérer au syndicat CGT d'administration centrale :

NOM

Prénom

Service

Je souhaite adhérer au syndicat CGT d'administration centrale

Signature :

(à retourner à l'un-e des permanent-e-s indiqué-e-s ci-dessus).