



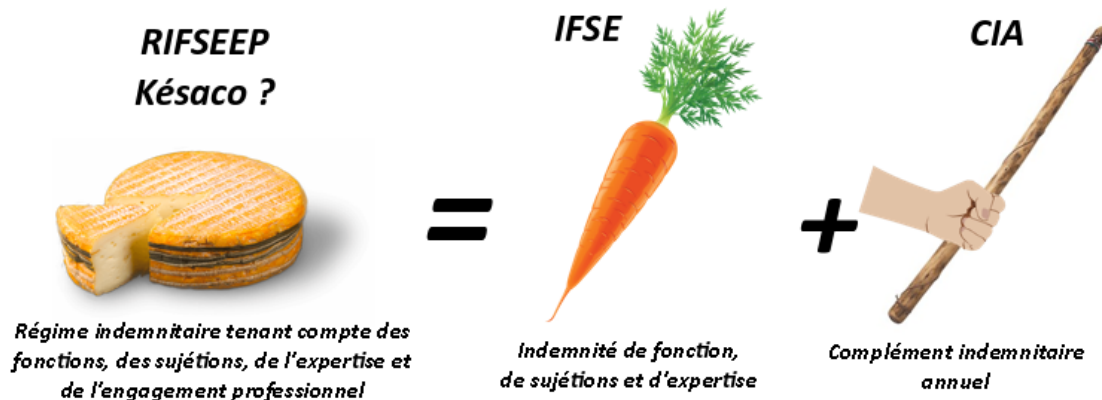
Prime de Noël :

Tout le monde n'aura pas le même cadeau sous le sapin
" *Tant mieux pour les chanceux.ses ; tant pis pour les autres* "

Le 21 septembre, le président d'AMU nous informait :

« D'ailleurs, poursuivant la ligne socialement engagée d'Aix-Marseille Université, j'ai souhaité la création d'une prime annuelle fixe de fin d'année, effective dès 2022, pour l'ensemble du personnel BIATSS titulaires (entre 350 et 450 € bruts) et CDI (entre 117 € et 150 € bruts) [ndr : mais pas les CDD]. Cette prime fixe sera versée à Noël et ce dispositif permet également d'attribuer une part variable à toutes et tous : titulaires, CDI et CDD. Une note explicative sera adressée très prochainement à l'ensemble de l'encadrement de l'établissement pour préciser les modalités de mise en œuvre. »

Mais de quoi parle-t-on ici ? Il s'agit du CIA (Complément Indemnitaire Annuel), la part facultative du RIFSEEP, et de la PIA (Prime Individualisée Annuelle) pour les contractuel.e.s



RIFSEEP = IFSE (tient compte des fonctions exercées) + CIA (facultatif, variable et non pérenne)
L'IFSE est une prime liée au "groupe fonction" dans lequel on vous a classé et non plus à votre grade. Or tout agent est susceptible et capable d'assurer les fonctions liées à son grade. Cette carotte indemnitaire, cette différence instaurée entre agents de même métier et de même grade, est là pour nous inciter à en faire plus pour un même salaire et une même qualification. À la CGT, nous sommes donc opposés à cette différenciation qui a des conséquences en termes d'évolution de carrière, de montant de nos futures retraites et de financement de la Sécurité Sociale.

Plutôt qu'une prime-pour inciter à ce que des fonctions d'un corps supérieur soient assumées par une main-d'oeuvre bon marché pour l'établissement, la CGT demande que chacun ait droit au corps, au grade et au salaire qui correspondent à sa qualification et à la réalité du travail qui lui est demandé.

Plutôt qu'une carotte et un baton, la CGT demande des conditions de travail motivantes et du sens à nos fonctions.

Avec le CIA on va encore plus loin.

Le CIA permet de "valoriser l'engagement professionnel et la manière de servir des agents" (texte de loi) mais aussi de rémunérer les astreintes et les heures supplémentaires.

Comment ça marche ? :

- Une part fixe pour toutes et tous, par catégorie...oui, en théorie !

Catégorie A	450 €
Catégorie B	400 €
Catégorie C	350 €

... mais non, en pratique : le N+1 peut décider son non-versement, et en 2023 les agents ne réalisant pas d'EPI seront automatiquement privé.es de cette prime.

- Une part variable au bon vouloir du chef.fe de service et sur les ressources propre de la structure.

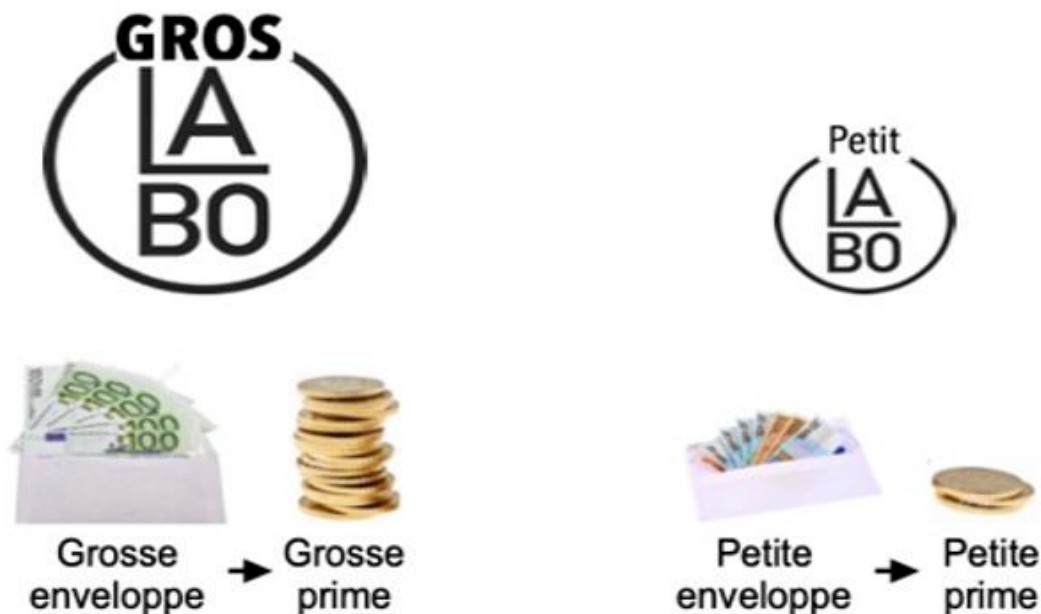
-

Montant plafond par catégorie.

Catégorie A	Indice Brut > 1015 : 3 200 € Indice Brut < 1015 : 2 100 €
Catégorie B	1 390 €
Catégorie C	850 €



Au bon vouloir du chef.fe de service. **Résultat des inégalités de traitement au sein d'un service**



Sur les ressources propres de la structure. **Résultat des inégalités de traitement entre différents services qui n'ont pas forcément les mêmes moyens.**

Le CIA est donc bien une prime individuelle, au bon vouloir du n+1, non pérenne, inégalitaire, qui ne se base sur aucun critère objectivable et qui favorise les personnels ayant déjà les plus hautes rémunérations. Donc la hiérarchie décide seule, de manière discrétionnaire et sans justification du versement ou non du CIA et de la PIA.

Alors à Noël pensez à dire MERCI AU PÈRE NOËL... ou PAS. Libre à vous de choisir !!!

Perspectives :

Certaines organisations syndicales sont ouvertement contre une égalité de traitement entre les agents, et donc ont leur part de responsabilité dans cette situation. Pensez-y quand vous voterez le 8 décembre 2022 aux élections professionnelles !

Au contraire la CGT FERC Sup réaffirme son opposition au RIFSEEP (IFSE et CIA) :

- Parce qu'il ne rompt en rien avec la logique d'individualisation des rémunérations.
- Parce qu'il perpétue la possibilité de rémunérer les agents au mérite.
- Parce qu'il complète l'arsenal managérial à la main des hiérarchies locales pour accroître ainsi la subordination des agents.
- Parce qu'il tend à substituer l'indemnitaire à l'indiciaire dans l'appréciation de la valeur professionnelle et de l'expérience professionnelle acquises au long de la carrière.
- Parce qu'il remet en cause les statuts des fonctionnaires, en s'attaquant au principe d'indépendance du fonctionnaire et de rémunération en fonction de la qualification et non pas du poste de travail

- Parce que les primes favorisent la jalousie, la concurrence, l'individualisme et la division des collectifs de travail.
- Parce qu'il enfonce un (nouveau) coin dans la reconnaissance des qualifications et des grades en donnant une fonction croissante à l'indemnitaire en la matière, contre la nécessaire requalification des emplois et promotions des personnels

La CGT FERC Sup revendique

- L'abandon du RIFSEEP, l'égalité de traitement des agents,
- L'alignement des primes sur les meilleurs taux servis dans la fonction publique, la mise en place de montant nationaux de référence par corps et grade, et leur intégration dans le traitement indiciaire.
- Un plan de titularisation massif des agents non titulaires, CDI et CDD
- 10 % d'augmentation de salaire tout de suite et l'indexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation

Et si vous pensez que notre pays n'en a pas les moyens, nous sommes prêts à en discuter !



Je me syndique !



Ensemble et solidaires !

Syndicat CGT FERC Sup de l'Université d'Aix-Marseille

Site Saint-Charles, case 93, 3 place Victor Hugo, 13331 Marseille Cedex 3
 06 98 66 41 92 (répondeur) - 04 13 55 11 66 (mardi matin et mercredi matin)
syndicat-cgt-bureau@univ-amu.fr