



## ► **LES PRIMES À LA BNF, ENTRE OPACITÉ ET RADINERIE**

**Depuis plusieurs années, la CGT dénonce le manque de transparence et d'équité au sujet des régimes indemnitaires.**

L'opacité est totale. La grande majorité des agents n'a aucune information sur l'attribution des primes et surtout leur montant. Les règles communes ne sont pas connues.

Par ailleurs, la BnF s'avère particulièrement pingre envers ses personnels titulaires. La plupart des agents ont des montants bien inférieurs à ceux pratiqués dans l'enseignement supérieur et de la recherche. Beaucoup, avec une ancienneté de plus de 20 ans dans l'établissement n'ont pas vu leur régime indemnitaire évoluer.

Exemple : selon les textes réglementaires, l'IAT des magasiniers peut varier entre 449 et 5332 euros par an. A la BnF, le montant moyen est de 2852 euros/an avec 76% des agents se situant dans la tranche inférieure (chiffres 2011).

Au fil du temps, des disparités se sont creusées entre les agents. On observe dans une grande majorité de cas que les femmes ont des primes inférieures à celles des hommes : 450€/an de moins en moyenne chez les BAS ou les bibliothécaires, 890€/an chez les adjoints techniques, etc.

### **REFUS DU DIALOGUE SOCIAL DE LA PART DE LA DIRECTION**

Malgré nos demandes, la direction repousse d'année en année toutes discussions sur le sujet préférant la politique de l'opacité et de la pingrerie ! L'audit RSE de 2015 a pourtant révélé ce manque de transparence « qui nourrit un sentiment d'iniquité de traitement » et préconisait de « réaliser une étude sur les rémunérations pour objectiver la situation ».

### **POURQUOI LES CONTRACTUELS NE TOUCHENT PAS DE PRIMES ?**

Contrairement à ce qu'on pourrait penser, le fait que les contractuels ne possèdent pas de régimes indemnitaires spécifiques est une bonne chose. En effet, le montant des primes est directement intégré dans leur salaire et donc dans le calcul de leur retraite (contrairement aux fonctionnaires). Cette intégration explique une progression à l'ancienneté de la rémunération des contractuels plus rapide que celle des titulaires.

## ► **ATTENTION, LE RIFSEEP ARRIVE !**

**Le RIFSEEP** (« régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ») **va remplacer la plupart des autres primes des fonctionnaires.**

**Le RIFSEEP une prime modulée selon :**

- Les fonctions exercées (c'est la partie « IFSE ») basée sur l'appartenance à un groupe de fonctions et versée mensuellement
- Les « performances » de l'agent (c'est le CIA) = complément indemnitaire annuel

→ **Le RIFSEEP, c'est la fin de la plupart des autres primes**

→ Cette prime conduit à l'explosion de l'injustice avec des plafonds très élevés de 10 000 à 46 000 euros annuel.

→ Cette prime accentue les inégalités dans la fonction publique d'Etat et anticipe... la disparition de ses fondamentaux : progression des salaires à l'ancienneté (reconnaissance de l'expérience acquise au fil des années), rémunération transparente, égalité femme-homme, indépendance des fonctionnaires face aux pressions économiques ou politiques...

→ Cette prime ne sera pas prise en compte dans le calcul du montant des retraites puisque ce montant est basé sur le salaire brut sans les régimes indemnitaires.

## ► **LES CONSEQUENCES DU RIFSEEP : CONCURRENCE, FAVORITISME ET ARBITRAIRE**

Ce n'est plus le grade et l'ancienneté (le concours passé et l'expérience acquise) qui déterminent notre rémunération mais notre « métier » et notre « mérite ».

Les notions de « métier », de « groupe de fonctions » remplacent donc petit à petit les garanties attachées au statut du fonctionnaire :

1. notre salaire est la reconnaissance d'une qualification liée à la réussite d'un concours
2. nos rémunérations et notre carrière évoluent en fonction de l'ancienneté

De fait, un pouvoir colossal est laissé au chef de service, sans contrôle ni limite (aucun recours possible auprès des CAP). La hiérarchie pourra de manière discrétionnaire fixer le montant de la prime.

Le RIFSEEP, dans un contexte de baisse des traitements (nos salaires ont augmenté moins vite que les prix), conduira à l'augmentation de la part variable dans les salaires.

Pour les agents, le salaire pourra varier considérablement car la règle d'application de ce dispositif se fait à moyen constant : si on veut augmenter la prime de Paul, il faudra baisser voire supprimer celle de Pierre ! Conséquence : concurrence entre agents, délitement du collectif de travail, tension dans les services voire souffrance au travail.

### **D'autres alternatives sont possibles :**

- La revalorisation immédiate des salaires (augmentation de point d'indice)
- La révision de la grille indiciaire pour garantir un doublement du salaire réel entre le début et la fin de carrière
- La création de postes nécessaires aux promotions et aux examens professionnels
- L'intégration des primes dans le salaire et donc... dans les retraites
- Une meilleure reconnaissance de nos métiers et de notre travail
- Le développement d'un collectif de travail basé sur l'échange et la collaboration plutôt que la mise en concurrence par le biais des primes (politique de la carotte et du bâton)

→ Le RIFSEEP est inégalitaire

→ Son attribution est subjective et arbitraire

## ***Rejoignez la CGT, syndiquez-vous !***

Nom et prénom : .....

Métier : .....

Titulaire :  Contractuel sur emploi :  Contractuel sur crédits (vacataire) :

Département et site d'affectation : .....

**Local CGT niveau A2, côté T4, Tolbiac. Tel : 49.01. [www.cgtbnf.fr](http://www.cgtbnf.fr)**