



Syndicat CGT Centrale Finances

Bâtiment Necker - Télédéc 712 - 120 rue de Bercy - 75572 Paris Codex 12

Tél : 01 53 18 72 94 | syndicat-cgt-centrale@syndicats.finances.gouv.fr

www.centralesfinancescgt.fr

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) à Bercy pour les agents de catégories B et C de l'administration centrale

LE COMPTE N'Y EST PAS !

Depuis 2023, les agents de catégories B et C de l'administration centrale des ministères économiques et financiers (Bercy) perçoivent un Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

Ce dispositif, seconde composante du RIFSEEP (après l'IFSE), est présenté par l'administration comme une reconnaissance de l'engagement professionnel et de la manière de servir. En réalité, il s'inscrit dans une logique d'individualisation et de modulation discrétionnaire de la rémunération que la CGT Centrale Finances combat depuis l'origine.

Rappel : Qu'est-ce que le CIA ?

Le CIA est une prime annuelle, facultative et non reconductible automatiquement, versée en une seule fois. Son montant est fixé entre 0 % et 100 % d'un plafond réglementaire par groupe de fonctions. Il repose sur l'appréciation de la hiérarchie lors de l'entretien professionnel (valeur professionnelle, investissement, sens du service public, capacité à travailler en équipe, contribution au collectif, etc.).

Lors de sa mise en place (groupe de travail du 28 juin 2023 et CSA de Centrale du 10 juillet 2023), l'administration a annoncé des « apports » moyens extrêmement bas : 400 € pour un agent de catégorie C et 575 € pour un agent de catégorie B. Ces montants étaient alors deux à trois fois inférieurs à ceux pratiqués dans d'autres ministères. Les plafonds individuels annoncés étaient de 1 350 € pour les C et 2 680 € pour les B. Chaque direction disposait (et dispose toujours) d'une large marge de modulation au sein de son enveloppe.

Un dispositif insuffisant et inégalitaire !

Trois ans après, le CIA reste un outil de différenciation individuelle qui fragilise le principe d'égalité de traitement à grade et fonctions identiques. Il place les agents sous la dépendance de l'évaluation et des arbitrages locaux, sans garantie de reconduction ni de revalorisation automatique. Dans un contexte d'inflation cumulée, de gel du point d'indice et de perte de pouvoir d'achat massive depuis 2010, ces sommes restent symboliques et loin de compenser la dégradation des rémunérations.

La CGT Centrale Finances a toujours dénoncé cette extension de la « rémunération au mérite » aux catégories B et C. Elle l'a acceptée en 2023 uniquement parce qu'elle constituait un apport financier pour les agents, tout en obtenant des garanties minimales : critères d'appréciation plus clairs (incluant le travail d'équipe et la contribution collective), notification individuelle transparente, et maintien du recours possible en CAP ou CCP.

Positionnement de la CGT Centrale Finances

Notre position de principe n'a pas changé :

- ✓ Abrogation du RIFSEEP et de tout système de modulation au mérite de la rémunération.
- ✓ Égalité de traitement stricte à grade et fonctions identiques.
- ✓ Réduction de la part aléatoire et variable des primes au profit du traitement indiciaire brut.
- ✓ Intégration progressive des primes à caractère de complément salarial dans le traitement de base.

Nous constatons que la part des primes dans la rémunération totale a fortement augmenté, alors que la partie fixe (IFSE) n'a pas été revalorisée de manière significative et régulière pour les B et C depuis plus de dix ans. Les revalorisations ponctuelles obtenues pour certaines catégories A ne sauraient masquer cette réalité.

Nos revendications pour 2026

Dans le contexte du PLF 2026 et de la poursuite des politiques d'austérité, la CGT Centrale Finances exige :

- ✓ Une revalorisation substantielle et pérenne des montants du CIA pour les agents B et C de Centrale, alignée au minimum sur les niveaux pratiqués dans les autres administrations centrales (souvent deux fois plus élevés).
- ✓ Une enveloppe budgétaire sanctuarisée et augmentée chaque année, indexée sur l'inflation et le coût de la vie.
- ✓ La transparence totale : publication des montants moyens, médians et des fourchettes par direction et par grade, afin que chaque agent puisse se situer.
- ✓ Des critères d'attribution objectifs, collectifs et contrôlables, limitant le pouvoir discrétionnaire hiérarchique.
- ✓ L'ouverture immédiate d'une négociation sur l'ensemble du régime indemnitaire des B et C en Centrale (IFSE + CIA), avec mise à niveau de la partie fixe.
- ✓ À terme, l'intégration des primes dans le traitement indiciaire et la reconstitution de carrières dignes, pour sortir de la smicardisation qui touche de plus en plus d'agents de catégories B et C.

Agissons ensemble

Le CIA ne doit pas devenir un outil de division ni un cache-misère. La reconnaissance du travail des agents de Bercy passe par des salaires revalorisés, des carrières attractives et des conditions de travail respectueuses, pas par une prime annuelle aléatoire.

La CGT Centrale Finances continuera de porter ces revendications dans toutes les instances (CSAC, groupes de travail, etc.) et d'informer les agents avec transparence. Nous vous invitons à nous faire remonter vos situations individuelles (montants perçus, baisses injustifiées, absences de notification claire) afin de renforcer notre argumentaire et d'accompagner les recours.

Ensemble, exigeons mieux que des miettes

Juillet 2026