



PRIMES !

de productivité et exceptionnelle

Tous les 6 mois (mai et novembre), une prime, d'un montant variable, dite "**prime de productivité**" est distribuée à une partie des salariés. Etant donné le caractère "parfois" aléatoire de cette prime il nous est apparu utile d'en rappeler les règles que le CEA s'est lui-même fixées, ainsi que notre avis sur cette disposition.

Quand et combien?

La prime de productivité est régie par la note d'intérêt général (NIG) 218 du 21 mars 1989. Elle est attribuée à *40% de l'effectif afin de reconnaître la contribution de chaque salarié aux résultats de son unité et plus largement du Commissariat à l'Energie Atomique.*

Un salarié peut donc statistiquement (...) recevoir cette prime 4 fois sur 10 attributions, soit 4 fois sur 5 ans,

ce qui explique le rythme généralement constaté entre deux attributions : 1 an, 1 an et demi, 1 an, 1 an et demi, etc. (4 primes sur 5 ans).

Le montant affecté chaque semestre est égal à 10% du montant des salaires mensuels. Chaque salarié contribue donc à hauteur de 10% de son salaire à la somme affectée. Cette somme étant affectée à seulement 40% de l'effectif, **chaque salarié primé devrait recevoir** : $10\%/0,4$ x son salaire total brut (si la prime est équitable et distribuée au prorata du montant du salaire...) soit **25% de son salaire brut total.**

Comme ça semble un peu compliqué, prenons l'exemple d'un mini département comprenant 25 salariés rémunérés 3000€ brut par mois chacun. La somme affectée est donc de 10% de $25 \times 3000 = 7500€$ à répartir entre 40% de 25 salariés = 10 salariés soit 750€ bruts par salarié. C'est donc bien $10\%/0,4$ soit 25% du salaire mensuel brut total.

Pour les primes exceptionnelles, la NIG indique qu'elles *sont attribuées aux salariés ou équipes qui ont apporté une contribution toute particulière aux activités de leur direction.*

5% des salariés sont concernés (d'où, l'attribution étant annuelle, un salarié peut la recevoir **statistiquement une fois tous les 20 ans**).

4% des salaires mensuels constituent le montant mis à disposition des directions. Par le même calcul précédent, le montant pour un salarié pourrait être de $4\%/0,05$ soit **80% de son salaire brut total.**

Mais, pour ces deux primes, que ce soit pour la périodicité et le montant, nous l'avons dit plus haut c'est au **choix privé de la hiérarchie!** Il vaut mieux donc ne pas trop compter et se battre sur ces petites rémunérations individuelles et **agir collectivement pour les salaires.** C'est fixe, mesurable et **durable.**

La position de notre organisation syndicale sur ce mode de rémunération est donc qu'il n'est ni objectif ni mesurable : découlant du pouvoir discrétionnaire de l'employeur, les salariés concernés et les sommes affectées sont purement arbitraires, du fait seulement de l'employeur et soumis à aucun avis des représentants du personnel ni des représentants syndicaux en commission des carrières (comme beaucoup le pensent par erreur).

Pourtant, s'agissant d'un élément de rémunération, en vertu du principe "à travail égal, salaire égal" (article L3221-2 du code du travail et article 119 du traité de Rome...) non seulement il devrait être justifié par des critères objectifs et mesurables, mais également discuté annuellement avec les représentants du personnel.

Les salariés sont ainsi mis devant le fait accompli et découvrent 2 fois par an les résultats de ce dispositif qui s'apparente à une sorte de grande tombola à la "tête du client", qui l'a fait être surnommée par beaucoup "la prime de gueule".

Cependant, en ces temps de non augmentation salariale (acceptées par certaines organisations qui se prétendent syndicales et qui n'hésitent pas à signer n'importe quel accord...) un peu de "beurre dans les épinards" n'est pas de refus, et il faut bien (pour l'instant!) se contenter de ce qu'on nous donne. **Donc la prime n'est pas la bonne solution pour le pouvoir d'achat, mais faute de mieux, c'est toujours ça...**

Adhérez à la CGT Force Ouvrière!

J'en ai marre de me battre tout seul !

Je veux rejoindre une confédération de près d'un million de salariés qui luttent ensemble depuis plus de 100 ans pour défendre leurs intérêts.

Merci de me contacter

Nom :Prénom :

Téléphone (bureau et/ou portable) :

Service.....

Adresse email :

Remettez ce bon au camarade qui vous a donné ce tract, ou bien adressez le à :

FO Saclay
Bât 477 – CEA Saclay – 91191 GIF SUR YVETTE CEDEX
Email : FO.SACLAY@CEA.FR