

Paris, le 20 juin 2022

Compte-rendu du groupe de travail

« RIFSEEP CIA »

Du 15 juin 2022

L'UNSA était représentée par Jacques Delcey, Géraldine Fabioux et Martine Harnichard.

L'administration présente un document synthétique sur l'évolution du CIA (Complément Individuel Annuel)) qui fera l'objet cette année d'une réforme importante, notamment en le liant davantage à l'entretien professionnel et à ce que le CIA exceptionnel devienne le vrai CIA. Cette réforme s'avère nécessaire au vu des nombreuses itérations pour attribuer les montants.

Constats concernant les dernières campagnes

- Remontées des structures et des agents affectés dans les structures du MASA sur des règles devenues complexes au fil des années.
- Impossibilité d'augmenter de manière conséquente le CIA d'un agent par rapport à celui perçu l'année antérieure.
- Limitation du CIA à un faible pourcentage de l'apport pour les nouveaux arrivants au MASA. La progression maximale de 20 %.
- Chaque année faisait qu'un agent pouvait prétendre à un apport à 100 %, au mieux en N+3.
- Des correctifs multiples à apporter en cours ou après la campagne pour prendre en compte la situation administrative de certains agents.

L'UNSA fait remarquer que, pour les agents, le 100 % est en fait un 70 %. Pour pouvoir abonder un agent, il faut en retirer sur d'autres !



Objectifs recherchés pour cette campagne

- Simplifier le dispositif actuel et revenir à l'esprit ayant conduit à la mise en place, au plan interministériel, de ce régime indemnitaire en 2014.
- Réaffirmer le lien entre l'entretien professionnel et le CIA, qui découle de l'engagement professionnel et de la manière de servir.
- Donner plus de marge de manœuvre au manager, dans le cadre juridique prévu par le décret relatif au RIFSEEP (le CIA est compris entre zéro et le plafond réglementaire déterminé par arrêté).
- Rapprocher le versement du CIA de la fin de la campagne d'entretiens professionnels : objectif d'un paiement en novembre cette année et à l'été les années suivantes.
- Se rapprocher des dispositifs utilisés depuis plusieurs années par la plupart des autres ministères (Finances, Intérieur, Justice...) et ce notamment dans la perspective d'une convergence ATE facilitant le travail des agents placés au sein des SGCD.

Une nouvelle note, en cours de rédaction, paraîtra sous peu. Pour les déchargés syndicaux, la même méthode s'applique comme pour les avancements, à savoir application du barème médian.

La volonté de l'administration est de simplifier le processus d'attribution, de donner une marge de manœuvre aux managers et d'harmoniser cette procédure avec les autres ministères afin de faciliter le travail des collègues RH dans les SGCD.

L'administration précise que le CIA ne s'inscrit pas dans une récompense, c'est dans le cadre d'un dialogue avec les collaborateurs. Le CIA ne peut pas représenter que 2 % du régime indemnitaire, réglementairement c'est 10 à 15 %. La notification doit être transmise aux agents dans les semaines d'attribution.

Les points fondamentaux de cette campagne

- Les agents participant à la campagne sont ceux affectés au MASA et rémunérés sur le budget du MASA, présents en 2021.
- Fusion des secteurs « services déconcentrés », « enseignement » et « agents logés ».
- Ne sont pas concernés par cette campagne : les agents du MASA affectés en PNA dans une autre administration, les agents comptables, les agents stagiaires, les agents thésards, les agents affectés dans un établissement public sous tutelle du MASA.
- Un apport de CIA par agent, en fonction de son corps et de son grade, de son secteur d'affectation et de son temps de présence.
- Clarification des apports pour les IAE et IPEF exerçant une fonction d'enseignement : 50 % de l'apport du grade.

Le calcul des apports de CIA pour chaque agent

- Une enveloppe budgétaire attribuée à chaque structure, constituée par l'ensemble des apports des agents affectés dans cette structure en 2021.
- Les apports ont été calculés à partir des montants moyens de CIA servis par grade et par secteur d'affectation lors de la dernière campagne de CIA puis harmonisés par catégorie/secteur.
- Avec comme objectif, une augmentation des apports par corps et grade.

Quelques exemples :

- IAE G3 affecté en AC : 1.600 euros → **2.000** euros
- TS G1 affecté en abattoir en SD : 500 euros → **1.100** euros
- SA G2 affecté en SD : 460 euros → **800** euros
- Adjoint technique G2 en AC : 450 euros → **900** euros

Une campagne de modulation sécurisée

- Un rôle inchangé des MAPS en tant qu'intermédiaire et régulateur pour les structures de leur ressort.
- La fongibilité des enveloppes entre structures au sein d'une même MAPS reste possible.
- L'encadrement de l'attribution de l'apport par le responsable de structure :

Manière de servir	Modulation de l'apport de CIA
Insuffisante	0 à 20%
Satisfaisante	21 à 79%
Très satisfaisante	80 à 119%
Excellente	A partir de 120%

- La motivation obligatoire du responsable de la structure dès lors que sa proposition de CIA sera inférieure à 20 % ou supérieure à 119 % de l'apport de l'agent.

L'administration précise qu'au fil du temps, le CIA exceptionnel prenait une part de plus en plus importante et qu'il allait bientôt dépasser le CIA usuel. Donc, l'analyse de l'administration, déjà évoquée en CTM, est que les événements exceptionnels, comme la crise aviaire avec un engagement conséquent des agents, feront l'objet de l'attribution d'un CIA « spécial ». Mais cette solution n'est qu'un pis allé en attendant que la Fonction Publique mette en place une prime avec un système simple d'attribution déconnecté du grade de l'agent.

Pour conclure, l'administration insiste sur le fait que l'attribution du CIA est liée à la manière de servir et qu'il reste un moyen de pénaliser ou au contraire de récompenser l'investissement de l'agent.

L'UNSA fait remarquer que l'investissement de l'agent est très souvent lié à sa situation personnelle... En effet, comment attendre un investissement maximum d'un agent qui n'obtient pas un rapprochement familial demandé depuis plusieurs campagnes de mobilité par exemple... ou encore dans l'attente d'un avancement de grade ?

Calendrier prévisionnel de la campagne 2022

- D'un point de vue pratique : abandon du module « campagne » de l'application Agorha. Transmission de fichiers tableurs aux structures (BPREM -> MAPS -> structures) : au mieux le 16 juin 2022.
- Date limite de validation des propositions d'attribution de CIA par les gestionnaires « primes » des structures : début septembre
- Vérification par les MAPS des montants attribués ainsi que du respect de l'enveloppe globale : fin septembre.
- Contrôle et validation par le BPREM des montants communiqués par les MAPS : mi-octobre au plus tard.
- Mise en paiement et mise à disposition des notifications individuelles : novembre 2022.

L'UNSA est consciente qu'une réforme du CIA était nécessaire, ne serait-ce que pour caler celui-ci avec l'entretien professionnel. Le décalage des années précédentes a souvent conduit à des incompréhensions de la part des agents. Cependant, considérer la manière de servir satisfaisante et attribuer seulement 21 % du CIA, ce n'est vraiment pas donner une impulsion positive à l'agent. L'administration doit revoir sa copie sur ce point !