

Clientélisme + Individualisation = Amertume

Alors que la « rémunération au mérite » est présentée comme une des composantes du projet de « réforme » - il serait plus juste de parler de déstructuration - de la Fonction Publique et de son statut, le CIA, composante du RIFSEEP, en donne un avant-goût.

Si celui-ci, dans un contexte de perte de pouvoir d'achat consécutif au blocage total du point d'indice, a pu apparaître à certain.e.s comme un petit « plus », il a aussi et surtout été source d'incompréhensions et de frustrations : lien avec des entretiens professionnels hétérogènes voire absence d'entretien, notification lacunaire, « clientélisme » avéré, opacité sur les modalités de répartition, pénalisation du temps partiel touchant les femmes en premier lieu, outil controversé de management...

La part croissante des primes dans la rémunération, la désindexation de la valeur du point d'indice, tout comme l'écrasement des carrières aboutit à un véritable dynamitage des grilles et des repères nécessaires à la reconnaissance des qualifications.

C'est pourquoi la CGT, à l'inverse de ces évolutions, revendique la revalorisation et la réindexation de la valeur du point, la revalorisation des grilles, un plan d'intégration progressive des primes dans le traitement indiciaire, un management permettant de reconnaître le travail individuel et collectif...

Autant de sujets qui mériteraient des développements. Mais nous nous contenterons ici de revenir sur le contenu même du CIA qui reste mal connu ainsi que sur les recours possibles pour ceux qui sont encore dans les temps.

RAPPEL

Censé simplifier et harmoniser les situations indemnitaires, le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) a été créé par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

2 COMPOSANTES DANS LE RIFSEEP :

- l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) qui, en théorie, valorise les fonctions exercées. Pour chaque corps et emploi éligible, un nombre limité de groupes de fonctions est établi ;
- le CIA, qui est censé tenir compte de l'engagement de l'agent, de sa manière de servir et de son sens du service public

Le CIA (complément indemnitaire annuel), comment ça marche ?

Pour qui ?

- Être bénéficiaire du RIFSEEP.
- Être présent aux MTES/MCT ou dans un EP sous tutelle au moins 6 mois complets sur l'année 2018. Lors d'une mobilité entre services du MTES/MCT et un établissement public, c'est

le service où vous avez effectué plus de 6 mois qui paie et notifie votre CIA

Comment ?

Le montant octroyé au titre du CIA s'apprécie principalement en cohérence avec l'évaluation de l'agent, réalisée dans le cadre de l'entretien professionnel annuel. **Encore faut-il que vous l'ayez eu !**

En quoi le CIA est-il variable ?

Il est attribué en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir, une insuffisance professionnelle peut justifier qu'il ne soit pas alloué.

Le montant attribué une année donnée n'est pas garanti pour l'année suivante.

Dans quelle fourchette le CIA peut-il être fixé ?

Le montant est fixé en fonction :

- de la modulation du taux de référence
- dans la limite du montant maximal réglementaire, fixé pour chaque corps, grade et nature de service dans lequel exerce l'agent

Taux de référence du CIA par corps et grade

CORPS*	GRADE	TAUX DE RÉFÉRENCE	
		Administration centrale	Services déconcentrés
AC • AUE	Ensemble des grades	1000 €	900 €
AAE • EX-IAM • IEF • DPCSR • ISIC	Emploi de CAEDAD ou CAM • 2 ^e et 3 ^e niveau de grade	900 €	800 €
	1 ^{er} niveau de grade	800 €	700 €
OP • ASS • CTSS • infirmiers cat. A	Ensemble des grades	800 €	700 €
SACDD • TSDD • OPa • infirmiers cat. B • IPCSR • TISIC • TSEF	Ensemble des grades	430 €	355 €
AAAE • ATAE • SGM	Ensemble des grades dont emploi de ETST	200 €	200 €

5 fourchettes de modulation du CIA

MANIÈRE DE SERVIR		MODULATION DU CIA
INSUFFISANTE	>	Entre 0 € et 50 % du taux de référence
ASSEZ BIEN	>	Entre 51 % et 80 % du taux de référence
SATISFAISANTE	>	Entre 81 % et 120 % du taux de référence
EXCELLENTE	>	Entre 121 % et 200 % du taux de référence
EXCEPTIONNELLE	>	Entre 201 % du taux de référence et le plafond réglementaire

CIA : la CGT continue d'encourager et de soutenir tous les recours pour les agent.e.s qui n'ont pas le taux de référence de leur macro-grade.

L'ensemble des agent.e.s percevant l'IFSE ont dû recevoir les 2 notifications du montant du CIA et de l'IFSE pour 2018. Si vous n'étiez pas dans ce cas, vous pouvez toujours faire une demande écrite à votre direction, notamment si vous souhaitez avoir des explications ou contester le montant perçu d'IFSE ou de CIA, car **il vous faut la notification pour faire un recours gracieux et éventuellement un recours auprès du tribunal administratif.**

Ce sont les 2 seules voies de recours possible, le recours en CAP ne l'est plus.

Concernant le CIA perçu, et pour celles et ceux qui en auraient encore la possibilité, **vous trouverez ci-joint un modèle de recours gracieux** à présenter auprès de l'auteur de la décision (votre direction) dans un délai de 2 mois suivant la date de notification de la décision à l'agent (signature par l'agent). **Ce recours est notamment justifié si le montant notifié est en contradiction avec les appréciations de votre CREP et qu'il ne correspond pas avec au taux de référence (= modulation à 100 %) figurant sous le tableau des statistiques joint à votre notification (demandez-le s'il ne vous a pas été transmis et joignez-le à votre recours).**

ATTENTION, le montant notifié est en BRUT et ne correspond pas à la somme perçue qui est en NET et fonction de votre temps de présence ou dans le service ...

Les circulaires ministérielles ici : <http://intra.rh.sg.i2/campagne-cia-2018-r4765.html>

Mars 2019