



## Groupe de Travail sur la réforme du CIA (complément indemnitaire annuel) du 15/06/2022

Dans ce groupe de travail l'administration s'est contentée de présenter ce qu'elle avait « imaginé » pour réformer le CIA au sein du MASA (Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire). **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 :

- **Augmenter le montant de CIA** en fusionnant le CIA usuel + CIA exceptionnel,

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
- **Harmoniser les montants par corps, catégorie et secteur**, en clair un montant d'apport individuel quel que soit le groupe. Le CIA ne sera plus différencié en fonction du groupe, si vous êtes SA classe normale, le montant de votre apport individuel à la cagnotte de la structure sera identique que vous soyez groupe 1, 2 ou 3.
  - **Une révision de la grille « manière de servir » sécurisé** : l'administration garde le 20% de CIA départ du niveau satisfaisant et ne propose pas de le remonter à 80%, **ce qui aurait pour avantage de réellement sécuriser le montant perçu par les agents.es**. L'administration se contente donc de conserver sa propre sécurisation, à savoir que le 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, devra le justifier. C'était le cas avant ! A noter : maintenant l'excellence est à partir de 120 % . Peut-être lié à l'effet inflation ?

Concrètement :

- En 2021 :

| Manière de servir  | Modulation du CIA de référence (en %) |
|--------------------|---------------------------------------|
| Insuffisante*      | 0 à 19 %                              |
| Satisfaisante      | 20 à 69 %                             |
| Très satisfaisante | 70 à 109 %                            |
| Excellente         | À partir de 110 %                     |

\* La manière de servir « Insuffisante » concerne les agents qui font preuve d'une défaillance caractérisée en matière d'engagement et d'implication professionnels dans les missions qui leur sont dévolues.

Pour les cas exceptionnels, lorsque la modulation est inférieure à 20 % ou supérieure à 120 %, le responsable de la structure établit un rapport, transmis au BPREM sous couvert de l'IGAPS territorialement compétent. **Une copie du rapport est remise à l'agent à l'occasion de la notification individuelle de ses primes 2021.**

- En 2022 :

- 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.

- **Rapprocher le versement du CIA de la fin de la campagne d'entretiens professionnels** : l'objectif poursuivi par l'administration est celui d'un paiement en novembre cette année et à l'été les années suivantes.
- **Simplifier** : on se demande encore comment après 3h de réunion !

Pour la FSU et la CGT Agri il y a une autre solution pour simplifier. Cela passe par le transfert prime point et la mise en place de mesures catégorielles (plan de dé-précarisation, plan de requalification des agents de catégorie C en B, revalorisation indiciaire pour les agents contractuels d'enseignement, évolution d'un emploi de la catégorie B à la catégorie A, changement de la durée des échelons...).

La FSU et la CGT Agri sont contre toute forme de modulation des primes, et elles demandent le transfert du CIA et du CIA exceptionnel dans l'IFSE. A cette demande l'administration se contente de dire qu'elle n'a pas le temps !

Leur mot d'ordre : la note de service sur la modulation va bientôt sortir donc « on prend note de vos demandes » mais nous aurions souhaité que cette note de service soit présentée lors de ce groupe de travail. Traduction : on touche à rien, on a imaginé et pensé pour vous !

Une nouvelle fois ce groupe de travail, reflète le mépris de l'administration envers les organisations syndicales, car aucune transparence n'est apportée, on nous présente seulement quelques exemples, pas de présentation de la note de service qui contient la revalorisation des CIA par corps, grade et secteur. Le dialogue social au MASA se résume maintenant à des points d'informations et à un jeu de questions/réponses sur des évolutions déjà actées !

Nous serons accusés de procès d'intention, nous en avons l'habitude, mais nous ne sommes pas là pour accompagner la transformation de la fonction publique !

### **Encore un acronyme qui rebute : le RIFSEEP : En fait c'est quoi ? :**

L'objectif lors de la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) était la "simplification du paysage indemnitaire".

Il avait pour vocation le remplacement de la plupart des primes et indemnités qui existaient en une seule, le RIFSEEP.

Tous les corps de la fonction publique d'État en bénéficient : filières administrative, technique, sanitaire et sociale,... à l'exception de certains corps : enseignant, conseiller principal d'Education, conseiller d'orientation psychologue scolaire, enseignant-chercheur.

### Analyse de la FSU et de la CGT Agri :

*Il y a des inégalités de traitement et des écarts entre les différents services et les différents corps, il faut que les montants soient revus et augmentés pour qu'ils soient alignés entre les différents corps. Rien ne justifie ces différences.*

### **Il se compose de 3 volets cumulatifs :**

#### **- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :**

C'est l'indemnité principale, valorisant l'exercice des fonctions et elle est versée mensuellement. Le montant de l'IFSE est lié à au classement du poste en groupes de fonctions, deux groupes à quatre groupes en catégorie A selon les corps, trois en catégorie B et quatre en catégorie C. Le classement en groupes de fonctions est fait en fonction de la fiche de poste des agent·es, c'est pour cela qu'il faut être très vigilant sur sa rédaction.

**- Le complément IFSE :** il est activé uniquement pour les agents qui subissent une perte indemnitaire lors de la bascule dans le nouveau régime. Il est versé mensuellement aux agents subissant une perte indemnitaire lors de la bascule dans le nouveau régime.

**- Le complément indemnitaire annuel (CIA)** permet de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir. Son montant est modulé annuellement et il est attribué en une fraction sur la paie du mois de novembre 2022.

### Analyse du CIA par la FSU et la CGT Agri

*« Engagement professionnel et manière de servir » sont fondés sur l'appréciation du supérieur hiérarchique... Pour le niveau « satisfaisant » cela peut descendre jusqu'à 20 % sans qu'il ait besoin de le justifier par un rapport circonstancié. Avec l'enveloppe déterminée annuellement, faire un recours équivaut à demander obligatoirement une diminution de la part attribuée aux collègues !*

*La gestion au mérite oppose et met donc en concurrence les agents cela peut être source de tensions au sein des équipes.*

### Analyse de l'IFSE par la FSU et la CGT Agri :

*Le classement des agent·es est une aberration car on ne choisit pas nos fonctions, sauf peut-être en cas de mobilité mais c'est très rarement ce qui va inciter à changer de poste.*

*Le changement de groupe de fonctions est quasiment impossible puisque soumis au final à la répartition de la population de chaque corps dans les groupes de fonctions et cela dans une enveloppe annuelle globale du régime indemnitaire qui est contrainte et déterminée par les arbitrages budgétaires et non par la réalité des postes occupés par les agent·es. Cela rend mécaniquement moins attractifs les postes des derniers groupes.*

*Si on détache cet indemnitaire du salaire de base, on constate qu'un agent qui fait une carrière entière est tout simplement sous-payé et ce n'est pas le misérable pourcentage (-0,05 %) transféré vers les points d'indice qui permet d'espérer une retraite décente.*

### **Il faut que le transfert des primes vers les points d'indice se poursuive !**

**La FSU et la CGT Agri sont opposées à la mise en place du RIFSEEP qui ne crée aucune amélioration de rémunération et qui au contraire accentue un management individuel, local au détriment du travail collectif. Cela ne peut qu'entraîner dissension et division dans les services, et à terme n'améliore pas individuellement l'évolution de la rémunération des agent·es.**