

<https://www.snetap-fsu.fr/GT-CIA-09-AVRIL-2025-Toujours-diviser-pour-mieux-regner.html>



# GT CIA 09 avril 2025 : Toujours diviser, pour mieux régner ?

- Métiers - Tous métiers - CAP/CCP - Groupes de Travail -

Date de mise en ligne : mercredi 16 avril 2025

---

Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés

---

Le 9 avril 2025, malgré un envoi tardif des documents de travail (la veille de ce GT), les représentant-es de l'élan commun ont participé au GT CIA (complément indemnitaire annuel).

Lors de notre intervention liminaire au nom de l'élan commun nous avons réitéré :

- Notre opposition au régime indemnitaire sur la base de critères flous voire même méconnus, qui dans le cadre du CIA permettent aux directions d'évaluer "la manière de servir" des agent.es alors que les conditions de travail sont de plus en plus dégradées. Les exemples que nous avons nous permettent de dire que le pouvoir de juger « le mérite » des agent.es et « leur valeur professionnelle » n'est pas toujours utilisé à bon escient et n'est pas à mettre entre toutes les mains !
- L'obligation de présentation dans les instances (ex : CA des [EPLEFPA](#)) des modalités de répartition de cette enveloppe CIA.
- La présentation du montant moyen du CIA par corps et par genre. Information qui n'apparaît pas dans le document support.

L'attribution du CIA au-delà de 120 % ou en deçà de 10 % devait, jusqu'à présent, faire l'objet d'une justification écrite de la part du supérieur hiérarchique. Or, cette exigence a disparu dans la récente note de service, laissant ainsi une plus grande latitude au N dans la répartition.

L'Élan Commun a demandé la réintégration de cette obligation de justification écrite pour toute attribution supérieure à 120 % ou inférieure à 10 %.

Par ailleurs, nous demandons la production d'un rapport détaillant la distribution du CIA sur l'année 2024 (évaluation 2023) pour les cas où le pourcentage attribué est supérieur à 110 % ou inférieur à 10 %.

Il nous est paru important d'alerter sur la situation des déchargé-es syndicaux-ales entre 70 et 100% ainsi que celle des IAE pour lesquels nous demandons depuis des mois la tenue d'un GT spécifique.

L'administration rappelle que **l'obligation de transparence** figure bien dans la note de service et qu'elle réaffirmera cette consigne aux directions avec la présentation du montant de l'enveloppe, les fourchettes de modulations et le nombre d'agent-es concerné-es. Cela sera mentionné dans la nouvelle NS qui sera publiée fin avril début mai.

### CIA 2024

Avec une enveloppe nationale de 17,09 millions d'euros pour 13 679 bénéficiaires et une moyenne globale de 1275 euros répartie de la manière suivante entre les trois catégories suivantes :

[<https://www.snetap-fsu.fr/local/cache-vignettes/L400xH238/tableau1-4177c.png>]

L'analyse de ce tableau n'apporte pas de réponse sur la manière de distribuer le CIA puisque les données ne sont pas assez détaillées.

Pour 2025, pas d'augmentation prévue du CIA qui sera versé comme toutes les années au mois d'août.

Points spécifiques pour les agent-es partant ou arrivant en cours d'année, le MASA applique le CIA au prorata temporis.

Possibilité d'un CIA exceptionnel comme cela a été le cas pour 2024 ? Cette indemnité a été calculée en appliquant le pourcentage variant selon les catégories pour reconnaître l'engagement des agent-es mais aussi en tenant

compte des niveaux de rémunération. 11 455 agent-es en ont bénéficié avec un versement au mois de décembre 2024 pour un total de 3,5 millions d'euros.

### **Mais ce versement exceptionnel n'a pas vocation à être reconduit !**

En ce qui concerne **les recours gracieux**, Il nous est apparu important de dénoncer le manque de clarté des modalités de recours qui sont très souvent un frein pour les agent-es qui n'utilisent pas ou très peu cette possibilité. A cela s'ajoute la notification tardive concernant les CREP (entretien professionnel) faite en mars 25, ce qui rend le recours plus difficile.

L'administration s'est engagée à détailler la procédure, tant dans la note de service que sur la notification qui est remise à l'agent-e.

<https://www.snetap-fsu.fr/local/cache-vignettes/L400xH35/tableau2-334e6.png>

Autres primes via le vecteur CIA :

- **Remplacement en abattoirs** : Nous avons alerté sur le nombre d'agent-es non indemnisé-es en raison du plafonnement du CIA en vigueur, ce qui a pour effet de décourager les volontaires.  
L'administration s'est engagée à explorer de nouvelles solutions de financement, à relever le plafond, ou à considérer **la proposition de l'Élan Commun visant à réduire le nombre maximal de jours de remplacement de 55 à 40**.  
En effet, les remplacements devraient rester exceptionnels et ne pas devenir la norme. Cette mesure permettrait de ne pas dépasser le plafond du CIA et garantirait le versement intégral des montants dus, tant pour les remplacements que pour le CIA.
- **Le CIA exceptionnel** des directions pour la gestion des briques du PACTE. Des travaux sont conduits sur l'IFSE pour pérenniser ce dispositif sans passer par le CIA exceptionnel.

Pour les représentant-es de l'élan commun, les déchargés syndicaux à partir de 70 % doivent percevoir la moyenne des montants de leur corps d'appartenance. Ils devraient avoir connaissance de la moyenne du corps qui les concerne.

L'administration n'est pas de cet avis mais elle propose qu'une présentation soit faite en CSA ministériel.

Nous rappelons la situation défavorable pour les IAE qui ont fait le choix d'enseigner avec un apport à diviser par deux en termes d'attribution alors que ces IAE ont fait le choix d'enseigner, et qu'ils sont déjà classés en groupe 4, et peu avantagés dans les possibilités de promotion de grades.

Lors d'une rencontre il y a quelques années, le secrétariat général avait évoqué la nécessité de rebaser les agent-es à 100%. Aujourd'hui ce n'est pas du tout le même discours et nous sommes loin du compte.

<https://www.snetap-fsu.fr/local/cache-vignettes/L400xH194/tableau3-aca79.png>

**L'Élan Commun réaffirme son opposition à cette gestion des agents par une individualisation des rémunérations et revendique l'intégration des primes dans le traitement de base par transfert en nombre de points équivalent à un taux 100 des primes. Le critère du "mérite" reste bien trop souvent opaque et hasardeux au regard des conflits qu'il fait naître au sein des collectifs de travail.**