

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

Avec la prochaine fin des entretiens professionnels, le lancement de la campagne de modulation de CIA ne devrait pas tarder... quelques rappels et éclaircissements sur le fonctionnement du CIA au MASA sont peut être utiles ! Une nouvelle note de service doit donc abroger celle de l'année passée publiée sous la référence [SG/SRH/SDCAR/2023-304 du 4 mai 2023](#).

Le complément indemnitaire annuel (CIA) : c'est quoi ?

Le CIA est la seconde composante du RIFSEEP. Chaque mois, un agent dont le corps est adhérent au RIFSEEP perçoit un montant d'indemnité de fonction, sujétion et expertise selon un barème défini par son employeur.

Le CIA est quant à lui versé en une ou deux fractions annuelles, il sert à **reconnaître l'engagement professionnel de l'agent** au cours de l'année écoulée. Au MASA, le CIA qui sera versé en 2024 concerne donc la manière de servir des agents au cours de l'année 2023.

Le CIA dépend du secteur d'emploi, du corps et du grade de l'agent ainsi que de sa manière de servir qui a été évaluée au cours de l'entretien annuel d'évaluation (généralement entre janvier et mi-avril de chaque année).

Qui peut bénéficier d'un CIA au MASA ?

Les bénéficiaires :

- Tout agent titulaire dont le corps est au RIFSEEP affecté et payé par le MASA sur toute ou partie de l'année de référence servant à la modulation du CIA (pour rappel : le CIA qui sera versé en 2024 concernait l'année de référence 2023)
- Les agents accueillis au MASA en PNA (dès lors que leur corps est au RIFSEEP)
- Un agent titularisé au cours de l'année de référence sur un corps au RIFSEEP peut percevoir une quote-part de CIA
- Il faut normalement que les agents aient bénéficié d'un entretien individuel ayant évalué leur manière de servir pour bénéficier d'un CIA... **il faut donc insister auprès de sa hiérarchie pour que les entretiens professionnels soient réalisés !**

Les « exclus » :

- Les agents titulaires dont le corps n'est pas au RIFSEEP, certains bénéficient encore de primes dites techniques elles-mêmes partiellement modulables
- Les agents contractuels
- Les nouveaux arrivants au MASA qui n'auraient pas été présents sur la période de référence concernant le CIA (exemple : les nouveaux arrivants au MASA en 2023 ne pouvaient bénéficier d'un CIA versé par le MASA en 2023 car il concernait l'année 2022)

A RETENIR : les agents du MASA gérés dans le cadre de la délégation de gestion avec le MTE-CT (agents gérés par le MASA mais payés par l'écologie) peuvent percevoir un CIA selon les

règles et modalités définies par le MTE-CT !

Une vigilance demeure pour être certain de bénéficier d'un CIA !

Lorsque des agents réalisent une mobilité entre deux employeurs publics, il peut arriver que pour des raisons techniques, et de modalités de campagne, ces agents se retrouvent exclus de la campagne de modulation de l'employeur n°1 et de l'employeur n°2... ceci a déjà été constaté entre le MASA et le MTE.

En effet, si les années de référence de la campagne ne sont pas identiques entre employeurs, il y a un risque d'être oublié. Par ailleurs, si la date de référence choisie pour déterminer la population d'éligibles n'est pas identique, il y a un second risque d'être exclu de la campagne de modulation... les deux risques pouvant se cumuler !

- Exemple 1 :

L'employeur n°1 a une période de référence pour l'attribution de son CIA sur l'année N, l'employeur n°2 sur l'année N-1. La date de photo pour l'employeur n°1 est le 1^{er} septembre, et le 31 décembre pour l'employeur n°2. L'agent est affecté au 1^{er} avril de l'année N.

Dans ce cas, l'agent qui quitte son employeur n°1 n'est pas dans la photo de référence et ne pourra donc percevoir de CIA, il n'apparaît pas non plus dans les effectifs de l'employeur n°2 à juste titre puisque l'année de référence est N-1... cet agent peut donc se retrouver sans aucun CIA...

- Exemple 2 :

La période de référence du CIA est l'année N-1, un nouvel arrivant au 1^{er} janvier de l'année N ne devrait donc pas percevoir de CIA avant l'année N+1.

A noter : De nombreux travaux interministériels ont été menés ces deux dernières années pour converger vers des pratiques homogènes entre ministères et éviter que des agents ne se retrouvent sans CIA... cette convergence est en cours mais ne semble pas encore complètement opérante.

Parlons des montants de CIA !

Un peu d'histoire...

Lors des adhésions (ou bascules) au RIFSEEP des différents corps, la DGAFP avait fixé des « tendances » permettant de définir les montants d'IFSE et de CIA :

- CIA correspondant à 15 % max du RIFSEEP pour les catégories A (et A+)
- CIA correspondant à 12 % max du RIFSEEP pour les catégories B
- CIA correspondant à 10 % max du RIFSEEP pour les catégories C

En résumé et sauf exception, la mise en place du RIFSEEP devait se réaliser à coûts constants par rapport aux anciens vecteurs de primes des corps. Ces tendances ont pu varier en fonction des corps sans toutefois dépasser le plafond de pourcentage défini par la DGAFP. A noter, les plafonds de CIA correspondent le plus souvent au maximum qui pouvait être servi sur les anciens vecteurs de primes valorisant le résultat des agents. Ces plafonds sont inscrits dans les arrêtés d'adhésion au RIFSEEP des corps et ne peuvent donc être modifiés simplement.

Et maintenant ?

Les pourcentages utilisés au moment des bascules au RIFSEEP ne peuvent plus forcément servir de référence aujourd'hui. En

effet, avec la mise en place de CIA exceptionnel ces dernières années, avec les revalorisations de barèmes IFSE qui ont pu être opérées, les pourcentages ont obligatoirement évolués. Par ailleurs, la réforme menée il y a plus de deux ans sur les modalités d'attribution du CIA a largement simplifié la compréhension du dispositif et ne permet plus de faire référence aux pourcentages fixés par la DGAFP en 2014.

Comment se calcule l'enveloppe de CIA pour les structures ?

Le terme « structures » englobe les directions et services en AC, les DDI, les DRAAF, les EPLEFPA, et écoles de l'enseignement supérieur agricole.

Le MASA publie chaque année une note de service mentionnant des barèmes de CIA par corps/grade et secteur d'affectation. Ces barèmes permettent de calculer les enveloppes budgétaires par structure pour réaliser l'exercice de modulation

Chaque agent amène donc à sa structure un apport individuel dont le montant dépend du corps/grade/secteur modulé selon les critères suivants :

- La date d'affectation dans une structure au MASA : un agent affecté par exemple au 1^{er} septembre 2023 a un apport de CIA équivalent à 4/12 du montant fixé dans la note de service
- Un agent à temps partiel ou incomplet voit son montant d'apport proratisé à son temps de travail
- Les jours d'absence (congé maladie ordinaire, CLM, CLD...) hors congés classiques et RTT, ont un impact sur l'apport de CIA dès lors que la durée de l'absence entraîne une diminution indemnitaire sur la paie
- Ces 3 précédentes conditions peuvent se cumuler entre

elles si cela devait arriver.

L'ensemble des apports individuels constituent l'enveloppe de la structure et c'est dans le cadre de cette enveloppe globale mais contrainte que l'exercice de modulation doit se faire pour l'ensemble des agents de la structure sans en dépasser le montant total. Ainsi, si tous les agents sont servis à 100 % du montant de leur apport, l'enveloppe est complètement consommée. Pour servir 110 % d'un apport à un agent, il convient donc d'en trouver d'autres pour qui le montant de CIA servi sera inférieur à leurs apports de manière à respecter l'équilibre de l'enveloppe.

Quid d'un agent ayant réalisé une mobilité au sein du MASA ?

Un agent présent toute l'année au MASA ayant réalisé une mobilité en interne au MASA (hors opérateurs) se retrouve donc dans deux enveloppes distinctes. Cet agent doit donc être modulé par ses deux structures et normalement percevoir un CIA au titre des deux structures (même si le montant est globalisé au moment du versement).

Comment se module le montant de l'apport de CIA ?

L'attribution du CIA correspond à la modulation de l'apport défini pour chaque agent. La modulation du CIA est lié à la manière de servir évaluée au cours de l'entretien annuel, la modulation s'effectue dans des fourchettes correspondant à une manière de servir comme indiqué dans le tableau suivant (a priori cela ne devrait pas changer par rapport à 2023!) :

Manière de servir		Modulation du CIA par rapport aux apports de CIA (en %)
Insuffisante	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.	De 0 à < à 20 %
À développer/ À consolider	La manière de servir est considérée « A développer / A consolider » lorsque les connaissances sont élémentaires et nécessitent un accompagnement important.	20 % et < à 60 %
Satisfaisante	Lorsque la manière de servir est considérée « Satisfaisante » lorsque les connaissances sont générales et en conformité avec les attentes de la hiérarchie. L'agent fait preuve d'une autonomie dans la prise en charge de situations courantes.	60 % et < à 80%

<p style="text-align: center;">Très satisfaisante</p>	<p style="text-align: center;">La manière de servir est considérée « Très satisfaisante » lorsque les connaissances sont approfondies et que l'agent fait preuve d'une autonomie et ou d'une très forte implication dans la prise en charge de situations complexes.</p>	<p style="text-align: center;">80 % et < à 120 %</p>
<p style="text-align: center;">Excellente</p>	<p style="text-align: center;">La manière de servir est considérée « Excellente » lorsque l'agent domine les sujets traités, est capable de les faire évoluer et fait preuve d'une implication au-delà des attentes.</p>	<p style="text-align: center;">120 %</p>

Le montant de CIA qui est attribué aux agents doit donc **être en cohérence avec l'évaluation qui est mentionnée dans le compte rendu d'entretien professionnel (CREP)** de l'agent... autrement dit, si les 4 rubriques mentionnées à la partie « Appréciation globale » du CREP sont jugées « très satisfaisantes », il n'y aucune raison que le pourcentage de CIA attribué corresponde à la tranche « satisfaisante ».

Il doit y avoir une cohérence sur la manière d'attribuer le CIA entre les différents agents (en particulier à fonctions/corps/grade équivalent) au sein d'une même structure. Cette cohérence peut ne pas être évidente entre deux structures différentes même si les IGAPS veillent au grain !

Quelques rappels réglementaires :

- Le CIA n'est en aucun cas garanti d'une année sur l'autre
- Le montant du CIA peut être amené à augmenter ou

diminuer chaque année en **fonction de la manière de servir**

- Il est rappelé que le CIA peut théoriquement être modulé jusqu'à la valeur du plafond réglementaire indiqué dans la note de service mais il pourrait, de la même manière, être fixé à un montant à 0 €.

CIA remplacement en abattoir ? CIA grippe aviaire ?

Le CIA a été, et reste utilisé pour rémunérer également des investissements individuels ou collectifs non valorisés au moment de l'évaluation professionnelle.

Ainsi, le CIA est aussi utilisé pour rémunérer des journées de remplacement en abattoirs. **Ce « complément » de CIA n'est pas traité au cours de la campagne de modulation classique mais fait l'objet d'un versement spécifique.** Attention, cela peut se traduire par un plafonnement de l'indemnisation de remplacement en abattoir en deçà de 55 jours de remplacements (voir notre article du CSA-Alim de décembre 2023 [ici](#)).

Le CIA a également été utilisé ces dernières années pour reconnaître un investissement particulier des agents impliqués dans la lutte contre les gripes aviaires ou porcines. Mais avec la création d'un nouveau vecteur indemnitaire pour rémunérer des agents investis dans la gestion des crises (voir article du CSA-M de septembre 2023 [ici](#)), le CIA ne devrait plus être mobilisé (enfin !) pour la gestion de crises.

Quel mois de paie pour le CIA ?

Pour la très grande majorité des agents, le **paiement du CIA 2023** pour les agents affectés et rémunérés au MASA devrait intervenir sur la **paie du mois d'août 2024**.

Cet article sera complété par un second comportant d'autres explications et conseils au mois de juillet prochain... juste avant le paiement du CIA !