

Complément indemnitaire annuel (CIA) : le projet de note de service « Primes 2016 »

Le groupe de travail Rifseep s'est réuni le 27 juillet 2016. La CFDT y était représentée par Martine Beauvois et Frédéric Mahé.

Le groupe de travail a découvert la partie du projet de note de service concernant la campagne de primes 2016. La réunion était focalisée sur le complément indemnitaire annuel (ou CIA, qui est la part variable de la prime, et qui repose sur l'appréciation de la manière de servir en entretien professionnel). La note sera vraisemblablement très vite publiée ; cet article apporte quelques indications préalables.

La séance ne portait que sur le CIA. À l'avenir, des modifications pourront survenir sur cette partie, entre autres sur les paliers indiqués (voir ci-dessous). En effet, l'administration a rappelé que l'installation de l'outil Rifseep est encore en phase transitoire ; des ajustements seront à prévoir.

L'administration a proposé une échelle d'appréciation de la

manière de servir (en entretien professionnel) selon quatre « tranches », influant directement sur la modulation du CIA. En posant que 100% est le montant maximum du CIA déterminé pour le corps, les « tranches » d'appréciation auraient été :

- insuffisant : de 0 à 19% ;
- satisfaisant : de 20% à 79% ;
- très satisfaisant : de 80% à 119% ;
- excellent : plus de 120% ;

Avec les autres organisations syndicales, la CFDT a exprimé son désaccord devant la tranche immense dévolue aux agents dont l'activité et la manière de servir auront été jugés « satisfaisants » (de 20% à 79% !) ... Ces catégories sont très floues : à partir de quand et au nom de quels critères passe-t-on de « satisfaisant » à « très satisfaisant » ? Quant à « exceptionnel », toutes les hypothèses sont permises. Pis, ce système a été présenté comme un outil permettant de compenser des hausses de la partie IFSE, et d'éviter des « doubles augmentations » indues. Ainsi l'administration se réserverait le droit de diminuer le complément indemnitaire d'un agent dont la partie IFSE a été revalorisée. **Ce n'est pas acceptable, un système destiné à évaluer ne peut servir d'outil d'ajustement comptable.**

De plus, l'amplitude est telle qu'on aurait du mal à expliquer comment deux agents évalués de façon identique « satisfaisant » puissent obtenir (par exemple) l'un 28% et

l'autre 57%, même si l'écart en numéraire s'avère très faible (de l'ordre de quelques dizaines d'euros). L'effet psychologique peut être catastrophique.

La catégorie « insatisfaisant » a également fait l'objet de débats nourris.

Après discussion, l'administration a proposé une grille « plus souple » :

- insuffisant : de 0 à 19% ;
- satisfaisant : de 20% à 69% ;
- très satisfaisant : de 70% à 109% ;
- excellent : plus de 110%.

Pour la CFDT, cette grille reste néanmoins « insatisfaisante » (!), l'écart entre les « satisfaisant » restant encore trop large (de 20 à 69%).

Elle a également demandé et obtenu que :

- l'on rappelle que l'agent a la possibilité de faire un recours en CAP de son appréciation de la manière de servir, en tant qu'elle impacte sa modulation de CIA ;
- l'on rappelle le caractère transitoire de certaines de ces mesures, qui pourront évoluer les années suivantes ;
- l'on donne quelques indications sur les critères permettant d'apprécier la catégorie « insatisfaisant ».

En conclusion, même si la note paraît très vite, le calendrier

de cette campagne 2016 est quant à lui très serré.