

# JOP 2024 : CIA, Sécurisation juridique des interventions, gardes d'enfants, places aux jeux... on finalise les détails !

Le troisième groupe de travail concernant la préparation des Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP), présidé par Nadine Richard-Pejus, adjointe au chef du SRH et co-animé par Magali Pecquery, déléguée ministérielle MASA pour les jeux et Sylvie Pierrard, représentante des IGAPS, s'est tenu le 25 juin 2024.

Ce **groupe de travail, le dernier avant le début des Jeux**, avait pour objectif de finaliser les points encore en suspens après les deux réunions précédentes, et en particulier :

- d'apporter des précisions sur l'arrêté du 12 juin 2024 relatif aux missions interdépartementales des directions départementales interministérielles d'Ile de France,
- ainsi que sur l'arrêté du 21 juin 2024 portant relèvement temporaire, dans le cadre de la préparation

et le déroulement des jeux Olympiques et Paralympiques Paris 2024, des montants maximaux réglementaires de certaines primes et indemnités liées à l'engagement professionnel et à la manière de servir

La CFDT était représentée par Anne Jammes et Sylvie Harlet.

Mme Pecquery indique que, malgré une pression importante, l'anticipation et la préparation qui ont été mises en oeuvre au MASA permettent d'envisager sereinement la période des JOP.

## **Gardes d'enfants : plus de parents sans solution !**

Quelques agents mobilisés avaient fait part de problèmes pour faire garder leurs enfants pendant la période des jeux (absence de places en centres de loisirs, crèches fermées...).

Mme Pecquery indique que le CESU spécial JOP a été déployé ; la plate-forme dédiée, dont le lien a été envoyé aux agents concernés, restera active jusqu'au 8 septembre. L'information, outre l'administration centrale, a été envoyée aux directeurs des DRAAF et DDI pour les agents affectés dans ces structures. Une attestation de l'employeur mentionnant l'engagement des agents sur la thématique JOP devra être jointe à la demande de prise en charge financière.

Tous les agents ayant fait part de difficultés de garde ont été contactés individuellement. Trois n'ont pas donné suite. Pour les autres, la mairie de Paris a pris en charge les demandes (places prioritaires en crèches). Pour ceux en centres de loisirs, les inscriptions sont prises, les enfants des agents intervenant lors des JOP sont prioritaires.

Des solutions alternatives sont également proposées pour les enfants des agents intervenant en dehors des heures ouvrables, hors crèches et centres de loisirs (interventions de garde à domicile par exemple).

En région, les SRIAS ont été mobilisés pour trouver des solutions de garde au mois d'août, surtout pour les crèches qui sont en principe fermées ce mois-là. Un seul cas a été remonté, la solution est en cours de règlement.

*L'insistance dont nous avons fait preuve pour obtenir la prise en compte de ce sujet (voir nos comptes rendus des réunions du 30 janvier et du 30 avril) a porté ses fruits. Ce point représentait en effet une source d'inquiétude importante pour certains agents mobilisés ou susceptibles de l'être*

*Il ne devrait donc pas y avoir de problèmes de garde d'enfants, ce dont la CFDT se réjouit.*



**SPAGRI**

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture  
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

## **Administration centrale : fluidifier les déplacements, où comment éviter le casse-tête des agents...**

Mme Pecquery indique que l'organisation pratique de déplacement pour les agents devant se déplacer en dehors des heures habituelles, très tôt ou très tard, est organisée de manière pratique, avec accès à des taxis. Des vélos ont également été réservés pour la circulation entre les différents sites du ministère. Un dernier COPIL se déroule vendredi 28 juin pour effectuer une dernière vérification pour les aspects pratiques, et que personne ne soit oublié.

Une réunion plénière « Anticiper les Jeux » et quatre réunions sur les sites de l'administration centrale ont permis d'accueillir un grand nombre d'agents, et de recueillir leurs différents questionnements. Une FAQ reprenant les questions et réponses a été mise en ligne, ainsi qu'un lien sur TCHAP pour interroger directement Mme Pecquery en cas de besoin. Attention, il ne sera pas répondu aux interrogations « personnelles » d'agents souhaitant avoir des renseignements pour venir travailler...

Mme Pecquery informera quotidiennement, via un tableau à disposition des agents, les conditions de circulation au jour



**SPAGRI**

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture  
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

le jour, mentionnant les heures à éviter et à privilégier pour se déplacer, ainsi qu'une « météo » quotidienne de la circulation, faisant état des pics de flux de voyageurs autour des sites ministériels (important en particulier si des épreuves font l'objet d'un report de date ou d'horaire...)

Le RIALTO a été modifié en AC, pour la période de mobilisation du dispositif JOP, et les agents en ont été informés. Certains aspects très opérationnels sont encore à préciser (outils de gestion du temps par exemple). Un complément sur la FAQ pour la partie RH (RIALTO) sera mise en ligne cette semaine. Mme Richard-Pejus précise que toutes les dispositions prévues pendant la période des Jeux Olympiques peuvent être différentes pendant celle des Jeux Paralympiques (télétravail, conditions « déportées » de circulation).

*La CFDT accueille avec satisfaction les mesures prévues pour faciliter les déplacements des agents en administration centrale, et les engagements de réactivité de Mme Pecquery pour permettre aux agents de circuler plus sereinement pendant cette période compliquée.*



**SPAGRI**

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture  
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

## **Administration centrale : des places pour assister à la cérémonie d'ouverture et aux épreuves... mais pas pour tous !**

Pour la cérémonie d'ouverture, des places ont été mises à disposition du MASA. La priorité a été de distribuer ces places (1 place = 1 agent et trois invités) aux agents mobilisés, en administration centrale, en régions et dans les départements..

Une allocation supplémentaire de places, dans la limite de 50 places (soit 200 personnes) a été proposée aux agents intéressés en administration centrale. 300 personnes ont répondu, et il y a eu un tirage au sort.

Il a également été annoncé lors de cette réunion que le MASA avait obtenu 1000 places (soit 500 lots de 2 places), pour des épreuves des Jeux Olympiques et Paralympiques. Ces places sont destinées aux agents de catégorie B et C de l'administration centrale, et il y aura un tirage au sort en fonction des souhaits exprimés par les agents.

*La CFDT reconnaît dans ces mesures la volonté d'intégrer au mieux la population des agents du ministère et de l'administration centrale à ces Jeux.*



**SPAGRI**

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture  
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

**• Arrêté du 12 juin 2024, on évite les embrouillaminis juridiques !**

Les agents du MASA n'ayant pas de compétence juridique pour intervenir dans un autre département que celui de leur affectation, afin de simplifier la mutualisation entre départements pendant la période des JOP, il a été décidé d'attribuer temporairement cette compétence en publiant un arrêté en ce sens le 12 juin 2024. Ceci permettra de garantir la sécurisation juridique des actes que ces agents pourraient être amenés à proposer (fermetures administratives par exemple).

*Il ne s'agit cependant que de compétence juridique, les préfets des départements de départ et d'arrivée devant donner leur autorisation pour que l'agent intervienne dans un autre département que le sien.*

**• Arrêté du 21 juin 2024 : le relèvement des plafonds des régimes indemnitaires permettra d'éviter de pénaliser les agents mobilisés... et on connaît la date de versement du CIA JOP !**

Cet arrêté du ministère de la transformation et de la fonction publiques permet d'augmenter temporairement le plafond des régimes indemnitaires pour verser la prime d'engagement, de

500 à 1500 € suivant l'engagement des agents. Il nécessitera d'être complété, pour le MASA, soit par un second arrêté, soit par une annexe, permettant de prendre en compte l'intégralité des corps concernés.

**Nadine RICHARD-PEJUS précise que le CIA « JOP » sera versé sur le traitement de novembre 2024**, pour marquer le lien entre l'action menée et le versement du complément. Elle indique également être favorable à une notification spécifique du montant, à des fins de transparence si des astreintes étaient rémunérées sur le même mois.

*La CFDT espère que l'augmentation des plafonds réglementaires permettra de payer l'intégralité des montants de CIA pour les JOP sans que le montant total de CIA accordé à un agent au titre de l'année 2024 ne soit réduit du fait du plafond... générant ainsi un reliquat à régler ultérieurement. La CFDT y sera vigilante et invite les agents concernés à bien regarder sur leurs bulletins de paie les montants qui seront réellement payés.*

Mme Pecquery indique la mise en place d'une procédure de traçabilité pour les astreintes à la DGAL, en vue de leur règlement. Les préfets ont également été informés la semaine dernière des critères d'attribution des différents paliers de CIA spécifique JOP.



Interrogée par la CFDT sur l'effectivité d'une activité opérationnelle pendant la durée des JOP, Mme Pecquery indique qu'elle sera présente pendant toute la période concernée, à l'état major du centre de veille et d'alerte, et qu'elle sera à l'écoute des agents en cas de problème particulier.

*La CFDT souligne la qualité du dialogue social pendant ces trois réunions relatives aux JOP, avec en particulier une réelle prise en compte des inquiétudes et des besoins particuliers des agents mobilisés entre la première et la seconde réunion.*

Nous vous invitons à nous faire remonter par mail ou via le formulaire de contact toutes les interrogations, ou remarques que vous pourriez avoir au sujet de l'organisation du travail pendant les JOP 2024. Nous ferons, le cas échéant, remonter vos interrogations au fil de l'eau cet été à Mme Pecquery.

---

**Modulation du CIA et des**



**SPAGRI**

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture  
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

# primes hors RIFSEEP, c'est parti !

La note de service [SG/SRH/SDCAR/2024-313 du 05/06/2024](#) (à consulter en fin d'article) expliquant la campagne de modulation du complément indemnitaire annuel (CIA) et des primes dites 'techniques' a été publiée avec plus d'un mois de retard par rapport à 2023.

## Les grandes lignes de la note de service

A l'issue de la campagne d'entretiens professionnelles, cette note vise à organiser :

- La campagne de **modulation du CIA** en expliquant aux structures
- La campagne de **modulation des primes dites « techniques » (PS, IFC, IFTS notamment)** versées à certains agents issus de corps non adhérents au RIFSEEP (ex : enseignants affectés en services déconcentrés ou administration centrale).

La note expose les apports attribuables aux agents selon leur corps, grade et secteur d'affectation.

Quelques coquilles ont pu être corrigées mais, **sur le fond, la note est globalement identique à celle de l'année passée**, on peut noter :

- Les 5 « tranches » de manière de servir restent identiques à celles de 2023
- Sur le CIA « spécial », l'administration organise une remontée d'informations (ce qui n'était pas le cas à la publication de la note de service de 2023)
- La note insiste particulièrement sur le strict respect des enveloppes budgétaires allouées aux structures (le dispositif semblait plus souple en 2023)
- Sur les primes hors RIFSEEP, il est particulièrement insisté sur le respect des délais de remontée des informations
- Des précisions ont été apportées en page 8 sur les modalités de recours pour les agents

## Que contiennent les annexes ?

- **Annexe I** : Présentation des apports de CIA pour tous les agents accueillis sur des statuts d'emploi hors statut d'emploi de l'encadrement supérieur. La fonction d'inspecteur technique de l'action sociale est ajoutée dans cette note de service.
- **Annexe II** : Présentation des apports de CIA par corps, grade et secteurs d'affectation : cette annexe vous



permet de calculer facilement (lorsque vous n'avez pas fait de mobilité) votre pourcentage de modulation une fois votre notification reçue :

- **Annexe III** : Présentation des plafonds réglementaires de CIA : cette annexe est importante car si le groupe de fonction n'a plus d'incidence sur le montant de l'apport accordé à un agent, le plafond réglementaire du CIA qui peut être octroyé reste en référence au groupe de fonction (Exemple : vigilance particulière pour les TSMA dont les remplacements en abattoirs sont rémunérés via le CIA... avec des risques réels de rabout)
- **Annexe IV et V** : modèles de formulaires de notification du CIA ou des primes techniques. Ces notifications sont obligatoirement remises par le supérieur hiérarchique de l'agent qui ne peut faire un recours qu'à la réception de ce formulaire. Pour rappel, il ne faut pas hésiter à demander des explications à son supérieur hiérarchique !

## Calendrier : A retenir !

La note de service montre que les opérations sont d'ores et déjà lancées par l'administration (envoi de tableaux de bénéficiaires au réseau d'appui des personnes et structures (RAPS) le 21 mai dernier !).

**Pour le CIA** : les structures doivent avoir terminé leur



**SPAGRI**

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture  
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

exercice de modulation du CIA pour le 26 juin, le RAPS assure un contrôle de cohérence et des enveloppes entre le 5 juillet et le 15 juillet, date de validation et d'envoi au SRH des montants de CIA attribués. Le SRH prend ensuite le relais **pour une mise en paie sur le mois d'août 2024...** les délais sont très courts et ne laissent que peu de marges de retard ?

**Pour les primes techniques**, le calendrier est différent car le **paiement du solde des primes techniques s'effectue sur la paie du mois de décembre 2024**. Les propositions de modulation des primes techniques doivent être remontées par les structures au SRH le 4 octobre 2024.

> **La note de service :**

---

## **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).



**SPAGRI**

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture  
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

# 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<sup>er</sup> septembre, et le 31 décembre pour l'employeur n°2. L'agent est affecté au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 (congés 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!) :



<b>Manière de servir</b>		<b>Modulation du CIA par rapport aux apports de CIA (en %)</b>
<b>Insuffisante</b>	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 %
<b>À développer/ À consolider</b>	La manière de servir est considérée « A développer / A consolider » lorsque les connaissances sont élémentaires et nécessitent un accompagnement important.	20 % et < à 60 %

<p><b>Satisfaisante</b></p>	<p>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.</p>	<p>60 % et &lt; à 80%</p>
<p><b>Très satisfaisante</b></p>	<p>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>80 % et &lt; à 120 %</p>
<p><b>Excellente</b></p>	<p>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>120 %</p>

Le montant de CIA qui est attribué aux agents doit donc **être**



**SPAGRI**

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture  
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

**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 a 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 !

---

## Vers plus de primes au mérite... c'est bien ?

Lors d'une conférence de presse tenue à l'Elysée le 16 janvier dernier, le président de la république est revenu sur les conditions de rémunération des fonctionnaires, notamment une rémunération prenant plus en compte le mérite.

Cette volonté présidentielle devrait s'inscrire dans le cadre

d'une future réforme de la fonction publique alors pilotée par l'ex-ministre de la Fonction Publique, Stanislas Guérini reconduit dans ses fonctions dernièrement.

Pourtant, force est de constater que de très nombreux employeurs publics **ont déjà mis en place** un système de rémunération au mérite tenant compte de l'engagement de leurs agents, le plus souvent à titre individuel, mais aussi parfois à titre collectif.

## **La rémunération d'un agent, c'est quoi ?**

La rémunération d'un agent public, qu'il soit titulaire, contractuel (ou militaire) se décompose en deux parties :

- La **rémunération de base**, à savoir le traitement indiciaire et éventuellement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement (SFT), la nouvelle bonification indiciaire (NBI).
- Les **primes et indemnités accessoires**, constituant – comme la part « indemnitaire » de leur rémunération.

**Le traitement indiciaire du fonctionnaire** dépend de son grade et de l'échelon qu'il détient dans ce grade. Chaque grade comprend un nombre d'échelons fixé par décret. À chaque échelon correspond un indice brut (IB). À chaque indice brut,

correspond un indice majoré (IM).

**S'agissant des contractuels** : Le traitement indiciaire est fixé par l'administration qui emploie. Celui-ci se fait généralement sur la base d'un référentiel de rémunération. Le traitement indiciaire est donc théoriquement **identique** pour tous les agents publics **à ancienneté et poste identiques**.

Les primes et indemnités sont nombreuses et variées mais tous ces éléments accessoires ne sont pas attribuables de la même manière à tous les fonctionnaires et encore moins aux contractuels pour qui le contrat doit mentionner la possibilité de versement de primes. Par ailleurs, certaines indemnités peuvent être directement liées aux corps d'appartenance des agents.

Certaines primes et indemnités sont sujettes à des calculs automatiques, ou des barèmes mais leurs montants ne permettent pas de reconnaître une « manière de servir » (indemnité de résidence par exemple, heures supplémentaires...).

A noter, la moyenne des primes et indemnités servie aux fonctionnaires représentait en 2021 environ **un quart de la rémunération des agents**, sachant que ce pourcentage n'est pas identique entre les catégories, ce dernier pouvant avoisiner les 45% sur des corps A+.

Enfin, il est important de souligner que la grande majorité

des **primes et indemnités ne sont pas prises en compte dans le calcul de la retraite** des fonctionnaires.

## La prime au mérite

Depuis la création en 2014 du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), la prime permettant de rémunérer le mérite individuel des agents publics est le « **complément indemnitaire annuel** » (CIA). La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) définit le CIA comme **une prime facultative, non reconductible d'une année sur l'autre, qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir du fonctionnaire.**

En fonction des employeurs, le CIA peut être attribué en deux fractions maximales par an sur la base de montants fixes ou de montants modulés définis à l'issue d'une campagne de modulation menée par l'employeur. Les montants attribués relèvent de règles de gestion établies par les employeurs.

***Un bilan complet de l'octroi du CIA dans les services du MASA serait appréciable pour juger de la pertinence de la campagne de modulation effectuée et proposer éventuellement des pistes d'évolution.***



**SPAGRI**

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture  
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

# Une réforme de la Fonction publique... quelle est la position de la CFDT fonctions publiques ?

**Mylène Jacquot, secrétaire générale CFDT Fonctions Publiques,** indiquait récemment à Acteurs Publics : *« la CFDT ne revendique pas un projet de loi. Ce que nous revendiquons, c'est la prise en compte de la parole des agents, de leurs attentes, avec des réponses satisfaisantes de la part de l'ensemble des employeurs. La priorité qui nous remonte du terrain et de nos équipes, c'est le pouvoir d'achat, les salaires, les perspectives de reconnaissance. »*

S'agissant de la **rémunération au mérite**, Mylène Jacquot, affirmait : *« Le mérite, notion à la fois morale et très individuelle, très marqué idéologiquement (y compris de manière fluctuante au fil du temps), est une notion que nous avons du mal à appréhender et à mesurer et surtout, dont on a du mal à jauger objectivement du lien avec le travail. Des dispositifs existent déjà, le RIFSEEP étant composé de deux parts dont l'une, le CIA, est individualisée et liée à l'évaluation de l'agent. Ce dispositif peut certainement être amélioré, mais cette amélioration passe d'abord par une révision de l'exercice d'évaluation lui-même. Quant à la qualité du travail et du service rendu, cela passe par la prise en compte du collectif. Cet aspect est un chantier à*



**SPAGRI**

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture  
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

*ouvrir.*

## **Une rémunération au mérite moins prioritaire que des revalorisations plus globales**

Il faudra éviter de laisser croire que l'attractivité des postes d'employeurs publics ne passe que par des revalorisations indemnitaires, cela y contribue mais cela ne fait pas tout.

La prime au mérite doit être en conformité avec les résultats évalués dans le cadre des entretiens professionnels annuels or il peut facilement être constaté que les montants de primes au mérite peuvent être reconduits d'une année sur l'autre (dialogue social facilité, pas de perte de pouvoir d'achat...) au détriment d'une vraie reconnaissance du travail effectué. Entre la volonté et la réalité, il y a donc un écart qu'il est difficile de mesurer.

La crainte d'une rémunération à la « tête du client » reste par ailleurs réelle chez de nombreux agents. Pour réaliser pleinement un exercice de modulation du CIA, il conviendrait de rebattre annuellement les cartes avec les agents en toute transparence et d'y mettre aussi quelques moyens budgétaires pour donner de la souplesse dans l'octroi du CIA... ce n'est pas



**SPAGRI**

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture  
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

aussi simple lorsque l'enveloppe de crédits est fermée et stable d'une année sur l'autre...

Plus que le mérite, il y a un enjeu à mieux faciliter les mobilités entre services (de manière plus large que ce qui se pratique au niveau des services des administrations territoriales de l'État) en utilisant les leviers de maintien de primes par exemple...

*En résumé, pour la CFDT, être rémunéré davantage au mérite n'est pas la priorité. La demande des agents est beaucoup plus portée sur des augmentations générales (augmentation significative du point d'indice, refonte des grilles indiciaires avec durées dans échelons réduites, ...), de meilleures carrières (augmentation du taux de promotion, plans de requalifications de C en B et de B en A, ...), une intégration de l'indemnitaire pour le calcul de la pension et enfin des formations.*

Et puis avant de toucher au CIA, il conviendrait de revaloriser de manière significative l'IFSE, et ce n'est pas gagné au MASA (revoir notre article sur le RIFSEEP [ici](#)).





**SPAGRI**

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture  
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

# **GT RIFSEEP du 5 décembre 2023 : CIA 2024, évolution de l'IFSE en 2024 par corps, complément d'IFSE...**

IFSE et CIA au MASA : à quoi s'attendre?

---

# **CSA ministériel (27 septembre 2023) : nouveau dispositif indemnitaire, CIA, JO 2024, transfert FEADER, contractuels, retraite progressive, CGF...**

Nouveau dispositif indemnitaire, CIA, JO 2024, transfert

---

FEADER, contractuels, retraite progressive, CGF, télétravail, outils visioconférence, lanceurs d'alerte.

---

## **Note de service « CIA 2023 » : La CFDT et l'UNSA montent au créneau !!!**

La note de service SG/SRH/SDCAR/2023-304 datée du 04/05/2023 « Campagne de modulation indemnitaire », parue ce jour au B0-agri, mérite une explication !