

RIFSEEP

Mise en œuvre du Complément Indemnitaire Annuel

CTEP du 09/07/2020
(extraits CFDT-Météo, novembre 2020)

Orientations générales pour gestion CIA

Le CIA tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (au titre de l'année 2019)

Les montants versés n'ont pas vocation à être reconduits de façon individuelle, mais l'enveloppe globale est reconduite

Pas de discrimination par grade

Pas de discrimination par groupe de fonctions

Un même dispositif quel que soit les corps concernés

Vigilance afin de ne pas introduire d'écart de rémunération entre femmes et hommes

Orientations générales pour gestion CIA

Eligibilité déterminée par une présence sur toute la période de l'année.

Pas de conditions de délai de tenue de poste (une mutation ne pénalise pas l'agent).

Les CLM CLD sont exclus, mais les congés parentaux et les congés sont inclus (ce qui inclut les agents en congés maladie ordinaire suite accident du travail)

Proratisation temps partiel si TP inf. à 80% (ainsi un agent à 80% touchera 100% du CIA, un agent à mi-temps touchera 50% du CIA)

Notification individuelle obligatoire

Responsabiliser l'encadrement

Propositions pour la mise en œuvre du CIA

- **Un CIA est versé à l'ensemble des agents sur la base d'une appréciation de leur engagement professionnel au titre de 2019, apprécié au sein de chaque direction.**
- **Ainsi chaque direction reçoit une enveloppe par corps, correspondant au nombre d'agents concernés multiplié par un taux de référence.**
- **Chaque directeur valide un exercice de modulation permettant d'attribuer un montant variant entre 80 à 120 % du taux de référence, dans le respect de l'enveloppe allouée.**
- **Sous réserve de produire un rapport justificatif, un directeur peut proposer une modulation inférieure à 80% en cas d'engagement professionnel insuffisant.**

Propositions pour la mise en œuvre du CIA

- **Il reçoit également une dotation spécifique permettant de valoriser 10% de l'effectif ayant eu un engagement professionnel exceptionnel et percevant ainsi au maximum 300 % du taux de référence à condition de justifier cet écart par un rapport.**
- **Les « petites » directions (moins de 5 agents par catégorie) sont harmonisées par le SG.**
- **On prévoit également un bonus Collectif : tous les agents d'une même équipe ou d'un même projet peuvent se voir attribuer un complément de CIA de 200 euros (proposition du directeur arbitrage COMEX). Ce bonus sera limité à 200 agents par an pour tout l'établissement.**

Chiffrage CIA

Chiffrage CIA			
Corps	nbre agents	taux de référence	appliqué à 90% du nombre d'agents
IPEF	124	400	44 640
ITM	969	180	156 978
TSM	1225	140	154 350
		Total net	355 968
Engagement exceptionnel			
Corps	nbre agents	taux de référence x 3	appliqué à 10% du nombre d'agents
IPEF	124	1200	14 880
ITM	969	540	52 236
TSM	1225	420	51 450
		Total net	118 656
Bonus Collectif : tous les agents d'une même équipe ou d'un même projet peuvent se voir attribuer un complément de CIA de 200 euros (proposition du directeur arbitrage comex) hypothèse prise avec 100 agents bénéficiares ce qui pourrait représenter 10 équipes de 10 personnes pour l'ensemble de	200	200	40 000

Mesure rattrapage CIA 2017 et 2018

- Sous réserve du visa des ministères de tutelle, il est proposé de verser une mesure de rattrapage au titre de l'engagement professionnel de 2017 et de 2018 (montant versé de façon uniforme sans modulation):

Corps	Nombre agents	Montant versé pour les 2 années	Total
IPEF	124	280	34 720
ITM	969	120	116 280
TSM	1225	100	122 500
		Total net	273 500
		Total chargé	297 978