



Dans quelques jours (début décembre), vous allez recevoir les notifications de l'attribution du COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA). Votre CIA sera versé sur la paye de décembre et vous devrez recevoir votre notification entre le mois de décembre 2018 et le mois de janvier 2019 au plus tard. Si l'on pouvait espérer un plus en fin d'année pour l'ensemble des agents, on constate de mauvaises surprises pour une majorité d'entre vous !

Petite explication sur le RIFSEEP et le CIA :

Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) concerne certains agents affectés aux MTES/MCTRCT, soit 335 agents en DREAL Grand-Est (corps notamment des AUE, Attachés adm, CTSS, Assistant de service social -ASS, SACDD, TSDD, adjoints adm, adjoints techniques...).

Il comprend deux parties :

- *une indemnité de fonctions, de sujétions, et de l'expertise professionnelle (IFSE), versée mensuellement, dite fixe ; qui dépend du groupe de fonctions dans lequel le poste de l'agent est classé,*
- *un complément indemnitaire annuel (CIA), lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, qui fait l'objet d'un versement annuel, non reconductible d'une année sur l'autre.*

Le CIA tant attendu, prévu par le décret n°2014-213 instaurant le RIFSEEP, est enfin mis en place au sein de nos ministères !

Après deux années de gel indemnitaire imposées, la part de rémunération au mérite prévue par le RIFSEEP va donc être enfin déployée. Nous faisons partie des derniers ministères à ne pas avoir mis en place de CIA,

il était donc grand temps de le faire. C'est sans doute en partie le résultat de l'insistance très forte que l'UNSA a exercée sur la Direction des Ressources Humaines (DRH) depuis 2016, pour dénoncer cette situation inadmissible imposée aux agents concernés par *ce* RIFSEEP. L'UNSA a également dénoncé le fait que l'administration décide de supprimer toutes les réunions de concertation portant sur les attributions indemnitaires et que les harmonisateurs des services soient... les services eux-mêmes !

L'UNSA a demandé et obtenu, lors d'un Comité Technique, la présentation de la répartition de l'IFSE par « groupes de fonctions » et par « libellé de postes ». Néanmoins, l'administration a fait une synthèse globale, et n'a pas (re)présenté ce classement conformément aux tableaux types de l'annexe XI de la note de gestion du 31 juillet 2018 (H/F, nom, prénom, corps, grade, unité d'affectation au sein du service employeur, libellé du poste selon fiche de poste, groupe de fonctions, libellé type de la fonction au sein du groupe de fonctions) !!

L'UNSA a condamné ce régime indemnitaire depuis sa mise en place.

Vous trouverez l'analyse de l'UNSA [ICI](#)

Pour le CIA, l'enveloppe est déterminée par la somme des taux de référence par corps/grade définis en annexe II de la note de gestion du CIA du 23 juillet 2018. Le CIA doit être déterminé sans discrimination et sans introduire d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, qui ne tiendrait pas compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Il existe un taux de référence du CIA par CORPS et par GRADE et 5 fourchettes de modulations qui tiennent compte de l'engagement de l'agent, de sa manière de servir et de son sens du service public. **Le taux de référence varie de 800€ pour un catégorie A (2ème niveau de grade) à 200€ pour un adjoint administratif.** Les moyens financiers mis à la disposition de la Direction de la DREAL sont insuffisants si l'on regarde [ce tableau](#). (NB : lien intranet)

> **Taux appliqués en DREAL :**

>

* 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.

L'UNSA vous rappelle que tout CIA réparti dans la manière de servir 1 (insuffisant) doit faire l'objet d'un rapport justificatif transmis d'une part à l'agent et à la DRH, et devra faire l'objet d'une motivation circonstanciée

dans la notification individuelle. Initialement, suite à la demande de l'UNSA qui avait été confirmée dans un 1er temps dans la note du 23 juillet, ce devait être les manières de servir 1 et 2 (assez bien) qui devaient faire l'objet d'une motivation circonstanciée. Mais la DRH a, dans une deuxième note, limité la notification aux agents ayant été classés en "insuffisant".

Quelle belle preuve de transparence!

>

Le montant de votre CIA est lié à votre engagement de servir qui est apprécié avec votre compte rendu d'entretien professionnel (CREP).

Or ce dernier apprécie vos compétences selon 5 items qui ne recourent pas exactement les cinq manières de servir du CIA (CREP : Initié, pratique, maîtrise, expert-e, non requis). **C'est bien le CREP 2018 portant sur l'évaluation de l'année 2017 qui a du être pris en compte pour fixer votre CIA 2018.**

L'UNSA vous invite donc, si vous contestez le montant de votre CIA, à faire un recours administratif, gracieux et/ou hiérarchique et le cas échéant, un recours contentieux devant le tribunal administratif du lieu d'affectation de l'agent dans le délai de 2 mois à compter de sa notification.

Vous pouvez consulter la fiche récapitulative de la DRH sur le RIFSEEP et la fiche juridique issue du site de l'UNSA-UPCASSE vous permettant d'effectuer votre recours en cas de besoin.

Les élus de l'UNSA aux réunions conjointes des ex Comités Techniques Lorraine, Champagne-Ardenne et Alsace se tiennent à votre disposition pour vous apporter plus d'explications sur ce sujet et vous conseiller.