



LA FSU TERRITORIALE 13

SECTION METROPOLE

22, place Victor Gélou - 13002 Marseille

Tél : 04.91.31.36.50

fsu.territoriale@ampmetropole.fr

CIA : DU NOUVEAU !

Les organisations syndicales ont été conviées, le mercredi 02/06/2021, par l'Administration à participer à une information concernant la campagne de CIA 2020.

Contrairement aux annonces faites lors du Comité Technique sur une mise en paie en septembre ou octobre, tout est mis en œuvre pour que le versement du CIA soit fait sur celle du mois d'août. Par conséquent, les directions ont 3 semaines pour effectuer leurs travaux d'attribution avec une deadline au 07/07/21 pour tenir les délais.

Suite à la communication des résultats de notre enquête sur le CIA, diffusée le 24 février dernier, et des propositions que nous avons faites, force est de constater que l'administration en a retenu une très grande majorité :

- Un plafond également appelé bonus exceptionnel de **1200€**, **quelle que soit la catégorie**, attribué par l'équipe de direction suite à une manière de servir exceptionnelle.
- Des critères communs pour les 6 territoires.
- Plus de différences entre catégorie C technique et C administrative.
- La mise en place de montants de référence ou socle avec différents niveaux de récompenses.

Pour les **catégories C** :

0%	-20%	Montant	+20%	+50%	Bonus Exceptionnel
0 €	216 €	270 €	324 €	405 €	1 200 €

Un montant de référence de 270 € est mis en place auquel peut être appliqué un coefficient de variation, fixe et non modulable, basé sur le principe du bonus-malus, réservé à l'appréciation du responsable selon la manière de servir : la

sensibilité du domaine ou le degré de responsabilité de l'agent (Bonus) et la qualité du travail à perfectionner et l'impact lié à un fort absentéisme (Malus).

Si l'application d'un montant plancher est un des souhaits de la FSU, le montant de référence proposé s'avère bien inférieur à ce qu'ont pu obtenir des agents de cette catégorie, l'année dernière.

Pour les **catégories A et B** :

Evaluation sur la manière de servir	-20%	Montant	20%
A AMELIORER		0	
SATISFAISANT	400	500	600
TRES SATISFAISANT	640	800	960
BONUS EXCEPTIONNEL		1 200	

La mise en place de critères communs du type **SATISFAISANT, TRES SATISFAISANT** et **A AMELIORER** selon l'engagement, la manière de servir et les résultats obtenus en fonction des objectifs fixés avec un principe du bonus-malus, réservé à l'appréciation du responsable.

Appréciation CIA Très satisfaisant	Appréciation CIA Satisfaisant	Appréciation CIA A améliorer
Engagement et manière de servir supérieurs aux attentes	Engagement et manière de servir correspondant aux attentes	Engagement et manière de servir en attente de progrès

Il est à noter qu'associer l'appréciation « très satisfaisant » avec un engagement et une manière de servir « obligatoirement supérieurs aux attentes » risque de nuire aux carrières des agents si ces critères devaient servir de futur standard ou d'étalon aux prochaines campagnes d'évaluations. Espérons que cela ne deviendra jamais le cas ! Pour éviter tous ces écueils, l'administration doit adopter un EPA objectivé et quantifiable.

Les variations de -20 / +50% pour les catégories C et -20 / +20% pour les catégories B et A sont figés et qu'un agent peut toujours ne pas avoir de CIA (comme, par exemple, un agent considéré comme devant s'améliorer ce qui n'est pas encourageant).

De même, le budget CIA pour les catégories C ne peut être attribué qu'aux catégories C et idem pour les catégories B et A.

Enfin, si rien ne change en matière d'éligibilité, puisque seuls les agents titulaires, stagiaires et contractuels permanents de droit public sont concernés (y compris les agents en postes « passerelle » et les agents reclassés), force est de constater que le dispositif se cale un peu plus sur le compte rendu de l'EPA.

Cependant, il reste des mesures importantes à mettre en place pour apporter encore plus de transparence et d'équité.

La FSU demande que :

- **Le CIA soit abordé entre l'agent et son encadrant lors de son Entretien Professionnel Annuel.**
- **Que les critères retenus pour le CIA ne servent pas à rédiger l'EPA.**
- **Que les montants de récompense soient les mêmes quelle que soit la catégorie car l'engagement, la manière de servir et la réalisation des objectifs en sont indépendants.**

La FSU reviendra vers vous avec une future enquête sur ces nouvelles modalités d'attribution pour connaître votre ressenti et porter vos nouvelles revendications