

## Section départementaux

Téléphone : 02 43 66 52 61 / 07 69 20 32 01  
Mail : [cfdt@lamayenne.fr](mailto:cfdt@lamayenne.fr)

### ► Complément indemnitaire annuel (CIA) 2019

Lors du CT du 25 juin 2018, le Président s'était engagé à diffuser aux membres du Comité technique (CT) la liste des bénéficiaires et les motifs.

Cette liste a été diffusée le 7 janvier 2020 aux représentants du personnel.

Malgré tout, nous ne pouvons que regretter ce manque de transparence vis-à-vis de l'ensemble des agents. Pourquoi ces choix ne sont-ils pas assumés et diffusés sur Intranet, tout comme la liste des agents bénéficiant d'une promotion ?

Sans divulguer la liste des heureux élus ainsi que le motif de cette reconnaissance de la part de l'administration, nous nous étions engagés à vous partager notre synthèse.

- 169 agents ont reçu une indemnité de 1000€
- Les chiffres transmis par l'administration prennent en compte les effectifs sur les postes permanents. Les agents qui ne sont pas sur des postes permanents (assistants familiaux, apprentis, ...) ne pouvaient pas prétendre au CIA.

	Effectifs sur postes permanents	Bénéficiaires CIA	%
Agents catégorie A	414	63	15,21%
Agents catégorie B	234	43	18,37%
Agents catégorie C	567	63	11,11%

**CIA** Commentaire : Comme nous le redoutions les agents de catégorie C sont plus lésés que les autres agents. Nous n'avons pas pu obtenir les effectifs sur postes permanents par direction. Mais en se référant aux organigrammes, il nous est facile de comprendre que des agents sont plus défendus que d'autres en fonction de leur direction de rattachement.

- 10 critères d'attribution du CIA (<https://intranet.lamayenne.fr/critères CIA>)

**CIA** Commentaire : Nous n'avons pas pu obtenir le critère retenu pour chaque agent récompensé. Le fichier transmis indique un motif. Il nous a été parfois difficile de le rattacher à un critère pour certains bénéficiaires.

1. L'engagement et/ou le courage managérial
2. La conduite d'un projet complexe

**CIA** Commentaire : Cet investissement est possible grâce aux collègues qui participent à la prise en charge des missions courantes. Tous les agents impliqués n'ont pas été bénéficiaires du CIA. Le nombre de bénéficiaires montrent également la charge de travail importante lors de la mise en place de nouveau projet.


3. La conception d'une politique publique
4. La réussite d'une expérimentation innovante

**CIA** Commentaire : Les agents ont été confrontés à de nouvelles organisations ou dispositifs, sans période d'expérimentation. En 2019, la généralisation était le maître mot sans phase de tests.

5. L'optimisation de l'organisation ou du fonctionnement interne d'une direction, d'un service

 Commentaire : cette catégorie permet de valoriser des agents de catégorie C mais n'est possible que grâce à la suppléance des collègues pendant la période dédiée à la réflexion sur le fonctionnement (charge de travail supplémentaire non valorisée)


6. La recherche de l'efficacité budgétaire (dépenses/recettes)

 Commentaire : de nombreux agents s'évertuent à réduire les dépenses publiques au quotidien sans que cela soit visible par la hiérarchie


7. Une surcharge de travail exceptionnelle

 Commentaire : Il est arrivé ce que nous craignons, à savoir, l'oubli de nombreux agents qui ont aidé à la mise en place de ces projets (directement ou indirectement).

8. La qualité de mise en œuvre opérationnelle d'une mission

 Commentaire : Une grande majorité des agents départementaux effectuent leurs missions avec responsabilité et dans l'intérêt du service public. En l'occurrence, qu'est-ce qui fait que certaines missions relevant de la fonction peuvent prétendre au CIA, sauf si faire son travail en 2019 était chose exceptionnelle pour certains ?

9. L'obtention d'un prix ou d'une distinction nationale


 Commentaire : Nous nous étonnons qu'un seul agent soit bénéficiaire pour ce critère qui devait saluer un travail collectif

10. Un fait de bravoure ou un acte héroïque

Des actions ayant lieu sur plusieurs années et pas exceptionnellement sur 2019 ont été valorisées.

Le motif de surcharge de travail liée à l'absence de collègues est souvent énoncé. Le CIA ne doit pas exonérer le paiement des HS et ou leur récupération, ni le non remplacement des agents absents.

La valorisation pour des montées en compétence. Si nous félicitons cette montée en compétence, cette reconnaissance un peu tardive pour certains, doit passer par une nomination sur un poste équivalent aux responsabilités acquises, et/ou promotion.

 Commentaire : La valeur et l'investissement de 86% des agents auprès des mayennais n'est plus reconnue par l'administration (remplacement de la prime de performance par le CIA). Comme nous pouvions le craindre, bon nombre d'agents a été oublié concernant l'investissement dans des missions permettant uniquement à certains de bénéficier du CIA. Notre point de vue reste identique concernant ce dispositif inéquitable et opaque pour l'ensemble des agents. Le montant attribué au CIA devrait bénéficier à tous.

## Instances paritaires du CD53 :

- ▶ Prochain comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) : le 17/03/20
- ▶ Prochain Comité technique (CT) : le 11/02/20