SEA UNSA éducation
Syndicat de l'Enseignement agricole

COMMUNIQUÉ

Bilan campagne CIA 2024, calendrier 2025

ADMINISTRATIF | SANTÉ | TECHNIQUE | CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATION



Bilan 2024, calendriers et perspectives 2025.

Bilan 2024

Cadre du Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le complément indemnitaire annuel (CIA), deuxième composante du RIFSEEP (art 4 du décret 2014-513 du 20 mai 2014), est versé en une seule fois au mois d'août. Les critères d'attribution incluent la valeur professionnelle, l'investissement personnel, le sens du service public, et la contribution au collectif de travail.

Cette prime est **facultative**. L'attribution de CIA est comprise entre 0€ et le plafond autorisé par les textes (plafond par corps et groupe de fonctions RIFSEEP).

Bilan de la campagne 2024

Ce sont 133 679 bénéficiaires pour une enveloppe de CIA versée de 17, 09 M€. Le montant moyen par agent, tout corps confondus, est de 1275€.

Sont bénéficiaires les agents qui ont passé **au moins 1 journée au MASA, puisque le CIA est proratisé au temps de présence** (cela a été rappelé par la DGAFP).

90% des personnels ont bénéficié d'un CIA modulé sur une manière de servir très satisfaisante. Seuls 5% ont eu un CIA modulé sur une manière de servir jugée insuffisante ou à développer/consolider.

Les organisations syndicales ont demandé un tableau plus détaillé par corps et par genre afin d'avoir une analyse plus détaillée que des montants moyens.
L'administration a répondu favorablement : les éléments seront transmis d'ici 2 à 3 semaines.

Recours hiérarchiques traités par le SRH :

Peu d'agents ont effectué un recours gracieux auprès du BPREM au 1er avril 2025.

Plus de la moitié de ces recours (57%) ont reçu un avis favorable. Et ont bénéficié d'une révision de la modulation en lien avec les éléments des comptes-rendus d'entretiens professionnels.

Le SRH accueille toutes les demandes de recours et prend le temps nécessaire pour les étudier.



L'UNSA est intervenu pour faire part de son constat d'une augmentation des agents qui nous contactent en sortant de leur entretien professionnel pour nous signaler une certaine « rétrogradation » de leurs compétences et se demandent si cela n'a pas un lien avec une possible modulation à la baisse de leur CIA.



L'UNSA a interrogé sur le devenir des 43 % des recours restants. Est-ce des refus stricts ? Y'a-t-il des recours en TA prévus ? (Pour rappel, il n'y a pas de recours en CAP sur les primes, seul le TA est possible après un refus de l'administration).
L'administration indique que les 43 % sont effectivement des refus de l'administration.
L'indication des recours au tribunal administratif sera complétée sur le powerpoint.

Procédure de recours :
Le recours doit être soumis au Service des Ressources Humaines (SRH) par l'intermédiaire de la voie hiérarchique. Deux avis dûment motivés sont requis, émanant respectivement du responsable de la structure concernée et de l'inspecteur général de l'administration chargé de l'accompagnement professionnel et social (IGAPS) compétent. La décision finale est ensuite notifiée à l'agent par le bureau de gestion compétent. Toutefois, il est à noter que cette procédure n'est pas toujours **strictement observée,** et des recours peuvent être directement adressés aux structures concernées sans que le SRH n'en soit informé.

On peut préciser que les propositions des structures remontent aux MAPS qui contrôlent le plafond de la structure et du CIA. Les IGAPS peuvent également avoir un échange avec la direction lorsqu'ils sont alertés par des agents sur leur modulation. Le manager est souverain dans la décision de CIA.

A terme, il est envisagé de développer « mon self mobile agent » pour alimenter la gestion administrative et notamment l'attribution CIA.

Le cas échéant, il faut que les agents fassent un recours pour absence d'entretien professionnel.

Autres montants versés sur le vecteur de CIA :

CIA exceptionnel versé en décembre 2024 : à titre exceptionnel et **sans intention de reconduction** pour les années ultérieures, le montant a été déterminé en appliquant un pourcentage différencié en fonction des catégories. Ce dispositif a concerné un total de 11 455 agents.

Primes aux directeurs et directeurs adjoints des EPLEFPA : prime de 1000 € pour les directeurs et 1500 € pour les directeurs adjoints, ayant pour objectif la compensation de la charge liée au PACTE enseignants. Cela représente un montant total de 0,4M€ répartis sur 349 agents versé en novembre 2024.

Il s'agit dune mesure miroir à l'Education nationale. Afin de pérenniser cette prime, une réflexion est faite pour le passer sur le vecteur IFSE.



L'UNSA a demandé s'il était possible pour les établissements de demander un CIA exceptionnel pour des agents ayant eu un surcroît d'activité exceptionnel ?.
Des réajustements sont possibles dès lors qu'ils sont justifiés. Il faut que l'établissement demande une correction d'enveloppe à l'IGAPS et que ce soit signalé au SRH.

Calendrier et perspectives 2025 :

La note de service pour l'année 2025 devrait être diffusée dans les mois à venir. Ce document s'appuiera sur les modalités, les montants et la procédure mis en œuvre lors de la campagne de 2024. Le **versement** des paiements est prévu pour le mois **d'août 2025**.

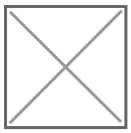
Les agents rémunérés par le MASA au titre de l'année 2024 sont éligibles pour la campagne 2025. **La proratisation des apports du complément indemnitaire annuel (CIA) est établie en fonction du temps de présence de l'agent et de sa quotité de travail.**

La règle interministérielle, rappelée par la DGAFP, stipule qu'en cas d'arrivée ou de départ d'un agent au cours de la période de référence, chaque employeur auprès duquel l'agent a exercé doit verser un CIA calculé au prorata de la durée effective de présence de l'agent dans le service.

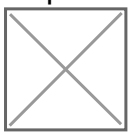
En cas de mobilité interne, l'attribution du CIA est répartie entre les services concernés, proportionnellement au temps de présence de l'agent dans chacun d'eux.

Le calcul de l'enveloppe globale repose sur la somme des apports individuels de CIA des agents affectés au sein de chaque structure. Cette enveloppe est limitative et son volume évolue annuellement, conformément à la détermination des apports individuels, laquelle est liée à la variation des effectifs.

En ce qui concerne les recours, l'étape de recours au SRH entre le recours hiérarchique et le TA va être ajoutée en pied de page de la notification.



L'UNSA a demandé que soit rappelé aux directeurs de structure que le prorata est déjà calculé dans l'enveloppe servie et qu'ils n'ont pas à moduler en seconde intentions en fonction du temps de présence.



UNSA : la note de service indique précise que les modalités d'attribution doivent obligatoirement faire l'objet d'une présentation au sein des instances locales de concertation. Or dans l'enseignement technique il n'existe pas d'instance de concertation en tant que telle compétente en matière de RH pour les personnels titulaires. Une expertise avait été demandée à la DGER. Nous proposons d'ajouter dans la NS la suggestion que ce sujet soit abordé en CoHS formation restreinte.



UNSA : à partir du moment où il y a une discrimination géographique pour une partie de la population des agents, il serait normal qu'elle le soit pour l'ensemble et que les agents en EPLEFPA et enseignement supérieur en Ile de france soient sur les mêmes barèmes que les autres agents d'IdF.

Objectifs de la campagne 2025
- Accorder aux structures un délai suffisant pour établir les propositions d'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA), en cohérence avec la campagne d'entretien professionnel effectuée. Le calendrier prévoirait une période d'un mois pour ces travaux.
- Renforcer la qualité de la notification individuelle aux agents, en fixant pour objectif une date de transmission arrêtée au 15 septembre.

Sujets complémentaires :

Retraités : l'administration a bien connaissance du sujet des agents partant en retraite dans l'année et qui connaissent des baisses de CIA l'année de leur départ. L'administration fera une alerte vers les structures pour que cette mauvaise pratique ne soit plus appliquée. Même chose pour les
agents malheureusement décédés. Les éléments seront intégrés dans la note de service à venir.



Pour l'UNSA, ce groupe de travail a permis de poser les difficultés rencontrées dans les structures sur la modulation du CIA et de revendiquer des ajustements plus équitables pour les agents. A ce stade, le niveau d'indicateurs est encore trop faible pour faire une analyse de la modulation du

bénéficier d'un CIA valorisé au regard du travail qu'il a accompli

Calendrier 2025 et pour mémoire fourchettes CIA :

Étapes	Campagne de CIA (RIFSEEP)
Envoi des fichiers de campagne aux MAPS	5 mai 2025
Validation des propositions d'attribution du CIA par les responsables de structure puis retour aux MAPS par les gestionnaires « primes » des structures	16 juin 2025
Vérification par les MAPS des montants attribués par les structures ainsi que du respect de l'enveloppe globale	27 juin 2025
Contrôle et validation par le BPREM des montants communiqués par les MAPS	11 juillet 2025
Mise en paiement	Août 2025
Mise à disposition des notifications individuelles	Août 2025
Notification aux agents par les structures	15 septembre 2025 au plus tard
Formulation éventuelle d'un recours par l'agent auprès de son responsable hiérarchique	Dans les deux mois qui suivent la notification

Catégorie d'emploi	Montant min/Max en fonction du corps/grade Secteur AC et SD IDF	Montant min/Max en fonction du corps/grade Secteur SD HIDF + ENS SUP & TECH
Cat. C	900€	600 à 700€
Cat. B	850€ à 1 100€	700€ à 1 100€
Cat. A	1 150€ à 3 800€	900€ à 2 700€