



Le CIA 2018.... Travailleurs sociaux

Le 29 mars 2018, Madame le Directeur des Ressources Humaines du Ministère des Armées signait la note de lancement de la campagne 2018 du versement du CIA.

Grâce à l'action appuyée que nous avons menée avec les agents et aux propositions écrites de **FO Défense**, les modalités de répartition ont été revues. Le CIA version 2018 sera réparti avec plus d'équité et le contrôle de la répartition est renforcée afin de vérifier la cohérence dans le versement du CIA et d'éviter les écueils de la campagne 2017.

Merci de nous avoir fait confiance et de nous avoir suivis dans cette démarche.

Agents éligibles au CIA

- Les agents ayant au moins un jour de présence entre le 1^{er} juillet 2017 et le 31 décembre 2017, si le motif de départ est la démission, le congé parental, la disponibilité ou la retraite.
- Les agents sortant : PNA (Position Normale d'Activité), détachement mobilité vers un autre ministère (CIGEM) ne sont pas éligibles.
- Les agents en CLM ou CLD ne sont pas éligibles.
- Pas de proratisation liée au temps de présence.
- Les agents en PNA entrante qui relèvent du RIFSEEP dans leur ministère d'origine, sont pris en compte.

Les critères d'attribution du CIA

L'employeur est l'acteur central de la campagne de CIA. Il endosse le calcul des enveloppes par corps dans son champ de responsabilité. Le choix des critères d'appréciation sont :

- en lien avec le CREP :
 - Le poids de l'emploi occupé par l'agent ;
 - La réalisation d'objectifs ;
 - L'investissement professionnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions ;
 - Sa capacité à travailler en équipe, à s'adapter aux exigences du poste ;
 - La réalisation d'intérim ;
 - La prise en charge de missions supplémentaires.
- En lien avec les orientations stratégiques de l'employeur :
 - Implication dans les projets du service ;
 - Participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel ;
 - Investissement collectif d'une équipe autour d'un projet ;

Chaque employeur détermine le montant de CIA de chacun de ses agents au sein d'une fourchette de modulation comprise entre le montant de référence et le montant plafond (montant maximum réglementaire).

Le montant de référence correspond au minimum du CIA versé à l'agent dont les objectifs sont atteints et la manière de servir est jugée satisfaisante par son employeur. L'employeur conserve la possibilité, en cas d'objectifs non atteints, d'octroyer un montant de CIA inférieur au montant de référence voire de ne pas attribuer de CIA, en cas de défaillance grave avérée et caractérisée d'un agent.

Si l'employeur décide d'attribuer un montant inférieur au montant de référence, ou aucun montant, il devra en informer l'agent et justifier son choix. Un bilan sera présenté aux organisations syndicales.

L'employeur décide des montants individuels qui devront être remontés auprès de chaque CMG pour le 01 mai 2018.

➤ **ENVELOPPE INITIALE : 20,8 M€**
payée en Juillet 2018

Corps	Brut Agent (1)	Groupes	Montant maximum		Taux de construction
			Administration centrale	Services extérieurs	
Conseillers techniques de service social	1 200	G1	3615	3440	1300
		G2	3015	2700	
Assistants de service social	660	G1	1870	1630	730
		G2	1690	1440	

(1) Ce montant sera versé en juillet à chaque agent ayant atteint ses objectifs et dont la manière de servir est jugée satisfaisante.

Chaque employeur devra, pour la fin de l'année, faire parvenir à la DRH-MD un compte rendu de sa campagne avec les éléments d'informations sur l'organisation du CIA (note d'organisation...) et les observations sur les conditions pratiques de mise en œuvre du dispositif.

Comme l'année dernière, des courriers d'information individuelle indiquant les montants seront envoyés. Les courriers devront comporter la mention des voies et délais de recours.

➤ **ENVELOPPE SUPPLÉMENTAIRE**
EXEMPLES des montants que vous pourriez percevoir en Novembre 2018 :

Montant Initial : 20,8 M€		Hypothèse 1 :	Hypothèse 2 :	Hypothèse 3 :
Montant perçu en Juillet		+ 5 M€	+ 10 M€	+ 14 M€
A	ex (brut Moyen) : 1 200 €	26 % = 312 €	50 % = 600 €	70 % = 840 €
B	ex : 800 € (fixe 660 € brut moyen+ variable 140 €)	26 % = 208 €	50 % = 400 €	70 % = 560 €

Les hypothèses présentées ne sont que quelques exemples de ce qui pourrait arriver. **L'enveloppe supplémentaire pouvant aller de 0 à 14 millions d'euros.**

PARIS, le 16 avril 2018

