

BILAN DE LA CAMPAGNE CIA 2016

La DRH a lancé une enquête dans les réseaux AC et SD sur la méthode et les modalités techniques qui ont guidé la campagne du CIA 2016.

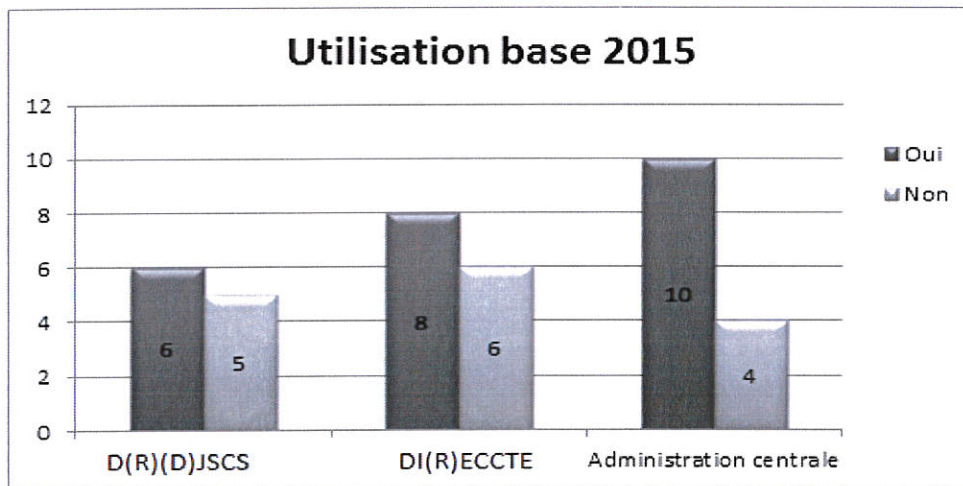
Les réponses reçues :

-sur 20 retours d'enquêtes attendus du réseau des D(R)(D)JSCS et de la DRHIL : 11 ont été reçus

-sur 19 retours d'enquêtes attendus du réseau des DI(R)ECCTE : 14 ont été reçus

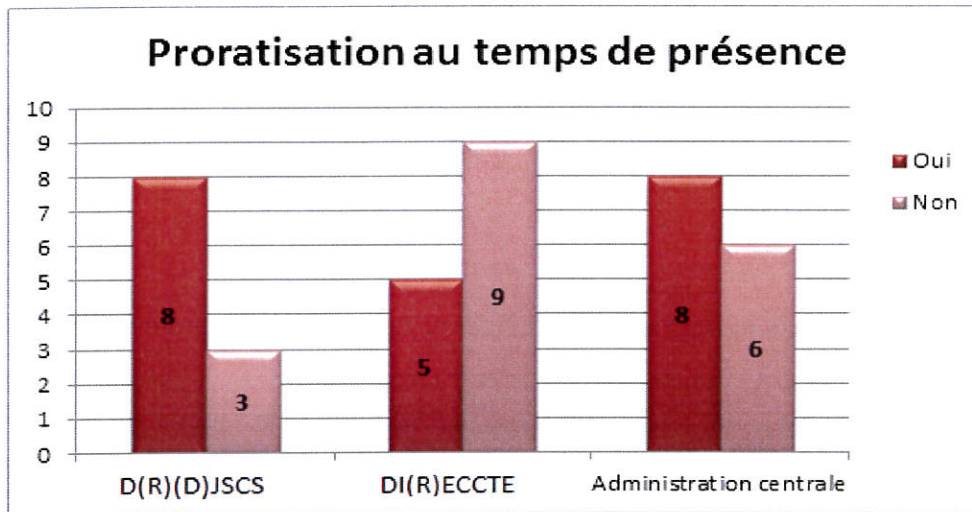
-sur 19 retours d'enquêtes attendus du réseau de l'AC (Administration Centrale) : 14

1/ Les montants versés lors de la campagne reliquat 2015 ont-ils servis de base pour la campagne de CIA 2016?



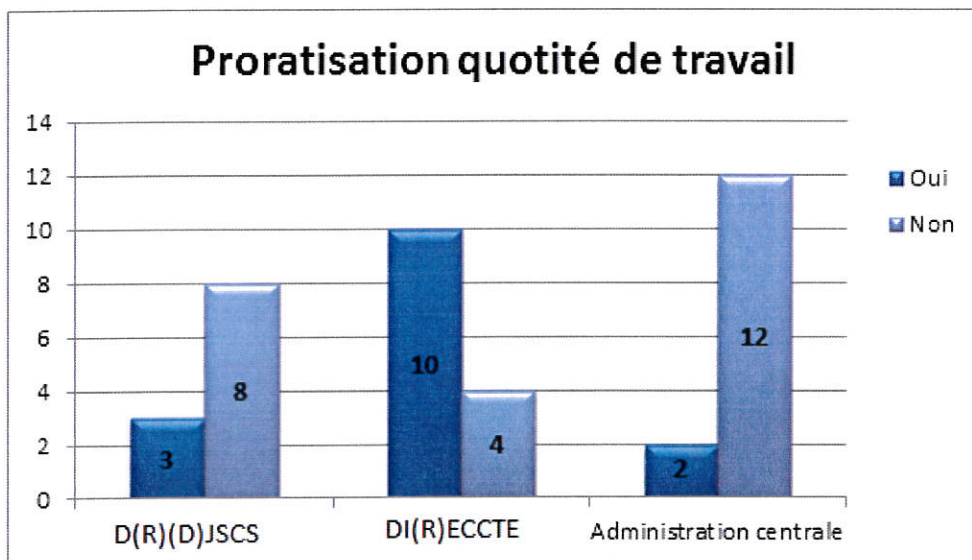
Majoritairement, les services ont utilisé les montants servis en 2015 comme référence. C'est notamment le cas pour la majorité des directions d'AC.

2/ Le montant de CIA versé est-il proratisé selon la date d'arrivée et de départ dans le service?



Des pratiques différentes sur ce point entre D(R) (D)JSCS et DI(R)ECCTE, et partagées en AC .

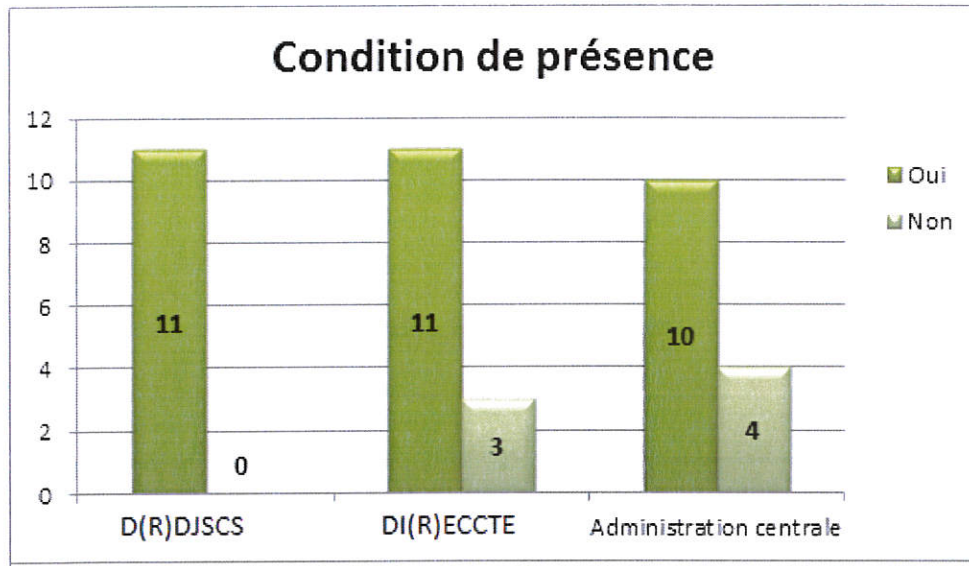
3/ Le montant de CIA versé est-il proratisé en fonction de la quotité de travail ?



Cette question est tout à fait cruciale car elle révèle le sens à donner au CIA : s'il valorise un investissement personnel, il y a matière à la traiter en valeur absolue et non le lier à la quotité de temps de travail. Cet élément figurera dans l'instruction 2017 relative au versement du CIA et du CI.

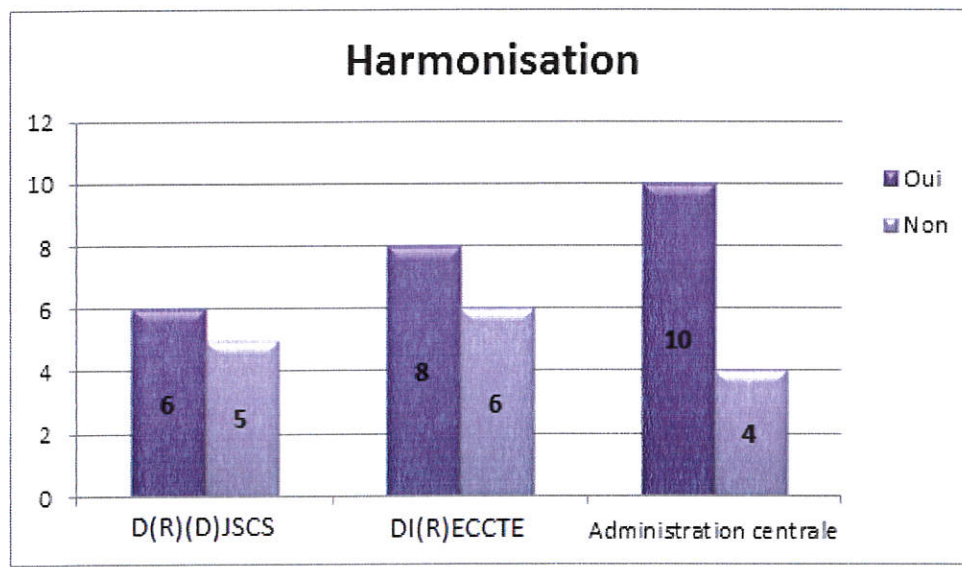
Les DI(R)ECCTE ont majoritairement proratisé tandis que c'est l'inverse pour l'AC et les D(R) (D) JSCS .

4/ Existe-t-il une condition de présence pour pouvoir bénéficier du CIA?



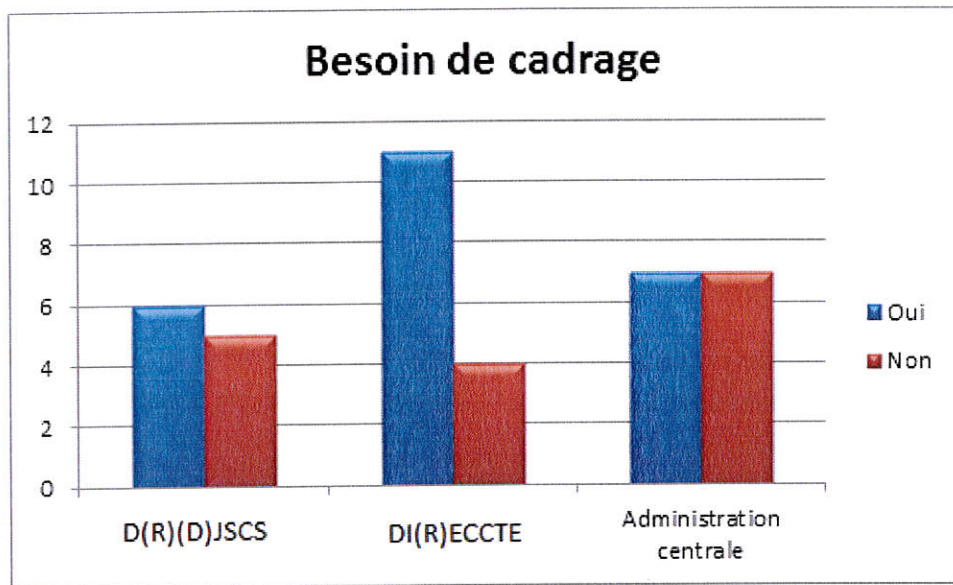
Les services ont quasiment tous lié l'attribution du CIA à une durée de présence. Sont fréquemment exclus les agents en CLM ou CLD, ou encore partis en retraite.

5/ Une harmonisation des montants versés entre les différents services est-elle effectuée par la direction après les retours des encadrants de proximité ?



La pratique de l'harmonisation est majoritaire, quoique moins affirmée en région qu'en AC. Elle est parfois exclue dès lors que des montants fixes ont été arrêtés.

6/ Existe-t-il un souhait de cadrage dans l'avenir?



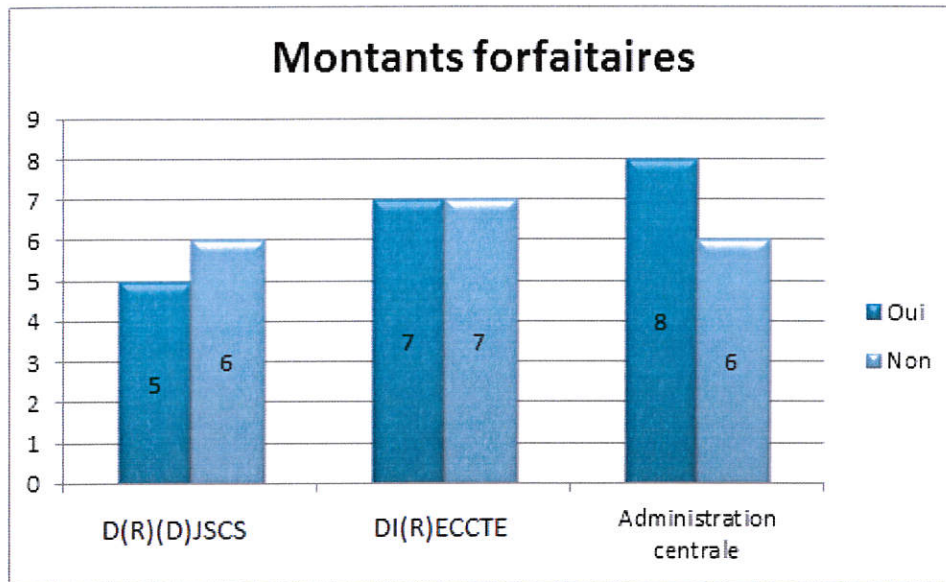
Si les D(R)(D)JSCS et l'AC sont partagées quant au besoin d'éléments de cadrage, les DIRECCTE quant à elles le revendiquent majoritairement.

Il semble que l'argument avancé soit lié au besoin d'assurer une harmonisation des pratiques sur l'ensemble du territoire.

Des éléments de cadrage, ou plutôt un rappel des grands principes, apparaît nécessaire a minima.

7/ Modalités d'attribution :

L'exercice est très largement cadré par les services. Très souvent, des montants forfaitaires sont arrêtés par service, par catégorie souvent.



Visiblement les CODIR se sont emparés de la latitude qui leur était laissée pour définir les modalités d'attribution. Ceci démontre que la CIA et le CI est perçu comme un outil de management.

	Barème différencié par catégorie		Montant automatique*	Modulation uniquement	Automatique* + modulation
	Oui	Non			
AC	7	4	2	4	5
DI(R)ECCTE	10	4	2	2	10
D(R)(D)JSCS	6	5	3	4	4
Ensemble	23	13	7	10	19

*Montant qui est soit un montant fixe soit un montant calculé selon un % du pérenne selon les services

On constate majoritairement dans l'ensemble des services, la mise en œuvre d'un barème différencié par catégorie.

On observe que sur l'ensemble des réseaux le versement d'un montant automatique+modulation est majoritaire.

A contrario et toujours au niveau global, les versements d'un montant basé uniquement sur la modulation ou uniquement sur un montant automatique sont minoritaires.

L'analyse par réseau témoigne de l'hétérogénéité des pratiques en D (R)(D)JSCS tant pour ce qui concerne la mise en œuvre d'un barème différencié par catégorie que pour ce qui concerne la répartition des modalités d'attribution.

Au contraire, les pratiques majoritaires observées au niveau global sont plus fortement marquées dans le réseau des DI(R)ECCTE .

L'Administration centrale s'inscrit quant à elle, dans les pratiques majoritaires observées au niveau global.
