

## **CIA - STOP AUX PRIMES A LA TETE DU CLIENT, STOP AUX DERIVES !!!**

**Vous êtes nombreux à avoir signalé à notre organisation syndicale le contournement organisé par la municipalité des critères d'attribution du CIA, définis lors de la mise en place du RIFSEEP en 2022 dans notre collectivité.**

Les organisations syndicales à l'époque avaient unanimement dénoncé la mise en place du RIFSEEP, système qui intensifie l'individualisation de la rémunération au mépris du cadre collectif posé par le Statut de la Fonction publique, et qui instaurait la « méritocratie » que Macron et Guérini veulent intensifier avec leur projet 2024 de réforme de la Fonction publique.

Nous l'avions dénoncé : le CIA, c'est la prime au mérite, à la fois carotte et bâton. Si pas de mérite, pas de CIA ; si beaucoup de mérite, alors beaucoup de CIA. Mais quels critères pour codifier le mérite, surtout quand la cotation des postes n'a même pas été définie en amont ?

**Aujourd'hui, les questions demeurent** : c'est quoi un agent méritant ? Un agent qui a toujours fait son travail ? Un agent qui subit la multiplication des tâches et missions parce que le service est en sous-effectif ? Un agent qui achète son matériel ou ses produits pour travailler ? Un agent qui a des compétences supérieures à celles requises pour le poste qu'il occupe actuellement ? Un agent qui exécute sans poser de questions ? Un bon pote ? Un agent électeur ? Comment peut-on caractériser un "agent non-méritant" ? Celui qui ne fait pas le travail attendu ? Celui qui est malade ? Celui qui conteste ou revendique ? Celui qui a ses propres convictions politiques ? Celui qui refuse des directives non-respectueuses des règles ? Celui qui exige de bonnes conditions de travail, celui qui refuse les calomnies et rumeurs et le harcèlement ?

La municipalité, pressée de régler son compte à la Prime de vie chère et de passer pour le bon élève auprès du préfet avait balayé les remarques des syndicats d'un revers de la main et avait décidé, sans concertation, de caler l'attribution du CIA sur la synthèse du CREP, avec 4 niveaux d'attribution : objectifs non atteints : 0€ ; objectifs partiellement atteints : 150€ ; objectifs atteints : 300 € ; objectifs dépassés : 600€.

### **Le CIA : une variable d'ajustement budgétaire de plus et des dérives en cascade!**

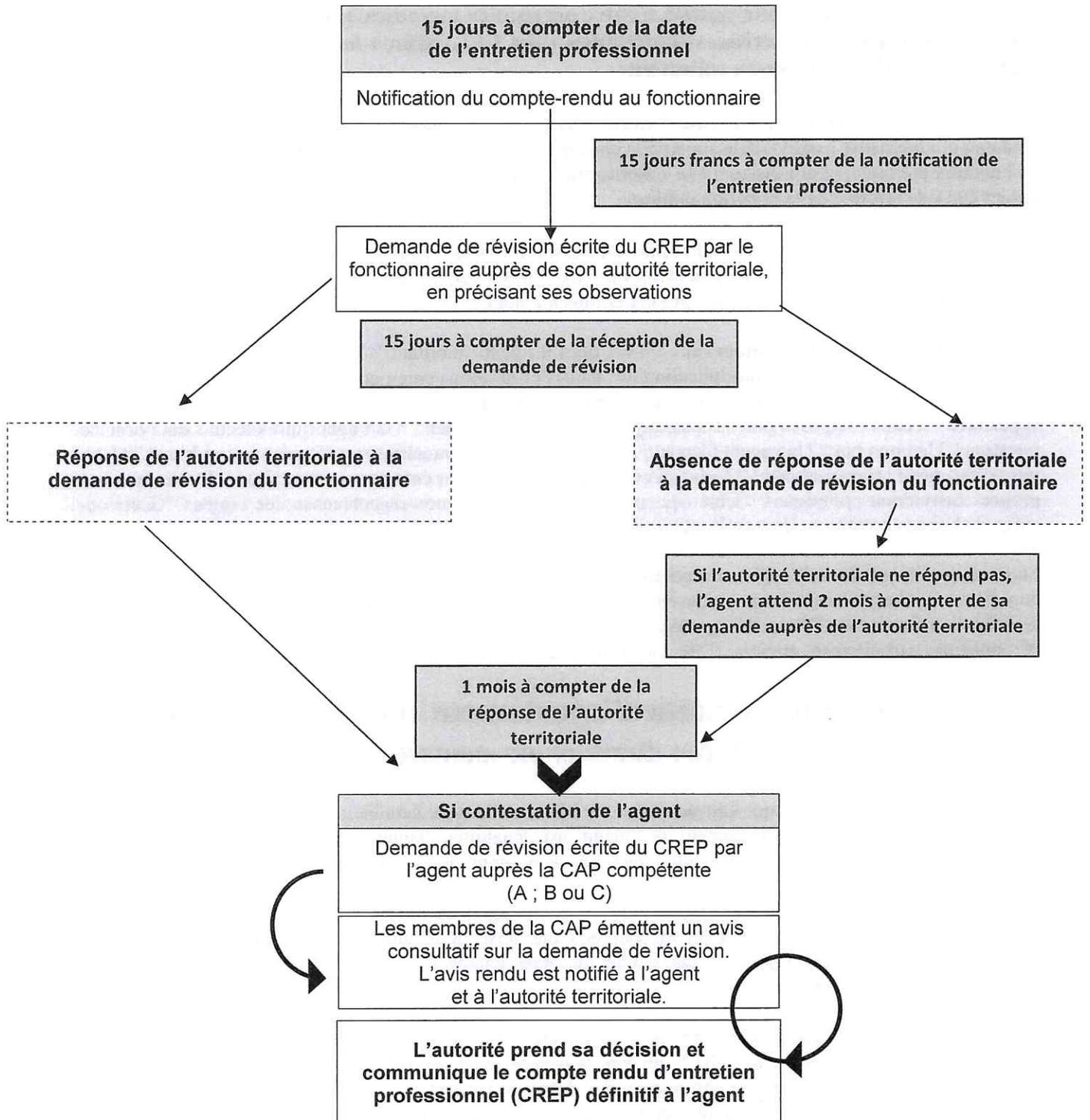
De fait, l'évaluation annuelle qui doit permettre un bilan sur l'année écoulée, une réflexion sur les missions et contribuer au déroulement de carrière de l'agent, est dénaturée. Toutes ces questions sont reléguées au second plan, pour n'en laisser qu'une seule : quel sera le montant de CIA attribué ?

En fin d'année dernière, le ton était déjà donné : « aucun agent ne mérite 600€ à Bagnolez » aurait dit le maire. Dans la foulée, les encadrants ont été soumis à une pression en amont de l'évaluation, à grand renfort de réunions de « formation » pour ne pas valider un dépassement des objectifs, quand bien même celui-ci serait justifié, de l'avis même du N+1.

Conséquences : un CIA plafonné à 300€ pour la grande majorité des agents et attribution clientéliste des 600€, des évaluations tardives, des CREP qui font la navette entre les différents étages hiérarchiques ou qui ne sont pas renvoyés aux agents, le non-respect des délais de recours,... En bref, le CIA, méthode classique de division des agents, crée des inégalités et des injustices ; CQFD. Cerise sur le gâteau, il n'est toujours pas versé aux agents...

**La municipalité doit revoir les modalités d'attribution du CIA, pour mettre fin à l'arbitraire, au clientélisme et aux injustices !**

## RÉCAPITULATIF DE LA PROCÉDURE DE RÉVISION DU CREP



La procédure est la même pour les agents contractuels. Saisir la CAP ou la CCP (contractuels) sur le site internet du CIG [www.929394.fr](http://www.929394.fr).