

COMMUNIQUÉ

La politique salariale : Où en est-on ?

Le dernier trimestre de l'année professionnelle voit la notification et l'attribution du CIA pour les fonctionnaires des filières administrative et technique.

FO Défense rappelle que ce complément indemnitaire annuel rétribue la manière de servir de l'agent et l'atteinte des objectifs qui lui ont été assignés. Il ne doit être, en aucun cas être considéré comme une compensation salariale liée à l'augmentation du coût de la vie.

FO rappelle que depuis 2000, les fonctionnaires ont perdu plus de 25 % du pouvoir d'achat par rapport au coût de la vie. **FO** ne peut se contenter de l'augmentation de 3,5 % du point d'indice, même si ce premier rattrapage était légitimement attendu depuis longtemps par l'ensemble des agents publics.

Une première compensation ne peut être considérée comme une politique salariale globale au profit des agents publics. **FO** s'étonne que l'administration feigne de découvrir le manque d'attractivité des métiers de la fonction publique, y compris pour les contractuels dont on nous assurait qu'ils allaient devenir le levier RH majeur des politiques publiques. C'était pourtant l'argument avancé par les défenseurs de la loi de transformation de la fonction publique.

FO réaffirme qu'il faut sortir de la confusion entre la revalorisation de la valeur du point d'indice, liée au pouvoir d'achat et l'augmentation découlant d'un avancement de carrière. La valorisation du parcours professionnel est le corolaire nécessaire pour faire porter, par les agents, les missions de service public.

FO revendique, en particulier pour les catégories C, un effort sur leur grille indiciaire. **FO** condamne ce tassement qui attribue sur une période de 20 ans de carrière, une augmentation nette de 150 euros. **De qui se moque-t-on ?**

Dans ses revendications, **FO** n'oublie pas les agents contractuels dont la politique d'emploi doit être clairement définie par les services RH ministériels. Ce sont les réponses à ces revendications qui doivent permettre de faciliter le recrutement, priorité qui doit prévaloir dans la négociation budgétaire qui va s'ouvrir dans le cadre de la future LPM.

Les enjeux sont majeurs pour notre département ministériel en raison de ses missions régaliennes actuelles et à venir. Elles se construisent aujourd'hui pour réussir à porter une politique de défense dans les 10 années qui viennent.

PARIS, le 19 septembre 2022

FO DÉFENSE est toujours présente à vos côtés pour vous **informer, vous protéger, revendiquer et agir pour vous.**

FO DÉFENSE vous invite à vous rapprocher de vos délégués locaux.



**ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES**
du 1^{er} au 8 décembre 2022

Fédération Syndicaliste FO de la Défense des Industries de l'Armement et des secteurs assimilés

46 rue des Petites Écuries • 75010 Paris • Tél. 01 42 46 00 05 • Fax 01 42 46 19 75

www.fodefense.com



**MINISTÈRE
DES ARMÉES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat général
pour l'administration**

Direction des ressources humaines
du ministère de la Défense

Service des ressources humaines civiles
Sous-direction de l'animation de la politique
des ressources humaines civiles
Bureau emplois et compétences

Arcueil, le **09 MARS 2022**

N° ARM/SGA/DRH-MD/SRHC/SDAPRHC/BEC/PPI

0001022004143

NOTE

à

destinataires *in fine*

OBJET : Campagne d'attribution du complément indemnitaire annuel

RÉFÉRENCES : a) Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
b) circulaire DGAFP du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

P. JOINTES : I) Annexe 1 - montants de référence et plafonds réglementaires par corps ;
II) Annexe 2 - taux de construction budgétaire 2022 par corps ;
III) Annexe 3 - modèles de lettre aux agents.

La présente note a pour objet de préciser les modalités pratiques de mise en œuvre de la campagne 2022 d'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA) au titre de la manière de servir en 2021.

Elle ne concerne pas les agents relevant d'un corps dont les régimes indemnitaires spécifiques ont été conservés tels que les corps paramédicaux. Elle ne concerne pas non plus les administrateurs civils, les agents détachés sur des emplois fonctionnels¹, ni les ingénieurs des travaux maritimes pour lesquels les modalités de versement du CIA feront l'objet de notes particulières.

Fondé sur les textes de référence, le CIA valorise l'engagement professionnel et la manière de servir des agents et, à ce titre, constitue un dispositif de reconnaissance de la valeur individuelle et/ou collective des agents non reconductible d'une année sur l'autre (dans sa mise en œuvre et dans ses montants²).

Il en découle que :

¹ Chef de service, inspecteurs civils de la défense, sous-directeur, directeur de projet et expert de haut niveau.

² Le CIA relève des mesures catégorielles, les capacités ministérielles à le mettre en œuvre sont annuellement évaluées.

- Son versement annuel peut se faire en une ou deux fractions, non reconductible d'une année sur l'autre. Il s'agit d'un versement indemnitaire ponctuel qui ne crée pas, pour les agents qui en sont bénéficiaires, une année, un droit de reconduction ;
- Les attributions individuelles sont comprises entre 0 % et 100 % du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonctions (cf. annexe I) dans les limites desquels, compte tenu des capacités budgétaires annuelles ministérielles, chaque ministère a toute latitude pour fixer les montants à attribuer. L'annexe II présente les taux de construction budgétaire par corps au titre de la campagne 2022.

La campagne 2022 d'attribution du CIA préserve le double objectif visant à conserver une modulation maîtrisée et à faire en sorte que tous les fonctionnaires en activité puissent bénéficier d'un CIA. En conséquence, après avoir clarifié les critères d'attribution (1), la présente note rappelle les conditions d'éligibilité (2) et le mode opératoire associé (3) (hormis s'agissant des ultra-marins qui feront l'objet d'un message spécifique).

1. CRITÈRES D'ATTRIBUTION

A l'appui de ce qui précède, les critères retenus sont :

- En lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle (CREP) :
 - Les missions du poste occupé par l'agent ;
 - La réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs par l'agent ;
 - L'investissement professionnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions ;
 - Sa capacité à travailler en équipe et à s'adapter aux exigences du poste ;
 - La connaissance de son domaine d'activité ;
 - La réalisation de périodes d'intérim ;
 - La prise en charge de missions supplémentaires.
- En lien avec les orientations stratégiques propres à chaque employeur :
 - L'implication dans les projets du service ;
 - La participation active à la réalisation de missions rattachées à son environnement professionnel ;
 - L'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet.
- En lien avec l'innovation :
 - La réalisation de projets innovants permettant une amélioration décisive des performances fonctionnelles des directions ou services du ministère ou des organismes qui leur sont rattachés.

Chaque employeur peut compléter cette liste par des indicateurs particuliers élaborés par ses services (permettant de valoriser, par exemple, les filières ou métiers en tension...).

Il est enfin souligné que le CIA, par sa nature et ses caractéristiques, est un élément spécifique de la rémunération qui n'a pas vocation à constituer un substitut de compensation à toute prime ou indemnité perçue, notamment l'IFSE.

2. AGENTS ELIGIBLES

Au titre de la présente campagne sont éligibles **les agents en position d'activité au 31 décembre 2021**, auxquels sont ajoutés **ceux ayant au moins un jour de présence entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2021** et dont le motif de départ est la démission, le congé parental, la disponibilité, le CLM, le CLD ou la retraite.

En revanche, les agents en CLM, CLD non fractionné ou CITIS sur la totalité de cette période, bien qu'en position d'activité, sont exclus de l'assiette et ne peuvent bénéficier de CIA.

De même, ne sont pas pris en compte les agents en PNA sortante ou en détachements sortant, ceux ayant fait l'objet d'une intégration directe dans une autre administration et ceux ayant effectué une mobilité vers un autre ministère dans le cadre du CIGEM entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021 ou vers un EPA du MINARM.

Cas particuliers éligibles au CIA :

- Les agents en PNA entrants au ministère des armées au cours de l'année 2021 relevant du RIFSEEP ;
- Les agents bénéficiaires en cours d'année des dispositions du décret n° 2017-435 du 28 mars 2017 relatif à la cessation anticipée d'activité des agents de la fonction publique reconnus atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante ;

- Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) conformément aux articles L. 5212-13 du code du travail et 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. Les intéressés, recrutés en qualité de contractuels, sont éligibles au bénéfice du CIA dès qu'ils sont titularisés, avec effet rétroactif à compter de la date de recrutement figurant sur leur contrat ;
- Les agents consacrant une quotité de travail au moins égale à 70 % d'un service à temps complet à une activité syndicale ;
- Le personnel du ministère placé en mise à disposition ;
- Les conservateurs du patrimoine, rémunérés par le ministère des armées, dont l'instruction appartient à la DPMA.

Enfin, les agents effectuant une mobilité entre le 31 décembre 2021 et le mois de versement du CIA feront l'objet d'échanges entre les services gestionnaires anciens et nouveaux.

3. MODE OPERATOIRE

L'employeur demeure l'acteur principal de la campagne CIA. Il organise les modalités pratiques d'attribution du CIA, élabore des directives de stratégies managériales, arrête le choix des critères d'appréciation, ainsi que la décision finale d'attribution des montants individuels.

A ce titre, il procède, sur la base d'un fichier nominatif transmis par le SRHC, au calcul de l'enveloppe budgétaire allouée (taux de construction x nombre d'agents) au CIA des agents sur son périmètre d'emploi. La DRH-MD autorise les employeurs à mettre en place une fongibilité par niveau, si nécessaire.

3.1. Montant de référence et modulation

Le montant de référence correspond au minimum de CIA versé à l'agent dont la manière de servir est jugée satisfaisante par son employeur. Ainsi, doivent bénéficier du montant de référence les agents dont la totalité des objectifs du CREP a été atteinte en 2021, sans mention littérale restrictive sur leur manière de servir.

L'employeur peut, en outre, fixer un montant individuel de CIA supérieur au montant de référence en cas de dépassement des objectifs ou de services exceptionnels. L'attention des employeurs est cependant appelée quant au respect des plafonds réglementaires (cf annexe I), notamment pour les agents qui bénéficient déjà d'un CIA à titre exceptionnel (agents de catégorie C chef de session JDC, garantie indemnitaire...).

L'employeur conserve, par ailleurs, la possibilité d'attribuer un montant inférieur au montant de référence, en cas d'objectifs partiellement atteints ou non-atteints. Les crédits budgétaires correspondants peuvent être redéployés vers d'autres agents du même corps.

Enfin, à titre exceptionnel, l'employeur peut décider de ne pas attribuer un CIA aux agents ayant fait preuve d'une défaillance grave, avérée et caractérisée en matière d'engagement et d'implication professionnels. Dans ce cas, la décision de non-versement doit être notifiée par courrier à l'agent. Elle doit obligatoirement être motivée par des éléments objectifs et matériels d'appréciation et indiquer les voies et délais de recours réglementaires.

3.2. Proratisation

3.2.1. S'agissant des primo-entrants

Le CIA des primo-entrants au ministère des armées (concours externe, sortie d'IRA, recrutement au titre de l'article L. 4139-2 et L. 4139-3 du code de la défense) est proratisé en fonction de leur date d'affectation, sur la base du montant de référence. Cette proratisation automatique s'applique également aux fonctionnaires du ministère des armées ayant servi une partie de l'année à l'étranger.

3.2.2. S'agissant des agents dont la quotité de travail est inférieure à 80 % :

Les employeurs peuvent proratiser le CIA des agents dont la quotité de travail est inférieure à 80 % (y compris les temps partiels thérapeutiques). A contrario, l'agent ayant une quotité de travail supérieure à 80 % et qui a atteint l'ensemble de ses objectifs doit bénéficier a minima du montant de référence.

L'information sur les raisons de la proratisation effectuée doit être portée à la connaissance des agents concernés par tout moyen approprié (entretien oral, mention dans la lettre d'information...).

Par ailleurs, l'absence d'un agent donnant toujours lieu au versement de l'IFSE (par exemple, congé de maladie ordinaire, congé de maternité ou de paternité, congé d'adoption, congé bonifié...), elle ne peut, en aucun cas, constituer un motif de proratisation du CIA.

4. MISE EN PAIE, COMPTE-RENDU DE LA CAMPAGNE ET INFORMATION DES AGENTS

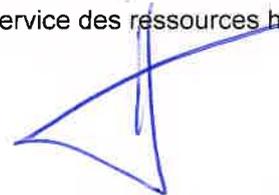
A l'issue des travaux, les employeurs adressent aux CMG les tableaux renseignés des décisions individuelles attributives au plus tard le 1^{er} juillet 2022 en respectant la structure de la maquette transmise par le SRHC (cf. chapitre 3).

Les CMG procèdent au versement de CIA sur la paie d'octobre 2022. Ils transmettront à la DRH-MD/SRHC/SDAPRHC/BEC/PPI (drh-md-srhc-section-prim.es.chef.fct@intra.def.gouv.fr) les tableaux nominatifs par employeur renseignés des montants de CIA validés et versés par leurs soins pour le 31 octobre 2022 au plus tard.

Une information individuelle signée par l'employeur est délivrée aux agents. Comme pour les campagnes précédentes, il convient de privilégier les moyens de transmission dématérialisés.

Il est précisé que les attributions individuelles n'entrent pas dans le champ de l'obligation de motivation résultant de l'article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration, à l'exception des cas où l'employeur déciderait de ne pas attribuer de CIA aux agents (cf. chapitre 3.1).

Le chef du service des ressources humaines civiles



Laurent GRAVELAINE

ANNEXE I

MONTANTS DE REFERENCE ET PLAFONDS REGLEMENTAIRES PAR CORPS

Ces montants maxima figurent dans les arrêtés d'adhésion de chaque corps concerné.

	Montant de référence	Taux de construction budgétaire	Montant maximum		
			Groupes	Administration centrale	Services extérieurs
Attachés	1500	2000	G1	7110	6390
			G2	6300	5670
			G3	4860	4500
			G4	3890	3600
Secrétaires administratifs	900	1050	G1	2680	2380
			G2	2445	2185
			G3	2245	1995
Adjoints administratifs	620	700	G1	1350	1260
			G2	1320	1200
Ingénieurs civils de la défense	1500	2000	G1	6390	
			G2	5670	
			G3	4500	
			G4	3600	
Techniciens supérieurs d'études et de fabrications	900	1050	G1	2680	
			G2	2445	
			G3	2245	
Agents techniques du ministère de la défense	620	700	G1	1260	
			G2	1200	
Conseillers techniques de service social	1500	2000	G1	4860	4500
			G2	3890	3600
Assistants de service social	1250	1600	G1	3615	3440
			G2	3015	2700
Infirmiers de la défense	1250	1600	G1	1915	1705
			G2	1775	1570
Conservateurs du patrimoine	1850	2400	G1	8280	
			G2	7110	
			G3	6080	
			G4	5550	
Conservateur général	2400	3000	G1	7470	
			G2	6880	
Conservateur des bibliothèques	1500	2000	G1	6000	
			G2	5550	
			G3	5250	
Bibliothécaires	1250	1600	G1	5250	
			G2	4800	
CED	1500	2000	G1	5670	
			G2	4800	
			G3	4200	
BIBAS	900	1050	G1	2280	
			G2	2040	

ANNEXE II

TAUX DE CONSTRUCTION BUDGETAIRE PAR CORPS

CORPS	Taux de construction budgétaire
Filière administrative	
Attachés d'administration de l'Etat	2000
Secrétaires administratifs	1050
Adjointes administratifs	700
Filière technique	
Ingénieurs civils de la défense	2000
Techniciens supérieurs d'études et de fabrications	1050
Agents techniques du ministère de la défense	700
Autres filières	
Conseillers techniques de service social	2000
Assistants de service social	1600
Infirmiers de la défense	1600
Conservateurs du patrimoine	2400
Conservateurs généraux des bibliothèques	3000
Conservateurs des bibliothèques	2000
Bibliothécaires	1600
Bibliothécaires assistants spécialisés	1050
Chargés d'études documentaires	2000

ANNEXE III

CIA 2021 - MODÈLE DE LETTRE D'INFORMATION

Madame, Monsieur,

Vous bénéficiez du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), institué par les dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

Ce régime est composé de deux primes distinctes, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), que vous percevez déjà tous les mois, et un complément indemnitaire annuel (CIA), qui fait l'objet d'un versement annuel non-reconductible, et qui permet de valoriser l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

Pour l'année 2022, les conditions de mise en œuvre du CIA au sein du ministère des armées ont été fixées par la note n° 3

Dans ce cadre, j'ai l'honneur de vous informer que j'ai décidé de vous attribuer pour 2021, un CIA d'un montant égal à € bruts. Il vous sera versé sur la paye d'octobre.

*Ce versement constitue un témoignage de reconnaissance de votre engagement personnel (ou, selon les cas, à votre contribution un projet collectif) dans la performance de la direction/service, dont je tiens à vous remercier à cette occasion.*⁴

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de ma considération distinguée.

³ Consultable auprès de votre service gestionnaire ou sur le site Intradef.

⁴ Exemple facultatif de rédaction pour les agents bénéficiant au moins du montant de référence, à adapter voire à compléter par chaque employeur en fonction des éléments de langage qu'il souhaite développer.

CIA 2021 - MODÈLE DE NOTIFICATION POUR LES AGENTS NE RECEVANT PAS DE CIA

Madame, Monsieur,

Vous bénéficiez du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), institué par les dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

Ce régime est composé de deux primes distinctes, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), que vous percevez déjà tous les mois, et un complément indemnitaire annuel (CIA), qui fait l'objet d'un versement annuel non-reconductible, et qui permet de valoriser l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

Pour l'année 2022, les conditions de mise en œuvre du CIA au sein du ministère des armées ont été fixées par la note n° ⁵.

Pour autant, je vous informe que j'ai décidé de ne pas vous attribuer, pour 2021, un CIA pour les raisons suivantes :

Je vous prie d'agréer l'assurance de ma considération distinguée.

Notification

Je soussigné(e), reconnais
avoir reçu notification de la décision n° du
Signature de l'agent

Voies et délais de recours :

En application de l'article R.421-1 du code de justice administration, cette décision peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa notification, d'un recours contentieux devant la juridiction administrative compétente.

⁵ Consultable auprès de votre service gestionnaire ou sur le site Intradef.

DESTINATAIRE(S) :

- Grand employeur CEMA

- EMA/Chancellerie
- EMM/PC
- DRHAA/BPC
- DRHAT/SDEP/BPC
- DIRISI
- DCSCA
- DCSSA
- SEO
- DRM/Chancellerie
- DMAé
- SIAé
- SIMu

- Grand employeur SGA

- Défense/mobilité
- DAF/BRH
- DAJ/Chancellerie
- DPMA/Chancellerie
- SHD
- DSNJ
- SRHC
- DRH-MD/SRSI/PPRH SGA
- DRH-MD/SG/BRH
- DCSID

- Grand employeur DGA

- DGA/DRH

- Autres employeurs

- Service des cabinets
- CGA
- DGNUM
- DICOD
- ACSIA
- DGRIS
- DPID
- DRSD/Chancellerie

- Copies

- PRH 7
- DAF
- Etablissements publics
- CMG Arcueil
- CMG Bordeaux
- CMG Metz
- CMG Rennes
- CMG Saint Germain en Laye
- CMG Saint Germain en Laye/référent OME
- CMG Toulon