



# Le CIA : toujours aussi opaque, toujours aussi inégalitaire, toujours aussi délétère !

Nous venons de recevoir nos courriers de notification des décisions relatives au CIA (Complément indemnitaire annuel). Ces lettres ne nous apprennent pas grand-chose. La seule information spécifique à chacun.e est le montant, que l'on connaissait déjà vu que les sommes ont été versées cet été.

On aurait pu s'attendre à connaître les motifs précis censés être « *lié à l'investissement professionnel et à la manière de servir au cours de l'année 2023* », comme nous l'écrit la direction.

En effet, lors du CODIR du 3 juin dernier, il avait été annoncé des critères :

« 4 critères permettant au maximum d'obtenir 5 points :

- Assurer le tutorat d'un stagiaire (0,5 point si l'agent a été désigné maître de stage ou tuteur par une convention),
- Assurer l'intérim d'un collègue (variable selon la durée d'intérim) (1 point au maximum),
- La mise en place d'une réforme sans ressources humaines supplémentaires (par exemple la réforme des attributions de logements sociaux, la mise en place du réseau pour l'emploi...) (1 point)
- L'investissement de l'agent au cours de l'année 2023 (2,5 points au maximum). »

On avait un petit espoir de transparence.

**Enfin, que nenni, rien ne change, c'est l'opacité ! La direction n'assume pas ses propres critères de décision.**

## ■ Notre revendication :

**la transmission aux agents des critères qui ont été remontés et pris en compte**

Cette situation n'est pas surprenante, on sait que l'objectif pour la direction est de nous faire croire que, grâce au CIA, les mérites des uns et des autres seraient récompensés.

Qui peut encore y croire ?

Il faudrait déjà que – la direction et nous – nous soyons d'accord sur ce qu'est le travail bien fait ; d'un côté, les chiffres et l'affichage et de l'autre le service public.

Finalement, le supposé « *mérite* » qu'est censé récompenser le CIA, ne serait-ce pas juste l'opinion qu'ont nos supérieurs de nous ? Mais **notre mission, c'est de travailler au service des usagers et non de plaire aux chefs.**

De fait, le CIA en tant que prime individuelle est à la fois un outil de pression sur les agents et un moyen de nous diviser. Sur fond de fiction méritocratique, cela vise à faire croire que l'on peut, et surtout qu'il est légitime, de progresser individuellement au détriment de ses collègues ; en se racontant que si on obtient plus que le collègue ou le voisin, ça doit sûrement être parce qu'on est meilleur que lui ou plus méritant.

C'est donc un leurre individuel et nuisible à l'ensemble du collectif de travail.

### ■ Notre revendication :

## **le versement à parts égales du CIA quelle que soit la catégorie**

On ne se fait pas d'illusion sur l'acceptation par la direction de cette revendication. Rares sont les hiérarques et les hiérarchies capables de renoncer à un instrument de pouvoir et d'affirmation de leur pouvoir.

**Et bien, ce que la direction nous refuse, faisons-le nous-mêmes !**

C'est à nous de mettre en place ce CIA égal quelle que soit la catégorie et d'annuler les inégalités mises en place par la direction.

**En conséquence, nous proposons donc à chaque collègue, quelle que soit sa catégorie, de se rapprocher de nous pour mettre en place ce CIA égal pour toutes et tous !**

Concrètement, on calcule la somme totale des CIA on le divise par le nombre de participant.e.s et on obtient le montant de CIA égal tout le monde.

Celles et ceux qui ont eu un CIA supérieur à ce montant reverse le différentiel dans un pot commun. L'intégralité des sommes est reversée à celles et ceux qui ont eu un CIA inférieur.

**Si vous êtes intéressé.es, faites-nous un retour par courriel ou passez nous voir !**

# **Le CIA nous divise, divisons le CIA !**

27 octobre 2024



<http://cnt-tas.org>

**Fédération**  
**T**rabail, **E**mploi et  
**F**ormation **P**rofessionnelle



 cnt\_tefp

 cnttefp

 federation.cnt.tefp

 Cnt Tefp

 [federation@cnt-tas.org](mailto:federation@cnt-tas.org)