



EXPERIMENTATION DU CIA MODULABLE A LA TETE DU CLIENT ARBITRAGE DE VOTRE CIA A LA BAISSSE OU A LA HAUSSE EN COURS DANS VOTRE DIRECTION L'UFICT-CGT VOUS INFORME

AUJOURD'HUI, UN CIA EGALITAIRE POUR TOUS D'UN MONTANT DE 600 €

Actuellement, la grande masse des agents et cadre perçoit en juin un Complément Indemnitaire Annuel ou CIA de 600 €. Quelques collègues, en très petit nombre, voient leur CIA amputé suite à un rappel à l'ordre ou une sanction disciplinaire.

L'EMPLOYEUR VEUT POUVOIR BAISSER CE CIA DE 600 € POUR UN GRAND NOMBRE DE COLLEGUES

Pour pouvoir baisser le CIA, l'employeur veut mettre en place un nouveau système qui verrait des agents perdre leur CIA en totalité ou partiellement sur la base de critères liés à la manière de servir. Ainsi, **le nombre d'agents ne percevant pas la totalité des 600 € risque de s'accroître fortement.**

L'EMPLOYEUR VEUT EGALEMENT POUVOIR OCTROYER UN CIA COMPLEMENTAIRE A LA TETE DU CLIENT A QUELQUES UNS

Dans le même temps, l'employeur fait miroiter la possibilité d'octroyer un CIA complémentaire à la tête du client pouvant atteindre au maximum 600€. Il s'agit ici **d'individualiser les rémunérations** pour faire éclater les solidarités entre collègues face la dégradation des conditions de travail due notamment aux suppressions de postes et aux « délais frictionnels » de recrutement pour faire des économies sur la masse salariale.

SILENCE ORGANISATIONNEL EN DIRECTION DES AGENTS SUR L'EXPERIMENTATION EN COURS

L'expérimentation en cours se fait dans un silence organisationnel total. Les agents et cadres ne sont **pas ou peu informés** sur le processus qui s'appuie pourtant sur une « **identification empirique** » (Expression issue de la fiche pratique « expérimentation » produite par la DRH) de leur manière de servir pour arbitrer sur la modulation à la baisse ou à la hausse, voire aucune modulation de leur CIA.

L'INFORMATION DES AGENTS ET CADRES QUANT A LEUR REMUNERATION EST UN DROIT !

Alors que l'employeur expérimente le CIA modulable en utilisant des informations relatives à la manière de servir des agents et cadres, ceux-ci ne sont pas informés des conditions et des résultats de cet essai grandeur nature « in vivo ». **L'UFICT-CGT revendique dans chaque direction et chaque service une réunion de présentation des résultats de manière nominative avec motivation précise de ceux-ci.**

UNE USINE A GAZ A METTRE EN ŒUVRE PAR LES CADRES

La DRH a produit divers documents consultables sur notre site internet. Il s'agit d'une « **Fiche pratique expérimentation de la modulation du CIA** » que nous vous invitons à lire sur en vous munissant de DOLIPRANE. A cela s'ajoute **un power point explicatif** et **un fichier EXCEL** récapitulatif des arbitrages et présentant les justifications de ceux-ci. Le tout forme une usine à gaz.

DES PALIERS A LA BAISSSE ET LA HAUSSE VARIANT D'UNE DIRECTION A L'AUTRE

Chaque direction peut faire le choix entre 4 types de paliers à la baisse et la hausse : choix n°1 [-300 € – 600 € et + 300 € + 600 €], choix n°2 [-200 €- 400 € – 600 € et + 200 € +400€ + 600 €], choix n°3 [-300 € – 600 € et + 200 € +400€ + 600 €], choix n°4 [-200 € - 400€ - 600€ et + 300 € + 600 €]. **D'une direction à l'autre le niveau de CIA ne serait donc plus le même.**

IL S'AGIT A TRAVERS CES PALIERS :

- **DE BAISSER LA MASSE SALARIALE EN AMPUTANT POUR DE NOMBREUX AGENTS LE CIA DE 600 € DONT ILS BENEFICIENT ACTUELLEMENT.**
- **DE REPARTIR L'ENVELOPPE GLOBALE DU CIA COMPLEMENTAIRE POUVANT ATTEINDRE AU MAXIMUM 600 € PAR AGENTS ET QUI A MAXIMA CONCERNERA SEULEMENT 25% DES EFFECTIFS.**

UNE DEFAUSSE DE L'EMPLOYEUR SUR LES CADRES

La fiche pratique « expérimentation » est particulièrement claire : « *Chaque manager, s'il est concerné, aura la **responsabilité** de moduler à la baisse le CIA de ses agents, en respectant les paliers définis à l'avance par sa direction* ». « *Chaque manager, s'il est concerné, aura la **responsabilité** de moduler à la hausse le CIA de ses agents, en respectant les paliers définis à l'avance par sa direction* ».

Les cadres sont sommés ici d'exécuter ces basses œuvres managériales visant à **réduire le coût de la main d'œuvre** que nous sommes et à créer la division entre collègues pour éviter toute solidarité et **éliminer toute référence collective en matière de rémunération**.

La responsabilité ici n'est pas celles des managers mais bien celle de l'employeur.

UNE DEGRADATION DU CLIMAT SOCIAL ET UNE DEMULTIPLICATION DES CONFLITS A DIVERS NIVEAUX

Premier constat, **les 600 € actuels de CIA obtenus par la mobilisation sociale massive de 2016 – 2017 ne constitueraient plus un acquis** ; ce en période d'inflation et de perte de pouvoir d'achat

Deuxième constat, la mise en œuvre d'un tel système déconseillé par des chercheurs en management comme ceux de la prestigieuse université Harvard conduit assez rapidement à **une dégradation du climat social entre collègues et entre agents et hiérarchie**.

L'entretien annuel d'évaluation devient ainsi un moment de tension au cours duquel désormais 1200 € de rémunération potentielle seraient en jeu (600 € correspondant au CIA actuel et le CIA complémentaire à la tête du client pouvant atteindre 600 €).

Le CREP servant de base à la modulation du CIA à la baisse ou à la hausse donnera lieu à des contestations devant les **Commissions Administratives Paritaires, des recours gracieux auprès l'autorité territoriale, voire devant le tribunal administratif** pour « erreur manifestation d'appréciation », « rupture de l'égalité de traitement » et même « abus de pouvoir ».

D'autres administrations ont connu des situations de ce type donnant lieu à une abondante jurisprudence : CAA de Bordeaux, 21 décembre 2022 ; Tribunal administratif de Caen, 18 juillet 2023 ; Tribunal administratif de Rennes, 14 septembre 2023 ; CAA de PARIS, 12 janvier 2024.

L'UFICT-CGT mettra dans ce contexte à disposition de l'ensemble des collègues des courriers types portant contestation devant la CAP compétente, recours gracieux ou saisine du Tribunal administratif.

L'employeur tente d'imposer l'individualisation des rémunérations (concernant 25% des effectifs) parce qu'il ne veut pas accorder une augmentation générale (concernant 100% des effectifs).

Ensemble agents et cadres construisons une riposte et une résistance sociales pour ne pas être enfermés dans les mesures que l'employeur entend édicter.

Pour cela l'UFICT-CGT prend ses responsabilités en vous informant.

Retrouvez sur notre site la fiche pratique expérimentation, le power point explicatif et le tableau Excel récapitulatif des arbitrages : <https://ufictcgtgrandreims.fr/dossierexperimentationciomodulable>

UN SERIEUX MAL DE TÊTE APRES AVOIR LU LA « FICHE PRATIQUE EXPERIMENTATION DU CIA MODULABLE »



PLUS EFFICACE QUE LE DOLIPRANE®,
OPTEZ POUR L'UFICT-CGT®.

ufict.cgt@grandreims.fr