

FICHE PRATIQUE
CAMPAGNE DU CIA 2021 – CORPS COMMUNS
Foire aux questions (FAQ)

1/ SUR LE DISPOSITIF APPLICABLE AUX AGENTS

Les agents doivent-ils avoir été présents du 1er janvier au 31 décembre 2020 ou sur une partie de cette période pour pouvoir bénéficier d'un CIA ?

Les agents, titulaires ou stagiaires, doivent avoir été présents au moins 3 mois sur cette période de référence.

Que fait-on pour les agents stagiaires en 2020 (donc non évalués) ?

Les fonctionnaires stagiaires, malgré l'absence d'évaluation, ne sont pas exclus de ce dispositif. Les attributions doivent être corrélées avec la manière de servir, et, pour les catégories B et C, sans excéder le forfait 3, compte tenu de leur situation particulière de stagiaire. Le montant déterminé doit être en cohérence avec l'issue envisagée du stage et de la titularisation.

Quid pour les agents qui ne sont pas encore évalués au titre de 2020 (suite au départ de l'agent ou à un retard dans l'évaluation) ?

Les agents non évalués ou non encore évalués peuvent bénéficier d'un CIA si leur manière de servir le justifie, notamment si l'absence de CREP ne leur est pas imputable.

Les agents mis à disposition sont-ils éligibles au CIA ?

- MAD sortante : ces agents peuvent bénéficier d'une prime comparable au CIA à la demande de l'organisme d'accueil, au regard de leur activité professionnelle au sein de cet organisme. Mais, dès lors qu'ils n'exercent pas leurs fonctions au sein du ministère, ce CIA ne leur est pas applicable.
- MAD entrante : si l'agent appartient à un corps soumis au RIFSEEP pour lequel versement du CIA a été activé par leur autorité de gestion il est éligible au versement d'un CIA. Cependant, ces agents ne sont pas toujours connus dans le SIRH car rémunérés par leur organisme d'origine. Dès lors, ils ne figureront pas dans les tableaux d'attribution (établis à partir d'extractions du SIRH) et ils seront à rajouter par les directions. Ces dernières devront alerter le service payeur sur ces situations particulières. Techniquement, il faudra procéder par la suite à une prise en charge dite « Indemnitaire » dans HARMONIE pour pouvoir verser un CIA. Des pièces telles que la convention de MAD signée, une copie de la carte Vitale de l'agent, de sa CNI ou de son RIB seront nécessaire pour effectuer la prise en charge financière. Le versement risque ainsi d'être décalé à m+1 ou +2.

Les agents en décharge syndicale totale peuvent-ils bénéficier du CIA ?

Les agents bénéficiant d'une décharge à titre syndical relèvent d'un régime spécifique : L'article 7 du décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale prévoit que « pour les versements exceptionnels modulés au titre de l'engagement professionnel ou de la manière de servir, l'agent bénéficie du montant moyen attribué aux agents du même corps ou cadre d'emplois et relevant de la même autorité de gestion ».

Ainsi, les agents publics qui consacrent la totalité de leur service ou une quotité de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein à une activité syndicale et qui bénéficient du RIFSEEP ont droit à un CIA dont le montant est égal au montant moyen de CIA attribué aux agents du même corps ou cadre d'emplois et relevant de son périmètre de gestion.

En ce qui concerne les **agents relevant des catégories B et C**, les montants moyens attachés à chaque corps sont les suivants :

Corps	AC/SD	Montant moyen
SA	<i>AC</i>	245 €
	<i>SD</i>	212 €
Infirmiers	<i>AC</i>	320 €
	<i>SD</i>	319 €
AA ou AT (hors AT DAP)	<i>AC</i>	165 €
	<i>SD</i>	140 €

En ce qui concerne les **agents relevant de la catégorie A**, les montants moyens sont ceux figurant en annexe de la note relative aux modalités de versement du complément indemnitaire annuel (CIA) aux agents de corps à statut interministériel du ministère de la justice.

Enfin, pour les agents dont la décharge est inférieure à 70%, le CIA doit être fixé au regard de la manière de servir sans proratisation.

Un agent en CLM/CLD qui reprend une activité dans la période de référence est-il éligible au CIA ?

Oui, dès lors que les agents ont été en activité au moins 3 mois au cours de la période de référence.

Quid des agents qui ont fait l'objet d'un détachement de corps, tout en restant sur la même affectation ? Ex : un DSG, adjoint au chef de bureau, est détaché dans le corps des attachés mais ne change pas de poste.

Le CIA du corps concerné est versé à l'agent au prorata de sa période passée dans chaque corps.

Qu'en est-il des agents placés en autorisation spéciale d'absence (ASA), pour vulnérabilité ou garde d'enfant, durant la crise sanitaire ?

Les agents en ASA sont considérés comme étant en position d'activité. Leur montant de CIA ne doit donc pas être proratisé en fonction de ce temps passé en ASA.

Les agents de corps à statut interministériel, affectés au sein du ministère de la justice mais dont la gestion est opérée par un autre ministère, sont-ils éligibles au versement d'un CIA ?

Oui, sur la base des montants versés à des corps comparables.

Exemple : un chargé d'étude documentaire, affecté au sein du ministère de la justice, est éligible au versement d'un CIA sur la base des montants versés aux attachés.

2/ SUR LES MONTANTS APPLICABLES AUX DIFFERENTS CORPS

Peut-on verser au-delà du palier 4 pour récompenser plus particulièrement un agent de catégorie B ou C ?

Non, les forfaits indiqués dans la note sont obligatoires.

Peut-on moduler les versements du CIA pour les agents de catégorie B ou C par rapport aux paliers (attribution de montants intermédiaires entre 2 paliers) ?

Non.

3/ SUR LES REGLES DE GESTION

Doit-on obligatoirement proratiser les attributions pour les agents à temps partiel ou partis en cours d'année ?

Oui.

L'enveloppe de chaque employeur est calculée sur la base suivante ; 5% des agents au forfait 1, 30 % des agents au forfait 2, 40 % au forfait 3 et 25 % au forfait 4. Les attributions doivent-elles également respecter cette formule mathématique ?

Pas nécessairement, dès lors que le montant total reste dans l'enveloppe attribuée.

Comment déterminer le niveau du CIA si l'agent a été absent toute ou partie de l'année 2020 (maternité puis congé parental/CMO puis CLM) ?

Le congé de maternité et le congé de maladie ordinaire (CMO) sont des services effectifs qui ouvrent droit au CIA. Il revient ensuite au chef de service de proposer le CIA qui lui semble adapté au regard de la manière de servir de l'agent au prorata du temps de services effectifs. Le choix d'un CIA à 0 € peut être un choix d'opportunité.

La notification de son CIA à un agent est-elle obligatoire ?

Oui, même si le CIA est de 0 €.

Dans l'hypothèse où un agent a reçu un CIA en avance de phase, c'est-à-dire en dehors de la campagne prévue par la présente note, peut-il percevoir un second CIA par le biais de cette campagne ?

Non, à ce jour au ministère de la justice, le CIA fait l'objet d'un versement unique.

Sur le plan de la paye, est-il possible de verser un CIA à un agent qui a quitté le service ou le ministère ?

Oui, il n'y a pas d'obstacles technique ou juridique à opérer un tel versement. En conséquence, il incombe au service qui a rémunéré l'agent sur la période de référence d'effectuer le versement du CIA.