



LE CIA POUR LES CORPS SPECIFIQUES - DPJJ

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) est une prime versée une fois par an à certains agents de la fonction publique. Il est censé reconnaître l'investissement professionnel et la manière de servir dans le cadre du RIFSEEP. La CGT-PJJ vous met à disposition ce document qui se veut avant tout didactique.

QUI PEUT BÉNÉFICIER DU CIA?

Sont éligibles :

- ➡ Agents titulaires et stagiaires relevant d'un corps soumis au RIFSEEP (IFSE)
- ➡ Agents en détachement dans un corps éligible
- ➡ Agents en temps partiel, CLM, CLD, CITIS* ou temps partiel thérapeutique

Condition de base : avoir été présent au moins 3 mois entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024.

**Congés Longue Maladie, Congés Longue Durée, Congés pour Invalidité Temporaire Imputable au Service*

QUELS SONT LES CRITÈRES DU CIA

Le CIA vise à valoriser l'engagement professionnel et la manière de servir le service public et non votre chef... Il est toujours utile de le rappeler car certaines situations rencontrées sur le terrain laissent penser que des dérives managériales perdurent malheureusement. Il appartient donc à votre hiérarchie d'évaluer, sur la base notamment de votre CREP, le montant de votre CIA.

MONTANT MOYEN DU CIA 2025

Catégorie B-C Corps/Emploi/grade	Montant minimum	Montant maximum
EDUCATEURS	0€	1500€
CHEFS DE SERVICE EDUCATIF	0€	1500€
CADRES EDUCATIFS	0€	2500€
DIRECTEURS DES SERVICES DIRECTEURS FONCTIONNELS	0€ 0€	3000€ 4500€
PROFESSEURS TECHNIQUES (RUE) PROFESSEURS TECHNIQUES	0€ 0€	2500€ 2000€



LE CIA POUR LES CORPS SPECIFIQUES

SITUATIONS PARTICULIERES

Situation	Droit au CIA	Précisions
Congé maternité Congé Maladie Ordinaire Congé Longue maladie (1ère année) CITIS	OUI	CIA versé à 100%
Congés de Longue Maladie à demi-traitement		Proratisé
Temps partiel thérapeutique		CIA versé à 100%
Temps partiel		CIA versé à 100%

EN CAS DE MISE A DISPOSITION (MAD)

Situation	Eligibilité au CIA
MAD "Sortante"	L'employeur d'origine reste responsable du versement du CIA, sauf accord contraire. Les agents peuvent percevoir le CIA de leur employeur d'origine, si leur évaluation est faite et que leurs missions sont jugées éligibles.
MAD "Entrante"	Les agents peuvent percevoir un CIA si leur autorité d'origine l'a activé pour leur corps. Problème : ils ne figurent pas toujours dans le SIRH. Solution : les directions doivent signaler ces cas et fournir les pièces nécessaires (convention de MAD, carte Vitale, CNI, RIB...).

EN CAS DE PROMOTION EN COURS D'ANNÉE

En cas de promotion de corps en cours d'année, le montant du CIA se calcule sur la référence du corps d'accueil quelque soit la durée passée dans l'ancien corps.

Exemple: Un éducateur intègre le corps des CADECS au 1er septembre, son CIA sera calculé à partir de l'enveloppe budgétaire des CADECS

CALENDRIER DES VERSEMENTS

L'administration centrale indique que les versements se feront sur les payes de septembre, octobre au plus tard (Selon les DIR).



LE CIA POUR LES CORPS SPECIFIQUES

Ce que dénonce la CGT PJJ

Une dérive assumée de l'individualisation : vers un CIA arbitraire

À titre liminaire, la note précise que le montant du CIA doit être strictement individualisé, en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel, et non uniquement sur la base de l'appréciation globale figurant dans le compte-rendu d'évaluation professionnelle.

Autrement dit, deux agents d'un même corps, ayant reçu tous deux une évaluation "excellente", peuvent percevoir des CIA différents, sans que cela repose sur un critère objectivable ou transparent. Cette logique, assumée par la DPJJ, encourage une différenciation arbitraire et opaque, au détriment de l'équité. Les dérives d'hier sont aujourd'hui encouragées par une institution qui n'a décidément plus aucune boussole...

Ce glissement vers une logique de gratification managériale discrétionnaire, fondée sur des critères flous et invérifiables, met les encadrants en difficulté, nourrit l'incompréhension dans les équipes, et fragilise la reconnaissance du travail collectif au cœur des missions éducatives. C'est un outil avant tout idéologique qui n'a jamais démontré la moindre plus-value et qui dessert les collectifs de travail.

La CGT-PJJ dénonce cette dérive qui transforme le CIA en outil de loyauté individuelle plutôt qu'en reconnaissance professionnelle objectivée et équitable.

La CGT PJJ continue de dénoncer avec force le CIA qui repose sur une logique de management individualisé, contraire à l'égalité de traitement. Ce système **opacifie les critères, renforce les inégalités, peut servir à récompenser l'allégeance et ne garantit aucun droit collectif**. Le CIA est un véritable instrument d'individualisation des rémunérations avec pour objet la compétition interne au sein des services.

La CGT-PJJ revendique:

- Le remplacement du CIA par une revalorisation des traitements indiciaires qui pourrait prendre la forme d'un 13^{ème} mois pour toutes et tous
- S'il est maintenu, un CIA fondé sur des critères transparents, équitables et objectivables, garantissant une reconnaissance juste du travail accompli par les agents.
- La reconnaissance du concours des CSE par une revalorisation de l'enveloppe de ce corps.
- la transparence sur le montant des enveloppes allouées dans les DIR et sur les critères d'attribution.
- La réalisation d'un bilan objectif du CIA, qui, depuis sa mise en œuvre en 2017, n'a jamais prouvé son efficacité ni sa légitimité.



Vos représentants CGT PJJ peuvent vous aider à vérifier vos droits, contester une attribution injuste, ou vous assister en cas d'arbitraire. Contactez-nous. Ne restez pas seuls.