

Comité social d'administration
Séance du 12 avril 2023
Compte-rendu d'exécution indemnitaire 2022

Document joint : statistiques sur les campagnes de CIA (complément indemnitaire annuel) et de CA (complément annuel) au titre de 2022.

1- Rappel du contexte et du calendrier

- Passage au RIFSEEP des corps techniques en 2021 (ITPE, TSDD, ETST et dessinateur) ainsi que des agents IGN (ITGCE et géomètre)
 - une population concernée par le CIA multipliée par 4 entre 2021 et 2022.

	2021	2022
Population	530 agents au Rifssep (CIA) 126 OPA (CA)	1 953 agents au Rifseep* (CIA) 117 OPA (CA)
Date de référence	1 ^{er} avril pour le CIA 1 ^{er} juillet pour le CA	1 ^{er} avril pour le CIA et le CA
Barèmes	Barèmes SD /AC pour CIA Barème unique pour CA	
Fourchettes de modulation	CIA : pas d'évolution des montants des fourchettes de modulations entre 2021 et 2022 mais le barème de référence a changé (« maximum de satisfaisant » en 2021, « début voire milieu de fourchette de très satisfaisant » en 2022) CA : fourchettes de modulations ont quasiment doublé entre 2021 et 2022. Le barème de référence reste le « maximum de satisfaisant ».	
Repères communs Cerema	4 repères communs Cerema (identiques pour le CIA et le CA)	
Décision Cerema	Pas de fongibilité entre macro-grade	

* 944 agents de catégorie A, 729 agents de catégorie B et 280 agents de catégorie C.

- Calendrier 2022 des campagnes
 - 29 juillet pour le CIA et 1^{er} septembre pour le CA : diffusion de la note de cadrage Cerema aux directions
 - 15 septembre : retour des propositions de montants de CIA/CA par les directions
 - 30 septembre : analyse des propositions par la DRH (vérification de l'application des repères communs Cerema, respect des enveloppes...)
 - 4 octobre : commission d'harmonisation Cerema (niveau directeurs)
 - décembre : intégration en paie et préparation des notifications

Lors de la commission d'harmonisation, il a été visé, comme chaque année, une consommation de l'ensemble des enveloppes de CIA et de CA à l'échelle de l'établissement.

- Budget du CIA 2022 : 1,8 M€
Budget du CA 2022 : 97 500€

2- Quelques éléments d'analyse des statistiques

A noter : les données ont été « transférées » dans la colonne « non communicables » lorsque le nombre d'agents par niveau de modulation/grade/genre était inférieur à 3.

CIA :

- 127 agents concernés par un repère commun Cerema relatifs à une promotion, une sortie d'école, un recrutement sans concours ... (71 A, 41 B et 15 C)
- un exercice qui semble avoir été facilité du fait de l'augmentation sensible de la population (plus de marges de manœuvre pour les directions) et du fait d'un barème de référence fixé dans la fourchette « très satisfaisant ».

Répartition de la manière de servir à l'échelle du Cerema (tout grade confondu, y compris les « non communicables ») :

Manière de servir	2021	2022
Insuffisant	0,57 %	0,77 %
À développer/à consolider	4,72 %	4,15 %
Satisfaisant	44,34 %	21,92 %
Très satisfaisant	49,43 %	64,93 %
Excellent	0,94 %	8,24 %
Total	100,00 %	100,00 %

Augmentation sensible du nombre d'agents dans la fourchette « très satisfaisant » mais également dans la fourchette « excellent »

- concernant les montants moyens, pas de discrimination globalement constatée
 - selon le genre : en SD, les femmes perçoivent un montant moyen supérieur aux hommes dans 12 des grades représentés au Cerema, toute catégorie confondue ; quand le montant moyen par les hommes est supérieur à celui des femmes pour 7 grades (certains écarts étant infimes).
 - selon le corps :
 - les montants moyens sont relativement équivalents entre filière administrative et technique (barèmes AC/SD confondus), avec un léger « avantage » pour les administratifs :

• AAE : 1 172 €	ITPE : 1 177€
• APAE : 1 406€	IDTPE : 1 357€
• CAEDAD : 1 539€	ICTPE 1 ou 2 : 1 528€
• AAHCE (dont ES) : 1 504€	ITPEHC (dont ES) : 1398€

- SACDD : 637€
- SACDD CS : 619€
- SACDD CE : 693€
- TSD : 597€
- TSPDD : 579€
- TSCDD : 640€
- AAAE : 424€ / / /
- AAP2 : 386€ Dess : 413€ ETST : 362€ ATP2 : 319€
- AAP1 : 414€ Dess chef : 338€ ETPST : 387€ /

Ces données doivent être appréhendées avec une certaine précaution, s'agissant de montants moyens calculés avec 2 barèmes différents (AC et SD). Un corps avec un nombre prépondérant d'agents bénéficiant du barème AC verra mathématiquement son montant moyen plus important.

- Concernant la répartition des agents par fourchette de manière de servir (tableau n°2), on constate que plus le grade est élevé au sein de la catégorie A, plus la part des agents en « excellent » est importante :
 - catégorie A de 1^{er} niveau : 6,91 % d'excellent
 - catégorie A de 2^{er} et 3^e niveau : 11,5 % d'excellent
 - catégorie A+ (AC, AUE, IPEF...) : 16,9 % d'excellent

CA des OPA :

- 20 agents concernés par le repère commun Cerema relatif à une promotion (13 IHM et 7 Techniciens)
- un exercice relativement semblable à celui de l'an dernier en termes de process et de population.
- En termes de répartition, la part des agents « très satisfaisant » augmente sensiblement.

Répartition de la manière de servir à l'échelle du Cerema (tout niveau confondu, y compris les « non communicables ») :

Manière de servir	2021	2022
Insuffisant	0,79 %	0,85 %
À développer/à consolider	2,38 %	3,42 %
Satisfaisant	54,76 %	41,03 %
Très satisfaisant	42,06 %	54,70 %
Excellent	0,00 %	0,00 %
Total	100,00 %	100,00 %

Augmentation de 12 points du nombre d'agents dans la fourchette « très satisfaisant »

- une analyse par genre non exploitable car pas représentative (11 % de femmes OPA)