



ZOOM CIA



10 raisons de mettre fin au CIA et de revaloriser les grilles indiciaires à la PJJ

Le CIA augmente les inégalités entre les femmes et les hommes

Les primes et les missions supplémentaires sont les principales causes d'inégalités salariales de genre car elles sont plus favorables aux hommes. Le CIA est donc contraire à la lutte contre ces inégalités dont la DPJJ se targue de faire une priorité. Rappelons que le corps majoritairement féminisé à la PJJ est celui des Adjointes administratives, donc le CIA est généreusement doté de 500 euros. Sans doute pour compenser l'exclusion du CTI (Ségur).

Le CIA augmente les inégalités entre corps communs et corps spécifiques

Psychologues, ASS, infirmier.ères montant moyen octroyé par le SG : 910 euros alors que les corps spécifiques à la PJJ iront de 0 à 1500 euros, voire 2000 euros pour les PT. Pourquoi il n'a pas été possible d'homogénéiser l'ensemble de ces corps ?

Le CIA sape le statut des fonctionnaires

Nous sommes fonctionnaires d'État, dans une Fonction publique de carrière. Nos statuts nous garantissent un droit à la carrière (les grilles indiciaires selon l'ancienneté, les changements d'échelons, de grades etc). Le CIA opère un virage vers une Fonction publique d'emploi où la rémunération évolue en fonction de l'attribution des missions et de la manière de servir et du mérite. Il ne s'agit pas uniquement de récompenser les collègues les plus « engagé·es », « obéissant·es » ou « celles et ceux qui font le plus d'efforts » mais d'acheter un consentement à la découpe de la Fonction publique de carrière.

Le CIA fait des volontaires des exécutant.es

Nous sommes des éducateurs.trices, psychologues, ASS, infirmier.ères et cadres donc des fonctionnaires de catégorie A, concepteur.trices de notre action. Le CIA place une partie de l'activité des volontaires sous la férule de la hiérarchie locale notamment en récompensant la participation aux actions nationales de la PJJ, ce qui veut être une vitrine, mais pour qui, pour quoi ?

Que devient notre liberté pédagogique, notre éthique professionnelle, notre déontologie, lorsqu'on accepte des actions pour servir l'administration avant de prioriser les usager.ères du service public ?

Le CIA brise les collectifs

Le CIA individualise la rémunération, ce qui isole davantage tous les collègues. Chaque personnel se distingue de ses collègues par ses missions, sa rémunération, ce qui renforce l'emprise de la hiérarchie, à tous les niveaux de la hiérarchie. Comment surmonter les épreuves et les défis professionnels quand les collectifs et les solidarités se dissolvent ?

ZOOM CIA



Le CIA instaure des hiérarchies intermédiaires

En favorisant de nombreuses missions de coordinations et de missionnements dont certains sont nouveaux et prolongés plusieurs années, le CIA vise à transformer le fonctionnement des équipes. C'est d'une part la constitution de hiérarchies intermédiaires susceptibles d'exiger des autres collègues qu'elles et ils s'engagent sur des priorités fixées par la direction. C'est d'autre part le risque localement de bafouer toute réglementation nationale au prétexte de missions jugées prioritaires par l'administration.

Le CIA organise la baisse des moyens

La philosophie générale du CIA, à travers le prisme du mérite, incite des équipes à en faire plus avec moins, tout en étant récompensées par une prime qui n'est pas intégrée dans le salaire. C'est l'incitation à augmenter la prise en charge en milieu ouvert pour pallier les non remplacements. C'est l'injonction feutrée de remplacer l'adjoint.e administrative.f de l'unité annexe du service en cas d'absence prolongée, voire de participer à la soi-disant « solidarité » départementale en renforçant une équipe de foyer/C.E.F en difficulté.

Le CIA contre les métiers

Pour l'avenir, le ministère pourrait imaginer de nouvelles briques qui permettraient aux directions de déléguer des missions (relations avec les parents, coordination d'équipe, réaliser des MJIE sans pluridisciplinarité) dont certaines pourraient empiéter encore davantage sur d'autres métiers. Cela introduirait de la souplesse dans la dotation en personnels.

Le CIA contre le service public

En conditionnant la réalisation de certaines missions au CIA, ce sont des métiers qui sont fragilisés. Les missions de service public doivent bénéficier des moyens dédiés à leur exécution.

Le CIA est un poison de division entre les travailleurs et les travailleuses

Rappelons déjà que nos collègues contractuel.les, en CDD ou en CDI sont exclu.es de cette prime au mérite. Premier scandale. Ensuite, comment est-il encore possible d'humilier des professionnel.les en leur versant 0 euros et en les enjoignant à signer le récépissé de cette décision dégradante ?

ZOOM CIA



Et surtout, dans la note du Secrétariat général, il est précisé en introduction que « *dans un double objectif de valorisation et de distinction* » (entre classes sociales sans doute), « *la mesure en faveur des encadrant.es de l'administration centrale est reconduite, compte tenu du caractère essentiel de leur implication pour mener à bien les réformes structurantes engagées par le ministère et de leur charge de travail* ».

Comment un tel affront peut encore apparaître dans une note du secrétariat général du ministère ? Comment peut-on écrire que la charge de travail des encadrant.es serait plus importante que celle des professionnel.les qui sont sur le terrain et qui mettent en œuvre le service public directement ?

Le CIA est un levier managérial comme cela est précisé dans l'ensemble des notes. Il est temps de le détruire car il sert avant tout une politique qui vise à détruire les collectifs des équipes et le statut de la fonction publique. Tout le contraire de ce qu'il faut aujourd'hui à la PJJ.

Nous réclamons donc clairement la fin de ce régime indemnitaire, le RIFSEEP et du CIA en particulier et revendiquons l'urgence inscrite dans notre plan d'urgence pour la PJJ d'une revalorisation globale des grilles indiciaires pour l'ensemble des corps de la PJJ. Les budgets qui servent à rémunérer les personnels avec des primes de division des travailleurs et des travailleuses, doivent servir à revaloriser les salaires, seule garantie d'égalité de traitement entre agents de la fonction publique et seule voie qui permette d'avoir des retraites décentes.