

FAQ CIA 2018

Note de gestion CIA (TREK1820814N) du 23 juillet 2018

Table des matières

I) Les agents éligibles au CIA en 2018.....	3
II) L'enveloppe de CIA en 2018.....	5
III) Détermination du CIA.....	6
IV) Modalités de gestion pour les agents issus d'autres ministères en PNA aux MTES/MCT et qui bénéficiaient déjà d'un CIA en 2017.....	9
V) Mise en œuvre du CIA en paye.....	10
VI) Interventions des acteurs.....	11

I) Les agents éligibles au CIA en 2018

Q1) Quels sont les corps éligibles au CIA ?

Tous les agents payés sur le programme 217 et ayant basculé au RIFSEEP à ce jour sont éligibles au CIA.

Sont ainsi concernés, les agents des MTES/MCT ayant basculé au RIFSEEP récemment tels que les architectes et urbanistes de l'État, les officiers de port, les officiers de port adjoints et les corps des infirmiers de catégorie A et de catégorie B.

Sont également concernés les agents issus d'autres ministères affectés en PNA aux MTES/MTC et ayant basculé au RIFSEEP (exemple : délégué au permis de conduire et à la sécurité routière, ingénieurs d'études et de fabrication, etc.).

Les ex-IAM reclassés dans le corps des ITPE continuent à percevoir de l'IFSE. Ils sont concernés par l'exercice CIA 2018.

En revanche, les corps dont les arrêtés réglementaires d'entrée en application du RIFSEEP ne sont pas encore publiés ne sont pas concernés.

Q2) Quelle est la condition d'éligibilité au CIA des agents des corps concernés ?

Les agents des corps éligibles qui sont payés au moins 6 mois en 2018 sur le programme 217 sont éligibles.

Les périodes de CLM/CLD ne sont pas prises en compte dans le temps de présence considéré pour déterminer l'éligibilité à la différence des CMO.

Exemples d'agents éligibles (6 mois plein et plus en 2018) :

- un agent présent de janvier 2018 à juin 2018 inclus ;*
- un agent présent de juillet 2018 à décembre 2018 ;*
- un agent présent de mars 2018 à novembre 2018.*
- un agent arrivé en septembre en administration centrale, venant de DDT sur un poste MTES.*

Exemples d'agents non éligibles (moins de six mois) :

- un agent présent jusqu'à mai 2018 ;*
- un agent arrivé en août 2018 ;*
- un agent en CLM de mars 2018 à septembre 2018 ;*
- un agent arrivé en septembre 2018 en provenance du CEREMA.*
- un agent arrivé en septembre 2018 en provenance d'une DDT où il était sur un poste MAA (programme 215).*

Q3) Les agents déprécarisés (dispositif spécifique dit « SAUVADET ») au titre de 2017 sont-ils éligibles au CIA 2018 ?

Ils sont concernés dès lors qu'ils sont :

- *intégrés dans l'un des corps listés au III de la note de gestion ;*
- *présents au moins six mois en 2018 aux MTES/MTC ;*
- *payés sur le programme 217.*

Les agents déprécarisés au titre de 2018 ne sont pas concernés, car ils entrent dans le cadre d'un concours organisé après juillet 2018.

Q4) Qui constitue les fichiers définissant les agents éligibles ?

Le bureau des politiques de rémunération (DRH/PPS4) a établi une liste des agents éligibles à partir des informations collectées dans les outils informatiques utilisés pour payer l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE).

Ces listes seront adressées au responsable de zone de gouvernance qui en assurera le déploiement auprès de chacun des services employeurs de son périmètre.

Q5) Peut-on modifier les listes des agents éligibles ?

Les listes « périmètre » établies par PPS4 peuvent présenter des anomalies.

Elles doivent donc être contrôlées et ajustées par chaque service employeur.

ATTENTION : la modification de la liste doit respecter strictement les consignes données dans la note de gestion :

- ***aucune ligne/agent ne sera supprimée. Dans ce cas, le montant du taux de référence de CIA sera ramené à 0 euro.***
- ***les agents éligibles au CIA qui n'apparaissent pas dans la liste seront ajoutés en créant une ligne/agent supplémentaire. L'ensemble des informations de chacune des colonnes devra être complété, notamment l'identifiant Réhucit nécessaire pour traduire le CIA en paye.***
- ***tout ajout ou suppression d'agents éligibles au CIA sera justifié dans la colonne « observations ».***

II) L'enveloppe de CIA en 2018

Q6) Comment est calculée l'enveloppe de CIA ?

Une enveloppe de CIA est fixée pour chaque service employeur.

Elle est calculée par la somme des taux de référence de CIA appliqués aux corps/grade.

Les taux de référence sont indiqués dans l'annexe II de la note de gestion.

Les temps de présence des agents ne sont pas pris en compte. Chacun des agents éligibles contribue à l'enveloppe de CIA.

Les ajustements de la liste des agents éligibles par les services employeurs font varier l'enveloppe de CIA :

- à la baisse pour les agents sortis du périmètre des agents éligibles au CIA ;

- à la hausse pour les agents intégrés au périmètre des agents éligibles au CIA.

Exemple : L'enveloppe initiale d'un service déconcentré est de 20 400 €.

Ce service supprime 2 SA qui ne sont plus présents dans son service (une mutation vers VNF en mai et un départ en retraite courant juin).

Il ajoute 1 SA, en provenance d'un autre service des MTES/MCT, arrivé en août.

Il supprime 2 adjoints administratifs, partis en retraite le 31 mai 2018.

La nouvelle enveloppe de ce service est donc de 19 645 € = 20 400 – (355 x 2 - départ des 2 SA) + (355 - arrivée d'un SA) – (200 x 2 – départ des 2 adjoints).

Q7) L'enveloppe est fongible dans la limite de +/- 10 % entre les macrogrades. Comment cela fonctionne ? Quelle est la contrainte ?

Selon la note de gestion, l'enveloppe par service est fixe sans possibilité de dépassement (sauf dérogation éventuelle accordée aux services à faible effectif). Une fongibilité des enveloppes par macro-grade est autorisée à hauteur de +/- 10 % de l'enveloppe totale.

Exemple : Pour une enveloppe totale de 120 k€, la variation des enveloppes par macro-grade est de 12 k€ (10 % de l'enveloppe totale) :

Selon la répartition de l'enveloppe entre les macro-grades, les variations maximum sont :

- Cat A et A+ : enveloppe calculée à 45 k€ - le cumul des CIA arrêté par le service doit se situer entre 33 k€ (45 k€ - 12 k€) et 57 k€ (45 k€ + 12 k€) ;

- Cat B : enveloppe calculée à 55 k€ - le cumul des CIA arrêté par le service entre 43 k€ et 67 k€ ;

- Cat C : enveloppe calculée à 20 k€ - le cumul des CIA arrêté par le service entre 8 k€ et 32 k€.

Au final, on pourra avoir :

- Cat A et A+ : 42,5 k€

- Cat B : 54 k€

- Cat C : 23,5 k€

Soit un total de 120 k€.

Q8) Quel est l'apport de l'enveloppe de CIA pour un agent ayant changé de grade ou de corps courant 2018 ?

Exemple : un attaché d'administration promu attaché principal avec effet au 15 septembre 2018.

Par principe, on tiendra compte du grade/corps détenu sur la période la plus importante en 2018: ainsi, pour cet exemple, le grade d'attaché d'administration.

La seule exception concerne le cas où l'agent serait promu avec effet au 1^{er} juillet 2018 (soit le milieu d'année), pour lequel la règle de la durée dans le grade ou le corps ne peut s'appliquer. On tient alors compte du grade effectif détenu par l'agent à compter du 1^{er} juillet 2018 (attaché principal).

Q9) Quel est l'apport de l'enveloppe de CIA pour un agent ayant muté d'un service d'administration centrale vers un service déconcentré ?

Ex : un attaché d'administration en administration centrale ayant muté au 1^{er} septembre en DREAL.

On applique le même principe que pour la question précédente : il faut tenir compte de la durée de présence de l'agent dans le service sur l'année 2018. Dans cet exemple, l'agent ayant passé 8 mois dans son premier service, l'apport de l'enveloppe sera constitué par le montant du taux de référence pour un attaché d'administration en administration centrale (annexe II NdG p. 11/16 : 800€).

Par exception, si cet agent avait été muté au 1^{er} juillet 2018, il aurait un temps de présence égal dans les deux services pour l'année 2018. Son apport d'enveloppe est alors celui de son nouveau service, soit celui d'un attaché d'administration en service déconcentré (annexe II. NdG p. 11/16 : 700€).

III) Détermination du CIA

Q10) A quelle date doit-on se placer pour définir le périmètre des agents bénéficiaire du CIA au sein d'un service : exemple : quel service fixe le CIA d'un agent affecté aux MTES/MCT au 01/01/2018 et muté dans un autre service en septembre 2018 ? Qui définit le CIA ?

La date à prendre en compte est celle de la réalisation de l'exercice CIA. Comme tous les services n'assureront pas leur exercice au même instant, par convention, on retiendra la date du 01/09/2018.

*Concrètement, **tous les agents présents dans un service au 01/09/2018** doivent figurer dans la liste des bénéficiaires du CIA sous réserve qu'ils soient présents au moins 6 mois en 2018 dans un service des MTES/MCT.*

Exemple :

- cas d'un agent à la DDT 10 parti vers la DDTM 64 au 15 août 2018.

La DDTM 64 intègre l'agent à son exercice de CIA. Elle demande à la DDT 10 de lui fournir le montant du CIA à retenir pour cet agent.

- cas d'un agent de la DDTM 44 parti au CEREMA au 15 juillet 2018.

La DDTM 44 est le dernier service employeur aux MTES/MCT. Elle fixe le montant de CIA de cet agent qui a été présent au moins 6 mois en 2018.

Q11) Mais alors que se passe-t-il pour un agent parti définitivement des MTES/MCT au 1^{er} août 2018 ? Qui fixe son CIA ?

La liste des agents prend en compte tous les agents présents au 01/09/2019 dans le service employeur .

Elle comprend également tous les agents affectés en dernier lieu aux MTES/MCT dans ce service employeur et ayant au moins 6 mois de présence en 2018.

Exemple :

- cas d'un agent de la DDTM 64 parti en retraite au 31 juillet 2018.

La DDTM 64 prend cet agent dans son périmètre des agents éligibles au CIA.

- cas d'un agent de la DDTM 64 parti au CEREMA au 31 mai 2018.

La DDTM 64 ne prend pas cet agent dans son périmètre des agents éligibles au CIA.

Q12) Comment est déterminé le niveau de CIA d'un agent ? Quel lien avec l'évaluation annuelle ?

Pour rappel, le CIA est un élément spécifique de la rémunération indemnitaire. En aucun cas, son montant n'est fixé dans l'objectif de constituer une compensation de toute autre prime ou indemnité.

Conformément aux dispositions du décret n° 2014-513 relatif au RIFSEEP, le CIA tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

Ces éléments sont appréciés au vu du compte-rendu d'entretien professionnel (CREP) et de tout autre élément formulé par écrit. La rédaction et la qualité des CREP constituent un enjeu majeur lors de la mise en œuvre du CIA, les CREP étant les seuls documents utilisés en cas de recours des agents.

Les termes et objectifs poursuivis à travers cette note de gestion sont doubles : mettre en place du CIA au bénéfice des agents et doter les encadrants d'un outil managérial. La réalisation de l'entretien professionnel et par extension de la rédaction des CREP, sera valorisée dans le cadre de cet exercice.

Compte tenu de la réalisation tardive de l'exercice CIA 2018, est pris en compte le temps de présence des agents en 2018, même si c'est le CREP produit au titre de 2017 qui sert de référence.

A titre indicatif, les fourchettes de modulation du CIA sont décrites dans la note de gestion. Elles pourront être utilisées par les chefs de services employeurs pour fixer, en lien avec les CREP, le montant de CIA.

Pour les agents présents dans un autre service des MTES/MCT et payés sur le 217 dans la première partie de l'année 2018, le service employeur de l'agent au 01/09/2018 recueillera la proposition de CIA du service antérieur. Sous réserve que cette proposition soit cohérente avec la manière de servir de l'agent, le service employeur retiendra obligatoirement la proposition du service antérieur dès lors que le temps de présence dans ce dernier depuis le 1er janvier 2018 est supérieur.

Q13) Comment est déterminé le niveau de CIA d'un agent ayant assuré un intérim ?

Pour rappel, la note de gestion du 11 octobre 2011 relative aux modalités d'indemnisation des intérimaires a été abrogée. Les montants fixés pour la rémunération des intérimaires ne sont donc plus applicables.

La réalisation d'un intérim est l'un des éléments pris en compte pour fixer le montant de CIA de l'agent. Ce montant doit rester cohérent avec la manière de servir de l'agent considérée hors intérim.

Q14) Comment doit être fixé le CIA d'un agent affecté en administration centrale du 1^{er} janvier 2018 au 31 août 2018 et qui est muté en service déconcentré (DREAL) à compter du 1^{er} septembre 2018 ?

Par principe, l'agent est pris en compte dans le périmètre et dans l'enveloppe du service employeur à la date de la réalisation de l'exercice CIA de la DREAL. Toutefois, l'agent ayant un temps de présence sur l'année 2018 plus important dans son service d'origine que dans son service actuel, la DREAL devra recueillir la proposition de CIA du service antérieur (l'administration centrale).

Toutefois, pour un agent qui serait muté au 1^{er} juillet 2018 (soit le milieu de l'année), le service actuel de l'agent déterminera directement le montant de CIA devant lui être attribué en référence au CREP 2018 au titre de l'année 2017 établi par le service antérieur.

Q15) L'exercice CIA peut être difficile pour les services employeurs à faible effectif (soit – 10 agents éligibles au CIA). Quelle solution pour eux ?

Les services employeurs dont les effectifs éligibles au CIA sont réduits peuvent rencontrer des difficultés pour assurer une convergence entre la manière de servir des agents et le respect de l'enveloppe de CIA.

Pour traiter ces situations, il est retenu que les services ayant moins de 10 agents éligibles au CIA (tous corps et grades confondus), puissent solliciter la ZGE pour faire valider leur exercice CIA lorsqu'il conduit à un dépassement d'enveloppe.

Cet examen sera conduit par la ZGE qui devra obtenir la validation préalable du bureau des politiques de rémunération (DRH/PPS4).

Q16) Quelles sont les possibilités de recours des agents sur le niveau de CIA ?

La notification du CIA peut faire l'objet :

- d'un **recours administratif**, gracieux et/ou hiérarchique,*
- d'un **recours contentieux** devant le tribunal administratif du lieu d'affectation de l'agent dans le délai de deux mois (+ 1 jour) à compter de sa notification conformément aux articles R. 421-1 et R. 421-5 du code de justice administrative.*

Le recours gracieux et le recours hiérarchique sont des recours administratifs qui s'exercent contre une décision prise par l'administration. Il s'agit d'une demande de réexamen de la décision de l'administration qui se distingue donc du recours contentieux qui est formé devant le juge

administratif.

Le recours gracieux s'adresse à l'autorité administrative qui a pris la décision ;

Le recours hiérarchique s'adresse au supérieur hiérarchique de l'auteur de la décision.

Le recours gracieux est présenté auprès de l'auteur de la décision dans un délai de 2 mois (+ 1 jour) suivant la date de notification de la décision à l'agent (signature par l'agent, ou en cas de refus, date de présentation à l'agent).

L'administration dispose alors d'un délai de deux mois pour répondre. Le recours sera étudié par le service employeur qui déterminera s'il y a lieu de maintenir ou revoir sa décision au vu des éléments apportés par l'agent. La réponse formulée à ce recours peut faire l'objet d'un recours hiérarchique et/ou contentieux. Le recours hiérarchique initié à la suite du recours gracieux ne conserve cependant pas le délai de recours contentieux qui sera tardif s'il est initié après le rejet de son recours hiérarchique.

Si à l'issue du délai de 2 mois, l'administration n'a pas répondu au recours gracieux, une décision implicite de rejet est née. L'agent dispose alors d'un an pour effectuer un recours hiérarchique et/ou contentieux.

Si une décision explicite de rejet est rendue dans un délai de deux mois après la naissance d'une décision implicite, un nouveau délai de deux mois est ouvert. Ce délai n'est pas ouvert si la décision est explicite et rendue plus de deux mois après la naissance d'une décision implicite.

Les recours contentieux seront traités par les services employeurs.

A noter, aucun recours CIA ne sera examiné par les commissions administratives paritaires car ils n'entrent pas dans le champ des attributions de ces commissions, tel que défini par le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires.

IV) Modalités de gestion pour les agents issus d'autres ministères en PNA aux MTES/MCT et qui bénéficiaient déjà d'un CIA en 2017

Q17) Quels sont les effets sur l'enveloppe de CIA des agents en PNA qui bénéficiaient d'un CIA au titre de 2017 ?

L'enveloppe globale de CIA correspond au cumul :

- des taux de référence de CIA fixés pour 2018 pour chaque agent (annexe II NdG) ;*
- et des montants de CIA des agents qui en ont bénéficié au titre de 2017.*

*Exemple : un inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière en PNA aux MTES/MCT a bénéficié d'un CIA de 150€ en 2017. Son taux de référence de CIA pour 2018 est de 355 € (cf. **annexe II, agent de catégorie B en service déconcentré**). L'enveloppe de CIA 2018 constituée par cet agent est donc de 505€ (355 € + 150 €).*

Q18) Comment est fixé le CIA d'un agent en PNA qui a eu un CIA au titre de 2017 ?

Exemple : un ingénieur d'études et de fabrications - IEF - (catégorie A) du ministère des armées en service déconcentré ?

Cas 1 – si le CIA 2017 est inférieur au taux de référence :

L'agent est repositionné dans les fourchettes de modulation des niveaux de CIA décrites en page 5 de la note de gestion. Si sa manière de servir est satisfaisante, son CIA devra être compris entre 567 € et 840 € (qui correspondent aux fourchettes de modulation pour le niveau « satisfaisant », situé entre 81 % et 120 % du taux de référence).

Exemple :

- CIA 2017 = 600 € ;

- taux de référence 2018 correspondant à son **corps** (IEF) / **grade** (1^{er} niveau) / **service** (service déconcentré) fixé à 700 € ;

→ Son montant individuel de CIA est déterminé par son employeur à 800 € au titre de 2018, car sa manière est considérée comme particulièrement satisfaisante (soit 114 % de la fourchette indiquée) ;

Or l'apport de CIA de l'agent était initialement de 1 300 €. Par conséquent, 500 € (1 300 € - 800 €) peuvent encore être redistribués aux autres agents.

Cas 2 – si le CIA 2017 est supérieur au taux de référence (exemple CIA 2017 de 1 000 € pour un taux de référence 2018 aux MTES/MCT de 700 €)

L'apport de cet agent à l'enveloppe globale est de 1 700€.

Si sa manière de servir est jugée équivalente entre 2016 et 2017, le montant de CIA 2017 lui est maintenu a minima (soit 1 000 €).

Si la manière de servir a progressé en comparaison avec l'année précédente, le montant de CIA de cet agent peut être augmenté. Il faut toutefois veiller à rester cohérent avec les fourchettes de modulation du CIA.

Si la manière de servir est moins satisfaisante qu'en 2017, le montant de CIA pourra être réduit par rapport au CIA versé en 2017 (inférieur à 1000€).

V) Mise en œuvre du CIA en paye

Q19) Qui envoie les éléments pour la mise en paye du CIA ?

Les éléments individuels des montants de CIA 2018 sont adressés par chaque service employeur aux services de paye (PSI en DREAL pour les agents de catégorie B, catégorie C et agents en PNA, DRH/GAP pour les agents de catégorie A et les agents des corps à faible effectif).

Ces envois doivent être assurés au plus tard pour mi-octobre.

Dans l'objectif d'éviter la multiplication des envois, la ZGE pourra adresser les résultats de l'exercice de CIA de son périmètre à DRH/GAP et au PSI.

Q20) Sur quel mois de paye sera versé le CIA ?

Compte tenu du calendrier fixé pour assurer l'exercice CIA, ce dernier sera versé sur la paye de décembre 2018, qui est préparée fin octobre/début novembre (10 novembre au plus tard).

Dans certains cas ponctuels, le CIA pourra être versé sur la paye de novembre 2018.

*Ces paiements seront assurés par des injections automatiques dans les outils de paye à partir du fichier CIA de l'employeur. **Ces injections seront possibles uniquement si l'identifiant agent (numéro Réhucit) est renseigné.***

Q21) Qui produit les notifications individuelles du CIA ?

Chaque service employeur produit la notification du CIA fixé en 2018 pour les agents de son service.

Le service doit attendre la validation de son exercice par la ZGE avant de procéder à toute notification.

Un modèle de notification est joint en annexe à la note de gestion.

Le fichier au format « texte » est disponible sur le portail RH.

Q22) Comment sont gérés les agents exerçant une activité syndicale ? Sont-ils éligibles ?

Les permanents syndicaux au sens du décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale, sous condition de consacrer une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein à leur activité syndicale, font partie des agents éligibles au CIA : ils bénéficient alors du taux de référence de leur corps, grade et service d'appartenance (annexe II NdG).

VI) Interventions des acteurs.

Q23) Quel est le rôle de la DRH ?

Il est le suivant :

- Constitution des listes des agents éligibles et envoi aux ZGE (PPS4) ;*
- Réponse aux questions formulées par les ZGE (PPS4) ;*
- Validation des exercices de CIA transmis par les ZGE (PPS4)÷*
- Le cas échéant, validation des enveloppes dérogatoires des services employeurs à faible effectif ;*
- Paiement du CIA pour le BOP administration centrale (DRH/GAP) ;*
- Envoi des exercices CIA aux services de paye du MAA pour les agents du MAA en PNA aux MTES/MCT (PPS4).*

Q24) Quel est le rôle des ZGE ?

Il est le suivant :

- Réception des listes des agents éligibles ;
- Individualisation des listes par service employeur et envoi ;
- Réponse aux questions des services employeurs ;
- Le cas échéant, appui des services employeurs pour la détermination de la liste des agents éligibles ;
- Contrôle du respect des consignes d'ajustement des listes des agents éligibles ;
- Contrôle du respect des enveloppes du CIA (cf. Q26) ;
- Validation des exercices CIA des services employeurs y compris pour les services à faible effectif ;
- Le cas échéant, envoi des exercices CIA aux services de paye (DRH/GAP et PSI).

En revanche, la ZGE ne doit pas assurer de fongibilité des enveloppes entre les services employeurs de son périmètre.

Q25) Quel est le rôle des services employeurs ?

Il est le suivant :

- Réception de la liste des agents éligibles ;
- Contrôle et ajustement de la liste des agents éligibles ;
- Arrêt des montants de CIA pour l'ensemble des agents du service ;
- Contrôle du respect des enveloppes du CIA ;
- Demande de validation de l'exercice CIA à la ZGE ;
- Suite à réception de la validation de l'exercice, envoi de l'exercice CIA validé aux services de paye (DRH/GAP et PSI) ;
- notification du CIA aux agents ;
- Traitement des recours gracieux éventuels pouvant porter sur la notification de CIA des agents du service.

Q26) Quelle sera la nature des contrôles assurés pour la validation de l'exercice de CIA réalisé par le service employeur ?

1) Contrôles de la ZGE :

- *Contrôle des agents supprimés ou ajustés à la liste initiale ;*
- *Contrôle du respect de l'enveloppe, au niveau global et de l'éventuelle modulation des enveloppes par macro-grade autorisée à +/- 10 % de l'enveloppe totale de chaque service employeur ;*
- *Contrôle et validation des demandes éventuelles de dérogations pour les services à faible effectifs ;*
- *Contrôle du respect d'une répartition respectant l'égalité entre les femmes et les hommes ;*
- *Vérifier la cohérence globale des montants de CIA attribués, notamment pour les niveaux « insuffisant », « assez bien » et « exceptionnels ». Dans le cas d'un CIA fixé pour les niveaux « insuffisant » et « assez bien », contrôle du rapport justificatif transmis à la ZGE et à PPS4.*

2) Contrôles de la DRH (bureau PPS4) :

- *Contrôle des agents supprimés ou ajustés à la liste initiale ;*
- *Contrôle global du respect de l'enveloppe pour chaque ZGE ;*
- *Si besoin, contrôle et validation des demandes éventuelles de dérogations pour les services à faible effectifs ;*
- *Contrôle des renseignements transmis par les services employeurs, relatifs au taux de réalisation des CREP dans leur services (colonnes à renseigner présentes dans les listes transmises des agents éligibles au CIA). –Ces données doivent être renseignées par les services employeurs, l'objectif étant de constituer un bilan sur le taux de réalisation des entretiens professionnels et d'identifier les marges de progrès nécessaires.*