



**La sous-directrice des ressources humaines
et des relations sociales**

Paris, le **11 MAI 2023**

Affaire suivie par : Audrey RAMEAU
SDRHRS
RH3
Tél. 01 70 22 88 64 / audrey.rameau@justice.gouv.fr

NOTE

**à Mesdames les directrices interrégionales, Messieurs les directeurs interrégionaux,
Monsieur le directeur général de l'école nationale de protection judiciaire de la
jeunesse**

**Objet : Note relative à la mise en œuvre du complément indemnitaire annuel au titre de
l'année 2022 pour les corps et statut d'emploi de la protection judiciaire de la jeunesse**

PJ : Formulaire de notification du CIA

Réf :

- Décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat ;
- Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
- Note du 7 janvier 2021 relative à l'appréciation de la valeur professionnelle des agents de la direction protection judiciaire de la jeunesse ;
- Note du 28 décembre 2021 relative aux règles de gestion applicables pour les corps spécifiques intégrés au RIFSEEP à la direction de la protection judiciaire de la jeunesse.

Dans le cadre de la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), institué par le décret du 20 mai 2014, un complément indemnitaire annuel (CIA) sera versé au titre de l'année 2022 aux agents appartenant aux corps et statut d'emploi de la protection judiciaire de la jeunesse.

Le montant total de l'enveloppe allouée à cette campagne de versement est en nette augmentation par rapport à l'année précédente. L'enveloppe allouée est ainsi passée de 3 M€ à 5,3 M€, soit + 78 % d'augmentation. Les montants de CIA servis aux agents des corps spécifiques seront donc, pour la première fois, équivalents à ceux des corps communs.

I. Dispositions réglementaires applicables au complément indemnitaire annuel

Le complément indemnitaire annuel (CIA) vise à valoriser l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent, appréciés notamment au regard de l'entretien professionnel et dont le versement est facultatif.

Le montant du CIA attribuable à chaque agent est compris entre 0 et 100% d'un montant maximal défini par groupe de fonctions pour chacun des différents corps et emploi et fixé dans les arrêtés d'adhésion au RIFSEEP.

Le complément indemnitaire fait l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

II. Principes d'attribution du complément indemnitaire annuel

a. Périmètre des agents éligibles au CIA

Sont éligibles au versement du CIA les agents en activité, en mise à disposition sortante ou en détachement dans les corps et dans le statut d'emplois de la PJJ **présents, au moins trois mois, à la PJJ entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022**. Ce périmètre est identique pour les agents appartenant à des corps communs.

b. Détermination du montant individuel

L'article 4 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 prévoit la possibilité de verser un complément indemnitaire annuel (CIA) afin de tenir compte de **l'engagement professionnel** et de la **manière de servir** des agents concernés par le RIFSEEP.

Conformément à l'article 16 du décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat, ces éléments sont appréciés par le chef de service au vu du compte rendu de l'entretien professionnel. Il conviendra, toutefois, d'apprécier le montant de CIA versé même en l'absence de CREP réalisé pour l'année 2022.

Plus généralement, doivent être appréciés la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

La connaissance de son domaine d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes comme son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions attachées à son environnement professionnel pourront ainsi être prises en compte.

Par ailleurs, l'investissement collectif d'une équipe particulièrement engagée en matière de qualité de la prise en charge et de maintien d'une capacité opérationnelle d'accueil élevée peut être pris en considération dans l'attribution du complément annuel.

Enfin, la participation aux manifestations nationales ou la prise en charge d'un intérim pourront faire l'objet d'une valorisation par le versement de CIA.

c. Montants minimaux et maximaux

Les montants minimaux et maximaux de CIA autorisés en 2022 sont les suivants :

Educateurs	De 0€ à 1 500€
Chefs de service éducatif	De 0€ à 1 500€
Cadres éducatifs	De 0€ à 2 500€
Directeurs des services	De 0€ à 3 000€
Directeurs fonctionnels	De 0€ à 4 500€
Professeurs techniques (exerçant des fonctions de RUE)	De 0€ à 2 500€
Professeurs techniques	De 0€ à 2 000€

d. Prise en compte de la durée de présence de l'agent sur la période de référence

Le montant de CIA versé doit tenir compte de la durée de présence effective de l'agent sur la période de référence. Ainsi, les agents arrivés à la PJJ ou partis en cours d'année ainsi que ceux partiellement absents¹ sur 2022 bénéficieront d'un CIA proratisé à hauteur de la durée de présence effective.

e. Situation des agents bénéficiant d'une mise à disposition ou d'une décharge totale d'activité de service afin d'exercer une activité syndicale

Dans le cadre de l'article 7 du décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale, les agents qui bénéficient d'une décharge d'activité égale ou supérieure à 70 % ou d'une mise à disposition, bénéficient du montant moyen attribué aux agents du même corps ou cadre d'emplois et relevant de la même autorité de gestion.

f. Situation des agents placés en autorisation spéciale d'absence (ASA) pendant la crise sanitaire

Les agents placés en autorisation spéciale d'absence (ASA), pour vulnérabilité ou garde d'enfant, pendant la crise sanitaire sont considérés comme étant en position d'activité. Leur montant de CIA ne doit donc pas être proratisé en fonction du temps passé en ASA.

III. Modalités de gestion

a. Respect des enveloppes budgétaires attribuées

Chaque direction interrégionale sera dotée d'enveloppes pour chacun des corps concernés, calculées sur la base de ses effectifs physiques. Ces enveloppes ne pourront faire l'objet d'aucun ajustement et ne sont pas fongibles entre elles.

La sous-direction des ressources humaines et des relations sociales présentera un bilan de la campagne de versement du CIA, sur la base des retours adressés par les directions interrégionales, à la suite des opérations de mise en paie.

b. Information des agents

Vous procéderez par la suite à la notification individuelle des montants de CIA à chaque agent, selon le modèle adressé en annexe.

Marie-Cécile LAUNAY

La Sous-Directrice des Ressources Humaines
et des Relations Sociales

Marie-Cécile LAUNAY

¹ Disponibilité, détachement sortant, congé longue durée, congé parental.