



Syndicat CGT du Conseil départemental du Gard
333 chemin Du Mas de Boudan - 30000 Nîmes
Tel : 04 66 76 95 70 ou 71 06 07 99 36 85
Email : cgt@gard.fr
Site : www.cd30.reference-syndicale.fr
Facebook : [cgt.cdgard](https://www.facebook.com/cgt.cdgard)

RIFSEEP : La CGT veut plus pour les agents et fait des propositions aux Elus du Département

RIFSEEP C'est quoi ?

Régime **I**ndemnitaire tenant compte des **F**onctions, des **S**ujétions, de l'**E**xpertise et de l'**E**ngagement **P**rofessionnel

LES BENEFICIAIRES

Tous les fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, à temps partiel et à temps non complet, ainsi que tous les agents contractuels à temps complet, à temps partiel et à temps non complet.

LES NON BENEFICIAIRES

Les agents contractuels recrutés sur la base de l'article 3-3-1° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 (absence de cadre d'emplois) ne peuvent percevoir de régime indemnitaire, leur emploi n'étant pas référencé à un grade de la fonction publique territoriale.

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- **L'IFSE, Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise, est une part fixe** déterminée en appréciant la place au sein de l'organigramme et les spécificités de la fiche de poste
- **Le CIA, Complément Indemnitaire Annuel, est une part facultative et variable** fixée au regard des critères d'évaluation établis pour l'entretien professionnel

Ne sont pas compris dans le RIFSEEP :

La NBI, Le supplément Familial, l'indemnité de résidence, les Indemnités compensant un travail de nuit, l'Indemnité pour travail du dimanche, l'Indemnité pour travail des jours fériés, l'Indemnité d'astreinte, l'Indemnité d'intervention, l'Indemnité de permanence, l'Indemnité horaire pour travaux supplémentaires.



La DRH a réuni depuis plusieurs mois les organisations syndicales pour leur faire part du travail qu'elle effectue sur le RIFSEEP

Dans un premier temps, la collectivité ferait le choix de ne mettre en place que l'IFSE (part fixe) au 1^{er} février 2022. Cette part fixe intégrerait la prime de fin d'année au 1/12^{ème}, soit 61€ mensuel.

Dans le cadre de la fixation d'un montant par « boîte » de classement (A1-A2-A3-A4-B1-B2-B3-C1-C2), le régime indemnitaire sera encadré avec :

- Un Régime Indemnitaire plancher : plusieurs hypothèses seront présentées au nouvel exécutif.
- Un Régime Indemnitaire plafond : lié au grade de l'agent conformément à la réglementation.

Le tableau présenté (hors prime de fin d'année) :

Catégorie	Groupe	Intitulé du groupe	Critères utilisés	Exemples	Proposition 1 Montant RI = RI mini	Proposition 2 Montant RI = RI mini moyen
A	A1	Encadrement stratégique	Encadrement	DGS - DGA	1665	1844
	A2	Encadrement opérationnel et fonctionnel	Encadrement	Directeur – Directeur adjoint	616	1007
	A3	Autres encadrants	Encadrement	Chef de service – Chef de Service adjoint – Responsable Médecin	365	561
	A4	Hors encadrement	Expertise Sujétions particulières	Assistant social du travail – Bibliothécaire – Infirmière- Développeur informatique	303	408
B	B1	Fonctions d'encadrement de proximité	Encadrement	Chef cuisinier – Chef d'équipe – Gardien chef	252	356
	B2	Fonctions d'expertise – Diplôme obligatoire	Expertise	Référent – animateur du patrimoine - Dessinateur projeteur – Diététicienne – Photographe – Rééducateur – Surveillant de barrage	272	300
	B3	Sujétions particulières et autres	Sujétions particulières	Instructeur – Médiateur socio culturel – secrétaire	252	296
C	C1	Fonctions d'encadrement – compétence spécifique – responsabilités particulières	2 critères sur 3 remplis	Opérateur de laboratoire – Pilote	252	278
	C2	Fonctions opérationnelles et d'exécution	1 seul critère sur 3 remplis	Numériseur – Manutentionnaire – Chauffeur - Assistant	252	273

La CGT souhaite aujourd'hui vous faire part de ses propositions.

Nous avons adressé une demande de rendez-vous à Madame Laurent-Perrigot, Présidente du Conseil Départemental, ainsi qu'à tous les Conseiller(e)s Départementaux, avec nos propositions.

Nous proposons, dans le respect des textes réglementaires, de réduire les écarts entre catégories et filières, tout en conservant une référence aux cadres d'emplois, de nombreuse collectivité ont fait d'ailleurs ce choix. Nous souhaitons donc un alignement par le haut, sur la base de la filière la mieux rémunérée dans chaque catégorie. Cela demande effectivement un effort financier non négligeable, mais qui serait aussi, de la part des élus la reconnaissance de l'engagement de chaque agent de la collectivité et, participerait à améliorer la qualité de vie au travail.

Nous vous rappelons que le montant du régime indemnitaire n'a pas été augmentait depuis 2009 dans notre collectivité !!!

Ces principes auraient pour effets de proposer une rémunération correcte aux nouveaux embauché(e)s, et d'éviter l'individualisation du Régime Indemnitaire, le risque de baisse en cas de mobilité.

Le tableau proposé par la CGT (hors prime de fin d'année) :

		Fonctions	Montant actuel	Montant plancher proposé	Plafond réglementaire fixé par décret
Catégorie C	Groupe C2	Exécution	262	300	900
	Groupe C1	Spécialisées	272	350	900
Agents de Maîtrise	Groupe AM2	Spécialisées	295	400	945
	Groupe AM1	Managériales	350	450	945
Catégorie B	Groupe B3	Application	407	450	1220,83
	Groupe B2	Conception	525	580	1334,58
	Groupe B1	Managériales	647	700	1456,67
Catégorie A	Groupe A4	Fonctions opérationnelles	893	950	2125
	Groupe A3	Management intermédiaire	1000	1050	2125
	Groupe A2	Management supérieur	1421	1500	2677,50
	Groupe A1	DGA et Administrateurs		1700	3017,00

Nous souhaitons le maintien de l'IFSE en cas de reclassement ou réorganisation, de congé pour raison de santé.

Les primes et indemnités du RIFSEEP feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants au taux ou corps de référence seront revalorisés par les textes réglementaires.

Nous vous rappelons que la CGT continue à revendiquer l'intégration des primes dans le salaire afin qu'elles servent dans la base de calcul pour le montant de la pension retraite.