



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](mailto:cgt@gard.fr)  
Site : [www.cd30.reference-syndicale.fr](http://www.cd30.reference-syndicale.fr)  
Facebook : [cgt cdgard](https://www.facebook.com/cgt.cd30)

Nîmes, le 15 juillet 2021

Madame la Présidente  
du Conseil Départemental du Gard

Madame la Présidente,

Notre organisation syndicale a participé aux groupes de travail organisé par la DRH depuis plusieurs mois relatifs au RIFSEEP qui sera mis en place début 2022 dans la collectivité.

La nouvelle assemblée départementale va devoir se positionner très prochainement sur ce dossier.

Nous souhaitons par ce courrier vous informer des propositions de la CGT en vous relatant également celles qui ont été évoquées par la Directrice et le Directeur Adjoint des Ressources Humaines.

### **Les propositions de l'administration pour notre collectivité :**

L'administration fait le choix de s'appuyer sur les Fiches Référence Emploi pour établir des groupes par catégories :

- Cat A, 4 groupes
- Cat B, 3 groupes
- Cat C, 2 groupes

Pour « simplifier » la démarche, l'administration a décidé de passer de 203 FRE à 67, regroupant l'ensemble des postes du Conseil Départemental...

Dans un premier temps, la collectivité ferait le choix de ne mettre en place que l'IFSE (part fixe) au 1<sup>er</sup> février 2022. Cette part fixe intégrerait la prime de fin d'année au 1/12<sup>ème</sup>, 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	<b>A1</b>	<b>Encadrement stratégique</b>	Encadrement	DGS - DGA	1665	1844
	<b>A2</b>	<b>Encadrement opérationnel et fonctionnel</b>	Encadrement	Directeur – Directeur adjoint	616	1007
	<b>A3</b>	<b>Autres encadrants</b>	Encadrement	Chef de service – Chef de Service adjoint – Responsable Médecin	365	561
	<b>A4</b>	<b>Hors encadrement</b>	Expertise Sujétions particulières	Assistant social du travail – Bibliothécaire – Infirmière- Développeur informatique	303	408
B	<b>B1</b>	<b>Fonctions d'encadrement de proximité</b>	Encadrement	Chef cuisinier – Chef d'équipe – Gardien chef	252	356
	<b>B2</b>	<b>Fonctions d'expertise – Diplôme obligatoire</b>	Expertise	Référent – Animateur du patrimoine - Dessinateur projeteur – Diététicienne – Photographe – Rééducateur – Surveillant de barrage	272	300
	<b>B3</b>	<b>Sujétions particulières et autres</b>	Sujétions particulières	Instructeur – Médiateur socio culturel – secrétaire	252	296
C	<b>C1</b>	Fonctions d'encadrement – compétence spécifique – responsabilités particulières	2 critères sur 3 remplis	Opérateur de laboratoire – Pilote	252	278
	<b>C2</b>	Fonctions opérationnelles et d'exécution	1 seul critère sur 3 remplis	Numériseur – Manutentionnaire – Chauffeur - Assistant	252	273

## Les propositions de la CGT :

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 nombreuses collectivités 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 votre part, 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 augmenté 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.**

Nous souhaitons vous rencontrer au plus tôt pour vous présenter plus en détail nos propositions.

Dans l'attente, recevez, Madame la Présidente, nos respectueuses salutations.

Le syndicat CGT.