

# Régime indemnitaire 2009

## repères



**Le régime indemnitaire est le plus souvent un instrument contre l'égalité de traitement des agents, et une arme pour leur mise en concurrence. Il ne compte que très partiellement pour la retraite et disparaît en cas d'arrêts pour maladie de plus de trois mois**

**Le régime indemnitaire dans une collectivité est une « variable d'ajustement »** agitée comme une « carotte » et un moyen de chantage dans une situation où les salaires ne suivent plus, sont bloqués, et où ils ne garantissent plus le pouvoir d'achat (- 7% depuis 2001).

### **La CGT revendique nationalement**

- **De vraies négociations sur les grilles de salaires (reconnaissance des qualifications, déroulements de carrières tout au long de la vie...)**
- **L'augmentation des salaires**
- **L'indexation des salaires sur le coût de la vie**
- **L'intégration des primes aux salaires**
- **La reconnaissance de la pénibilité dans le déroulement de carrière et dans les retraites**

### **Au CG 76: où en sommes-nous ?**

- De **février à octobre 2005** ont eu lieu des négociations syndicats / direction.
- En **2006**, nous avons obtenu **l'augmentation des enveloppes budgétaires** et une **procédure commune** à tous les services (attribution du taux au moment de l'évaluation)
- En **2007** nous avons collectivement obtenu **des négociations** qui ont abouti à la **mise en place d'un régime indemnitaire complémentaire pour la filière médico-sociale**
- **Nous avons obtenu la mise en place de la Commission de recours R.I.**
  
- **La position des représentants CGT a toujours été de lutter contre l'arbitraire et contre la mise en concurrence des agents, contre le chantage à la prime. Pour cela nous avons toujours défendu :**
  - un taux de prime garanti pour tous en toutes circonstances
  - une enveloppe budgétaire maximale
  - un barème négocié et transparent ne laissant pas de place à l'arbitraire
  - la non sanction des arrêts maladie, quelle que soit la maladie

### **• Nous avons obtenu par la négociation collective**

- **un taux attribué par la Direction « à tout agent qui effectue correctement son travail et obtient des résultats satisfaisants ».**  
*Exemple : l'IAT est, de par les textes, modulable du taux 1 au taux 8. Nous avons par la négociation, obtenu qu'elle soit fixée au taux 6 pour tout agent. (Elle reste toutefois modulable de 5 à 8 !)*
- **une enveloppe par prime supérieure de 0,5 point au taux moyen garanti à « tout agent qui effectue correctement son travail et obtient des résultats satisfaisants »**  
*Exemple : L'IAT taux moyen est de 6. L'enveloppe est de 6,5.*

- **L'attribution d'un demi-taux supplémentaire pour « sujétion particulière ».** Cette majoration est attribuée **hors enveloppe**, sur rapport du chef de service pour les personnes assurant des missions spécifiques (volantes, ...) ou connaissant des contraintes particulières.
- **La mise en place d'une commission de recours Régime indemnitaire** permettant à chaque agent de faire appel du taux de prime qui lui est attribué lors de l'évaluation. Cette commission est composée de représentants des syndicats et de la Direction.
- la mise en place d'une **majoration temporaire d'un demi-point pour accueil de stagiaires** dans le cadre d'une convention (cf. note DGS 13.09.2007)

**La Direction tente d'imposer la « compensation » des manques de personnel ou des blocages de carrières par des primes bonifiées d'un demi-taux.** Fonction exercée supérieure au grade, surcroît de travail dû à l'absence non remplacée d'un ou de plusieurs collègues...

**Soyons vigilants :** si la CGT souhaite que de telles situations, lorsqu'elles sont ponctuelles, soient compensées, nous demandons impérativement que les absences d'agents soient remplacées, et que les déroulements de carrières reconnaissent les qualifications acquises et les responsabilités professionnelles ! En aucun cas il n'est acceptable qu'un demi-taux de prime compense le travail de trois personnes fait par un seul agent, ou que des responsabilités d'agent de maîtrise soient portées par un adjoint technique 2<sup>ème</sup> classe qui pourrait être promu. **Promotions, augmentations de salaires et déroulements de carrières sont les seules vraies garanties que nous connaissons !**

**Pour rappel : le barème des primes est consultable sur l'espace intranet de la Direction du CG (rubrique ressources humaines- « rémunérations »)**



...Il manque toutefois dans ce barème la précision du taux moyen pour chaque prime obtenu lors des négociations! Un détail ?

Ce taux moyen en vigueur depuis 2005 a pourtant été confirmé par M le DGS lors de la Commission de recours RI du 1.10.2009, de même que le montant de l'enveloppe pour chaque prime, supérieur de 0,5 point au taux moyen !

**Quelques exemples :**

Type de prime et indemnité	Modulation au CG 76	Taux obtenu par l'agent « effectuant correctement son travail »	Calcul de l'enveloppe par Direction
IAT	Du taux 5 au taux 8	Taux 6	Taux 6,5
IFTS	Du taux 4 au taux 8	Taux 5	Taux 5,5
IFRSS	Du taux 3 au taux 5	Taux 3,5	Taux 4
IRSS	Du taux 3 au taux 5	Taux 4,5	Taux 5
ISS (labo)	Du taux 2 au taux 5	Taux 2,5	Taux 3
Prime de service	Du taux 2 au taux 5	Taux 2,5	Taux 3
ISS	Du taux 2 au taux 5	Taux 3	Taux 3,5

**N'hésitez pas à nous contacter pour plus d'infos !**

**S'organiser collectivement pour agir efficacement. ✉ Prenez contact avec la CGT :** ☎ 02.35.03.67.75 – fax 02.35.03.29.96 – [SYNDICAT-CGT@cg76.fr](mailto:SYNDICAT-CGT@cg76.fr)

*NOM et PRENOM*.....

*DIRECTION et SERVICE* .....

*Numéro où l'on peut vous contacter* .....

**Permanences CGT : chaque lundi après-midi et chaque jeudi – porte F 19 - HDD**