

 <p>87 <i>la</i> cgt Le syndicat des agents du conseil départemental de la Haute-Vienne</p>	<p><i>Proche,</i></p> <p><i>Efficace,</i></p> <p><i>Solidaire</i></p>	<p>SYNDICAT CGT du Conseil Départemental de la Haute-Vienne</p> <p>11, rue François Chénieux CS 83112 87031 LIMOGES CEDEX 1 05 44 00 11 95 - 06 51 90 35 11 cgt@haute-vienne.fr</p>	<p>Application Silia :</p> <p> Google Play</p> <p> App Store</p> <p></p> <p>code d'accès 21037359</p>
---	---	--	--

DOSSIER DE PRESSE

- Délibération du conseil départemental de la Haute-Vienne concernant le CIA
- Tract CGT de mai 2023
- Courrier de proposition au Président, juin 2023
- Tract de la CGT, juin 2023
- Réponse du président à notre proposition, octobre 2023
- Courrier au Président, octobre 2023
- Réponse du Président, 11 novembre 2023
- Courrier au Président, 22 novembre 2023
- Mail du Président Leblois, adressé à l'ensemble des agents du conseil départemental le 21 novembre 2023
- Tract de réponse à la communication du Président, décembre 2023
- Compte rendu d'audience, par P. Lavergne, ancien secrétaire du syndicat
- Jugement du tribunal administratif, janvier 2026
- Tract CGT février 2026



DELIBERATION

N° CP_2023_02_012

COMMISSION PERMANENTE DU CONSEIL DEPARTEMENTAL

REUNION DU 3 FÉVRIER 2023

Présidée par Monsieur Jean-Claude LEBLOIS

SERVICE : Pôle Ressources/Direction Ressources humaines

OBJET : Ajustement des modalités de mise en œuvre du RIFSEEP et création d'une indemnité pour service de jour férié

Elu(s) présent(s) : M. ALLARD, Mme ALMOSTER-RODRIGUES, M. AUZEMERY, M. BARRY, M. BEGOUT, M. BOST, M. BUSSIÈRE, M. DESTRUHAUT, M. ESCURE, Mme GENTIL, M. GERAUDIE, Mme LALOGÉ, M. LEBLOIS, Mme LHOMME LEOMENT, Mme MANUS, M. MIGUEL, Mme MORIZIO, M. OSTROWSKI, M. PIRONNEAU, Mme PLAZZI, Mme ROTZLER, Mme TUYERAS.

Elu(s) absent(s) / excusé(s) sans procuration :

Elu(s) absent(s) ayant donné pouvoir : Mme SELLÈS, excusée, a donné délégation de vote à M. LEBLOIS ; Mme TLEMSANI, excusée, a donné délégation de vote à M. ESCURE ; Mme YILDIRIM, excusée, a donné délégation de vote à M. BEGOUT.

PRESENTATION SYNTHETIQUE

Le décret n°2022-1497 du 30 novembre 2022 a élargi le bénéfice du « Ségur » en octroyant 49 points d'indice majoré en plus (soit 237 euros bruts mensuels) aux agents publics territoriaux exerçant à titre principal des fonctions d'accompagnement socio-éducatif au sein de certains établissements et services publics sociaux et médico-sociaux, et ce à compter du 1er avril 2022.

La mise en œuvre obligatoire de ce complément sélectif a créé des inégalités de rémunérations qu'il convient de limiter par des propositions d'ajustement du régime indemnitaire. Dans le même temps, il est apparu nécessaire de valoriser l'implication et l'investissement des agents pendant les périodes de tension ainsi que les sujétions particulières que certains d'entre eux connaissent dans l'exercice de leurs missions.

INCIDENCES BUDGETAIRES

	Investissement		Fonctionnement	
	AP	CP	AE	CP
Dépenses				
Recettes				

RAPPORT

Le Comité social territorial du 16 janvier 2023 a émis un avis favorable à la proposition d'adaptation du régime indemnitaire des agents départementaux et de création d'une indemnité spécifique pour les agents d'accueil et de sécurité du Musée présentée par le Président et détaillée ci-dessous.

I. L'adaptation du RIFSEEP

A. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

1. Le principe

L'IFSE est une indemnité dont le montant est déterminé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis pour l'exercice des missions afférentes au poste occupé par l'agent.

Chaque poste est ainsi réparti au sein de groupes de fonctions définis sur la base des critères professionnels règlementaires suivants :

- fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Ces groupes de fonctions, à l'intérieur de chaque catégorie hiérarchique A, B et C, sont eux-mêmes hiérarchisés. Les groupes supérieurs visent les postes les plus lourds ou les plus exigeants.

Les montants plafonds de l'indemnité sont déterminés, par voie d'arrêté ministériel, pour chaque cadre d'emplois et chaque groupe de fonctions s'y rapportant.

Les montants individuels de la part d'IFSE sont fixés en prenant en compte les acquis de l'expérience professionnelle, et notamment :

- l'approfondissement des savoirs,
- la consolidation des connaissances pratiques,
- l'élargissement des compétences.

2. Les groupes de fonctions définis pour les agents du Conseil départemental

Pour les agents départementaux, sur la base de l'organisation des services de la collectivité et des fiches de postes élaborées par la direction des ressources humaines dans le cadre de la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), les groupes de fonctions sont ainsi définis :

- Cadres d'emplois relevant de la catégorie A
 - o Groupes de fonctions A1 et A1 bis : pilotage stratégique
 - o Groupes de fonctions A2 et A3 : encadrement supérieur
 - o Groupes de fonctions A4 : technicité et expertise

- Cadres d'emplois relevant de la catégorie B
 - o Groupes de fonctions B1 : encadrement intermédiaire, suivi et contrôle de dossiers stratégiques, fonctions supérieures au grade détenu
 - o Groupe de fonctions B2 : expertise et technicité particulière, coordination, sujétions spécifiques (horaires, fonctions en quartiers « politique de la ville »...)
 - o Groupe de fonctions B3 : autres fonctions

- Cadres d'emplois relevant de la catégorie C
 - o Groupes de fonctions C1 : encadrement de proximité et opérationnel, coordination, gestion de dossiers et procédures complexes, habilitations spéciales (RD 941), fonctions supérieures au grade
 - o Groupes de fonctions C2 et C2L (agents logés) : technicité particulière, sujétions spécifiques (horaires, fonctions en quartiers « politique de la ville »...)
 - o Groupes de fonctions C3 et C3L (agents logés) : autres fonctions

3. Les bénéficiaires

L'IFSE est attribuée :

- aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public exerçant à temps complet, temps non complet ou temps partiel,

- relevant des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale équivalents aux corps de la fonction publique d'Etat, visés en référence pour l'application du régime de l'IFSE, selon les dispositions réglementaires en vigueur ou à paraître, soit, pour le Conseil départemental, les cadres d'emplois des :
 - administrateurs
 - ingénieurs en chef
 - ingénieurs,
 - attachés,
 - conseillers socio-éducatifs,
 - médecins,
 - biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux,
 - assistants socio-éducatifs,
 - éducateurs de jeunes enfants,
 - conseiller des activités physiques et sportives
 - psychologues,
 - infirmiers en soins généraux,
 - puéricultrices,
 - sages-femmes,
 - cadre de santé,- conservateurs du patrimoine
 - conservateurs des bibliothèques
 - attachés de conservation du patrimoine
 - bibliothécaires
 - assistant de conservation du patrimoine
 - rédacteurs,
 - techniciens,
 - infirmiers (catégorie B)
 - techniciens paramédicaux,
 - éducateurs des activités physiques et sportives,

- animateurs,
- moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux,
- adjoints administratifs,
- adjoints du patrimoine
- agents sociaux,
- adjoints techniques,
- agents de maîtrise,
- adjoints techniques des établissements d'enseignement,
- adjoints d'animation.

L'IFSE n'est pas applicable aux personnels recrutés pour accomplir un acte déterminé en qualité de vacataire ou de collaborateur occasionnel, aux assistants familiaux (qui relèvent d'un dispositif indemnitaire spécifique) et aux contrats relevant du droit privé (emplois d'avenir, apprentis).

Pour les contractuels de droit public, le montant de l'IFSE est attribué sur la base des mêmes modalités de classification du poste occupé et de montant que celles prévues pour les agents titulaires. Dans ce cas, l'IFSE est appliquée à partir du 4^{ème} mois de présence pour les agents contractuels. Cependant, si le contrat initial est d'une durée au moins égale à un an ou porte sur un métier en tension de recrutement, l'IFSE est versé dès le 1^{er} jour.

4. Les modalités de versement

L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par l'autorité territoriale par la voie d'un arrêté et le versement s'effectue mensuellement.

Le versement de l'IFSE s'effectue selon les modalités suivantes :

- proratisation en fonction du temps de travail (temps partiel, temps partiel pour raison thérapeutique, temps non complet),
- maintien intégral pendant les CMO, congés maternité, paternité et d'adoption, de congés d'incapacité temporaire imputable au service (CITIS) et de congé pour accomplissement d'une période dans la réserve opérationnelle dans la limite des jours accordés par l'Autorité territoriale (15 jours annuels) et de période de préparation au reclassement – PPR (montant IFSE des fonctions précédentes),
- le versement suit le traitement en cas de CLD et CLM,
- suspension à compter de la date de notification de l'avis du comité médical sur l'octroi d'un congé de longue maladie ou de longue durée pour les fonctionnaires relevant du régime spécial de protection sociale à compter de la date de début du congé de grave maladie déterminée pour les contractuels et les fonctionnaires à temps non complet relevant du régime général de protection sociale selon les règles de ce régime.

5. Règles de cumul

L'IFSE est exclusive de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, sauf celles énumérées par arrêté ministériel.

L'IFSE est cumulable avec les primes et indemnités énumérées par arrêté ministériel, et notamment, les indemnités pour travail de nuit, du dimanche, des jours fériés, les indemnités d'astreinte, d'intervention et de permanence, les indemnités

horaires pour travaux supplémentaires, la prime de responsabilité liée aux emplois de direction, l'indemnité complémentaire forfaitaire pour élections.

Au titre des avantages collectivement acquis sur la base de l'article L714-11 du code général de fonction publique, l'indemnité dite « prime du Conseil général » est maintenue dans les conditions et montants fixés par les délibérations de la Commission permanente en date du 3 août 1992 et du 5 novembre 2007.

6. Conditions de revalorisation et de réexamen

Les montants plafonds évoluent selon les mêmes rythmes et conditions que ceux applicables aux corps ou services d'Etat de référence.

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelles :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'un avancement de grade, d'une promotion interne ou de la nomination suite à la réussite d'un concours,
- tous les 4 ans en l'absence de changement de fonctions.

Ce principe de réexamen n'implique pas une revalorisation automatique, et toute demande sera analysée au regard d'un argumentaire motivé du directeur de pôle.

Toute révision du montant IFSE se fera également dans la limite du plafond du groupe de fonction à laquelle appartient le poste occupé.

Les sujétions liées à l'exercice des **missions de régie de recettes ou d'avances** sont valorisées dans l'IFSE par une part indemnitaire complémentaire proportionnelle au montant maximum de leur régie. Le versement de cette part intervient en mars de chaque année selon le montant défini dans le tableau ci-dessous.

Régisseur d'avances	Régisseur de recettes	Régisseur d'avances et de recettes		
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie (en euros)	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement (en €)	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement (en €)	Montant du cautionnement (en euros)	Montant de l'indemnité de responsabilité annuelle (en €)
Jusqu'à 1 220 €	Jusqu'à 1 220 €	Jusqu'à 2 440 €	-	110 €
De 1 221 à 3 000 €	De 1 221 à 3 000 €	De 2 441 à 3 000 €	300 €	110 €
De 3 001 à 4 600 €	De 3 001 à 4 600 €	De 3 001 à 4 600 €	460 €	120 €
De 4 601 à 7 600 €	De 4 601 à 7 600 €	De 4 601 à 7 600 €	760 €	140 €
De 7 601 à 12 200 €	De 7 601 à 12 200 €	De 7 601 à 12 200 €	1220 €	160 €
De 12 201 à 18 000 €	De 12 201 à 18 000 €	De 12 201 à 18 000 €	1800 €	200 €
De 18 001 à 38 000 €	De 18 001 à 38 000 €	De 18 001 à 38 000 €	3800 €	320 €
De 38 001 à 53 000 €	De 38 001 à 53 000 €	De 38 001 à 53 000 €	4600 €	410 €
De 53 001 à 76 000 €	De 53 001 à 76 000 €	De 53 001 à 76 000 €	5300 €	550 €
De 76 001 à 150 000 €	De 76 001 à 150 000 €	De 76 001 à 150 000 €	6100 €	640 €
De 150 001 à 300 000 €	De 150 001 à 300 000 €	De 150 001 à 300 000 €	6900 €	690 €
De 300 001 à 760 000 €	De 300 001 à 760 000 €	De 300 001 à 760 000 €	7600 €	820 €
De 760 001 à 1 500 000 €	De 760 001 à 1 500 000 €	De 760 001 à 1 500 000 €	8800 €	1050 €
Au-delà de 1 500 000 €	Au-delà de 1 500 000 €	Au-delà de 1 500 000 €	1 500 par tranche de 1 500 000	46 par tranche de 1500 000

Les mandataires perçoivent également une part indemnitaire complémentaire proportionnelle au temps de suppléance.

Les agents réalisant un **intérim d'un niveau de supérieur** peuvent percevoir un complément d'IFSE. L'intérim doit être formalisé par une lettre de mission et durer plus de 2 mois. Ces conditions remplies, le versement du complément est acquis du 1^{er} jour de d'exercice de l'intérim au dernier jour de la mission.

Le complément d'IFSE sera diminué de 20 € pour les agents dont le remplacement du supérieur hiérarchique en cas d'absence de celui-ci est déjà mentionné dans la fiche de poste.

Le complément d'IFSE est variable selon le niveau de responsabilité concerné :

Niveau de responsabilité	Montants bruts mensuels complément IFSE intérim	
	Adjoint ou second	Hors adjoint ou second
Intérim d'un directeur de service ou de MDD	80,00 €	100,00 €
Intérim d'un sous-directeur / chef de service / responsable d'antenne / responsable thématique	60,00 €	80,00 €
Intérim d'un autre niveau hiérarchique (ex : chef d'équipe, chef de cuisine)	40,00 €	60,00 €

B. Le Complément indemnitaire annuel (CIA)

1. Le principe

L'instauration du CIA est obligatoire mais son versement reste facultatif. Sa création au Département de la Haute-Vienne a été validée par le comité technique du 7 juin 2022 et par l'Assemblée plénière du 23 juin 2022.

Le CIA est exclusif de toute autre prime ou indemnité liée aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

L'attribution individuelle se fera dans le cadre d'enveloppes budgétaires déterminées chaque année par l'autorité territoriale.

2. Les bénéficiaires

Les agents pouvant bénéficier du CIA sont les mêmes que ceux mentionnés au A. ci-dessus, à l'exclusion de ceux présentant, durant l'année civile de référence, un nombre d'absences (pour raison de santé ou autorisations spéciales d'absence) discontinues d'une durée totale de 7 jours calendaires (14 jours en cas de période d'isolement COVID) ou d'une absence continue supérieure à 21 jours calendaires.

3. Le montant

Le montant du CIA s'appuie sur les critères utilisés lors des entretiens professionnels annuels.

En application du principe de parité, le cumul de l'IFSE et du CIA ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat du groupe de fonctions de référence fixé par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

La part de CIA ne pourra être supérieure ou égale à 50 % du régime indemnitaire total de l'agent concerné.

4. Les modalités de versement

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre.

Il est versé en une ou deux fraction(s), après la campagne annuelle d'évaluation professionnelle.

II. La création d'une indemnité pour service de jour férié

1. Le principe

Les agents d'accueil et de sécurité du Musée effectuent leur service certains dimanches ou jours fériés. Ils bénéficiaient jusqu'à présent d'une prime de sujétions spéciales liées aux contraintes de travail dominical. Or cette prime est incompatible avec l'IFSE.

Il convient donc de mettre en place, pour ces agents (titulaires et contractuels), l'indemnité pour service de jour férié (ISJF) afin de compenser les sujétions liées à l'exercice des missions un jour férié dans le cadre des obligations normales de service.

Il est à noter que les dimanches de Pâques et de Pentecôte sont considérés comme des jours fériés y compris s'ils coïncident avec un dimanche.

L'indemnité est versée pour chaque jour férié travaillé.

2. Le montant

Le montant journalier de l'indemnité est au plus égal à 3,59/30ème du traitement brut mensuel de l'agent bénéficiaire.

DECISION

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu les articles L111-1 à L115-6 du Code général de la fonction publique concernant les droits et libertés des agents publics ;

Vu les articles L612-12 à L612-14 du Code général de la fonction publique concernant les obligations générales des agents publics ;

Vu les articles L714-4 à L714-13 du Code général de la fonction publique relatifs aux régimes indemnitaires au sein de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°2002-856 du 3 mai 2002 relatif à l'indemnisation des personnels des corps d'adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage du ministère de la culture, de techniciens des services culturels et des Bâtiments de France, et d'ingénieurs des services culturels et du patrimoine, effectuant leur service un jour férié ;

Vu le 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 ;

Vu le décret n°2022-1497 du 30 novembre 2022 modifiant le décret n°2020-152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire à certains agents publics ;

Vu la délibération de l'Assemblée plénière du 22 juin 2022 ;

Vu l'avis favorable du Comité social territorial en date du 16 janvier 2023.

La Commission permanente du Conseil départemental, légalement convoquée par son Président, réunie la salle des Commissions 1 de l'Hôtel du département, 11 rue François Chénieux à Limoges, après en avoir valablement délibéré, à l'unanimité des suffrages exprimés :

DECIDE

d'abroger la délibération du 22 juin 2022 relative à la mise en place de l'IFSE et du CIA ;

d'instituer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) composé de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel dans le respect des montants maxima (plafonds) prévus par la réglementation en vigueur ;

d'approuver les modalités de mise en œuvre telles que fixées ci-avant ;

de créer une indemnité pour service de jour férié pour les agents d'accueil et de sécurité du Musée d'Art contemporain de Rochechouart.

25 Pour : M. ALLARD, Mme ALMOSTER-RODRIGUES, M. AUZEMERY, M. BARRY, M. BEGOUT, M. BOST, M. BUSSIÈRE, M. DESTRUHAUT, M. ESCURE, Mme GENTIL, M. GERAUDIE, Mme LALOGUE, M. LEBLOIS, Mme LHOMME LEOMENT, Mme MANUS, M. MIGUEL, Mme MORIZIO, M. OSTROWSKI, M. PIRONNEAU, Mme PLAZZI, Mme ROTZLER, Mme SELLÈS (délégation de vote à M. LEBLOIS), Mme TLEMSANI (délégation de vote à M. ESCURE), Mme TUYERAS, Mme YILDIRIM (délégation de vote à M. BEGOUT).

0 Contre :

0 Abstention :

0 ne prend pas part au vote :

0 absent / excusé sans procuration :

Pour le Président du Conseil départemental
et par délégation,
La Directrice générale adjointe

Anne DELAPIERRE

SIGNÉ

Certifié conforme
Transmis au représentant de l'État le 3 février 2023
87-228708517-20230203-22384-DE-1-1

Publié le 3 février 2023



CONSEIL DEPARTEMENTAL
DE LA HAUTE VIENNE

Les Brèves de la CGT

MAI 2023 N°1

s'informer pour agir ensemble

LA CGT du CD87 DENONCE LE C.I.A. (Complément Indemnitaire Annuel) AUPRES DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF.

La CGT l'assume !

La CGT a introduit une requête **pour excès de pouvoir auprès du Tribunal Administratif contre le Département**. Nous demandons l'annulation partielle de la délibération en date du 3 février 2023 portant modalités d'application du C.I.A. (Complément Indemnitaire Annuel).

Et pour cause !



Plouf plouf plouf, am stram gram, pic et pic et colégram, euhmm, ce sera toi !

L'administration nous impose un C.I.A. sans la moindre indication sur l'enveloppe budgétaire, sans montant individuel, sans informations sur le mode d'attribution, sans le moindre critère si ce n'est des critères d'exclusions : au-delà **de 7 jours** non consécutifs et 21 jours consécutifs d'absence pour raison de santé et autorisation d'absence (ex. jour enfant malade).

Une enveloppe (montant inconnu) serait attribuée aux directeurs qui la répartiraient en fonction de critères subjectifs.

C'est la faute de la CGT !

C'est ce que l'administration explique aux agents qui veulent bien l'entendre. Non ! Si le C.I.A. risque d'être suspendu, ce ne sera pas de la faute de la CGT, ce sera une décision libre de l'administration.

Si l'administration est sûre de la légalité de sa délibération, elle peut très bien l'appliquer même si une procédure est en cours.

Cependant, la CGT souhaite sa suspension le temps du jugement sur le fond.

Ce que dénonce la CGT !

La CGT dénonce le manque de dialogue social : Les réorganisations opérées sans les organisations syndicales (territo 25, PSE PEI ...), la mise en application de sujets tels que le CIA, qui concernent tous les agents, imposés sans la moindre discussion en amont des comités sociaux territoriaux sont le reflet d'un dialogue social poussif et délétère.

La CGT ne cèdera pas au chantage !

La Direction générale a expliqué aux agents lors des rencontres des territoires techniques que le CIA devait servir à sanctionner l'absentéisme. Que si l'absentéisme persistait, elle n'hésitera pas à fermer des centres.

Autrement dit, venez au travail même malade sinon vous risquez la fermeture de votre lieu de travail. Il est vrai que le Président dans son allocution de début d'année nous a dit « ce qui ne nous tue pas, nous rend plus fort ».

L'administration nous promet que si le CIA ne peut pas servir à limiter les absences, elle impactera l'IFSE.

Point sur l'action en cours de la CGT

L'AG de la CGT du 27 avril

L'AG et les heures mensuelles d'information du 27 avril 2023 organisées par la CGT à destination des agents ont été une réussite, nous avons rempli la salle. Nous avons dépassé le seuil des 300 signatures de la pétition. Tout cela malgré une administration qui n'aura pas été facilitatrice pour cette rencontre syndicale.

Courrier au Président du 4 mai sur le pouvoir d'achat

Nous avons également fait parvenir un courrier au Président le 4 mai 2023 sur les 4 sujets suivants :

- La remise en cohérence des régimes indemnitaires et une vraie réévaluation ;
- Comme cela avait été acté pour 2023, la revoyure des lignes directrices de gestion (point bonus, valorisation des lauréats des examens professionnels et redéfinition des ratios d'avancements et de promotions) ;
- Des propositions que nous souhaitons faire dans le cadre de la commission d'action sociale (chèques déjeuner, participation financière à la mutuelle et au complément de salaire ...) ;

- L'institutionnalisation du télétravail.

Le courrier de la CGT adressé au Président est consultable sur notre blog « cgt-cd87 » ou en scannant le QR code ci-contre.

Les conséquences

La démonstration de la CGT du 27 avril et le courrier du 4 mai aura semble-t-il eu des conséquences immédiates. Le 5 mai, les syndicats ont été enfin destinataires d'une invitation du DGS à participer à un échange pour le mardi 16 mai 2023 sur les avancements, les promotions ainsi que sur d'autres sujets. L'administration sort enfin d'un long silence malgré de nombreuses sollicitations de la CGT par courrier.



La pétition

Il est encore possible de signer la pétition. Pour cela appeler le syndicat au 06 18 08 13 93. Elle sera remise à l'administration début juin.



*Proche,
Efficace,
Solidaire ...*

SYNDICAT CGT

Du Conseil départemental 87
11, rue François CHENIEUX
87000 LIMOGES

Tél : 05 44 00 11 95 – Port : 06 18 08 13 93
Courriel : cgt@haute-vienne.fr – blog : [cgt-cd87](http://cgt-cd87.fr)
Permanence tous les jours de 8h00 à 17h00

Limoges, 29 juin 2023

A Monsieur le Président du Conseil départemental de la Haute-Vienne

Objet : proposition de modification du CIA

Monsieur le Président,

Lors du Comité social territorial du 18 janvier 2023, vous nous avez proposé un Complément Indemnitaire Annuel.

Ce CIA nous a été présenté sans concertation. Il nous a été impossible d'obtenir des détails concernant les modalités d'application, l'enveloppe budgétaire et les critères d'attributions autres que celui de l'absentéisme.

La CGT a voté contre cette proposition le 18 janvier 2023.

Après consultation de sa commission exécutive, la CGT a décidé d'introduire une requête pour excès de pouvoir auprès du Tribunal Administratif contre le département : nous demandons l'annulation partielle de la délibération en date du 3 février 2023 portant sur modalités d'application du C.I.A.

Le CIA est un complément indemnitaire annuel, il revêt un rôle incitatif à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Nous avons le sentiment que votre proposition dans l'état, aura pour effet, un désengagement des agents et pour autant elle ne palliera pas le problème de l'absentéisme dans les services, tout au contraire.

La CGT est particulièrement attentive à ce phénomène car il est un indicateur important des conditions de travail et de la qualité de vie au travail. Au cours de ce premier semestre, nous avons rencontré de nombreux agents au sujet du CIA qui nous ont confortés dans notre positionnement.

Nous pourrions envisager de revoir notre position en définissant un CIA plus équilibré qui respecterait vos prérogatives, tout en participant à l'attractivité de notre collectivité et à l'amélioration de la rémunération de tous les agents.

C'est dans cet esprit, que la CGT vous fait une autre proposition. Nous souhaitons :

- un CIA avec des modalités et des critères d'attributions clairs et objectifs ;
- un CIA incitatif à l'engagement professionnel ;
- un CIA pour tous qui participe à l'attractivité de la rémunération ;
- un CIA qui, grâce à des modalités d'application claires et objectives, peut être un outil de réduction de l'absentéisme.

Notre proposition :

Afin d'aider à l'amélioration du pouvoir d'achat des agents nous proposons la mise en place d'un CIA en 3 points :

- un élément fixe de 250 € pour tous les agents, à l'exclusion de ceux qui auraient été sanctionnés sur le plan disciplinaire ;
- un forfait de 150 € modulables en fonction de l'entretien professionnel en utilisant des critères objectifs. Une réduction du forfait de 10% pour tout « non acquis » ou « faible » sur le document qui accompagne l'entretien professionnel, jusqu'à concurrence de 150 euros (ex. 1 non acquis + 1 faible = - 20% de 150 € soit 120 €). Cela aura aussi un rôle pédagogique étant donné que l'évaluateur a l'obligation d'argumenter le choix d'appliquer un « non acquis » ou « un faible »;
- un forfait de 100 € modulable en fonction de l'absentéisme de l'agent. Nous proposons un seuil forfaitaire de 21 jours d'absence consécutifs ou non sur les arrêts de maladie ordinaire uniquement (hors CLM, CLD, accident de service, hospitalisation et enfants malades).

Vous avez également prévu de valoriser celles et ceux qui assureront une présence pour faciliter le fonctionnement du service en compensant l'absence de collègues, qui feront face à des contraintes de service fortes, à une charge de travail très élevée ou à des projets particuliers. La CGT n'y est pas opposée, si cette valorisation vient s'ajouter au socle commun proposé ci-dessus applicable à l'ensemble des agents

Nous nous tenons à votre disposition pour en discuter.

Veillez recevoir, Monsieur le Président, nos sincères salutations

Pour le syndicat CGT
Le secrétaire général

Philippe Lavergne



Les Brèves de la CGT

juin 2023 N°1

s'informer pour agir ensemble

LA CGT du CD87 DENONCE LE C.I.A. AUPRES DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF (Complément Indemnitare Annuel).

La CGT l'assume !

La CGT a introduit une requête **pour excès de pouvoir auprès du Tribunal Administratif contre le Département**. Nous demandons l'annulation partielle de la délibération en date du 3 février 2023 portant modalités d'application du C.I.A. (Complément Indemnitare Annuel).

Et pour cause !

Au départ, l'administration nous a imposé un C.I.A. sans la moindre indication sur l'enveloppe budgétaire, sans montant individuel, sans informations sur le mode d'attribution, avec des critères d'exclusions : au-delà **de 7 jours** non consécutifs et 21 jours consécutifs d'absence pour raison de santé et autorisation d'absence (ex. jour enfant malade).

Une enveloppe serait attribuée aux directeurs qui la répartiraient en fonction de critères subjectifs.

C'est la faute de la CGT !

Non, c'est faux ! Si le C.I.A. est suspendu, ce ne sera pas de la faute de la CGT, ce sera une décision libre de l'administration.

Si l'administration est sûre de la légalité de sa délibération, elle peut très bien l'appliquer même si une procédure est en cours.

Faire une contre-proposition

L'administration souhaite que l'on retire notre requête auprès de Tribunal administratif, c'est à ce titre que la CGT a été reçue par la Direction générale. La CGT va réunir *les membres de sa commission exécutive** pour construire une contre-proposition afin de trouver une issue à cette situation qui convienne à tous.

**La commission exécutive de la CGT du CD87 :*

C'est l'organe dirigeant du syndicat composé uniquement d'agents très divers de la collectivité. Les décisions se prennent démocratiquement par vote.

Le Président

Monsieur le Secrétaire
Section CGT
11, rue François Chénieux
87000 LIMOGES

Limoges, le **19 OCT. 2023**

Monsieur le Secrétaire,

Comme évoqué dans mon courrier du 24 août 2023, vous avez été reçu par la Directrice générale adjointe ressources, administration générale et territoriale et par la Directrice du pôle ressources le 20 septembre dernier au sujet de l'attribution du CIA.

Parmi les pistes que vous et d'autres représentants du personnel avez proposées, je suis aujourd'hui prêt à envisager les suivantes :

- la définition de 6 niveaux de CIA identiques dans tous les pôles,
- l'attribution à tous les agents du premier niveau de CIA sauf difficulté importante dans la manière de servir (justifiée par la hiérarchie),
- une part complémentaire liée à l'entretien professionnel,
- et une part complémentaire liée à l'existence de circonstances particulières dans le service (contraintes de service fortes, charge de travail très élevée),
- enfin, concernant les congés maladie, il appartiendrait à la hiérarchie d'apprécier si l'impact de l'absence sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, devrait ou non se traduire par un ajustement à la baisse du CIA.

Je souhaite également que le CIA :

- respecte un rapport maximal de 1 à 5 entre le montant de CIA le plus bas et le montant de CIA le plus élevé,
- et soit plafonné selon un pourcentage de l'IFSE annuelle.

Je m'engage enfin à ce que tous les cadres bénéficient d'une formation obligatoire à l'évaluation des agents placés sous leur autorité, et ce d'ici la campagne d'entretiens professionnels 2024.

Vous le savez, cette évolution du CIA constituerait l'une des diverses actions déjà proposées afin de prévenir l'absentéisme. Comme je vous l'ai déjà indiqué, avec une analyse plus fine de cet absentéisme et avec un plan de « qualité de vie au travail » travaillé collectivement, j'espère sincèrement que des actions d'amélioration efficaces continueront de se dégager.

Enfin, je me permets de vous rappeler que, si le recours contentieux de la CGT contre la délibération sur le CIA était maintenu, nous serions contraints d'intégrer le critère de présence dans l'attribution de l'IFSE. Aujourd'hui, je nourris au contraire l'espoir de voir ce recours retiré et de pouvoir, par conséquent, non seulement faire évoluer l'attribution du CIA mais aussi faire voter le versement une prime pouvoir d'achat avant la fin de cette année.

C'est dans cette perspective que je vous saurais gré de bien vouloir me faire connaître votre intention concernant votre recours contentieux d'ici le 10 novembre 2023. En fonction de votre retour, je proposerai au Comité social territorial prévu le 20 novembre le principe et le montant d'une prime pouvoir d'achat qui pourrait ainsi être soumise à la Commission permanente du 5 décembre puis versée dès le mois de décembre 2023.

J'espère que vous souhaiterez comme moi renouer avec la volonté et la tradition du dialogue constructif qui nous ont toujours rapprochés.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire, l'expression de mes salutations distinguées.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'J. Leblois', with a large, stylized initial 'J' that loops around the rest of the name.

Jean-Claude LEBLOIS



Proche,
Efficace,
Solidaire.

SYNDICAT CGT

du Conseil Départemental
11, rue François Chénieux CS 83112
87031 LIMOGES CEDEX 1
Tél : 05 44 00 11 95 – 06 18 08 13 93
Email : cgt@haute-vienne.fr
Blog : cgt-cd87.fr

A Limoges, le 25/10/2023

A l'attention de Jean Claude LEBLOIS
Président du Conseil Départemental de la Haute-Vienne

Objet: Courrier en réponse sur la proposition du CIA

Monsieur le Président,

C'est avec beaucoup d'intérêt que nous avons pris connaissance du courrier en réponse que vous nous avez adressé le 19 octobre 2023 au sujet de l'attribution du CIA.

Nous avons également relevé que certaines de nos propositions étaient retenues nous pensons en l'occurrence : à l'attribution à tous les agents d'un CIA sauf en cas de difficultés importantes dans la manière de servir, une part liée à l'entretien professionnel et enfin à ce que les évaluateurs soient formés pour effectuer les entretiens professionnels.

La CGT fonctionne de façon démocratique. Les décisions importantes se prennent en commission exécutive au travers de votes. Comme je l'avais indiqué à M. Franck PERRACHON en début d'année et à Mme Anne DELAPIERRE le 20 septembre 2023, il nous faut plus d'éléments pour que nous puissions statuer sérieusement sur un sujet de cette importance.

Nous espérons plus d'éléments dans les domaines suivants :

- La définition des 6 niveaux de CIA. Quels seraient les critères de classement dans les différents niveaux, quels en seraient les montants correspondants ;
- Comment un supérieur hiérarchique justifierait les difficultés sur la manière de servir que pourrait rencontrer un agent. Nous imaginons une lettre de recadrage, un rapport porté à la connaissance de l'agent ou une sanction disciplinaire ;
- Quels seraient les critères qui définiraient la part complémentaire liée à l'entretien professionnel et quels en seraient les conséquences financières ;
- En ce qui concerne les congés maladie il nous paraît nécessaire de définir un seuil au-delà duquel seulement la hiérarchie pourrait apprécier d'un ajustement du CIA ou non ;
- Le montant de l'enveloppe globale que vous souhaitez destiner au CIA pour l'année en cours ;
- Le montant de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat a été mise en place par le gouvernement afin de compenser la faible augmentation de la valeur du point d'indice (+ 1.5% en juillet 2023) qui est sensée rattraper en partie la perte de pouvoir d'achat liée à l'inflation en 2023.

Nous sommes particulièrement surpris que vous associez le versement de la prime de pouvoir d'achat au maintien ou non du recours contentieux sur le CIA. Ce sont deux sujets bien distincts. Il nous semble que cela s'apparente à une forme d'ultimatum qui ne peut pas avoir sa place dans un dialogue social constructif ou du moins bienveillant.

Comme nous vous l'avions indiqué, nous ne sommes pas opposés à trouver un terrain d'entente et le cas échéant à abandonner le recours contentieux. Cependant, cela passera obligatoirement par des propositions claires que nous pourrons comprendre et par un dialogue apaisé.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de nos salutations distinguées.

Le Secrétaire général
du syndicat CGT du CD87

Philippe LAVERGNE

Le Président

Monsieur le Secrétaire
Section CGT
11, rue François Chénieux
87000 LIMOGES

Limoges, le **07 NOV. 2023**

Monsieur le Secrétaire,

Dans votre courrier du 25 octobre 2023, vous sollicitez des précisions complémentaires concernant le CIA tel qu'il pourrait évoluer au Département.

Je souhaite avant tout insister sur le fait que mes propositions du 19 octobre 2023 témoignent du franchissement de grands pas dans le sens que vous souhaitez. Si votre syndicat accepte de renouer le dialogue en dehors de tout contentieux, je m'engage à respecter ces principes.

Je peux également m'engager à travailler avec vous les réponses aux questions que vous soulevez, dans le cadre d'un groupe de travail dédié.

Dans l'attente, voici les premiers éléments de réponse que je peux vous apporter :

- concernant les critères et les montants des 6 niveaux de CIA :
 - o les critères sont et resteraient la manière de servir, l'éventuelle surcharge de travail et l'entretien professionnel,
 - o les montants dépendraient de l'enveloppe définie chaque année, avec des paliers équilibrés et permettant de respecter le rapport de 1 à 5,
- concernant les modalités de justification de difficultés dans la manière de servir, il pourrait s'agir de la pré-existence d'un entretien, d'un mail, d'un rapport ou d'une lettre de recadrage (dont l'agent aurait eu connaissance), ou d'une sanction disciplinaire bien sûr,
- les modalités de l'impact de l'entretien professionnel et le montant lié sont des sujets qu'il me semble nécessaire de travailler ensemble (panier de points à répartir ?),
- je souhaite que le nombre de jours d'absence maladie à partir duquel il pourrait y avoir une incidence sur le CIA soit également discuté ensemble,
- le montant de l'enveloppe de CIA pour l'année en cours devrait être d'environ 500 000 €, qui se cumulera bien sûr avec l'aide au pouvoir d'achat dont on doit aussi échanger,

- enfin, le montant que j'envisage pour la prime pouvoir d'achat et ses modalités de mise en œuvre vous sera annoncé par la direction générale avant la fin de la semaine en cours.

Je vous indique par ailleurs adresser copie du présent courrier aux autres organisations syndicales afin qu'elles puissent constater elles aussi les efforts de dialogue que je souhaite maintenir avec vous, nonobstant le recours contentieux que vous avez ouvert.

Je profite de ce courrier pour vous informer du fait que la CPAM a décidé d'auditer le Département au regard de l'augmentation des indemnités journalières versées du fait de l'absentéisme dans notre collectivité. Cela conduira à élargir notre lecture collective du phénomène et très probablement à renforcer les contrôles qu'elle risque d'exiger.

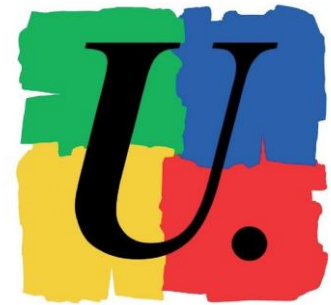
Par voie de conséquence, je vous demande de nouveau d'abandonner le contentieux en cours afin que nous puissions identifier ensemble, dans la sérénité et à l'aide de l'audit sur l'absentéisme qui vous sera également proposé au prochain comité social territorial, des actions permettant de faire diminuer cet absentéisme, dont vous savez qu'il pèse sur tous et que son coût avoisine les 13 millions d'euros chaque année. Sans ce préalable, indispensable au dialogue, l'IFSE sera modulée en fonction des absences à compter de 2024, comme déjà validé en comité social territorial, pour faire levier sur cet absentéisme dont les conséquences, je le répète, sont délétères pour le collectif de travail.

J'espère sincèrement que vous saurez reconnaître l'importance des avancées que je vous propose, dans mon courrier précédent et dans celui-ci, et que votre position ne se limitera pas à une posture syndicale de conflit. Le cas échéant, elle s'exercerait au détriment des agents, ce qui serait extrêmement dommageable.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire, l'expression de mes salutations distinguées.



Jean-Claude LEBLOIS



INTER 87 – FSU
Conseil départemental
de la Haute-Vienne

Limoges, le 22 novembre 2023

Objet : demande d'audience.

Monsieur le Président,

Lors du Comité social territorial du 20 novembre 2023, vous avez refusé d'écouter la proposition que nous avons élaboré en intersyndicale au sujet de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat. Pourtant, c'était un sujet proposé à l'ordre du jour de ce même CST par nos deux organisations syndicales et retenu par vos soins en 13^{ème} position (sous la forme « modalité de mise en œuvre d'une prime pouvoir d'achat »).

C'est pour cette raison, que nous avons été très surpris, qu'à chaque fois que nous avons essayé de vous présenter notre proposition, durant ce CST vous avez refusé de nous entendre, au prétexte que ce n'était pas l'endroit pour en discuter et que nous vous en faisons la surprise. Sachant que Monsieur LAVERGNE, en réponse à un SMS envoyé par Monsieur Franck PERRRACHON le samedi 11 novembre 2023, écrivait : « j'ose espérer que tout n'est pas perdu, nous travaillons dorénavant en intersyndicale avec la FSU sur une contre-proposition que nous devrions vous proposer au CST, le lundi 20 novembre 2023 ».

Si le comité social territorial n'est pas l'endroit pour examiner, discuter, amender une proposition, qu'elle émane de l'administration ou des organisations syndicales, ce dernier ne serait donc qu'une chambre d'enregistrement ?

A aucun moment, nos organisations syndicales ont adoptés des postures de circonstances. Notre intervention liminaire est la réalité de ce que nous ressentons et du ressenti des agents du Département. Nous le vivons au quotidien, nous sommes en permanence sur le terrain et nos élus représentants du personnel y travaillent.

Les syndicats ont proposé des améliorations bien en amont, la CGT l'a fait le 29 juin 2023. Vous n'y avez répondu que fin octobre 2023 en nous imposant une date butoir au 10 novembre 2023 pour le retrait du recours porté par la CGT, soit juste quelques jours après votre réponse.

Les syndicats fonctionnent de façon démocratique, il y a des instances dirigeantes où les décisions se votent. Pour réunir ces instances, cela demande du temps.

Vous nous avez également reproché de ne pas avoir répondu à votre courrier du 19 octobre 2023, ce qui est faux, la CGT comme la FSU vous on fait des réponses que vous trouverez ci-jointe. En ce qui concerne votre dernier courrier du 7 novembre, nos représentants ont participé à un groupe de travail sur les LDG le 8 novembre au cours duquel pour y répondre nous espérions aborder ce sujet. Cela n'a pas été le cas.

Pour terminer, le 9 novembre 2023, entre midi et deux, après avoir affirmé le contraire le matin même, lors d'une audience à laquelle participaient les secrétaires des 3 organisations représentatives du Conseil départemental, vos services nous ont indiqué que le versement de la prime de pouvoir d'achat serait tout compte fait subordonné au retrait du recours de la CGT au TA. C'est cette volte-face qui a remis en question la position de certains d'entre nous et en même temps rendu impossible de respecter votre ultimatum pour la CGT au sujet du retrait de son recours.

Lors du comité social territorial, quand la CGT tentait de vous éclairer sur le cheminement de notre réflexion, vous nous avez interrompu sèchement.

C'est pour toutes ces raisons que nous vous sollicitons afin de pouvoir vous exposer notre travail au sujet de la prime de pouvoir d'achat et du CIA. Cette proposition, nous l'avons élaborée avec pour objectif de trouver un épilogue acceptable pour tous.

Dans l'attente d'être reçu, veuillez recevoir Monsieur le Président, nos salutations syndicales.

Le secrétaire du syndicat CGT

Le secrétaire de la section
Inter87 FSU

Philippe LAVERGNE

Jean-Louis DUTAILLY

Madame, Monsieur,

Je souhaitais distribuer une nouvelle prime aux agents du Conseil départemental : **le Complément indemnitaire annuel (CIA)**. Avec plus de 500 000 € de crédits, cette prime aurait à la fois permis de reconnaître l'engagement des agents, saluer leur assiduité et leur implication au service du collectif et des services publics départementaux.

Mais, malgré un vote majoritaire du comité social territorial (CST) en janvier dernier, **la section CGT du Conseil départemental a contesté cette prime devant les tribunaux.**

Ce recours contentieux par un syndicat, sans aucun avertissement préalable de cette démarche, est **une première** dans l'histoire du Département.

Cela est regrettable. Ce recours entame le principe même du dialogue social, qui est de discuter des options sur la table, puis de trancher lorsqu'un consensus émerge.

Comment dialoguer dès lors qu'une des parties prenantes déporte la discussion au tribunal, et ce alors même qu'au sein de la collectivité de nombreux groupes de travail sur des sujets portés par les syndicats continuent de travailler afin d'aboutir à de nouveaux dispositifs à votre bénéfice à tous ?

Surtout, **ce recours de la CGT empêche le versement du CIA car il rend le contexte juridique trop incertain** pour la collectivité, pour les agents qui l'auraient perçu (risque de remboursement), comme pour l'encadrement qui en avait déterminé le montant.

C'est concrètement un manque à gagner de 450 euros en moyenne par agent pour les 1 100 agents potentiels qui auraient reçu ce CIA. **Mon exécutif et moi-même sommes désolés et affligés de ne pas pouvoir récompenser de cette manière ces agents** pour les efforts et le travail fourni.

Aujourd'hui, comble d'une négociation impossible, **la CGT n'approuve pas non plus la prime pouvoir d'achat proposée** (alors que la Haute-Vienne est l'un des rares départements à s'engager dans cette voie). C'est pourtant une enveloppe **supplémentaire** de 400 000 €. Mais la CGT ne l'a pas soutenue.

La CGT a même annoncé vouloir faire une nouvelle proposition en séance, sans la préciser dans sa déclaration, alors qu'elle savait très bien que les délais étaient dépassés. Comment expliquer cette attitude alors qu'elle savait depuis le mois de juin que sa réponse était urgente ?

Alors que l'inflation pèse toujours sur les agents, que les collectivités sont volontairement asphyxiées par l'Etat, que le service public est en danger... il est fort regrettable que le syndicat majoritaire répande des contre-vérités et réduise le dialogue social à un affrontement permanent.

J'ai pourtant fait de nombreuses propositions, concernant le CIA. J'ai même proposé de transformer le critère de l'absence dans le sens souhaité par la CGT. Ainsi, je me suis engagé à ré-examiner le fonctionnement du CIA dans un groupe de travail dédié. Les courriers ci-joints en attestent.

Mais force est de constater que je fais face à des postures de principe depuis des mois. Et les agents vont en pâtir puisque le versement d'un CIA ne pourra pas intervenir avant que les voies du recours soient épuisées ou qu'il soit levé par la CGT.

Aujourd'hui, parce que je pense avant tout aux agents et en dépit des positions incompréhensibles de la section CGT du Conseil départemental :

> **j'ai décidé de verser malgré tout une prime pouvoir d'achat de 300 €, composée en partie de chèques alimentaires fermiers pour 100 €, à tous les agents éligibles à la prime pouvoir d'achat** selon les conditions définies par l'Etat dans son décret du [31 octobre 2023](#) ;

> **et j'ai décidé d'octroyer 100 € de chèques alimentaires fermiers à tous les autres agents.**

Sachez, Mesdames et Messieurs les agents, que je souhaite aller de l'avant en 2024 pour défendre vos intérêts comme votre action et l'échelon départemental.

Vous trouverez également annexés à ce message les propos que j'ai tenus en CST [ce lundi 20 novembre](#).

Restant à votre écoute,

Jean-Claude LEBLOIS
Président du Conseil départemental de la Haute-Vienne
05.44.00.10.49
president@haute-vienne.fr



Proche,
Efficace,
Solidaire.

SYNDICAT CGT

du Conseil Départemental
11, rue François Chénieux CS 83112
87031 LIMOGES CEDEX 1
Tél : 05 44 00 11 95 – 06 18 08 13 93
Email : cgt@haute-vienne.fr
Blog : cgt-cd87.fr

Limoges, le 7 décembre 2023

C'est de la faute de la CGT!

A cause de la CGT le président ne vous versera pas le C.I.A.


En fait, le C.I.A. c'est quoi ?

Le C.I.A. c'est le complément indemnitaire annuel. C'est **une prime qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent**. L'instauration du CIA est obligatoire, mais son versement reste facultatif.

Dans le tableau ci-dessous, vous trouverez les raisons qui ont poussés la CGT à voter contre le C.I.A. lors du CST, puis à entamer une procédure auprès du tribunal administratif.

Nous tenons à rappeler que le Département peut très bien verser le CIA à ses agents, malgré la procédure de la CGT. **C'est un choix réfléchi du Président.**

Proposition de l'administration pour le CIA voté en janvier 2023	Avis de la CGT et position de la CGT
Le CIA nous a été présenté en Comité social territorial en janvier 2023.	Que ce soit en amont du CST ou pendant nous n'avons pas pu amender ou faire évoluer le texte présenté. Pour un sujet de cette importance nous aurions aimés qu'un dialogue soit instauré.
Au CD87 l'attribution individuelle du CIA se fera dans le cadre d'enveloppes budgétaires déterminées chaque année par l'autorité territoriale.	Au CST, quand nous avons demandé le montant de l'enveloppe pour l'année 2023, nous n'avons eu aucune réponse. Nous aurions souhaité également plus de visibilité sur les années à venir. Nous n'avons appris que bien plus tard que l'administration souhaitait y consacrer 700 000€ pour 2023 .
Les agents présentant, durant l'année de référence, un nombre d'absences (pour raison de santé ou autorisations spéciales d'absence) discontinues d'une durée totale de 7 jours calendaires (14 jours en cas de période d'isolement COVID) ou d'une absence continue supérieure à 21 jours calendaires seraient exclus du CIA.	Pour la CGT, il est impensable qu'un agent absent, qui fait bien son travail ne puisse pas bénéficier d'un C.I.A. . On ne choisit pas d'être malade, d'être victime d'un accident ou tout simplement d'avoir des enfants malades. C'est aussi ce qui signe le caractère illégal de la délibération et qui a décidé la CGT à entamer une procédure au tribunal administratif. C'est une des raisons principale qui nous a amené à voter contre la proposition du C.I.A. .

<p>Le montant du CIA s'appuie sur les critères utilisés lors des entretiens professionnels annuels.</p>	<p>Aucune réponse n'a été apportée quand la CGT a demandé quels étaient les critères retenus pour définir le montant du CIA.</p> <p>Pour la CGT, il y a trop de subjectivité pour son attribution.</p>
<p>Dans le flash spécial de la commission permanente du 23 février 2023, Au sujet du C.I.A., il est indiqué de façon très claire que :</p>	<p>La CGT ne peut pas être d'accord !</p>
<p>« Au Département de la Haute-Vienne, la mise en œuvre du CIA permettra de poursuivre 2 principaux objectifs : essayer de limiter les inégalités créées par le Ségur* et de valoriser l'implication particulière des agents qui étaient présents pendant les périodes de tension ou qui ont porté des projets exceptionnels en 2022 »</p> <p>Pour lire le flash spécial scanner le QR code.</p> 	<p>Pour la CGT, le C.I.A. n'a pas vocation à rattraper les écarts de salaires des catégories A générés par le Ségur* qui sont très importants (le Ségur c'est environ 2600€ brut/an et par agent). Si tel devait être le cas, il ne resterait pas grand-chose pour les B et les C.</p> <p>C'est un autre problème qui doit être résolu par l'augmentation du régime indemnitaire versé mensuellement. Quelles soit les catégories (A,B ou C), il faut revoir les régimes indemnitaires comme s'y était engagé le Président en 2021.</p> <p>Sur quels critères définit-on une période sous tension ou un projet exceptionnel et comment définit-on le montant ? La CGT ne le sait pas !</p> <p><i>S'il y a eu une période particulièrement tendue, c'est la période de confinement où, malgré les risques, de très nombreux agents sont venus travailler pour permettre la continuité du service public au Conseil départemental. Ils ont touché comme remerciement le fameux « chèque mille mercis » de 30 euros pour aller manger au restaurant.</i></p> <p><i>(pour info : en 2020 les frais de personnel n'ont augmenté que de 0.4%, le département avait largement les moyens de faire mieux ...)</i></p>

Analyse de la CGT :

La décision de ne pas retirer l'action en justice contre le CIA a été prise démocratiquement par les membres de la commission exécutive de la CGT, qui est exclusivement constituée d'agent du département. Ce n'est pas de gaieté de cœur que nous prenons ces positions, certains d'entre nous auraient aussi pu être destinataire de cette prime. Mais l'intérêt général prend le pas sur l'intérêt individuel. La CGT a fait une contreproposition en juin 2023 à laquelle le Président a répondu le 19 octobre et le 7 novembre 2023, mais pas de façon suffisamment claire malgré notre sollicitation.

Au Comité social territorial du 20 novembre, nous souhaitons faire une nouvelle proposition en intersyndicale à l'administration afin de permettre de sortir de cette situation par le haut. L'administration, de façon brutale, nous a empêché de nous exprimer sur ce sujet. En conséquence de quoi nous ne pouvons pas légitimement nous engager à retirer notre action auprès du tribunal administratif.

Ce refus a également été motivé par le chantage effectué par l'administration : extrait du courrier du Président adressé à la CGT « aujourd'hui, je nourris au contraire l'espoir de voir ce recours retiré et de pouvoir, par conséquent, non seulement faire évoluer l'attribution du CIA mais aussi faire voter le versement d'une prime de pouvoir d'achat avant la fin de cette année ».

Il y a peut-être une porte de sortie, nous sommes reçus le 19 décembre 2023 en intersyndicale par le DGS pour parler de notre proposition.

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Parmi les mesures de revalorisations salariales annoncées par le ministre de la Transformation et de la Fonction Publique, figurait le versement d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

Un premier décret en date du 31 juillet 2023 a organisé le versement de cette prime dans la Fonction Publique d'Etat et dans la Fonction Publique Hospitalière.

Le deuxième décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 est quant à lui venu transposer cette mesure dans la Fonction Publique Territoriale et vient préciser les conditions et modalités de versement de cette prime.

Ce décret est applicable aux agents publics territoriaux, fonctionnaires et agents contractuels de droit public des collectivités territoriales, ainsi qu'aux assistants familiaux employés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

Compte tenu du principe de libre administration des collectivités territoriales, la mise en place de **cette prime demeure facultative** et nécessite de ce fait la prise d'une délibération après avis du Comité Social Territorial.

Au CST, le Président nous soutenait **qu'il est le seul Président de Département à faire aussi bien**, que dans le Département, il ne connaissait pas de collectivité qui allouaient la prime de pouvoir d'achat dans les mêmes conditions qu'à l'Etat.

Soit, le Président se trompe, soit il nous trompe

...
L'Ariège (un des Département les plus pauvres de France, le Gers (avec des finances extrêmement tendues), la Dordogne, L'Isère (3300 agents remplissent les conditions), le Var, l'Eure, l'Occitanie, la Nouvelle Aquitaine, 31 collectivités de la Haute-Vienne, 99 communes et 2 collectivités importantes de la Creuse concèdent la prime dans les mêmes conditions qu'à l'Etat. Beaucoup de collectivités sont encore en discussion. Il y a aussi des collectivités qui en accord avec les syndicats préfèrent augmenter le régime indemnitaire de façon pérenne plutôt que d'octroyer la prime..

La CGT tient à rappeler que notre Département est loin d'être dans une situation financière tendue.

La position de la CGT

Contrairement à ce qu'affirme le Président, nous ne nous sommes pas opposés à la prime. Pour être cohérent avec notre action et nos revendications, **la CGT s'est abstenue.**

Cette abstention, donne à la CGT la légitimité de demander une audience pour continuer à négocier. On ne peut pas être pour et ensuite négocier autre chose.

Nous regrettons la position des autres organisations syndicales qui ont voté pour. Cette majorité de pour a donné de la légitimité au Président pour nous imposer 200€ de prime + 100€ de chèques fermiers.

Plus surprenant encore, à la fin de la séance, l'UNSA s'adressait au Président en lui faisant part de son regret que ce ne soit pas la 3^{ème} proposition qui soit retenue, **c'est-à-dire 300 € de chèques fermiers.**

La CGT soutenu par la FSU se battent pour une prime versée dans les mêmes conditions qu'à l'état (voir tableau ci-dessous).

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1/7/2022 au 30/6/2023	Montant max de la prime de pouvoir d'achat
≤ à 23 700 €	800 €
≥ à 23 700 € et ≤ à 27 300 €	700 €
≥ à 27 300 € et ≤ à 29 160 €	600 €
≥ à 29 160 € et ≤ à 30 840 €	500 €
≥ à 30 840 € et ≤ à 32 280 €	400 €
≥ à 32 280 € et ≤ à 33 600 €	350 €
≥ à 33 600 € et ≤ à 39 000 €	300 €

Le Président a annoncé dans son message aux agents « qu'il étudiait le montant et la prime de pouvoir d'achat, ce que très peu de Département en France on fait et aucun à ce niveau.

Cela fait belle lurette qu'il n'y a pas de dialogue social.

Avancées sociales annoncées régulièrement par le Président.	Analyse des avancées sociales par la CGT.
Participation à la prévoyance et complément de salaire.	Toujours un seuil inacceptable de 2300 euros brut pour toucher la participation. Le choix du Président de répercuter l'augmentation de la cotisation du groupe VYV de 20% aux agents.

Charte de télétravail.	Pas d'indemnité financière , pourtant prévue par décret.
Nouveaux seuils d'accès aux prestations sociales. Un royal + 5% du quotient familial accordé par le Président.	Cela faisait 3 ans que le Comité de l'action sociale ne s'était pas réuni. La CGT a demandé de réévaluer le quotient familial de 10% (pour rattraper l'inflation sur les 3 dernières années).
Jours enfants malades	Dans le projet de CIA, les journées enfants malades sont comptabilisées comme absences susceptibles de rendre inéligible l'agent au CIA. Cherchez l'erreur !
Enquête sur la qualité de vie au travail	Le questionnaire validé par les représentants du personnel en instance a été modifié à leur insu, pour tenter de cacher la misère sous le tapis.
Augmentation de l'Indemnité pour l'usage du vélo.	C'est la CGT qui a rappelé au Président les montants applicables encadré par la loi, qui étaient bien supérieur à ceux qu'appliquait l'administration.
Nombre de jours de congés élevés (53 jours)	Pardon ? On devrait s'estimer heureux de ne pas faire plus de 1607 heures ?
Taux de remplacement élevé des agents absents.	Toujours environ 200 emplois permanents non pourvu !
Analyse à venir de l'absentéisme.	Avant de vouloir sanctionner , c'est bien d'analyser. Ce qui est triste c'est que cela est induit par la CPAM, qui annonce qu'elle va auditer le Département.
Pérennisation de la prime de 1607 heures.	C'était le résultat d'un accord donnant-donnant .
Versement du régime indemnitaire aux agents contractuels.	Deux ans de bataille de la part de la CGT qui dénonçait le caractère illégal de ce qui se pratiquait jusqu'alors. L'administration a juste été obligé de se mettre en conformité avec la loi.
Garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA).	C'est la loi . Un décret d'application est publié tous les ans en août. Notre Président n'a pas le choix (heureusement, car là où il a le choix, rien n'est fait où à minima. Exemple : prime exceptionnelle de pouvoir d'achat).
Prime SEGUR.	C'est encore la loi . Nous trouvons même que c'est indécent de citer cet exemple. Avant que cela ne devienne obligatoire, le président proposait un SEGUR à minima.
Prime inflation du mois d'octobre 2022.	Le Président se trompe , suite à la mensualisation de la prime des 1607 heures au 1 ^{er} juillet 2022, il manquait les mensualités des 6 premiers mois. Cette prime « inflation » n'en est pas une, c'est simplement le rattrapage du non versé.
Remise en cohérence des régimes indemnitaires.	C'est une promesse du Président non tenue . Pourtant il s'y était engagé s'il était réélu.

Aujourd'hui les agents ne sont plus dupes. Pour dialoguer, il faut être au moins deux. Quand un des intervenants fait tout pour faire taire l'autre, c'est qu'il n'y a plus de volonté de dialoguer. **On verra le 19 décembre 2023. Nous avons obtenus en intersyndicale une audience auprès de la Direction générale de services.**

Résultat audience 19 décembre 2023.

Etaient présents pour l'administration: Franck Perrachon, DGS ; Anne Delapierre, DGA ; Stéphanie Cannelon DG Pôle Ressources

Représentants du personnel : Jean Louis Dutailly (FSU) et Philippe Lavergne (CGT).

Ce qu'il s'est passé :

Nous avons pu faire notre proposition.

Il nous a été répondu : « Et pour le CIA, comment ont fait, personne ne le touchera »

« Pour votre proposition c'est trop tard, les dés sont jetés. » : C'est faux, on peut délibérer jusqu'en juin 2024 selon les textes.

Le CD de Haute-Garonne, d'après le DGS, ne verse rien. C'est également faux, nous avons la confirmation qu'une délibération est en cours pour un versement au 1^{er} avril 2024.

Les représentants de l'administration sont toujours dans l'attaque sur le recours au TA.

Ils sont dans une posture où ce sont eux qui ont raison et pour le reste, circulez, il n'y a rien à voir.

La FSU a défendu une position très proche de la nôtre. Ils insistent sur le fait qu'ils ne voulaient pas de CIA, mais maintenant qu'il est là, il faut un CIA juste.

A la fin de l'audience, sur un ton proche de la morale, le DGS m'a dit « si vous renoncez au TA, j'apprécierai de l'apprendre par vous plutôt que par eux ».

Conclusion : le dialogue social est à relancer, et cela s'annonce difficile.

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Tribunal Administratif de Limoges
N° 2300504

Lecture du jeudi 5 février 2026

1ère chambre

Vu la procédure suivante :

Par une requête enregistrée le 31 mars 2023, le syndicat CGT des fonctionnaires et agents territoriaux actif/ves et retraité/es des établissements publics et privés du conseil départemental de la Haute-Vienne, représenté par Me Cacciapaglia, demande au tribunal :

1°) d'annuler la délibération du 3 février 2023 par laquelle la commission permanente du conseil départemental de la Haute-Vienne a modifié les modalités de mise en œuvre du RIFSEEP et créé une indemnité pour service de jour férié, en tant uniquement qu'elle porte sur les modalités d'application du complément indemnitaire annuel (CIA) ;

2°) d'enjoindre au département de la Haute-Vienne de réexaminer les modalités d'application du CIA dans un délai de quinze jours à compter du jugement à intervenir, sous astreinte de 50 euros par jour de retard ;

3°) de mettre à la charge du département de la Haute-Vienne une somme de 2 500 euros en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que :

- sa requête est recevable ;
- la délibération attaquée a été signée par une autorité incompétente ;
- elle est entachée d'une erreur de droit dans l'application des articles L.714-4 et L.714- 5 du code général de la fonction publique et méconnaît le principe de parité entre les fonctions publiques résultant, d'une part, du critère valorisant l'assiduité des agents et, d'autre part, de l'imprécision des critères d'application du CIA ;
- elle est entachée d'une erreur manifeste d'appréciation, méconnaît le champ d'application de la loi et viole le principe d'égalité de traitement entre agents titulaires et agents contractuels de droit public de la collectivité ayant moins de 4 mois d'ancienneté et engagés pour une durée inférieure à un an.

Par un mémoire en défense, enregistré le 18 décembre 2023, le département de la Haute-Vienne, représenté par Me Bazin, conclut au rejet de la requête et à ce qu'une somme de 1 500 euros soit mise à la charge du requérant sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il fait valoir que :

- les conclusions tendant à l'annulation partielle de la délibération sont irrecevables ;
- les moyens soulevés dans la requête ne sont pas fondés.

Par ordonnance du 9 juillet 2025, la clôture d'instruction a été fixée au 5 septembre 2025.

Les parties ont été informées, en application des dispositions de l'article R. 611-7 du code de justice administrative, de ce que le jugement était susceptible d'être fondé sur un moyen relevé d'office, tiré de la possible mise en œuvre de la modulation dans le temps des effets d'une annulation des dispositions contestées de la délibération du 3 février 2023.

Par un mémoire enregistré le 23 janvier 2026 et communiqué le même jour, le département de la Haute-Vienne

a présenté ses observations en réponse au moyen d'ordre public.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- le code général de la fonction publique ;
- le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 ;
- le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;
- le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 ;
- le code de justice administrative.

Les parties ont été régulièrement averties du jour de l'audience.

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de M. Gillet,
- les conclusions de M. Slimani, rapporteur public,
- et les observations de Me Marginean, substituant Me Bazin, représentant le département de la Haute-Vienne.

Considérant ce qui suit :

Par une délibération du 23 juin 2022, le conseil départemental de la Haute-Vienne a mis en place pour ses agents un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Le 3 février 2023, la commission permanente du conseil départemental de la Haute-Vienne a abrogé la délibération précitée du 23 juin 2022 et adopté une nouvelle délibération portant « ajustement des modalités de mise en œuvre du RIFSEEP et création d'une indemnité pour service de jour férié ». Par la présente requête, le syndicat CGT des fonctionnaires et agents territoriaux actif/ves et retraité/es des établissements publics et privés du conseil départemental de la Haute-Vienne demande au tribunal d'annuler cette dernière délibération, en tant seulement qu'elle porte sur les modalités d'application du complément indemnitaire annuel (CIA).

Sur la fin de non-recevoir opposée en défense :

Il ressort des pièces du dossier que, par les délibérations précitées, le conseil départemental de la Haute-Vienne a instauré au profit de ses agents un régime indemnitaire qui tient compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), inspiré du régime créé au profit des agents de l'Etat par le décret du 20 mai 2014. Ce régime, tel qu'instauré au sein des services du département de la Haute-Vienne, se décompose, d'une part, en indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et repose sur le niveau de responsabilité et d'expertise des fonctions exercées et sur la prise en compte de l'expérience professionnelle et, d'autre part, en complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Eu égard aux moyens soulevés, les conclusions du syndicat requérant, dirigées contre les conditions d'éligibilité et les modalités de fixation du montant du complément indemnitaire annuel (CIA), telles qu'elles ont été fixées par la délibération du 3 février 2023, portent sur des éléments divisibles de l'ensemble de la délibération attaquée et sont, par suite, recevables. La fin de non-recevoir opposée en défense doit être écartée.

Sur les conclusions à fin d'annulation :

En ce qui concerne le cadre juridique applicable :

Aux termes de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique : « Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires de leurs agents, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat ». Aux termes de l'article L. 714-5 du même

code : « Les régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions, de l'engagement professionnel et, le cas échéant, des résultats collectifs du service. /Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères (...) ».

Aux termes de l'article premier du décret du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique : « I.- Le régime indemnitaire fixé par les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et les conseils d'administration de leurs établissements publics pour les différentes catégories de fonctionnaires territoriaux ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes (...) ».

6. Aux termes de l'article 4 du décret 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 : « Les fonctionnaires mentionnés à l'article 1er peuvent bénéficier d'un complément indemnitaire annuel qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée dans les conditions fixées en application de l'article 55 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée (...) ». Il résulte de ces dispositions que le complément indemnitaire annuel (CIA) est un élément de rémunération variable et personnel, modulé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de chaque agent, dont le montant est fixé chaque année sur la base de l'évaluation professionnelle de l'agent concerné effectuée dans le cadre de l'entretien professionnel annuel.

En ce qui concerne la légalité des dispositions attaquées de la délibération du 3 février 2023 :

7. Il résulte des modalités retenues à l'article I.B.2 de la délibération attaquée que les agents du département de la Haute-Vienne, « présentant, durant l'année civile de référence, un nombre d'absences (pour raison de santé ou autorisations spéciales d'absence) discontinues d'une durée totale de 7 jours calendaires (14 jours en cas de période d'isolement COVID) ou d'une absence continue supérieure à 21 jours calendaires », ne peuvent pas bénéficier du CIA. Si, pour apprécier la manière de servir de ses agents, le département de la Haute-Vienne était libre de tenir compte d'un critère d'assiduité, de telles modalités, qui rendent ce critère prépondérant et sont susceptibles de conduire à une suppression intégrale du CIA pour des agents ayant été absents pour des motifs légitimes, mais ayant pu néanmoins exercer leurs fonctions pendant une partie de l'année et faire ainsi la preuve de leur engagement professionnel et de leur manière de servir, sont entachées d'une erreur manifeste d'appréciation.

8. Il résulte de ce qui précède que, sans qu'il soit besoin de statuer sur les autres moyens de la requête, et alors que l'ensemble des modalités d'attribution du CIA ne sont pas divisibles, le syndicat CGT du conseil départemental de la Haute-Vienne est fondé, par ce seul moyen, à demander l'annulation de la délibération du 3 février 2023 de la commission permanente du conseil départemental de la Haute-Vienne en tant qu'elle porte sur les modalités d'attribution du CIA.

Sur les conséquences de cette annulation :

9. L'annulation d'un acte administratif implique en principe que cet acte est réputé n'être jamais intervenu. Toutefois, s'il apparaît que cet effet rétroactif de l'annulation est de nature à emporter des conséquences manifestement excessives en raison tant des effets que cet acte a produits et des situations qui ont pu se constituer lorsqu'il était en vigueur, que de l'intérêt général pouvant s'attacher à un maintien temporaire de ses effets, il appartient au juge administratif - après avoir recueilli sur ce point les observations des parties et examiné l'ensemble des moyens, d'ordre public ou invoqués devant lui, pouvant affecter la légalité de l'acte en

cause - de prendre en considération, d'une part, les conséquences de la rétroactivité de l'annulation pour les divers intérêts publics ou privés en présence et, d'autre part, les inconvénients que présenterait, au regard du principe de légalité et du droit des justiciables à un recours effectif, une limitation dans le temps des effets de l'annulation. Il lui revient d'apprécier, en rapprochant ces éléments, s'ils peuvent justifier qu'il soit dérogé au principe de l'effet rétroactif des annulations contentieuses et, dans l'affirmative, de prévoir dans sa décision d'annulation que, sous réserve des actions contentieuses engagées à la date de sa décision prononçant l'annulation contre les actes pris sur le fondement de l'acte en cause, tout ou partie des effets de cet acte antérieurs à son annulation devront être regardés comme définitifs ou même, le cas échéant, que l'annulation ne prendra effet qu'à une date ultérieure qu'il détermine.

10. Eu égard aux effets excessifs qu'emporterait une annulation rétroactive des dispositions contestées de la délibération du 3 février 2023, notamment sur les droits reconnus aux agents du département de la Haute-Vienne, qui était juridiquement applicable dès la date de mise en œuvre de ce régime indemnitaire, il y a lieu de différer l'effet de l'annulation jusqu'au 31 août 2026.

Sur les conclusions à fin d'injonction :

11. Le présent jugement n'implique aucune mesure d'exécution. Les conclusions à fin d'injonction et d'astreinte doivent, dès lors, être rejetées.

Sur les frais liés au litige :

12. Aux termes de l'article L. 761-1 du code de justice administrative : « Dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante, à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ».

13. Il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge du département de la Haute-Vienne une somme de 1 200 à verser au syndicat CGT des fonctionnaires et agents territoriaux actif/ves et retraité/es des établissements publics et privés du conseil départemental de la Haute-Vienne au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. En revanche, les dispositions citées ci-dessus font obstacle à ce que soit mise à la charge du syndicat requérant, qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante, la somme que le département de la Haute-Vienne demande au titre des frais exposés et non compris dans les dépens.

D E C I D E :

Article 1er

:

La délibération du 3 février 2023 de la commission permanente du conseil départemental de la Haute-Vienne est annulée en tant qu'elle porte sur les modalités d'attribution du complément indemnitaire annuel. Cette annulation prend effet au 31 août 2026.

Article 2

:

Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Article 3

:

Le département de la Haute-Vienne versera au syndicat CGT des fonctionnaires et agents territoriaux actif/ves et retraité/es des établissements publics et privés du conseil départemental de la Haute-Vienne une somme de 1 200 (mille deux cents) euros en application des dispositions de l'article L. 761 du code de justice administrative.

Article 4

: Les conclusions présentées par le département de la Haute-Vienne sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 5

:

Le présent jugement sera notifié au syndicat CGT des fonctionnaires et agents territoriaux actif/ves et retraité/es des établissements publics et privés du conseil départemental de la Haute-Vienne et au département de la Haute-Vienne. Copie en sera transmise pour information à Me Cacciapaglia et à Me Bazin.

Délibéré après l'audience du 27 janvier 2026, à laquelle siégeaient :

M. Artus, président,

M. Gillet, conseiller,

M. Vaillant, conseiller,

Rendu public par mise à disposition au greffe le 5 février 2026.

Le rapporteur,

K. GILLET

Le président,

D. ARTUS

Le greffier,

M. A...

La République mande et ordonne au préfet de la Haute-Vienne en ce qui le concerne ou à tous commissaires de justice à ce requis en ce qui concerne les voies de droit commun contre les parties privées, de pourvoir à l'exécution de la présente décision.

M.A...



VICTOIRE POUR LA CGT !

Complément Indiciaire Annuel : le Tribunal Administratif a tranché !

Nous étions bien seuls, et pourtant !

En mars 2023, la Commission Exécutive du syndicat Cgt CD87 a voté pour engager une action en justice concernant la décision du conseil départemental de la Haute-Vienne d'attribuer le CIA sur des critères injustes, profondément discriminants et liés à de l'abus de pouvoir.

Nous avons été attaqués depuis, notamment par des courriers et prises de paroles lors des vœux annuels, nous taxant d'être dans des postures et de priver l'ensemble des agents de cette prime. Il y a également eu des campagnes de désinformations régulières sur SÉSAME et lors de réunions d'agents. Toutes tentatives de négociations et propositions de la CGT avaient été rejetées et la délibération votée en l'état.

Notre décision d'aller au Tribunal Administratif, que nous savions clivante, n'a pas été prise par volonté de nuire, bien au contraire : nous avons, comme toujours, à cœur le bien être des agents du conseil départemental, qui n'auraient pu tous bénéficier du CIA au vu des critères abscons et discriminants l'encadrant.

Justice nous a donc donné raison, et condamne le département de la Haute-Vienne à revoir sa copie sur le CIA, sans rétroactivité. Nous espérons que les organisations syndicales seront cette fois-ci entendues quant aux modalités d'attributions de cette prime, qui ne sauraient être discriminantes ou excluantes.

À la CGT, nous ne sommes jamais dans la posture, mais dans la revendication. Nous avons toujours eu à cœur de participer à chaque groupe de travail pour être force de propositions, à contre-proposer d'autres solutions lorsque celles qui nous sont présentées nous semblent particulièrement au désavantage des agents, voir discriminantes dans le cas présent.

Si le Président et les élus du Département sont incapables de se remettre en question, et de sortir de la posture dans laquelle ils se sont enfermés depuis cet évènement, de reprendre un dialogue social loyal, apaisé et respectueux des organisations syndicales représentatives des agents qui nous ont élus pour les défendre et les représenter, nous prendrons acte, et prendrons toutes les mesures nécessaires à la défense des intérêts collectifs des travailleurs.euse.s du Conseil Départemental de la Haute-Vienne.

Extraits du jugement

« Si, pour apprécier la manière de servir de ses agents, le département de la Haute-Vienne était libre de tenir compte d'un critère d'assiduité, de telles modalités, qui rendent ce critère prépondérant et sont susceptibles de conduire à une suppression intégrale du CIA pour des agents ayant été absents pour des motifs légitimes, mais ayant pu néanmoins exercer leurs fonctions pendant une partie de l'année et faire ainsi la preuve de leur engagement professionnel et de leur manière de servir, sont entachées d'une erreur manifeste d'appréciation. »

« La délibération du 3 février 2023 de la commission permanente du conseil départemental de la Haute-Vienne est annulée en tant qu'elle porte sur les modalités d'attribution du complément indemnitaire annuel. Cette annulation prend effet au 31 août 2026. »

L'administration va-elle faire appel ?

La collectivité a un délai de deux mois pour faire appel du jugement du Tribunal administratif.

Il nous semble que faire appel ne serait qu'une façon de jouer la montre et de refuser aux agents le versement du CIA.

Nous espérons que la collectivité saura reconnaître son erreur et prendre ses responsabilités, sans trahir une nouvelle fois ses agents.

Notre position est claire : la CGT sera toujours du côté des agents.

La justice nous a donné raison !