



RIFSEEP : nouveau régime indemnitaire

**La bataille ne fait que commencer
Vos élus n'ont pas siégé en CT de ce mardi 1^{er} octobre 2019.
Après une déclaration, ils ont quitté la séance.**

Parce que nos RI ne sont pas à la hauteur du travail fournis par les agents et comparés aux collectivités voisines.

Parce que les écarts entre les catégories C et A demeurent inadmissibles.

Parce que depuis 2 ans on nous balade en groupe de travail sans jamais nous donner d'éléments fiables et sans prendre en compte les propositions des élus du personnel.

Parce que Madame Bochaton, que nous avons rencontrée fin août, n'a pas daigné donner réponse aux revendications précises que nous avons posées (voir au verso).

Parce que notre département riche se vante d'un classement triple A, par une agence de notation, peut largement mieux faire.

Aujourd'hui l'administration nous met devant le fait accompli avec un rapport ficelé dont nous découvrons la teneur, seulement 2 semaines avant le CT, qui n'apporte aucune réponse aux revendications des représentants du personnel.

**Vos élues-élus demandent une rencontre urgente avec Messieurs
Gaymard et Bouvard**

**Tant qu'elle n'aura pas eu lieu, nous nous refusons à siéger à
nouveau**

Préparez-vous à manifester devant le château à cette occasion, dès que nous aurons la date. Notre combat est aussi et surtout le vôtre.



Rappel du contexte :

Le groupe de travail a commencé en mars 2017, l'inter syndicale avait demandé à travailler rapidement sur la distribution du RI alors que l'administration voulait travailler prioritairement sur la cotation des postes. Cela fait 2 ans que ce groupe travaille sur la cotation. Une proposition de distribution sur la catégorie C a été abordée une seule fois mais la proposition complète a été abordée seulement au printemps 2019.

Nos demandes :

- Une évolution du RI sous condition d'évaluations positives pendant 4 ans : INADMISSIBLE !
Ne pas attendre l'entretien professionnel pour signaler à l'agent ses points de faiblesse ou d'éventuelles difficultés professionnelles rencontrées par ce dernier.
En cas de non augmentation du RI, un rapport explicite doit être fait par l'encadrement.
- Relever le montant des seuils mini pour que notre collectivité soit réellement attractive.
Relever le montant des seuils mini pour réduire l'écart important avec le montant maxi afin d'éviter l'attribution d'un RI à la carte comme c'est souvent le cas actuellement.
- Attribution du nouveau RIFSEEP à tous les agents du Département, sauf ceux ayant commis des fautes graves ou avertissements répétés.
- Une clause de revoyure de ce nouveau régime indemnitaire dans 4 ans.
- Pour les exclusions maladies, revenir sur les 5 jours de carence, si les arrêts maladie augmentent, nous serons ouverts pour les ré-augmenter au bout des 4 ans, puisqu'il y aura une clause de revoyure pour ce RI.
- Ne plus recruter d'agents de catégorie C sur un poste B et également de catégorie B sur un poste de A, le dispositif ne permettant pas l'attribution d'un RI plus important, dans ces situations.
- Attribution du nouveau RIFSEEP avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2020.