

La lettre de l'UNSA

**Un syndicat
qui informe**

**Un syndicat
responsable**

Un syndicat utile

Syndicat UNSA du Conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté

www.unsa-crbfc.eu contact@unsa-crbfc.eu 5 novembre 2019 - n°28

DOSSIER #PAGES 2,3 ET 4

Modifications des primes à la
Région, l'UNSA vous informe !

#syndicatUtile #syndicatUNSA

ADHÉRER

Soutenez l'UNSA en
adhérant : - **66 %** de
crédit d'impôt ou de
déduction fiscale



Suivez
toute
l'actualité
du Conseil
régional
avec l'UNSA,
le syndicat utile
et efficace
au service des
agents de la Région !

**TÉLÉCHARGER L'APPLICATION
SUR ANDROID GOOGLE PLAY**



**NEGOCIATIONS
DE NOUVELLES PRIMES POUR LES AGENTS
LES NOUVELLES PROPOSITIONS DE
L'ADMINISTRATION
SITUATION AU 5 NOVEMBRE**

L'INFO DU MOIS #11

GIPA 2019

L'UNSA a demandé à l'administration de bien vouloir assurer le versement de la prime GIPA 2019* aux agents éligibles avant la fin d'année. **Réponse favorable. Versement sur le salaire de novembre (ou décembre maximum).**

Calcul de vos droits : ici
<http://bit.ly/GIPA2019>

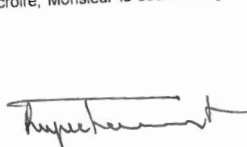
Monsieur le secrétaire général,

J'accuse réception de votre courrier du 15 octobre 2019 concernant le versement de la GIPA au titre de l'année 2019.

J'ai le plaisir de vous indiquer que cette aide sera bien versée aux agents concernés d'ici la fin de l'année 2019.

Je vous prie de croire, Monsieur le secrétaire général, en l'assurance de ma considération distinguée.

Pour la présidente du conseil régional
Le directeur général des services


Grés DA COSTA

*Le dispositif de GIPA vise à compenser la perte de pouvoir d'achat d'un agent public sur une période de référence donnée. Le cas le plus fréquent est un agent en plafond de grille indiciaire (dernier échelon) et qui se retrouve avec un salaire gelé et donc pénalisé par une baisse de son pouvoir d'achat.

#SYNDICATUTILE #SYNDICATUNSA



L'UNSA revendique, l'UNSA propose et l'UNSA obtient !

Création d'un nouveau bloc indemnitaire

Revendication obtenue par l'UNSA qui agit syndicalement pour que les expertises et les technicités des agents soient reconnues !
(réunion du 17/10 avec l'administration)

Hausse des montants proposés

Revendication obtenue par l'UNSA qui refusait les premières simulations de l'administration (réunion du 17/10 avec l'administration + revendications complémentaires à DRH)

Pour mémoire les anciens montants proposés par l'administration :

	Expérience senior confirmée + forte expertise ou compétence rare	Expérience senior confirmée avec niveau de compétences global à maîtrise ou compétence rare	Expérience junior débutante + forte expertise ou compétence rare	Expérience junior débutante avec niveau de compétences global à maîtrise ou compétence rare
SA1	+ 38 €	+ 29 €	+ 21 €	+ 13 €
SA2	+ 38 €	+ 29 €	+ 21 €	+ 13 €
SA3	+ 38 €	+ 29 €	+ 21 €	+ 13 €
SA4	+ 38 €	+ 29 €	+ 21 €	+ 13 €
SA5	+ 38 €	+ 29 €	+ 21 €	+ 13 €
SA6	+ 38 €	+ 29 €	+ 21 €	+ 13 €
SA7	+ 38 €	+ 29 €	+ 21 €	+ 13 €
SA8	+ 38 €	+ 29 €	+ 21 €	+ 13 €
SA9	+ 38 €	+ 29 €	+ 21 €	+ 13 €
SA10	+ 38 €	+ 29 €	+ 21 €	+ 13 €
SA11	+ 38 €	+ 29 €	+ 21 €	+ 13 €
SA12	+ 38 €	+ 29 €	+ 21 €	+ 13 €

AGENTS SIEGES

		IFSE Mensuelle						
		Bloc N°1	NOUVEAU Bloc N°2					
			Prime Technicité, Expertise, Expérience					
FONCTIONS AGENTS SIEGE	Intitulés de groupes	Prime fonction pour l'ensemble des postes (bloc déjà existant et conservé)	Expérience senior confirmée + forte expertise ou compétence rare	Expérience senior confirmée avec niveau de compétences global à maîtrise ou compétence rare	Expérience senior confirmée avec niveau de compétences global à application ou compétence rare	Expérience junior débutante + forte expertise ou compétence rare	Expérience junior débutante avec niveau de compétences global à maîtrise ou compétence rare	Autre situation
DG/DGA	SA1	2 210 €	+ 60 €	+ 50 €	+ 40 €	+ 30 €	+ 20 €	+ 10 €
Directeur	SA2	1 445 €	+ 60 €	+ 50 €	+ 40 €	+ 30 €	+ 20 €	+ 10 €
Directeur Adjoint	SA3	1 105 €	+ 60 €	+ 50 €	+ 40 €	+ 30 €	+ 20 €	+ 10 €
Chef service	SA4	978 €	+ 60 €	+ 50 €	+ 40 €	+ 30 €	+ 20 €	+ 10 €
Responsable d'équipe	SA5	655 €	+ 60 €	+ 50 €	+ 40 €	+ 30 €	+ 20 €	+ 10 €
Chargé mission / expert de catégorie A	SA6	553 €	+ 60 €	+ 50 €	+ 40 €	+ 30 €	+ 20 €	+ 10 €
Responsable d'équipe siège de catégorie B	SA7	470 €	+ 60 €	+ 50 €	+ 40 €	+ 30 €	+ 20 €	+ 10 €
Expert de catégorie B	SA8	460 €	+ 60 €	+ 50 €	+ 40 €	+ 30 €	+ 20 €	+ 10 €
Instructeurs	SA9	435 €	+ 60 €	+ 50 €	+ 40 €	+ 30 €	+ 20 €	+ 10 €
Assistant avec environnement professionnel spécifique ou compétences métiers spécifiques	SA10	390 €	+ 60 €	+ 50 €	+ 40 €	+ 30 €	+ 20 €	+ 10 €
Agent spécialisé	SA11	342 €	+ 60 €	+ 50 €	+ 40 €	+ 30 €	+ 20 €	+ 10 €
Agent d'exécution technique & administrative	SA12	330 €	+ 60 €	+ 50 €	+ 40 €	+ 30 €	+ 20 €	+ 10 €

+ 200 €	+ 150 €	+ 100 €	+ 30 €	+ 20 €
+ 200 €	+ 150 €	+ 100 €	+ 30 €	+ 20 €
+ 150 €	+ 100 €	+ 50 €	+ 30 €	+ 20 €

Nouveau bloc 3 : revendication obtenue par l'UNSA qui agit syndicalement pour valoriser les encadrants avec des directions importantes sur plusieurs sites.

AGENTS LYCEES

IFSE

FONCTIONS AGENTS DES LYCEES	Intitulés de groupes	IFSE mensuelle fixe
Responsable d'équipe lycée de plus de 20 agents	E1	503 €
Responsable équipe 10 à 20	E2	418 €
Responsable équipe 2 à 9	E3	387 €
Agent spécialisé	E4	342 €
Agent d'exécution technique & administrative	E5	330 €

Agent contractuel lycées	180 €
--------------------------	-------

180 € par mois pour les contractuels des lycées (contre 165 € aujourd'hui) mais les agents ne seront pas éligibles au CIA en juin de l'année suivante (juin N+1).



Pour les agents des lycées qui ne sont pas encadrants, il n'est pas proposé de formulaire d'attribution car la prime sera fixe.



Pour les agents des sièges qui ne sont pas encadrants et de catégorie A, il n'est pas proposé de formulaire d'attribution car la prime sera fixe.

Minimum 300 €
Maximum 300 €



L'UNSA ne se satisfait pas du montant identique pour tous les agents sans comparaison des spécialités, anciennetés, technicités et valeurs professionnelles...

Revendication obtenue par l'UNSA qui agit syndicalement depuis le début pour obtenir un CIA pour tous.

Revendication obtenue par l'UNSA qui contestait* la baisse du CIA pour les agents avec un maintien de salaire. Tous les agents auront au moins 300 €.

* Le tribunal est saisi par l'UNSA sur ce point.



Pour les encadrants des lycées, formulaire d'attribution avec critères.

FONCTIONS AGENTS DES LYCEES	Intitulés de groupes
Responsable d'équipe lycée de plus de 20 agents	E1
Responsable équipe 10 à 20	E2
Responsable équipe 2 à 9	E3

CIA	
Mini	Maxi
300 €	1 540 €
300 €	692 €
300 €	644 €

692 € au lieu de 592 €

644 € au lieu de 544 €

Pour les encadrants et les catégories A des sièges, formulaire d'attribution avec critères.

FONCTIONS AGENTS DES SIEGES	Intitulés de groupes
DG/DGA	SA1
Directeur	SA2
Directeur Adjoint	SA3
Chef service	SA4
Responsable d'équipe	SA5
Chargé mission / expert de catégorie A	SA6
Responsable d'équipe siège de catégorie B	SA7

CIA	
Mini	Maxi
300 €	9 360 €
300 €	6 120 €
300 €	4 680 €
300 €	4 140 €
300 €	2 772 €
300 €	2 340 €
300 €	720 €

Contractuels des sièges : revendication obtenue par l'UNSA, les agents qui quittent la région auront bien le CIA l'année suivante même s'ils ne sont plus en poste au Conseil régional (proratisation).

Attention, cette prime CIA peut être de 0 € en cas d'alerte conséquente de l'établissement sur la manière de servir de l'agent et après validation de cette non-attribution en commission d'harmonisation.

NOTES /// Attention négociations en cours. Les informations présentées dans cette lettre de l'UNSA ne sont pas validées et votées par les élus du Conseil régional. Elles ne conviennent pas totalement à l'UNSA même s'il y a bien des avancées pour les agents. Si ces modifications vous conviennent ou si vous voulez des changements, c'est le moment de contacter l'UNSA. Les prochaines échéances sont les suivantes : comité technique du 14 novembre et délibération en assemblée de décembre 2019 (pour application au 1er janvier 2020).

100 % CIA

ENCADRANTS DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

CRITERES / EVALUATION	AU-DELA DU NIVEAU ATTENDU (10%)	CONFORME AU NIVEAU ATTENDU (7%)	A DEVELOPPER (4.5%)	INSUFFISANT (2.5%)
Aptitudes à l'encadrement - animation d'équipe	Très impliqué au sein de son collectif, en appui direct de tous les collaborateurs de son unité, excellentes aptitudes à l'encadrement	Bonnes aptitudes managériales, présence significative au sein de son collectif	Marge de progression en matière d'animation d'équipe au quotidien et au service des projets	insuffisantes
Aptitudes à l'encadrement - capacités d'organisation pilotage	Excellentes aptitudes en matière de pilotage et d'organisation et d'optimisation en vue d'atteindre un résultat	Bonnes aptitudes organisationnelles, assurer le bon emploi des moyens alloués et d'évaluation d'une activité	A développer car conduite d'activités simples en vue d'atteindre les objectifs	insuffisantes
Aptitudes à l'encadrement - aptitudes à la prise de décision	Prendre des décisions complexes en l'absence de règles ou de procédures Elaborer des solutions aux problèmes en évaluant les risques et les répercussions	Prendre des décisions en appliquant des directives	Aptitudes à l'encadrement - aptitudes à la prise de décision	Prendre des décisions complexes en l'absence de règles ou de procédures Elaborer des solutions aux problèmes en évaluant les risques et les répercussions
Compétences professionnelles et techniques	expertise	maîtrise	application	notions
Résultats professionnels individuels et collectifs de l'année	objectifs individuels et collectifs pleinement atteints	objectifs individuels et collectifs majoritairement atteints	objectifs individuels et collectifs partiellement atteints	Objectifs individuels et collectifs non atteints
Conscience professionnelle	excellente	bonne	moyenne	à améliorer
Initiative	esprit dynamique et prise d'initiative régulière	prend quelques initiatives	prend rarement des initiatives	ni aucune initiative
Qualité de travail	Excellente	Bonne	Moyenne	Insuffisante
Sens du travail en équipe	excellent	bon	moyen	insuffisant
TOTAUX	%	%	%	%
TOTAL GENERAL				%

90%

ENCADRANTS DES SIEGES ET PERSONNELS DU SIEGE A

CRITERES	AU-DELA DU NIVEAU ATTENDU (10%)	CONFORME AU NIVEAU ATTENDU (7%)	A DEVELOPPER (4.5%)	INSUFFISANT (2.5%)
Aptitudes à l'encadrement - animation d'équipe	Très impliqué au sein de son collectif, en appui direct de tous les collaborateurs de son unité, disponibilité et qualité d'animation remarquables et décisives pour l'atteinte des objectifs	Bonnes aptitudes managériales, présence significative au sein de son collectif	Marge de progression en matière d'animation d'équipe au quotidien et au service des projets	insuffisantes
Aptitudes à l'encadrement - capacités d'organisation pilotage	Excellentes aptitudes en matière de pilotage et d'organisation, capacité d'optimisation des méthodes et ressources dans un souci de performance	Bonnes aptitudes organisationnelles, assurer le bon emploi des moyens alloués et d'évaluation d'une activité, aptitude avérée à conduire une stratégie	A développer car conduite d'activités simples en vue d'atteindre les objectifs	insuffisantes
Aptitudes à l'encadrement - aptitudes à la prise de décision	Prendre des décisions complexes en l'absence de règles ou de procédures Elaborer des solutions aux problèmes complexes en évaluant les risques et les répercussions	Prendre des décisions en appliquant des directives Evaluer les risques	Prendre des décisions simples et faire remonter les situations plus complexes pour validation à un niveau hiérarchique supérieur de manière régulière	Absence de prise de décisions simples
Compétences professionnelles et techniques liées au métier	expertise	maîtrise	application	notions
Résultats professionnels individuels et collectifs de l'année et degré d'implication dans la performance collective de la collectivité et de la direction	objectifs pleinement atteints et excellente implication dans la performance collective	objectifs majoritairement atteints et forte implication dans la performance collective	objectifs partiellement atteints et faible implication dans la performance collective	objectifs non atteints et absence d'implication dans la performance collective
Conscience professionnelle - rigueur	Excellente - grande rigueur	Bonne - rigoureuse	Moyenne - rigueur à améliorer	à améliorer - rigueur insuffisante
Qualité de travail	excellente	bonne	moyenne	insuffisante
Aptitudes comportementales	excellentes aptitudes, grand sens du service public, forte implication dans les fonctions	bonnes aptitudes, assidû et impliqué dans l'exercice de ses missions	aptitudes moyennes, peu impliqué dans l'exercice de ses missions	insuffisantes
Aptitudes à la communication	excellentes aptitudes à la communication	bon communicant	aptitudes moyennes, peut s'améliorer	insuffisantes
TOTAUX	%	%	%	%
TOTAL GENERAL				%

10%

Critère supplémentaire : fonction complémentaire (hors fiche de poste) (10%) : Référent / Jury de tests / Intérim (remplacement de manière complète plus de 2 mois) / Chef d'un projet régional