Quel régime indemnitaire (RIFSEEP) à la Région Bretagne en 2020 ?

Constat et analyse de l'Intersyndicale sur les propositions faites par la Collectivité

- Des écarts de primes pouvant aller de 1 à 13 :

- **Les agent.e.s du service général dans les lycées (330 €)**
- **La Direction générale des services (plafond de 4 165 €)**

- Aucune indexation des primes sur le coût de la vie

- Aucune augmentation avec l'expérience acquise

- Disparition de l'augmentation des primes liée au changement de grade

- Des interrogations sur l'application des critères de modulation

- Pas d'équité entre les agent.e.s des lycées et les agent.e.s des services :

- **Agent.e de service général dans les lycées : 330 €**
  Métier de catégorie C dans les services : 351 €
- **Valorisation des primes pour les encadrant.e.s dans les lycées et chef.fe d'équipe dans les Voies navigables et les Ports,**
  MAIS des seuils d'encadrement très différents :
  - **Encadrant.e lycée : seuils de 10 agent.e.s et 30 agent.e.s - modulation de 20 € par seuil**
  - **Chef.fe de service : seuil de 5 agent.e.s - modulation de 200 € - et seuil de 20 agent.e.s - modulation de 300 €**

- La collectivité chiffre à 1,3 M€ son « effort » d'ici à juillet 2021 :

- **Soit 0,08 % du budget 2019 de la collectivité**
- **Soit 0,8 % de la masse salariale**

- Une augmentation de 20 € bruts pour les postes fléchés catégorie C , sans encadrement - 77 % des agents de la collectivité, reportée à juillet 2021 POURQUOI AUSSI TARD ?

- Mais de futures dépenses en moins :

- **20 % des agents atteignant l'âge de départ à la retraite dans les 5 ans**
- **Disparition de l'augmentation du régime indemnitaire avec les avancements de grade**

Les revendications des organisations syndicales : Un système équitable et transparent

- Revalorisation, pour tous.tes, du régime indemnitaire et de manière plus significative pour les plus bas revenus

- Indexation de l'IFSE pour garantir le pouvoir d'achat

- Équité de traitement entre :

- **Les agent.e.s des lycées et des services**
- **Les encadrant.e.s avec des montants identiques selon le nombre d'agent.e.s encadré.e.s**

- Modulation supplémentaire des primes pour tenir compte de l'expérience de l'agent.e

- Modulation supplémentaire pour valoriser des sujétions et activités complémentaires - exemples : assistant.e de prévention, horaires décalés imposés