

Battesti Aurélien

De: 68 Informations Syndicale CD68 FO
Envoyé: lundi 30 novembre 2020 15:46
À: 68 Diffusion générale
Cc: contact@fodpt68.fr
Objet: #FLASH Newsletter syndicale FO - Novembre 2020 - Décryptage des négociations
#CeA et condamnations du CD68 par le TA !
Pièces jointes: 20201118-CeA-Décryptage-FO-BilanNegociations.pdf; FOCeA-BulletinAdhesion2021.pdf

Importance: Haute

Cette boîte mail n'accepte pas de message. Pour toute information, merci de contacter le syndicat à l'adresse suivante contact@fodpt68.fr



N°8

Novembre 2020

EDITO

Cher-e-s collègues,

Au cours des deux derniers mois, le **syndicat FO** s'est fortement impliqué dans les négociations entourant la création de la CeA et s'est montré incontestablement **le plus mobilisé** pour défendre avec détermination les intérêts des agents haut-rhinois et bas-rhinois.

Même si le résultat n'est pas entièrement satisfaisant, **loin s'en faut**, l'accord qui a été trouvé et auquel FO a majoritairement contribué, contient des **avancées notables** pour la plupart des agents (mises en œuvre dès le 1^{er} janvier 2021) ainsi que des **engagements qui devront se concrétiser très rapidement**. Nous saluons les premiers efforts faits par les élus et l'administration. FO est fier d'avoir **co-construit cet accord** et d'avoir souvent **su rassembler, autour de ses propres revendications**, les autres organisations syndicales représentatives du 67 et 68.

Pourtant très silencieuses lors des réunions de négociations, certaines d'entre elles n'hésitent pourtant pas, au travers de leurs dernières communications, à s'attribuer des revendications ou avancées (indemnisation télétravail sur barème Ursaaf, contrat prévoyance en 2022 négocié à l'échelle de la CeA...) ... **qu'elles n'ont pas**



Christophe ODERMATT
Secrétaire général
(FOdpt68)

portées. De telles pratiques ne sont pas celles de FO et c'est en cela notamment, qu'il **existe de véritables différences entre les organisations syndicales !**

Vous trouverez dans cette newsletter un décryptage du protocole d'accord issu des négociations, que nous avons voulu le plus **compréhensible** pour toutes et tous. **Rapide à lire**, il comporte 3 parties distinctes :

1. **Les avancées**
2. **Les engagements**
3. **Les incertitudes**

Indépendamment de cet accord, la création de la CeA va nécessairement avoir des impacts importants sur les organisations et le fonctionnement des services. Nous invitons vivement les deux administrations à présenter, **dans les plus brefs délais**, les organigrammes cibles aux organisations syndicales représentatives qui n'ont, pour l'heure, pas été concertées. D'autant que **des tensions se font déjà sentir dans certains services...**

Par ailleurs, certain-e-s d'entre vous ont pu entendre les propos pour le moins maladroits tenus par l'un ou l'autre conseiller départemental et dont le projet politique pour la CeA **se résume à faire des économies de fonctionnement sur le dos des personnels.** D'ores et déjà, FO annonce qu'il s'opposera, le plus fermement possible et par tous les moyens, à une telle position, qui n'a pas pour objectif d'améliorer le service public rendu à l'utilisateur !

Enfin, à la lecture des autres actualités ci-dessous, vous pourrez notamment prendre connaissance des **récentes condamnations** prononcées par le tribunal administratif de Strasbourg à l'encontre du département du Haut-Rhin, par moment **peu respectueux** des droits de certains agents (contractuels et déchargés syndicaux).

En attendant le 1^{er} janvier 2021, nos équipes haut-rhinoises et bas-rhinoises continuent d'unir leurs efforts pour défendre vos intérêts et construire les fondations du nouveau **syndicat FOCeA, 1^{er} syndicat de la Collectivité européenne d'Alsace.**

Restez vigilants, prenez soin de vous.



18 novembre 2020

EXCLUSIF - CeA : Protocole d'accord – Ce qu'il faut en retenir : Le décryptage de FODpt68 !

Les syndicats **FODpt68** et **FODpt67** ont décidé, sur proposition de leur conseils syndicaux respectifs, d'**apposer leur signature sur le protocole d'accord CeA.** Bien qu'imparfait, nous avons considéré que ce protocole contenait des **avancées notables** pour les personnels haut-rhinois et bas-rhinois, ainsi que **des**

engagements pour l'avenir. Il s'agit d'une première étape qui en appelle d'autres dès le début 2021.

Vous trouverez dans le document ci-joint un **décryptage** ([lien ICI](#)).

D'ores et déjà et pour répondre à des inquiétudes légitimes de la part de collègues, nous vous informons que **la prime de fin d'année demeure**. Nous sommes également parvenus à obtenir **une honorable compensation pour les congés d'ancienneté** dans le cadre des négociations spécifiques haut-rhinoises. Cette compensation, loin d'être acquise, a été le fruit d'un **compromis initié par FO**. A notre demande, **elle s'étendra également aux agents des collègues**. Vous en trouverez le principe dans le document joint. Nous aurions bien évidemment préféré conserver les congés d'ancienneté tels qu'ils existaient mais la réglementation ne le permettait pas.

En tout état de cause, **FORCE OUVRIERE continuera à peser sur les prochaines négociations** pour que la situation des agents bas-rhinois et haut-rhinois s'améliore davantage et que les incertitudes qui persistent soient rapidement dissipées.

FO a fait le JOB ... et va continuer !

Au regard des discussions et réunions de négociation qui se sont tenues avec les administrations au cours des dernières semaines, il ne fait aucun doute que **le poids d'une organisation syndicale majoritaire telle que la nôtre a nécessairement eu une influence sur le résultat obtenu !**

Bien évidemment, **si vous avez des questions**, nous vous invitons à **nous contacter** de préférence par mail adressé à contact@fodpt68.fr ou à défaut par téléphone au **07 82 70 14 53**.

Comment remercier l'équipe FO ?



Simplement en devenant ADHERENT !



23 novembre 2020



Agents des routes : FOdpt68 obtient la demi-journée de RTT supplémentaire au titre de la 53ème semaine (2020)

Par **courrier** en date du 23 septembre dernier, le syndicat FO des personnels du Département du Haut-Rhin est intervenu auprès du Président Rémy WITH, à la faveur des agents de la Direction des Routes **soumis au règlement dérogatoire dit « Exploitation »**.

Celui-ci prévoit en effet que les agents des centres routiers et du Service appui routes et matériel **bénéficient automatiquement d'une demi journée de repos (RTT) par semaine calendaire** compte tenu de leurs modalités spécifiques de travail.

L'année 2020 comportant 53 semaines, ils n'ont pourtant été crédités que de 26 jours de RTT et non 26,5 jours (53/2) pour 2020.

A l'occasion du Comité technique du 8 octobre 2020, **une réponse favorable** nous a été apportée. Ainsi, **les agents concernés bénéficieront d'une demi-journée supplémentaire à prendre avant la fin de l'année.**

FOdpt68 veille !

FOCeA veillera ... très bientôt !

Près d'un mois et demi après cette annonce, **l'information n'a visiblement pas été portée à la connaissance des agents** de la Direction des Routes. Sachant que l'application India sera prochainement indisponible jusqu'à la fin de l'année, nous invitons par conséquent les agents soumis à ce règlement du temps travail spécifique **à questionner sans tarder leur hiérarchie pour connaître les modalités d'application.**



3 novembre 2020



JUSTICE – Le CD68 condamné pour prolongation abusive des préavis de démission des agents contractuels !

Il y a un peu plus de 2 ans, le syndicat FOdpt68 a décidé de saisir la Justice administrative pour un litige récurrent l'opposant au département du Haut-Rhin. Celui-ci portait sur le **non respect du préavis de démission des agents contractuels** et le **refus d'indemnisation des congés non pris** ([relire ICI](#)).

En effet, la **Collectivité** prolongeait quasi-systématiquement la **durée réglementaire du préavis des agents contractuels démissionnaires en y ajoutant les congés et RTT restant à prendre**. Si l'agent voulait absolument partir au terme normal du préavis, il devait **renoncer au bénéfice de ses congés**. Prétextant l'absence de texte réglementaire, le **département du Haut-Rhin refusait de lui verser une indemnité compensatrice pour congés non pris**.

Nous demandons pour notre part que **la durée du préavis soit strictement respectée** par le département du Haut-Rhin et que **les congés puissent y être intégrés ou, à défaut, être indemnisés**.

Dans son remarquable jugement (ICI) en date du 8 octobre dernier, le **Tribunal Administratif a donné entière satisfaction à la position défendue par FORCE OUVRIERE et a condamné les pratiques du Département du Haut-Rhin, jugées illégales et contraires à la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne.**

Ainsi le juge a dégagé les principes suivants, lesquels constituent une **jurisprudence transposable à l'ensemble des contractuels de la Fonction Publique :**

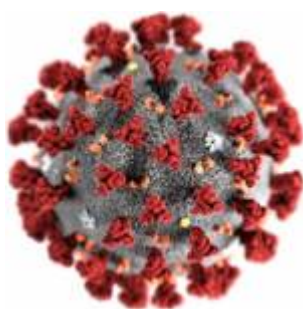
- Le préavis de démission d'un agent contractuel est fixe et ne peut être allongé pour quelque raison que ce soit.
- Un agent contractuel peut parfaitement bénéficier de ses congés à l'intérieur du préavis.
- Un agent contractuel démissionnaire qui serait empêché, pour des nécessités de service, de bénéficier de ses congés annuels pendant la durée de son préavis a droit à une indemnité compensatrice.
- L'article 5 décret 88-145 relatif aux contractuels est contraire au droit européen dans la mesure où il ne prévoit pas une indemnité compensatrice de congés non pris (impossibilité de les prendre) en cas de démission.

Cette décision constitue une **indiscutable avancée pour les droits des agents contractuels du Département du Haut-Rhin**, et plus généralement des 3 fonctions publiques. Elle a été obtenue grâce à la détermination de FODpt68 à défendre les intérêts de tous les agents, y compris des contractuels.

Nos collègues contractuels pourront dorénavant **quitter le CD68 sans subir de pression particulière** et pourront s'engager auprès d'un nouvel employeur de manière ferme.

Vous êtes un agent contractuel (CDD ou CDI) et avez des questions sur vos droits ?

Contactez-nous : contact@fodpt68.fr / 07 82 70 14 53



30 octobre 2020

Covid19 – Mise en oeuvre du nouveau protocole sanitaire au CD68 : Les règles à respecter !

Comme nous le redoutions, la situation sanitaire est devenue en quelques jours **difficilement contrôlable** au sein de notre pays, ce qui a conduit le gouvernement à imposer **un re-confinement « adapté »** dont personne ne peut dire, pour l'heure, s'il sera efficace et donc suffisant... : l'enjeu fondamental est avant tout de

préserver l'Hôpital, au bord de l'implosion, du fait notamment des nombreuses réformes successives qui l'ont mis à mal.

Compte tenu de l'urgence, **un Comité de pilotage (COPIL) de re-confinement** s'est tenu ce matin au Conseil départemental du Haut-Rhin en vue de décliner, pour les agents et les services de la Collectivité, **les modalités de mise en oeuvre du nouveau protocole national sanitaire**. Les représentants FORCE OUVRIERE, y ont tenu toute leur place et ont remonté, auprès de l'Administration, les premiers questionnements et inquiétudes qui nous étaient déjà parvenues de la part des collègues dès hier.

Les grands principes à retenir sont les suivants :

1. **Le Service public doit continuer à être assuré notamment à l'égard des usagers les plus fragiles.**
2. **Le TÉLÉTRAVAIL total ou partiel redevient la REGLE pour toutes les activités télé-travaillables.**
3. **Le TEMPS DE PRESENCE SUR SITE doit être réduit au MAXIMUM pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail.**
4. **Les agents dont les missions ne sont pas télé-travaillables doivent travailler en présentiel.**

Toutefois, ceux-ci peuvent être placés **en autorisation spéciale d'absence** pour l'un des cas suivants, lorsque le télétravail n'est pas possible :

- **les personnes identifiées comme cas contact**
- **le parent devant assurer la garde de son enfant de moins de 16 ans** en raison de la fermeture de leur crèche, école ou collège, ou encore lorsque son enfant est identifié comme cas contact
- **les personnes considérées comme vulnérables.** A cet effet, nous vous informons que notre sollicitation visant à revenir à la prise en compte des 11 pathologies initiales (**lire ICI**) a été logiquement acceptée par l'Administration.

Par ailleurs, la règle d'un agent maximum par bureau est maintenue **MAIS cela ne doit pas conduire à ce que TOUS les bureaux soient nécessairement et systématiquement occupés**. Dans le cas où un encadrant imposerait la présence d'un agent par bureau alors que les missions sont télétravaillables, **cela contreviendrait aux obligations imposées par le Gouvernement**.

Les réunions doivent se tenir en visio ou audio-conférence sauf impossibilité dument justifiée. **Une réunion en présentiel doit relever de l'exception.**

Ces nouvelles règles vont être rapidement déclinées dans chacune des directions. **Nous serons extrêmement vigilants quant à leur respect inconditionnel !**

Nous avons également alerté l'Administration sur la nécessité de **renforcer les équipes techniques dans les collèges** afin de **ne pas surcharger davantage les agents exposés...**LIRE LA SUITE ICI****





21 octobre 2020



JUSTICE – Le département du Haut-Rhin condamné pour non respect des droits des permanents syndicaux FO

Comme vous le savez, le syndicat FOdpt68 se montre particulièrement actif pour défendre les intérêts des agents du département du Haut-Rhin y compris, lorsque cela est nécessaire, devant la Justice administrative.

A cet effet, nous vous informons que le **département du Haut-Rhin vient d'être condamné** par le Tribunal Administratif de Strasbourg dans plusieurs affaires **l'opposant directement au syndicat Force Ouvrière ainsi qu'à certains de ces permanents syndicaux (déchargés syndicaux).**

Depuis 2018, plusieurs permanents FO demandaient, en vain, à pouvoir bénéficier des droits liés à leur situation spécifique et expressément prévus par la Loi. Il s'agit de **garanties fondamentales apportées aux agents qui décident de s'engager syndicalement afin qu'ils ne soient pas pénalisés du fait de cet engagement.**

Compte tenu de leur quasi-absence du service, **les permanents FO ne peuvent faire l'objet d'une évaluation professionnelle** mais ont droit, en revanche, à un entretien annuel de suivi **sans appréciation de leur valeur professionnelle ni évaluation de leur qualité professionnelle.** De ce fait, ils ne sont pas éligibles à un avancement de grade par comparaison de leurs mérites avec ceux des autres candidats mais ont droit à passer « à la moyenne », c'est à dire ni avant, ni après, les autres candidats en terme d'ancienneté.

Malgré la Loi, **le département du Haut-Rhin a persisté à soumettre les permanents FO à une évaluation professionnelle annuelle et a systématiquement refusé les entretiens annuels de suivi** qu'ils demandaient. D'ailleurs, les responsables hiérarchiques de ces agents avouaient eux-mêmes être dans l'incapacité de les évaluer.

Par 4 jugements distincts rendus au cours des dernières semaines, **le tribunal administratif de Strasbourg a finalement condamné le département du Haut-Rhin à**

- **Appliquer les garanties prévues par la Loi applicables aux déchargés syndicaux FO**
- **Annuler les comptes-rendus d'entretien professionnel annuel auxquels ont été soumis ces agents déchargés**
- **Annuler les refus d'entretien annuel de suivi demandés par ces agents déchargés**
- **Leur Accorder de manière rétroactive des entretiens annuels de suivi**

En ayant la garantie que les droits de vos représentants syndicaux soient respectés, vous avez également la garantie, à FORCE OUVRIERE, que leur engagement au service de la défense de vos intérêts est **sans compromission !**

Profondément DÉTERMINÉ,

**Toujours INDEPENDANT,
FORCE OUVRIÈRE ne lâche rien ni personne !**

- [Jugement du Tribunal Administratif de Strasbourg du 24/09/2020 FOdpt68 c/département du Haut-Rhin \(**A LIRE ICI**\)](#)



15 octobre 2020

CAP avancements 2020 : des pratiques lamentables !!

Dans une précédente actu ([lire ICI](#)), nous vous avons informé des différentes étapes qui doivent aboutir à l'établissement des tableaux d'avancement et des listes d'aptitudes au titre de l'année 2020 pour les personnels du département du Haut-Rhin.

Dans ce cadre précis, les représentants du personnel siégeant en CAP A, B et C ont été invités à venir consulter les fiches d'évaluation des agents éligibles à un avancement ou à une promotion de grade lors de séances organisées par l'Administration. **Seuls les représentants FOdpt68 se sont prêtés à l'exercice** et ont ainsi pu **établir des propositions construites qu'ils ont présentées lors de la pré-CAP** qui s'est tenue le 9 octobre dernier.

Les propositions de l'administration ont été débattues lors de la pré-CAP et **un accord a été trouvé sur un bon nombre de candidatures concordantes avec celles de FORCE OUVRIERE**. D'autres situations sont encore à affiner et nous espérons vivement que l'argumentation développée lors des pré-CAP par nos représentants permettra, in fine, de convaincre l'Administration et les élus. **A noter que seuls les représentants FO étaient présents pour la pré-CAP C et la pré-CAP B**, les représentants des autres organisations syndicales ne s'étant pas présentés.

Par ailleurs, nous avons été alertés par plusieurs agents notamment de catégorie A et B qui ont reçu, **après les pré-CAP**, un mail émanant de l'UNSA 67/68 leur proposant d'intervenir pour leur déroulé de carrière selon les termes suivants :

*« Vous êtes promouvable au grade de ... L'UNSA vous propose de venir en soutien de votre déroulé de carrière. En êtes-vous d'accord ? Dans l'affirmative, nous vous remercions de nous transmettre votre dernière évaluation qui **nous servira de base à notre intervention.** »*

Alors que les projets de tableaux d'avancement ont été, en très grande partie, finalisés compte tenu des débats en pré-CAP, nous ne voyons pas comment cette organisation syndicale peut décemment laisser croire aux agents promouvables qu'elle va faire une intervention pour plaider en leur faveur, sachant par ailleurs qu'elle ne dispose d'**aucun représentant en CAP C ni en CAP A** et que **son unique représentant siégeant en CAP B était absent** de la pré-CAP B.

A supposer que le mail de cette organisation syndicale ait été envoyé à tous les agents promouvables, 100% des agents qui seront promus cette année pourraient ainsi croire que cette organisation syndicale y a fortement contribué....

**FORCE OUVRIERE condamne ces pratiques
plus que douteuses dont la finalité n'échappera à personne.**

Nous laissons à chacun et à chacune le soin de se faire ainsi sa propre opinion !

Depuis de nombreuses années, **vous soutenez massivement FORCE OUVRIERE** et nous vous en remercions. Toute notre équipe est d'ailleurs actuellement **très fortement mobilisée** dans le cadre des négociations CeA pour défendre âprement vos intérêts

La confiance se mérite, elle ne s'achète pas !



11 septembre 2020



Négociations CeA : L'alignement par le haut de nouveau au goût du jour ou un simple trompe l'oeil ?

A la suite de sa récente élection, le nouveau Président du Conseil départemental du Haut-Rhin, **Rémy WITH a souhaité rencontrer le syndicat FOdpt68** à l'occasion d'une réunion qui s'est tenue le mardi 8 septembre dernier, quelques jours avant que les négociations CeA relatives à la situation des agents du Haut-Rhin et du Bas-Rhin ne commencent officiellement.

Au cours de cette franche rencontre, nous avons eu l'agréable surprise d'entendre à nouveau des mots prononcés il y a bien longtemps **mais disparus aussi vite** du vocabulaire de nos élus. Ainsi, **Rémy WITH nous a annoncé s'engager pour un alignement par le haut pour les agents**, répondant ainsi à une revendication forte de FO :

Le meilleur des deux collectivités pour les agents

La première des réunions de négociation s'est tenue **ce jeudi 10 septembre** en présence des organisations syndicales représentatives au sein des deux départements : **FOdpt68, Fodpt67, CGT67, Fafpt68, CFDT67 et CFTC67**, l'UNSA67 ne s'étant pas présentée **...LIRE LA SUITE ICI**





- 4 décembre 2020 : **Covid19** – Comité de pilotage
- 7 décembre 2020 : **CHSCT** (suivi du document unique, mise à jour du guide sanitaire lié au Covid-19, rapports annuels Médecines de prévention, ...)
- 15 décembre 2020 : **CAP** (examen de situations administratives) – A CONFIRMER
- 1 janvier 2021 : **CeA** – Création de la nouvelle collectivité et du **syndicat FOCeA**



QUI SOMMES-NOUS ?

FO est la **première** des 6 organisations syndicales présentes au sein du Conseil départemental du Haut-Rhin, après avoir recueilli près de 70% des voix lors des dernières élections professionnelles.

FO s'appuie sur l'expérience continue de permanents syndicaux engagés à votre service et d'un conseil syndical fort de 42 agent-e-s provenant de multiples services et directions.

CONSULTEZ la liste complète de vos contacts FODpt68

EN SAVOIR +



DÉFENDEZ VOS DROITS, REJOIGNEZ-NOUS !

Notre actuelle Collectivité est à l'aube d'un tournant majeur de son histoire car elle va disparaître dès le 1er janvier 2021 pour **être absorbée par la Collectivité européenne d'Alsace**. De profonds changements sont à prévoir à court et moyen terme et ceux-ci auront sans aucun doute des **impacts sur les conditions de travail, sur les rémunérations et sur le déroulement de carrière** de la plupart des agents.

Il est donc primordial que chacun et chacune puisse être défendu par une organisation syndicale puissante, déterminée et en capacité de négocier avec l'Administration. A cet effet, **votre soutien nous est donc plus indispensable que jamais**.

N'hésitez plus, ADHÉREZ à FOCeA !

EN SAVOIR +



- [N°1 - Novembre 2019](#)
- [N°2 - Janvier 2020](#)
- [N°3 – Février/Mars 2020](#)
- [N°4 – Avril 2020](#)
- [N°5 – Mai 2020](#)
- [N°6 – Juin 2020](#)
- [N°7 – Août 2020](#)



N'attendez pas la newsletter mensuelle !

INSCRIVEZ-VOUS aux ACTUS publiées en **temps réel** en suivant ce lien :

www.fodpt68.fr/contact/

VOUS AVEZ UNE QUESTION? VOUS SOUHAITEZ NOUS CONTACTER ?

Veuillez trouver nos **coordonnées complètes**, que ce soit pour un **renseignement individuel**, une **problématique collective**, la nécessité d'organiser une **réunion d'information syndicale** dans votre service / direction, ou toutes autres demandes.

Forts de 10 années d'expérience, **vos représentants FO sont vos meilleurs interlocuteurs.**

Tél : **07 82 70 14 53** - Courriel : **contact@fodpt68.fr**

Courrier :

FOdpt68 - 100 avenue d'Alsace - 68000 COLMAR



Permanence FO Colmar (sur rdv)
Cité administrative de Colmar - bâtiment G
3 Rue Fleischhauer 68000 COLMAR



Permanence FO Mulhouse (sur rdv)
Fil d'Ariane - 2^{ème} étage
17 rue Victor Hugo 68110 ILLZACH



FOdpt68

La liberté d'accepter ou de refuser un message électronique syndical doit pouvoir s'exercer à tout moment. Vous pouvez bloquer la réception des mails émis depuis cette boîte, auquel cas il convient de marquer l'expéditeur comme indésirable. La manipulation inverse est possible depuis les options Outlook Web App.





Syndicat FOdpt67

BILAN NEGOCIATIONS 1^{ère} phase CeA

I – AVANCEES :

En jaune : gains pour les agents du 67 et du 68

En vert : exclusivement pour les agents du 67

En bleu : exclusivement pour les agents du 68

1. Régime indemnitaire - IFSE en montant brut (voir PJ)

- Alignement des montants cibles IFSE C et B sur le plus favorable des deux CD (68)
- Majoration de 20% supplémentaire des montants cibles pour les catégories C (180, 235 et 285€), de 10% pour la catégorie B3 et de 5% pour la catégorie B1 et B2 (300, 405 et 580 €)
- Augmentation du groupe de fonctions A3 à 580 € au lieu de 550€
- Nouveaux classements de certains métiers : Secrétaire médico-sociale en B2, chef de cuisine à plus de 50000 repas annuels en B3 (350 repas jour).

2. Régime indemnitaire - Sujétions en montant brut (voir PJ)

- Remplacement collègue absent : 150 € si absence de 25 jours
- Formateur interne et auditeur interne: 15 € par heure dispensée
- Tuteurs : 40€ par mois
- Chef d'établissement : 80€ par mois au lieu de 40€
- Assistant de prévention : 60€ par mois au lieu de 40€
- Membre d'une équipe de remplacement : 60€ par mois au lieu de 40€
- Responsable de télérestauration : 20€ par mois
- Second de cuisine : 20€ par mois
- Intervention exclusive en 2 x 2 voies : 200€ par mois au lieu de 100€
- Intervention majoritaire en 2 x 2 voies : 75€ par mois
- Surveillance des réseaux routiers : 70€ par mois
- Permis PL : 50€ par mois

Syndicat FOdpt67 - Hôtel du Département Place du Quartier Blanc 67964 STRASBOURG Cedex 9

@ : syndicat.fo@bas-rhin.fr

Syndicat FOdpt68 - 100 avenue d'Alsace - 68000 COLMAR

@ : contact@fodpt68.fr

3. Assistants Familiaux (ASFA)

- Rémunération socle : alignement sur les positions les plus favorables
- Passage de la FAG à 57 heures SMIC
- Prime ancienneté étendue au 68
- Revalorisation des indemnités d'entretien des ASFA avec alignement sur le 67 à compter du 01/11/20

4. Protection Sociale

- Alignement de la participation santé : 30 € par agent + 5 € par enfant à charge au lieu de 12,50€ par mois
- Augmentation de la participation prévoyance (maintien de salaire) : 30€/mois pour les agents du 68 pour tout contrat labellisé souscrit avant le 31/12/20 et pour agents les agents du 67 et futurs agents CeA adhérents au contrat groupe CDG67 (bof-bof)

5. Action Sociale

- Attribution de Tickets Resto aux agents en télétravail dans le 67
- Statu quo en 2021 pour l'action sociale. Maintien ASPAD68, chèque Noel, gratifications médaille et prime retraite pour le 68. Maintien CNAS pour le 67

6. Temps de travail, congés ancienneté, télétravail, compte épargne temps

- Augmentation à 28,5 jours de RTT (dont 4,5 PCD) suite passage à 40h/hebdo
- Attribution automatique des 2 jours de fractionnement
- Modification des plages variables (16h30)
- Facilités horaires pour agent allaitant, pour raisons impérieuses, raison médicales, agents en situation de handicap. Possibilité de déroger aux plages fixes pour consultation médicale.
- Récupération de toutes les HS y compris pour les agents de catégorie A au taux de 1,25
- Récupération TP si formation
- CET : Possibilité par an d'épargner 7 jours de CA, 24 jours de RTT et récupération d'HS
- ASA : alignement vers le meilleur des 2 collectivités
- Compensation financière des jours d'ancienneté pour les agents du 68 sur la base du barème national d'indemnisation des jours CET (C : 75 euros, B : 90 euros, A : 135 euros / jour). **Soit mensuellement : C : 6,50 euros, B : 7,50 euros, A : 11,25 euros. A multiplier par le nombre de jour « d'ancienneté »**

II– ENGAGEMENTS :

1. Poursuite des négociations avec échéancier et thématiques fixés en janvier 2021

2. Régime indemnitaire

- Poursuite alignement sur RI historique CD68 pour agents de catégorie C
- Revalorisation expertise et technicité des agents A4
- Revoir situation des seconds et chefs de cuisine pour tendre vers du B et situation des assistants chefs de service, assistants de direction, et instructeurs administratifs
- Revoir CIA et intégrer la reconnaissance de l'expérience pro (REP)
- Revoir le classement des métiers dans les groupes de fonctions

3. Assistants familiaux (ASFA)

- Instauration du droit de souffler au 01/06/21 (15 jours de véritables CA à prendre).
- Revalorisation des allocations
- Etude à mener sur nombre de jours de congés à attribuer

4. Protection Sociale

- Etude pour contrat groupe prévoyance géré par la CeA (convention de participation) et possible abandon du contrat CDG67. En lien avec les organisations syndicales (OS) représentatives.
- En 2021, maintien du dispositif actuel pour ceux déjà engagés en contrat labellisé. Tous les autres iront sur contrat CDG67 (anciens 68 non couverts et nouveaux CeA)
- Etude en 2022 pour contrat groupe santé. En lien avec OS

5. Action Sociale

- En 2021, les agents bénéficieront de l'action sociale du 67 ou du 68 selon leur lieu d'affectation au 01/01/21.
- Négociation sur devenir de l'adhésion au CNAS à compter du 01/01/22 et préciser l'offre complémentaire dévolue à l'amicale CeA

6. Temps de travail, télétravail et compte épargne temps

- Renégociation les règlements spécifiques en priorité Collèges, Opérateurs gestion du trafic et château HK
- Expérimentation TP annualisé
- Télétravail : Mise à jour des fiches de postes avec missions télétravaillables

III– INCERTITUDES au-delà 2021:

1 -Dans le protocole, absence de la notion formelle d' »alignement général par le haut » entre 67 et 68

2 Régime indemnitaire

- IFSE et CIA déplafonné avec risque de rémunération à la tête du client
- Pas de prise en compte du temps de préparation et de rangement pour la sujétion formateur interne
- Faible lisibilité dans la délibération pour la compensation financière des congés d'ancienneté. Pas de garantie absolue sur incrémentation du dispositif pour l'avenir.
- Absence de garantie de retour aux RI historiques pour les B et A lorsque ce RI était plus favorable

3 Assistants familiaux (ASFA)

- Fonction d'accueil global encore en deçà de 60h/Smic
- Perte des jours fériés payés doubles dans le 67 et non compensés

4 Action Sociale

- Pas d'augmentation de la part employeur sur les tickets restaurants
- Au-delà de 2021, aucune garantie formelle sur maintien ou compensation des gratifications médailles et primes de retraite du 68.

5 Temps de travail, télétravail et compte épargne temps

- Passage de 27 à 25 jours de CA
- Déduction de 1 RTT par tranche de 8 jours d'arrêt au lieu de 10 jours précédemment au CD68.
- Pas de prise en charge des frais directement liés au télétravail

IFSE : Répartition des métiers de la Collectivité au sein des différents groupes de fonctions

REPARTITION DES METIERS PAR GROUPE DE FONCTIONS POUR LES CADRES D'EMPLOIS DE LA CATEGORIE A+			
Groupes de fonction	Métiers	Ancien montant mensuel	Nouveau montant mensuel
Groupe 1	Directeur Général des Services Directeur Général Adjoint	2 000 €	2 000 €
Groupe 2	Médecins Chefs de service Médecins Chef d'unité	1 200 €	1 200 €
Groupe 3	Directeur	1 100 €	1 100 €

REPARTITION DES METIERS PAR GROUPE DE FONCTIONS POUR LES CADRES D'EMPLOIS DE LA CATEGORIE A			
Groupes de fonction	Métiers	Ancien montant mensuel	Nouveau montant mensuel
Groupe 1	Directeur	1 100 €	1 100 €
Groupe 2	Directeur adjoint Chef de pôle Chef de service Médecin	900 €	900 €
Groupe 3	Chef de service adjoint Chef d'unité Chef d'unité adjoint Responsable de mission	550 €	580 €
Groupe 4	Archiviste Médiathécaire Chargé de mission Animateur coordonnateur Ingénieur environnement Chargé d'aménagement Chargé des affaires européennes et internationales Chargé d'opérations bâtiment Ingénieur génie civil Chargé de communication Consultant emploi Juriste Cadre des finances Chargé d'observation et d'évaluation Contrôleur de gestion Cadre du social Coordonateur technique Ingénieur informatique Travailleur médico-social Infirmier Ingénieur Hygiène et sécurité Psychologue Puéricultrice Responsable qualité LVD Sage-femme Travailleur social ASS en gérontologie ASS polyvalent Educateur internat Educateur de jeunes enfants Educateur à la parentalité	385 €	420 €

REPARTITION DES METIERS PAR GROUPE DE FONCTIONS POUR LES CADRES D'EMPLOIS DE LA CATEGORIE B			
Groupes de fonction	Métiers	Ancien montant mensuel	Nouveau montant mensuel
Groupe 1	Chef d'unité (dont les REER) Chef de service adjoint Chef d'unité adjoint Responsable de mission	550 €	580 €
Groupe 2	Technicien d'opération Educateur internat Secrétaire médico-sociale	385 €	405 €
Groupe 3	Assistant médiathécaire Instructeur comptable et Instructeur marché Responsable d'atelier Référént communication Technicien génie civil Instructeur des ressources humaines Graphiste Instructeur administratif Instructeur du secteur social Instructeur transports Photographe Assistant de direction Technicien environnement Garde barrage Technicien hygiène et sécurité Technicien de laboratoire Technicien logistique Technicien de maintenance des bâtiments Dessinateur Projeteur Technicien informatique Chef de cuisine catégorie B ou encadrant une équipe dans une restauration servant 50 000 repas par an	270 €	300 €

REPARTITION DES METIERS PAR GROUPE DE FONCTIONS POUR LES CADRES D'EMPLOIS DE LA CATEGORIE C			
Groupes de fonction	Métiers	Ancien montant mensuel	Nouveau montant mensuel
Groupe 1	Chef d'équipe Chef de cuisine Mécanicien Opérateur PC routier	235 €	285 €
Groupe 2	Agent de maintenance des bâtiments Assistant technique de laboratoire Conducteur d'engins Contrôleur technique Cuisinier Responsable de télérestauration Gestionnaire administratif Gestionnaire comptable Gestionnaire achats Gestionnaire génie civil Magasinier Assistant au Chef de service Secrétaire Veilleur de nuit	195 €	235 €
Groupe 3	Agent d'entretien Agent d'intendance Agent du courrier Agent d'accueil Agent imprimerie reprographie Coordinateur entretien des locaux Agent d'exploitation de la route Agent technique polyvalent Agent polyvalent des collèges Chauffeur Chauffeur de médiabus-magasinier Agent d'archives Aide médiathécaire	150 €	180 €

Les montants cible indiqués correspondent à ceux versés à un agent dont la quotité de travail est égale à 100 %

IFSE : SUJETIONS COMPLEMENTAIRES

Sujétion	Définition	Ancien montantt	Nouveau montant
Tuteurs (reclassement professionnel, stagiaires, services civiques)	Sujétion attribuée à tous les tuteurs de personnes en situation de reclassement professionnel (Prise en compte de la sujétion pendant une période maximale d'1 an), tous les tuteurs de stagiaires soumis à un stage de plus de 8 semaines gratifié et à tous les tuteurs de services civiques. Pour les tuteurs de stagiaires, lorsque 2 tuteurs assurent chacun une partie de l'encadrement du stagiaire, cette sujétion est répartie par moitié entre les 2 tuteurs	40 €* *	40 €* *
Assistant de prévention	Sujétion attribuée à tous les assistants de prévention dont la mission est d'être le relais de prévention chargé d'assister sa hiérarchie dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité.	40 € *	60 € *
Intervention exclusive sur le réseau routier 2X2 voies	Sujétion attribuée à tous les agents d'exploitation des routes qui sont en charge à 100 % de l'entretien des 2X2 voies (68)	100 € *	200 € *
	Sujétion attribuée aux agents d'exploitation des routes qui sont en charge à titre principal mais non exclusif de l'entretien des 2X2 voies. (67)	0 € *	75 € *
Surveillance du réseau routier	Sujétion attribuée aux personnels d'intervention des agences territoriales routières ainsi qu'au personnel technique affecté à la COCR.	70 € *	70 € *
Membre d'une équipe de remplacement	Sujétion attribuée à tous les agents membres des équipes de titulaires remplaçants (équipe administrative, médico-sociale, collègues, agent d'exploitation de la route) dont le cœur de métier est d'assurer des missions de remplacement qui nécessitent une mobilité quotidienne et de réelles capacités d'adaptation.	40 €* *	60 €* *
Chef d'établissement et chef d'établissement adjoint	Sujétion accordée à tous les chefs d'établissement et leurs adjoints dont la mission est d'assurer la coordination de la sécurité des personnes et des biens, dans le ou les établissements dont ils ont la responsabilité.	40 €* *	80 €* *
Disponibilité pendant l'heure méridienne	Sujétion accordée aux personnels des collèges restant à la disposition de l'établissement pendant la pause méridienne	ANNUEL :	ANNUEL :
	niveau 1 : de 1 à 20 jours /an	81 €	81 €
	niveau 2 : de 21 à 55 jours /an	243 €	243 €
	niveau 3 : au-delà de 55 jours /an	918 €	918 €
Remplacement d'un collègue absent	Sujétion attribuée : - aux agents qui assurent le remplacement d'un collègue absent pour une durée supérieure à 25 jours consécutifs (hors congés annuels) lorsque celui-ci ne fait pas l'objet d'un remplacement sur son poste ; - aux agents qui dans l'attente d'un prochain recrutement assurent le remplacement d'un collègue ou du responsable hiérarchique en cas de vacance de poste supérieure à 25 jours consécutifs ; - aux agents qui assurent temporairement les missions d'un collègue non remplacé absent pour congé exceptionnel (CET, congé bonifié) d'une durée supérieure à 25 jours consécutifs.		150 €
	Cette sujétion peut être répartie entre plusieurs collègues (maximum 10) lorsque ces derniers assurent chacun une partie de la charge de travail de l'agent absent. Le minimum d'attribution individuel de la sujétion est fixée à 10 % du montant prévu (150 €)		
	Elle est versée sur la base d'un écrit précisant le nom de la personne remplacée et la durée établie par le supérieur hiérarchique. Elle est versée à l'issue du remplacement ou tous les 3 mois en cas d'absence longue.		
Adjoint au responsable de restauration	Sujétion attribuée aux adjoints, aux responsables de restauration dont le poste occupé comporte en plus des missions quotidiennes, une mission de remplacement du responsable de restauration en cas d'absence pour le bon fonctionnement du service de restauration.	0 €* *	20 €* *
Responsable de restauration dans un établissement télé restauré	Sujétion attribuée aux agents d'entretien polyvalent faisant fonction, au vu de la fiche de poste, de responsables de restauration dans des établissements télé restaurés en liaison chaude ou en liaison froide au moment de la restauration.	0 €* *	20 €* *
Formateur interne	Sujétion attribuée à tous les formateurs interne qui réalisent, conformément aux dispositions prévues par le Règlement de la formation interne, des actions de formation à l'intention des agents de la collectivité. Le taux horaire valorise forfaitairement le temps de formation ainsi que le temps de préparation (supports et déroulés pédagogiques, création de tests, salle, réservation des engins et matériels), d'évaluation et de corrections, de déplacements pour disposer des engins et matériels	100 €/j	15€/h
Chauffeur poids lourd	Sujétion attribuée au personnel détenteur d'un permis poids lourd conduisant un poids lourd dans le cadre de l'exercice de ses missions au cours de l'année.	0 € *	50 € *
Auditeur interne	Sujétion attribuée à tous les auditeurs internes qui réalisent des missions d'audits selon le programme établi par le responsable qualité du domaine de certification.	0 €/h	15€/h

*Pour un agent ayant une cotité de travail égale à 100 %

BULLETIN D'ADHESION

2021

Fédération FORCE OUVRIERE des personnels des Services Publics et des Services de Santé

J'adhère au

SYNDICAT FORCE OUVRIERE DES PERSONNELS DE LA COLLECTIVITE EUROPEENNE D'ALSACE (FO CeA)

Nom :

Prénom :

Date de naissance (jj/mm/aa) :

Adresse (domicile) :

Code postal :

Ville :

Téléphone portable :

Téléphone domicile :

Email personnel :

Grade :

Matricule :

Service/Affectation :

Montant de la cotisation 2021 : 114 € / année civile soit 9,50 € / mois

Règlement par : ☐ chèque unique 114€ * ☐ plusieurs chèques* (à préciser)

* à l'ordre du "Syndicat FO CeA"

☐ virement mensuel (9,50 €) + Rattrapage depuis janvier

Date et signature de l'adhérent :

A retourner au trésorier du syndicat FO :



Syndicat FO CeA
100 avenue d'Alsace – 68000 COLMAR
A l'attention de Chantal RIETSCH
Tél. : 07.70.02.58.43
courriel : chantal.rietsch@fodpt68.fr