



- ⇒ DOSIN le 8/12
- ⇒ DMEAC et DSPC le 15/12

Le droit syndical permet aux agents publics de bénéficier d'informations syndicales et d'exercer une activité syndicale sur leur temps de travail. Le syndicat FO propose régulièrement des réunions d'information syndicale : les agents ont droit à une heure par mois sur leur temps de travail. Ils doivent prévenir leur hiérarchie et hormis de réelles nécessités de service, n'ont aucune pression à recevoir de personne pour leur refuser ou les en dissuader, ce qui serait purement illégal.

Exercez vos droits, informez vous, exprimez vous

Les réorganisations

ou travaux en cours

*** DOSIN ce ne sont pas que des ajustements à la marge comme nous l'avons avancé au CHS CT de décembre** : déplacement d'agents informés en catimini, avec des pertes de compétences à la clé ??? Et une expérimentation qui n'a jamais été présentée en CT, des arrêts maladie depuis des mois ou des départs de la collectivité. Une notation avec 3 supérieurs hiérarchiques !!

Nous avons demandé un diagnostic au CHS-CT tandis que M. le DGARM relativise tout...

*** DMEAC/DSPC : tous les services n'ont pas été informés ni concertés au même titre.** Irrespect dans la propulsion de certains agents pour investir leur nouveau bureau : que leur a-t-on dit ? Nous sommes intervenus au CT du 12 novembre et au CHS CT de décembre. L'administration nous contredit et avance que tout a été fait dans la concertation, et aux agents que rien n'a été dit au CHS CT !!! Belle désinformation sur le dos des syndicats.

C.D.32

Février 2021

Bulletin d'informations syndicales FO

SUSPENSION DU JOUR DE CARENCE

au titre des congés de maladie directement en lien avec la covid-19 accordés aux agents publics et à certains salariés : **insuffisant et injuste !**

Au 1er état d'urgence sanitaire une première suspension du jour de carence était effective pour tous les arrêts de travail afin de respecter le secret médical.

Lors de la 2ème vague épidémique le gouvernement s'est entêté à maintenir le jour de carence pour tous. Aujourd'hui malgré les revendications le sénat et le gouvernement font passer un décret (2021-15 du 8 janvier 2021) complété d'une circulaire (DGAFP du 12 janvier) totalement insatisfaisants!

Désormais les agents publics comme les salariés devront effectuer leurs démarches sur la plateforme « declare.ameli.fr » en cas de symptômes COVID :

Obligation d'effectuer un test dans un délai de 2 jours faute de quoi l'agent sera considéré en absence injustifiée !

Si le test est positif , c'est par la plateforme et sans consultation que l'agent obtient un arrêt de travail de 7 jours sans jour de carence! **Un bon coup au secret médical et une injustice pour les malades COVID de la 2ème vague à qui le jour de carence a été prélevé !**

LE PASSAGE AU RIFSEEP EN 2021 ?

Mai 2017 : les organisations syndicales ont été invitées par l'administration à un groupe de travail qui fut gelé sans autre explication. Nous n'avions alors pas souhaité devancer l'administration et ouvrir le débat à sa place et n'avons pas communiqué à dessein car toutes les grilles de l'Etat n'étaient pas applicables à la fonction publique territoriale.

En 2020 plusieurs réunions ont de nouveau eu lieu. Le dossier devait passer en CT en novembre, les organisations syndicales ont refusé de traiter en visioconférence, le dossier a été reporté ... et devrait revenir dans les prochains mois.

Sous cet acronyme RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) se cache le nouveau dispositif indemnitaire de référence qui va, en 2021, remplacer la plupart des primes et indemnités existantes, sans perte de rémunération pour les agents concernés (sous réserve qu'y n'ait pas au cours de la carrière une mobilité voulue).

Les primes ou indemnités qui restent par exemple :

- La NBI
- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement)
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction
- les dispositifs de compensation des pertes de pouvoir d'achat (GIPA, indemnité différentielle, etc.)
- les sujétions ponctuelles liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, etc.)
- les indemnités compensant le travail de nuit, les dimanches et jours fériés

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

L'IFSE l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise qui est une part fixe déterminée suivant les fonctions exercées, versée mensuellement.

Le CIA le Complément Indemnitare Annuel qui est une part facultative et variable fixée au regard des critères d'évaluation établis lors de l'entretien d'évaluation versé annuellement : l'administration s'est engagée à le laisser à 0 mais a ouvert à des primes spécifiques : primes spéciale Crise ou de formation .

L'IFSE, est étudiée suivant 3 critères professionnels permettant la répartition des postes par groupes de fonctions. Les trois critères retenus sont les suivant :

1 / **Fonction d'encadrement**, de coordination, de pilotage ou de conception.

2/ **Technicité**, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.

3/ **Sujétions particulières** ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Par ailleurs le montant de l'IFSE ne pourra être inférieur à un plancher fixé par grade, après délibération, ni supérieur à un plafond déterminé par chaque groupe de fonction (métier).

Révision des montants du RIFSEEP : cela peut être à la hausse comme à la baisse !

- En cas de changement de fonctions
- Au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

D'une manière générale FO n'a jamais été favorable au RIFSEEP qui va ouvrir à terme à plus d'individualisation, développer une culture du résultat (nommé ici engagement professionnel) au détriment de l'égalité de traitement des agents : Hiérarchisation des postes, complexité selon le nombre d'indicateurs et de niveaux ... lisibilité moindre....

Mais il faut savoir aussi que la transposition des grilles de l'Etat étant faite, nous ne pouvons plus revendiquer d'augmentation d'aucun régime indemnitaire local et que le passage au RIFSEEP s'impose à nous !

Finis le régime indemnitaire par grade ... aujourd'hui des grilles de cotations ont été établies pour 83 métiers recensés. Chacun est inscrit dans une grille au regard de sa fiche de poste et de ses fonctions ! Attention à vos fiches de postes, attention aux éventuels changements de poste ces prochaines semaines, renseignez-vous pour savoir où vous serez classés si vous changez prochainement (toutes les fiches de poste devront le mentionner après le vote du CD). Nous pouvons vous indiquer où vous vous trouvez dans les tableaux selon de votre fonction.

Pour autant les négociations menées ces derniers mois au CD ont permis de recevoir un engagement de l'administration à intégrer le régime indemnitaire actuel dans l'IFSE et sa partie fixe voire même permettre à quelques agents de bénéficier d'un coup de pouce. (Agents de collège et Travailleurs sociaux) sans abonder le CIA. **Nous avons également mentionné notre inquiétude pour les agents qui ont été contraints de changer de poste, à qui l'on a attribué ou maintenu un régime indemnitaire antérieur et qui pourraient se voir attribuer une IFSE moindre dans le cadre de la transposition à venir : l'administration s'est engagée pour qu'il n'y ait aucune baisse dans le projet de délibération qui nous sera présenté au CT.**

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

L'une des innovations de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion (LDG).

Les lignes directrices de gestion visent à :

1. déterminer **la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines**
2. fixer **des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. En effet, les CAP n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 1^{er} janvier 2021.**
3. Favoriser, **en matière de recrutement**, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les LDG sont définies par l'autorité territoriale **après avis du comité technique**. Elles s'appliqueront en vue des **décisions individuelles** (promotions, nominations, ...) prises à compter du **01/01/2021**.

Pour rappel en 2021, les CAP ne se tiendront plus avec les syndicats. Seule l'administration sera aux commandes. Vous pourrez uniquement nous saisir une fois les CAP passées. Et le verdict rendu.

FO s'est manifesté clairement opposé au niveau national à cette réduction de la transparence et de la place des représentants du personnel et **a voté contre au CT**.

Deux réunions préparatoires ont été organisées entre l'administration et les OS.

Lors de la présentation au CT du 12 novembre nous n'avons étonnement pas retrouvé les priorités émises **majoritairement** lors de ces préparations sur les critères d'avancement (3/1) et avons voté contre. De la même façon ils ne correspondent pas à ceux arrêtés par la DRH après les élections de 2018.

Par contre l'administration s'est engagée à nous transmettre les listes des promouvables de sorte qu'un agent pourra nous saisir pour identifier sa place.

Ce qui à été retenu au CT / ce que nous souhaitons

Pour les critères d'avancement de grade

Commun pour les catégories C et B

Préalables :

- * Manière de servir en lien avec l'avis de la hiérarchie
- * Cadencement entre deux avancements/ promotions : deux ans

Critères :

- n° 1 - Ancienneté dans la fonction publique y compris les périodes de contractuel
- n° 2 - Ancienneté dans le cadre d'emplois / Ancienneté dans le grade
- n° 3 - Ancienneté dans le grade

Seulement pour la catégorie A

Critères :

- n° 1 - Ancienneté dans la fonction publique y compris les périodes de contractuel
- n° 2 - Ancienneté dans le cadre d'emplois / Ancienneté dans le grade
- n° 3 - Ancienneté dans le grade
- n° 4 - Fonctions occupées

Pour les critères de promotion interne

Préalables :

- * Manière de servir en lien avec l'avis de la hiérarchie / évaluation distinguant particulièrement l'agent (valeur professionnelle et acquis de l'expérience)
- * Une seule promotion interne durant la carrière (sauf pour les agents de maîtrise issus de la promotion interne)

Critères :

- n° 1 - Fonctions occupées / Obtention d'un examen professionnel
- n° 2 - Ancienneté dans la fonction publique y compris les périodes de contractuel
- n° 3 - Ancienneté dans le cadre d'emplois / Ancienneté dans le grade
- n° 4 - Ancienneté dans le grade
- n° 5 - Obtention d'un examen professionnel

L'examen pro n'est pas mis en avant contrairement à ce que nous avons souhaité (en position n° 1). M. Gérard ne le considérant pas comme une preuve de compétences. Alors que pour le concours si...

Le télétravail

Un bilan de l'expérimentation a été présenté au comité technique du 21 janvier 2021 : FO a voté **Pour**

Rappelons que FO avait inscrit la demande de télétravail dans sa campagne électorale de 2018 et demandé la mise en place d'un groupe de travail. L'administration a proposé fin 2019 un dispositif expérimental dans le dialogue, que nous saluons car il a ouvert sur un cadrage protecteur des agents, mais aussi à la diversité des choix personnels. Il faut bien reconnaître que sur l'enquête menée auprès des 42 agents ayant expérimenté (hors covid), les retours sont très positifs, avec un très rare sentiment d'isolement ou des problèmes techniques.

Le 21 janvier FO s'est prononcé au CT sur le déploiement du télétravail et une délibération devra en garantir les conditions de mise en place, les modalités pratiques. Le CHS CT sera également consulté dans sa partie.

[FO CD 32 / FO@gers.fr](mailto:FO_CD_32@gers.fr)

05 62 67 42 28



Nouveau site pour la fédération des services publics et de santé FO

<https://www.foterritoriaux.fr>

La phrase de l'année 2020

Qualité de Vie au Travail ?

Florilège de phrases prononcées pendant le temps de travail au sein du Conseil Départemental.

Quel (le) feignant (e)!

- un agent à son directeur
- un DG à un syndicat
- une directrice à des agents d'une autre direction
- entre collègues d'un même service
- entre agent de services différents
- un chef à une équipe

T'as vu comment t'es grosse !

Tu préfères sucer des bites?

Va te faire enculer !

Bande de bons à rien !

Et si son mari était au courant ...?

FO a vivement interpellé l'administration au cours des CHS CT et CT à plusieurs reprises cette année 2020 en particulier et ouvertement critiqué la gestion de ces épisodes inadmissibles, quel que soit le grade et le statut de l'agent.

Nous exigeons le respect pour tous, des actions de prévention, des formations quand c'est nécessaire, la réparation des atteintes portées aux agents victimes de ces propos, et des sanctions lorsque les lignes rouges sont franchies!

Notre organisation syndicale s'est engagée dans les instances du personnel à accompagner dans ses démarches tout agent victime d'insulte, d'agression et de violence sexiste ou de discrimination !

Meilleurs vœux 2021