



ZOOM SUR

NOS POUVOIRS D'ACHAT

UNSA CD67

ZOOM

2018

UNION RÉGIONALE GRAND EST

Suivez toutes nos actions sur :  

DANS CETTE INFORMATION :
RETROSPECTIVE

Page 2

DES RESULTATS A LA
HAUTEUR DE NOS
AMBITIONS

Pages 2 et 3

NE LAISSEZ PLUS
RIEN AU HASARD

Page 4

Rejoignez-nous :

Téléchargez

le **BULLETIN D'ADHÉSION**

(sur notre site : rubrique
« **Infos pratiques /
Comment adhérer ?** »)



et le

**FORMULAIRE DE
PRÉLÈVEMENT**



IL FAUT SAVOIR QUE : la cotisation syndicale ouvre droit systématiquement à un **crédit d'impôt** égal à **66 %** du montant versé (article 23 de la loi n° 2012-1510).



Faites un geste pour
l'environnement :

Après avoir lu cette information,
ne la jetez pas !

Faites en profiter un€
de vos collègues !!!



**Avoir
un syndicat
moderne
et efficace**

UNSA logiquement !



Véronique BAHIT
07 81 46 48 44
Présidente
UNSA CD67



Xavier PILLODS
06 95 12 27 89
Secrétaire Général
UNSA CD67

SEANCE DU CTP DU CD67

5 juin 2018



NOS POUVOIRS D'ACHAT : ENTRE EQUITE, LISIBILITE ET RECONNAISSANCE

RESTROSPECTIVE

2012 : instauration de la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR) au CG67.

2012 toujours : **Véronique BAHIT et Xavier PILLODS** finissent par convaincre l'organisation syndicale, au sein de laquelle elle et il évoluaient alors, d'engager une **procédure contentieuse** pour illégalité et discrimination catégorielle, après échec des recours administratifs introduits auprès de l'Exécutif de l'époque, contre l'application de la PFR au CG67, dispositif faiblement ambitieux et particulièrement illisible, inéquitable et injuste.

4 décembre 2014 : après deux ans de procédure, **c'est fait ! La Justice, en appel, confirme l'illégalité du dispositif et condamne le CG67 à 4.000€ d'amendes.** S'ouvre alors, devant nous, une large « Route Maritime », pour négocier de nouvelles dispositions ambitieuses, légales, justes, équitables, lisibles et surtout non discriminantes à l'égard des plus humbles d'entre nous, puisque le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), heureux concours de circonstances, a vu le jour, la même année, le 20 mai 2014.

Avril 2017 : **Véronique BAHIT, Xavier PILLODS et leur équipe**, dans sa très grande majorité, **rejoignent l'UNSA** des Territoriaux du Bas-Rhin, avec laquelle les négociations engagées, avec le nouvel Exécutif départemental, se poursuivent activement.

5 juin 2018 : ce jour, notre équipe, après près de 3 ans de négociations pied à pied, précédée d'une procédure contentieuse engagée en 2012 et que nous aurions pourtant souhaité éviter, emporte, **grâce à la force du dialogue social retrouvée au CD67**, fut-ce dans un contexte budgétaire difficile, la conviction des élu.e.s et de notre Président sur la nécessité de **revaloriser ambitieusement l'ensemble des régimes indemnitaires** des agent.e.s de notre collectivité, par le biais d'un dispositif équitable, lisible et non discriminant. Ainsi, ce nouveau régime indemnitaire, débattu près de 2h15 avec deux suspensions de séance est finalement adopté en comité technique paritaire (CTP) ; il sonne définitivement le glas de toute discrimination catégorielle (A, B et C) en valorisant l'ensemble des agent.e.s de notre collectivité.

Nous souhaitons, ici, saluer le courage de nos collègues de la CGT et de FO qui, contre les positions prises par leur centrale syndicale nationale respective, ne se sont pas opposés.e.s et ont même soutenu ce dispositif financier négocié longuement, pas à pas, dans l'intérêt des personnels de notre collectivité. Nous les saluons à nouveau.

DES RESULTATS A LA HAUTEUR DE NOS AMBITIONS, NOURRIES DEPUIS 2012, PORTEES SANS RELACHE DEPUIS 2014 !

Notre équipe a certainement vécu, ce mardi 5 juin 2018, le **CTP** le plus important et le plus difficile depuis des années :

- **important**, de par ses enjeux financiers,
- **difficile**, de par la conviction des élu.e.s que nous nous devons d'emporter, dans un contexte budgétaire difficile.

Nous avons donc porté nos ambitions, vos ambitions, une à une.

Nous vous livrons, ci-dessous, les **objectifs atteints**.

Ambition n°1 : objectif atteint !

Obtenir une répartition de l'**enveloppe globale financière** d'abord et avant tout, largement tournée vers la **part fixe mensuelle de nos régimes indemnitaires**, pour toutes et tous, plutôt que tournée vers la part variable annuelle, pour quelques-un.e.s. Nous avons ainsi, au fil des discussions, obtenu :

1. que la part fixe mensuelle de nos régimes indemnitaire représente, au final, les 3/4 de l'enveloppe budgétaire allouée à ces négociations,
2. tout en demandant et obtenant 2 millions € pour atteindre cet objectif de justice et d'équité (1.500.000 € sur la part fixe et 500.000 € sur la part variable).

C'est un résultat majeur, dont nous sommes fier.e.s d'avoir été les artisan.e.s, **depuis le 4 décembre 2014 !**

Ambition n°2 : objectif atteint !

Obtenir une **réévaluation mensuelle substantielle** de chacun de nos régimes indemnitaires (le CD67 proposait 5%, nous en avons **obtenu 10%**) pour toutes et tous, en garantissant une **augmentation mensuelle minimum de 20€/mois, voire 30€/mois** lorsque la/le collègue travaille au CD67, de manière continue, depuis 10 ans.

C'est aussi un résultat majeur, **rendu possible grâce au 4 décembre 2014 !**

Ambition n°3 : objectif atteint !

Construire l'appréciation de l'**expérience professionnelle** de chacun.e **sur 2 critères** et non 3, dans la mesure où le 3^{ème} critère visait, selon notre analyse, des objectifs stratégiques et sensibles pour lesquels, seul.e.s quelques collègues auraient effectivement été concerné.e.s. C'est ainsi que l'expérience professionnelle sera finalement appréciée, au regard de la connaissance des savoirs techniques, de leur utilisation et de la capacité de chacun.e à s'adapter aux évolutions de son environnement de travail ; critères que nous remplissons, toutes et tous, à partir du moment où nous sommes adapté.e.s à notre poste ou en cours d'adaptation.

C'est une avancée majeure, **dont nous sommes les initiateurs/trices !**

SEANCE DU CTP DU CD67

5 juin 2018



NOS POUVOIRS D'ACHAT : ENTRE EQUITE, LISIBILITE ET RECONNAISSANCE

Ambition n°4: objectif atteint !

Un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) **garanti et identique (200€)** pour toutes et tous, répondant à 3 critères :

- .l'adaptation globale au poste (référence à la grille),
- .la maîtrise globale du poste (largement adapté.e ; adapté.e ; en cours d'adaptation),
- .l'atteinte globale des objectifs (50% au moins).

A investissement égal, reconnaissance égale ! C'est bien la reconnaissance collective dans le cadre d'une même valorisation qui est, ici, prise en compte et rendue possible, **grâce au 4 décembre 2014 !**

Ambition n°5: objectif atteint !

Pour nos collègues **contractuel.le.s**, le rétablissement à **100%** de leur régime indemnitaire, **dès leur première année d'exercice**. En effet, à travail égal, salaire égal. **Grâce au 4 décembre 2014**, justice pour toutes et tous !

Ambition n°6: objectif atteint !

Pour nos collègues **ASSFAM**, nous avons obtenu la **majoration** de deux indemnités d'entretien et la mise en place d'une participation du CD67 pour l'acquisition de supports ludiques et de jeux adaptés pour les enfants porteurs de handicap. Une avancée, rendue possible, **toujours grâce au 4 décembre 2014 !**

Ambition n°7: objectif atteint !

Pour nos collègues oublié.e.s de toutes les valorisations qui se sont succédé.e.s :

dans les collèges :

- ⇒ la télérestauration en liaison froide (**20€/mois**) ou chaude (**15€/mois**),
- ⇒ les adjoints aux responsables de restauration (**20 €/mois**),

sur les bacs :

- ⇒ les collègues patenté.e.s (**120 €/mois**),
- ⇒ les collègues en travail posté et travail en soirée (**70 €/mois**),

nos collègues volant.e.s :

- ⇒ membres d'une équipe de remplacement pour les collèges, les assistant.e.s volant.e.s et les secrétaires médico-sociales dont le cœur de métier est d'assurer des missions de remplacement qui nécessitent une mobilité quotidienne et de réelles capacités d'adaptation (**30 €/mois**).

Ce sont là des nécessaires et équitables reconnaissances, que nous sommes fier.e.s d'avoir portées et rendues possibles, **encore grâce au 4 décembre 2014 !**

Ambition n°8: objectif atteint !

La **suspension de la ponction** sur le régime indemnitaire pour les absences liées à la **garde d'enfants malades**.

Pour nos enfants, pour nos collègues parents, nous sommes fier.e.s d'avoir atteint cet objectif porté sans relâche depuis **le 4 décembre 2014 !**

Ambition n°9: objectif atteint !

Le rétablissement de la **sujétion de remplacement d'un.e collègue absent.e** un mois au moins (**150 €/mois**). Cette sujétion avait été supprimée en représailles du contentieux finalement gagné par notre équipe.

Nous n'avons eu, **depuis le 4 décembre 2014**, de cesse de réclamer son rétablissement.

D'autres avancées rendues possibles, grâce au **4 décembre 2014 :**

. après des mois de négociations, le CD67 décide de verser désormais la **NBI accueil dès 50%** du temps de travail en contact avec les usager.e.s durant et hors ouverture des sites au public et non plus seulement 80%. C'est ainsi que près de **72 collègues** vont en bénéficier, dès le mois de juillet 2018.

. La collectivité a saisi l'occasion de ce travail d'analyse en lien avec notre demande de révision d'octroi de la NBI accueil pour « vérifier » l'octroi des autres NBI.

C'est ainsi que :

. 37 collègues, dont 14 agent.e.s des collèges, sont entré.e.s dans le dispositif **NBI quartiers prioritaires** depuis 2017,

. 7 assistant.e.s d'élu.e.s pourront bénéficier de la **NBI secrétariat**, dès juillet 2018,

. et que 29 collègues pourront bénéficier de la **NBI d'encadrement** d'un service administratif requérant une technicité en matière d'actions liées au développement social de la collectivité, dès juillet 2018.

SEANCE DU CTP DU CD67

5 juin 2018



NOS POUVOIRS D'ACHAT : ENTRE EQUITE, LISIBILITE ET RECONNAISSANCE

L'Essentiel est acquis, même si d'autres de nos demandes n'ont pas, **encore**, abouti :

- la **réévaluation de 15%** de la part fixe, 10% ont déjà été obtenus,
- la **réévaluation des sujétions** des chef.fe.s d'établissement, des assistant.e.s de prévention et des formateurs/trices internes,
- la **création de 3 sujétions** : en lien avec la pénibilité, une autre avec les risques routiers et la dernière avec la « participation au dialogue social »,
- le versement d'un **complément financier** en sus du 13^{ème} mois et du CIA, en cas d'atteinte de l'objectif collectif du non-dépassement d'un plafond annuel de hausse de 1,2%, hors inflation, dans la mesure où les droits de mutation à titre onéreux enregistrés par le CD67 se portent bien.

Nous pouvons donc vous affirmer, aujourd'hui, qu'à force de respect, d'engagement, de conviction et de dialogue, des **objectifs**, souvent considérés comme trop ambitieux et donc irréalisables par certain.e.s, sont finalement **atteints**.

Vous souhaitez nous soutenir, pour de nouvelles avancées sociales, dès 2019 :

1. adhérez à l'**UNSA** du CD67 en appelant le 07.81.46.48.44 ou en demandant votre bulletin d'adhésion à syndicat.unsa@bas-rhin.fr,
2. engagez-vous avec l'**UNSA** pour les élections professionnelles du **6 décembre 2018** en montant dans l' **UNSAmbitieux** des réussites sociales. N'hésitez pas à nous contacter au 07 81 46 48 44,
3. **votez et faites voter** pour l'**UNSA** entre le 29 novembre 2018 et le 6 décembre 2018 jusqu'à 16h00, par vote électronique.



L'**UNSA** reste plus que jamais
LA SOLUTION DE REFERENCE
pour se construire
un avenir professionnel serein !



du 29 novembre 2018
au 6 décembre 2018.



du 29 novembre 2018
au 6 décembre 2018.