

Sommaire

P.2-3 XIIIème Congrès du Groupement Départemental des Services Publics et de Santé de la Savoie

P.4 Situation de la Crise sanitaire de la COVID 19

P.5 Arrêt de travail spécial COVID 19

P.6-7 Actualités statutaires. Ce qui va changer en 2021 dans les collectivités.

P.8 Informations sur l'entretien professionnel annuel

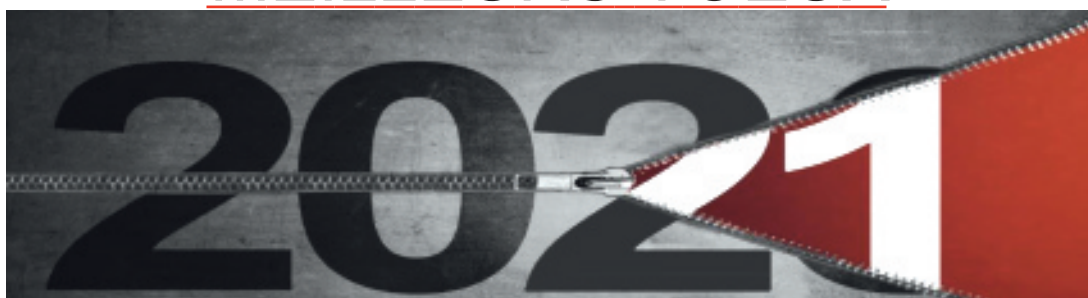
P.9 Point sur le télétravail

P.10 Filière Médico-Sociale

P.11 Protection sociale

P.12 Elections CNRACL
Bulletin d'adhésion

MEILLEURS VOEUX



DE REUSSITE SOCIALE ET SYNDICALE

Mes très chers camarades

Le groupement départemental des services publics et de santé en Savoie vous présente ainsi qu'à tout ceux qui vous sont chers, nos vœux de santé, de réussite dans l'entreprise de vos projets.

L'année 2020 s'est terminée doucement en nous laissant des sentiments très partagés. La crise sanitaire a mis en exergue notre fragilité et notre incapacité à changer notre modèle social qui persiste à s'appuyer sur la croissance et la consommation à tout va. Mais nous ne

pouvons pas tourner la page de 2020, sans avoir une pensée pour tous les camarades que nous avons perdu et bien sûr à leurs familles. 2021 doit marquer notre détermination sans faille à mener le combat pour encore améliorer nos conditions de travail et nos salaires, défendre les services publics, pilier incontournable de notre République.

Le mandat qui est le nôtre n'est pas fini et nous n'aspirons pas au repos. Le Groupement Départemental Force Ouvrière de la Savoie sera toujours à vos côtés. Il saura prendre ses respon-

sabilités et portera haut et fort les revendications qui sont les nôtres.

De nombreux chantiers nous attendent. Nous les gagnons avec vous !

Que 2021 soit un grand cru afin d'améliorer nos conditions de travail, plus de reconnaissance et de dialogue social au sein des collectivités sans oublier une revalorisation de salaire pour tous !



XIIIème Congrès du Groupement Départemental des Services Publics et de Santé de la Savoie

Le 13 octobre 2020, entre deux périodes de confinement, nous avons réussi à organiser notre congrès.

Plus de 150 adhérents et syndicats ont participé à ce congrès sur Montmélian tout en respectant les gestes barrières.

Nous avons eu l'honneur d'avoir à notre tribune, 2 représentants de la Fédération des Services Publics et de Santé, Dominique REGNIER, secrétaire général adjoint et Josiane TOURAINE, secrétaire fédérale, ainsi que Jean-Claude ESCALIER, secrétaire régional de la branche publique sans oublier notre secrétaire général de l'Union Départementale de la Savoie DIDIO Pierre.

Ce congrès s'est déroulé dans une ambiance très conviviale et riche en interventions de nos responsables syndicaux locaux. Chaque fédéral est intervenu pour dresser le bilan sur la situation dans la Fonction Publique en motivant nos militants à poursuivre nos combats.

Les rapports d'activités des 4 dernières années ont été évoqués par les 2 secrétaires du GD, Laurence D'INTRONO pour la branche territoriale et Frédéric HORCKMANS pour la branche santé. Ils ont été votés à l'unanimité par l'ensemble des syndicats.

Laurence D'INTRONO a été réélue à l'unanimité pour le poste de Secrétaire Générale des Services Publics en Savoie ainsi que Frédéric HORCKMANS, Secrétaire Général pour le branche Santé, pour les 4 années à venir.

Après avoir partagé un repas convivial, nous avons eu une étude sur le télétravail, sujet important d'actualité avec la crise sanitaire. Cela aura permis de mieux connaître tous les pièges à éviter et d'informer nos collègues.



Dominique REGNIER



Josiane TOURAINE



Jean-Claude ESCALIER

XIIIème Congrès du Groupement Départemental des Services Publics et de Santé de la Savoie

QUELQUES INTERVENTIONS



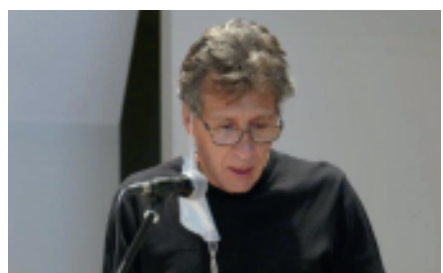
Ouverture faite par les communaux de Montmélian.



Pierre DIDIO



Laurence D'INTRONO



Christian MARCONCINI



Hélène TEMUR



Cécile VUILLAUME



Frederic DEMMA



Ludivine GOUEL



Olivier DELY



Véronique PONTANIER



Olivier SAUSSAC



Participants du Congrès GD
Mardi 13 Octobre 2020.

La COVID 19

Nous avons traversé une année 2020 très particulière suite à la situation sanitaire liée à la COVID qui a impacté les collectivités, nos services, nos carrières.

La Fonction Publique a pu démontrer à de nombreuses reprises et notamment dans les moments de crises, qu'elles soient économiques ou sanitaires, qu'elle est indispensable au bon fonctionnement et aux principes républicains d'égalité.

Les agents territoriaux, les "invisibles du quotidien" ont su faire preuve de sang-froid, de professionnalisme et de pugnacité pour maintenir un service public de proximité et assurer au quotidien la continuité de la République auprès des populations.

Nos représentants FO élus en CT et CHSCT étaient présents pendant toutes les périodes de confinement pour répondre aux inquiétudes des agents et participer au plan de continuité de service mise en place dans les collectivités, pour veiller à la protection et sécurité des agents. Nous avons transmis régulièrement la mise à jour des textes en vigueur. La mission n'a pas toujours été facile car même si cela n'est pas une généralité, certaines collectivités n'ont pas respecté les règles nationales et nous avons dans certains cas été obligé de faire intervenir nos avocats, d'où l'importance d'avoir des représentants syndicaux ayant toutes les informations et formations nécessaires pour mieux défendre les collègues de travail.

FO salue également le travail effectué par le Centre De Gestion de la Fonction Publique qui, par sa mise en place sur le site d'une rubrique spéciale : "COVID 19" avec une mise à jour régulière de tous les textes en vigueur et répondre aux questions des agents par le biais de la foire aux questions (FAQ) ainsi que l'accès à la médecine du travail. A chaque décision nationale, nous avons les textes et les obligations tant pour les collectivités que pour les agents, des directives à mettre en place (ex : le plan de continuité d'activité, le plan de re-

prise d'activité, la tenue du CHSCT, la mise à jour du document unique, etc....).

L'heure des comptes est là et désormais, nous ne pouvons malheureusement que constater que des belles promesses, les fameuses primes aux agents, sont bien en de ça des montants annoncés et surtout que les conditions d'attribution sont laissées à l'appréciation des élus locaux. Nous avons constaté que dès l'apparition du texte les élus se sont empressés d'imposer des congés annuels, des RTT, ou de prélever des jours sur le CET.

D'indispensables, les agents publics sont devenus des privilégiés aux quels il faut encore réduire leurs droits, détruire le statut et poursuivre la casse du service public.

Le gouvernement continue sa casse du service public avec la Loi de transformation de la Fonction Publique qui démantèle petit à petit la Fonction Publique. Localement, c'est une remise en cause du temps des accords locaux, l'allongement du temps de travail, un droit de grève bafoué....

Il nous faut continuer de défendre notre statut, combattre les injustices sociales, combattre la précarité grandissante et obtenir par les moyens qui sont les nôtres, de meilleures carrières, de meilleures conditions de travail, des augmentations de salaires par l'augmentation de la valeur du point d'indice, sans oublier nos retraites plus que jamais menacées.

INFOS: Enfin le jour de carence sera suspendu à compter du 1er janvier 2021 pour tous les agents dont l'arrêt maladie est directement lié à la COVID 19 et s'appliquera jusqu'à la fin de la prorogation de l'état d'urgence sanitaire.

Malheureusement sans effet rétroactif comme c'est le cas pour le secteur privé. Un dispositif avait été mis en place lors du 1er confinement mais plus à ce jour. Chercher l'erreur...



FO REVENDIQUE :

- La revalorisation des carrières pour tous les agents.
- L'augmentation de la valeur du point d'indice à hauteur des 18%.
- L'abandon des réformes en cours (retraites, réforme de la Fonction Publique).
- Le versement des primes à tous les agents qui ont assuré la continuité de service en poste ou en télétravail.
- L'abandon du jour de carence (hors COVID).
- Le retrait de l'ordonnance imposant la prise de congés et CET.
- Le respect de l'expression des représentants syndicaux dans les instances.
- L'arrêt des licenciements et non renouvellement des CDD.
- Le respect des conditions de travail.
- L'arrêt du harcèlement et un véritable dialogue social.



COVID 19

ARRET DE TRAVAIL SPECIAL COVID 19

Entrée en vigueur :

Annoncé par le premier ministre le 7 janvier, l'arrêt de travail "spécial COVID19" entre en vigueur à partir du 10 janvier et s'applique à toute personne ayant des symptômes du coronavirus ou aux personnes cas contacts.

A partir du 10 janvier jusqu'au 31 mars, un changement majeur dans la politique de lutte contre la pandémie a été annoncé par le premier ministre. Ainsi, en cas de doute ou de suspicion, toute personne concernée pourra demander un arrêt de travail immédiat sans être allé chez son médecin.

Dans tous les cas, la première démarche du salarié aura été de s'isoler.

Les personnes qui le souhaitent pourront recevoir la visite d'un infirmier durant cet isolement, une fois les démarches effectuées sur les sites Ameli ou MSA pour les travailleurs agricoles.

Un dispositif exceptionnel :

Dès l'apparition des symptômes, tous les salariés du public comme du privé peuvent bénéficier de cet arrêt de travail.

De même, toute personne cas-contact n'étant pas en mesure de travailler depuis son domicile pourra bénéficier de ce dispositif.

Plus besoin de prendre rendez-vous chez son médecin. Il suffira de se connecter sur le site declare.ameli.fr (ou declare.msa.fr pour les travailleurs agricoles).

Une fois cette première démarche effectuée, le salarié devra faire parvenir le justificatif à son employeur.

Il sera ensuite dans l'obligation de se faire tester (test antigénique ou PCR) dans les 48 heures avant de se reconnecter sur le site sur lequel il a effectué sa déclaration, pour indiquer la date et le lieu du dépistage.

L'arrêt ne sera définitivement validé qu'une fois la date de résultat du test de dépistage enregistrée sur le site de déclaration.

ET APRES ? :

Résultat du test, d'un arrêt maladie sans délai de carence.

Je suis négatif :

Le salarié n'est plus en arrêt de travail.



Toutefois, en cas de persistance des symptômes, un médecin doit être consulté pour obtenir un nouvel arrêt de travail.

Et mon salaire ?

Au titre de cet arrêt de travail de 4 jours maximum, des indemnités journalières et le complément employeur leur seront versés sans condition d'ouverture de droits et sans délai de carence.

Aucun jour de carence ne sera donc appliqué dans tous les cas.

Dès lors qu'il ne peut télétravailler, le salarié recevra, selon le ministre de la santé, une indemnité journalière versée par l'Assurance-maladie, à hauteur de 50% du salaire brut et une indemnité complémentaire versée par l'employeur, de 90% du salaire brut dès le premier jour d'arrêt. Le taux de remplacement atteint 99% du salaire net et le salaire sera garanti à 99%.



Actualités statutaires

Ce qui va changer en 2021 dans les Collectivités

Pour les agents contractuels :

MISE EN OEUVRE DE L'INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT :

Réclamée depuis de nombreuses années par Force Ouvrière, l'indemnité de fin de contrat devra donc désormais être versée aux agents sous contrat à durée déterminée. Un décret d'application est en effet paru au journal officiel du 25 octobre 2020 sous le numéro 2020-1296.

Le versement de cette indemnité est cependant assorti de conditions définies par le nouvel article 45-1-1 du décret 86-83 qui fixe les dispositions relatives aux agents contractuels dans la fonction publique.

CET ARTICLE INDIQUE QUE :

L'indemnité n'est versée que si le contrat arrive à terme.

Elle n'est pas due si l'agent refuse un CDI auprès du même employeur, à conditions que l'emploi proposé soit similaire et la rémunération au moins équivalente.

Sont exclus du versement de l'indemnité, les agents dont la rémunération est supérieure à 2 fois le SMIC.

Le montant de l'indemnité est fixé à 10% de la rémunération brute.

L'article 23 de la loi de transformation de la Fonction Publique qui crée cette indemnité en limite également le périmètre d'application :

Sont ainsi exclus :

Les contrats saisonniers, les contrats supérieurs à 1 an, les nouveaux contrats de missions.

Enfin, l'indemnité n'est pas due lorsque le contrat est renouvelé ou, qu'à l'issue de celui-ci, l'agent est nommé élève ou stagiaire de la Fonction Publique.

Point positif :

Le versement de cette indemnité n'est pas soumis à délibération dans les collectivités et établissements publics territoriaux. Il est donc obligatoire lorsque les conditions sont réunies.

Les lignes directives de gestion :

L'article 30 de la loi supprime la compétence des CAP en matière de promotion interne, d'avancement à l'échelon spécial et d'avancement de grade.

En contrepartie, la loi 84-53 a été complétée par un nouvel article 33-5 qui prévoit la mise en place de lignes directives de gestion.

Ces lignes, pluriannuelles dans la limite de 6 ans qui déterminent les orientations de pilotage des ressources humaines, fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours et seront communiquées aux agents par l'autorité territoriale.

Pour les collectivités et établissements publics non affiliés au CDG, les LDG sont arrêtées par l'autorité territoriale après avis du comité technique.

Pour les collectivités affiliées au CDG, son président définit un projet de LDG soumis pour avis au CT du CDG puis transmis aux collectivités affiliées.

Chaque collectivité, établissements publics destinataire de ce projet a au maximum 2 mois pour consulter son CT et retourner l'avis au CDG. A défaut de transmission ou hors délai, l'avis des CT concernés seront considérés comme favorables.

Attention : le rôle des représentants élus en CT est très important pour veiller aux critères retenus afin d'éviter de mettre en avant les contraintes budgétaires économiques qui seront un frein pour la promotion des personnels !

A l'issue des consultations, le Président du CDG arrête les LDG, le cas échéant assisté du seul collègue des représentants employeurs.

Les lignes en matière de promotion et valorisation des parcours :

Fixent les orientations et critères généraux en matière de promotion interne au choix.

Fixent les mesures favorisant l'évolution professionnelle et l'accès à des responsabilités supérieures.

Prennent en compte la valeur professionnelle, les acquis de l'expérience dans la Fonction Publique (ou hors Fonction Publique), les formations suivies, les conditions d'exercices de missions, le tout dans le cadre de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation, si besoin de l'aptitude à encadrer des équipes.

Le bilan de ces lignes directives doit être présenté annuellement au Comité Technique.

FO suivra de près ce document qui désormais sera le seul moyen de veiller à ce que les avancements de grade ou de promotion interne soient objectifs et transparents et non à la tête des agents...

PPCR : Revalorisation des catégories A et C au 1er janvier 2021

Certains cadres d'emplois de catégorie A et l'ensemble des cadres d'emplois de catégorie C sont revalorisés au 1er janvier 2021.

Il est également créé un échelon supplémentaire au sommet de 10 grades de catégorie A.

Les cadres d'emplois de la catégorie B ne sont pas concernés par cette revalorisation.

Le dispositif de transfert/points reste quant à lui inchangé et se poursuit pour l'année 2021.

FO met à votre disposition le nouveau livret sur votre déroulement de carrière, contactez-nous.

Actualités statutaires

Ce qui va changer en 2021 dans les Collectivités

Compétence en Commissions Administratives Paritaires à partir de janvier 2021 :

L'article 10 de la loi, modifie les compétences des CAP en supprimant l'examen de :

Des promotions internes,
Prolongation de stage,
Licenciement pour inaptitude physique,
Des avancements de grade et l'accès à l'échelon spécial,
Refus de cumul d'emplois et d'activités,
Du maintien en surnombre,
Des comptes rendus de l'entretien professionnel,
Du transfert d'agents en cas de restitution de compétence d'un EPIC à ses communes membres,
Du transfert d'agents dans le cadre de création de services communs,
Du cumul d'emplois et d'activités.

Restent donc de la compétence, les décisions individuelles concernant :

Refus de titularisation,
Télétravail : refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement formulée par l'agent si délibération est mise en place au sein de la collectivité et en cas d'interruption du télétravail,
Le temps partiel,
Licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après 3 refus de postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration,
La disponibilité,
Licenciement au cours de la période de stage en cas d'insuffisance pro-

fessionnelle pour fonctionnaires et stagiaires,
Refus d'acceptation de démission du fonctionnaire par l'autorité territoriale,
Refus des congés pour formation syndicale,
L'évaluation professionnelle,
La discipline,
Le licenciement pour insuffisance professionnelle,
La démission.

Il faut savoir qu'à l'initiative des agents, ils peuvent saisir la CAP pour :

- 1 : En cas de refus de disponibilité par l'autorité territoriale ou refus d'une réintégration après disponibilité par l'autorité territoriale.
- 2 : Refus d'autorisation par l'autorité territoriale d'accomplir un service à temps partiel et les litiges relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel.
- 3 : Refus d'acceptation par l'autorité territoriale d'une démission.
- 4 : Demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.
- 5 : Refus par l'autorité territoriale d'une demande de mobilisation d'un compte personnel de formation (CPF).
- 6 : Refus d'une demande initiale de renouvellement de télétravail.
- 7 : Refus d'une demande de congés au titre du compte épargne temps (CET).

Pour les conseils de discipline, seront étudiés les cas de saisines sur :

- 1 : Examen des propositions de

sanctions des 2ème, 3ème et 4ème groupe.

2 : Examens des propositions de sanctions des stagiaires au titre du 4° et du 5° de l'article 6 du décret n°92-1194.

3 : Licenciement pour insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire titulaire.

Comme vous pourrez le constater, la loi de transformation de la Fonction Publique permet aux collectivités de transmettre de moins en moins d'information et de visibilité dans les commissions administratives, donc moins de regard pour les représentants syndicaux. Il faudra que les agents veillent à leur déroulement de carrière et n'hésitent pas à nous contacter s'ils rencontrent des difficultés avec leur employeur.

Désormais, si un syndicat n'est pas représentatif dans la collectivité, il sera difficile d'intervenir !

Les agents ne pourront compter que sur les représentants syndicaux pour connaître leurs droits ; d'où l'importance de la syndicalisation par le biais de l'adhésion.

Informations sur l'entretien professionnel annuel

Rappel que l'entretien professionnel annuel doit être obligatoirement mis en place depuis le 1er janvier 2015 pour tous les fonctionnaires et pour les agents contractuels recrutés sur des emplois permanents par contrat en CDI ou en CDD de plus d'un an depuis le 1er janvier 2016.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique supprime, à compter du 1er janvier 2021, la transmission systématique aux commissions administratives paritaires des comptes rendus d'entretien professionnel annuels établis au titre de l'année 2020.

En revanche, les agents disposent toujours de la faculté de saisir la CAP, dans le cadre d'une demande de révision de son compte rendu d'évaluation.

A savoir également : Lors de votre entretien professionnel, vous devez désormais recevoir obligatoirement une information sur l'ouverture et l'utilisation

de vos droits en matière de compte personnel de formation.

Pour information : Le CDG va établir un nouveau kit "entretien professionnel" afin de suivre les évolutions législatives et réglementaires en matière d'évaluation professionnelle. Il sera soumis en CT du CDG le 11 mars et transmis à toutes les collectivités courant avril 2021 .

FO a participé à la présentation de ce document et est très satisfait du travail fait.

Pour FO, l'entretien professionnel est un moment important tant pour la collectivité que pour l'agent à condition que celui-ci soit établi correctement et se fasse **dans un dialogue de qualité sans conflits. Seul moment où l'agent peut tranquillement parler de sa situation professionnelle individuellement.**

Il permet pour la collectivité de faire le point sur le travail effectué au cours de l'année,

d'échanger sur les objectifs attendus et pour l'agent, d'exprimer ses vœux en formation.

Pour l'agent, cet entretien lui permettra de pouvoir s'exprimer tranquillement sur ce poste actuel et ses conditions de travail, ses besoins en formation, évolution de poste et peut-être des difficultés rencontrées.

L'entretien professionnel conditionne l'attribution de prime, il est un élément important pour votre déroulement de carrière. En cas de conseil de discipline, il devient un document capital pour le juge du tribunal administratif.

Ne prenez pas cet entretien à la légère.

FO reste à votre disposition pour vous donner des conseils et mieux vous préparer à cet entretien.





Point sur le télétravail

Une évolution inexorable

La crise sanitaire que nous avons traversé a mis en évidence une pratique professionnelle qui jusqu'à présent était marginale dans la Fonction Publique territoriale, une pratique que tout le monde appelle à tort télétravail, mais qui, en réalité dans ce cas précis de cette crise sanitaire doit être nommée "travail à distance".

Tous les salariés (fonctionnaire ou pas) ayant un métier éligible au télétravail ont été soumis au travail à distance sans demander leur avis ce qui pose un véritable problème de fond, celui du consentement. Car le télétravail est un acte volontaire, un choix que peut faire un salarié dans le cadre d'une loi.

Le sujet du télétravail se trouve au coeur des sujets d'actualité. Son développement est soumis à deux forces contraires, celles

de nos administrations qui veulent en tirer avantage pour améliorer le rendement des agents et celles des agents qui eux espèrent, grâce au télétravail mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale.

FO reconnaît que le télétravail est un outil moderne qui vise entre autre, s'il est mis en place avec du bon sens et dans la concertation, à améliorer la qualité de vie au travail des agents en trouvant un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

Il peut cependant conduire à des dérives tel que le sentiment d'isolement, l'éloignement du collectif de travail, les surcharges d'activités, les tensions et frustrations dans les équipes en place, ou encore l'empiètement des activités professionnelles sur les activités familiales.

Il est ainsi fondamental d'entourer la mise en place du télétravail de nombreuses garanties qui tiennent sur trois préoccupations essentielles :

*Le volontariat

*L'adaptabilité

*La réversibilité

N'hésitez pas à joindre vos représentants élus dans vos Comité Technique, ils seront vous renseigner pour plus d'informations.



Filière Médico-Sociale

Malheureusement, il aura fallu un virus pour que le gouvernement reconnaisse toute l'importance des services publics surtout dans cette filière.....

Mise en place de la prime Grand âge :

Le décret est enfin paru le 29 septembre avec un effet **rétroactif au 1er mai 2020**, d'un montant de 118€ brut par mois. Cette prime est financée par l'assurance maladie afin de ne pas impacter les établissements. Il faut que les établissements prennent une délibération pour la mise en place de cette prime et sachez qu'elle est cumulable avec votre régime indemnitaire actuel.

FO dénonçait depuis le début 2020 l'application de cette prime aux agents relevant du cadre d'emplois d'auxiliaires de soins ou contractuels exerçant des fonctions similaires au sein des EHAPD et SSIAD dans toutes structures spécialisées dans la prise en charge des personnes âgées.

Pour FO, il reste encore à négocier que cette prime soit attribuée également aux personnels exerçant

les mêmes fonctions sans avoir le grade.

**A TRAVAIL EGAL
=
SALAIRE EGAL**

Accord du "Séjour de la Santé"

Force Ouvrière se félicite d'avoir signé cet accord qui concerne les personnels hospitaliers. Par la suite, il a fallu se battre pour obtenir la même reconnaissance pour tous les agents des EHPAD territoriale. La Loi de financement de la sécurité sociale acte cette reconnaissance en validant une réelle augmentation de salaire de 183€ par mois (financée par l'assurance maladie). Le versement prendra effet sur la fiche de paie de janvier ou février avec une rétroactivité au 1er septembre 2020.

Le versement s'effectuera de la façon suivante :

- 90€ par mois (sur les 5 derniers mois 2020 = 450€)
- A partir du 1er mars 2021 93€ supplémentaire, soit un montant total de 183€.

Alors oui cela ne suffit pas ! car il reste encore à obtenir cette prime pour les aides à domicile, et tous les agents effectuant au quotidien les mêmes missions qui aujourd'hui sont "les oubliés du Séjour".

FO ne lâche rien ! Déjà, deux mouvements de grève le 5 novembre et le 9 décembre pour dénoncer cette injustice. Nous avons été reçus par la préfecture ainsi qu'à l'ARS pour leur expliquer tous les risques d'appliquer de telles différences de salaire entre des agents exerçant les mêmes missions ! Nous restons confiants sur ce sujet et nous vous tiendrons au courant des avancées

Prime COVID :

L'ensemble des agents des EHPAD ont perçus une prime de 1000€ afin de reconnaître l'investissement et le professionnalisme des agents pendant cette période de crise sanitaire.

Bravo encore à l'ensemble des personnels travaillant au quotidien auprès de nos aînés.



PREFECTURE



EHPAD CLOS ST JOSEPH



AIDE A DOMICILE



PERSONNEL DE GRAND LAC

Bilan sur la convention de participation sur le risque "prévoyance" du CDG de 2015-2021

Le Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Savoie a passé, au bénéfice des agents des collectivités et établissements publics de la Savoie, une convention de participation en matière de protection sociale complémentaire sur le risque "prévoyance". Cette convention a pris effet le 1 janvier 2015, pour une durée initiale de 6 ans.

Le risque "prévoyance" recouvre tout ce qui relève des risques liés à l'incapacité de travail, à l'invalidité, à la perte de retraite et au décès. Il s'agit d'un dispositif de "maintien de salaire", dès lors que l'agent se retrouve dans l'une de ces situations.

Environ 5 200 agents territoriaux, employés par 265 collectivités et établissements publics adhérents au dispositif, bénéficient actuellement de ce contrat mutualisé afin de se prémunir contre les risques financiers liés à l'incapacité de travail, à l'invalidité, à la perte de retraite ou au décès.

La convention de participation mise en oeuvre par le CDG73, a permis d'étendre la couverture des agents et de réduire significativement le montant des cotisations individuelles. Le fort taux d'adhésion des agents (+de 50% de la population assurée) avait par ailleurs permis une baisse des taux de cotisation en cours de contrat au 1 janvier 2017.

Le contexte sanitaire du premier semestre 2020, n'a pas permis au CDG73 de mener à bien la procédure qui devait aboutir à la conclusion d'une nouvelle convention de participation au 1 janvier 2021. Dès lors, il a été décidé de faire application des dispositions réglementaires en vigueur qui permettent de prolonger pour une année supplémentaire la convention de participation actuelle, soit jusqu'au 31 décembre

2021. Une nouvelle convention de participation prendra donc effet au 1 janvier 2022.

Pour l'heure, les dispositions de la convention de participation initiale restent inchangées. Ainsi, les agents adhérents continuent à bénéficier des garanties qu'ils ont souscrites jusqu'au 31 décembre 2021, sans formalité supplémentaire, et les agents n'ayant pas encore adhéré peuvent le faire en cours d'année. Il est rappelé que seuls les agents dont l'employeur a pris part au dispositif mis en place par le CDG73 peuvent adhérer.

Pour FO, cette convention est une très belle avancée pour offrir à beaucoup d'agents, à des tarifs très attractifs, une couverture sociale permettant d'éviter les difficultés de la précarité. Sur le département, nous rencontrons bien trop souvent des agents qui ont des prolongations d'arrêt maladie et se retrouvent vite dans des situations compliquées entraînant des baisses de salaires, des inaptitudes et parfois allant même jusqu'à la retraite pour invalidité. Leur situation financière risque vite de devenir catastrophique.

Malheureusement, les accidents de la vie ne concernent pas que les plus de 50 ans, nous constatons que de très jeunes agents sont aussi touchés.

Les agents territoriaux doivent pouvoir compter sur leur employeur, au même titre que les employés privés, pour bénéficier d'une couverture complémentaire afin de maintenir leur niveau de revenu en cas d'arrêt de travail pour maladie.

Pour la nouvelle convention de participation qui prendra donc effet au 1 janvier 2022, nous allons travailler paritairemment, en concertation CDG-employeurs territoriaux-représentants syndi-

caux et du personnel à l'élaboration d'un nouveau cahier des charges.

FO participera à ce groupe de travail dans le cadre du dialogue social pour permettre une meilleure couverture de prévoyance. Nous vous informons sur ce sujet capital régulièrement.

FO revendique l'instauration d'une participation financière significative et obligatoire de l'ensemble des employeurs de toutes les collectivités et établissements publics en Savoie.

INFORMATIONS SUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE :

Pour information, le gouvernement a soumis un projet d'ordonnance instaurant une participation obligatoire des employeurs publics au financement de la protection sociale complémentaire, à hauteur de 50% pour la santé et 20% pour la prévoyance. FO a voté "pour" ce projet d'ordonnance avec comme objectif d'améliorer la protection sociale des agents publics et de la prise en charge de leur santé.

Dès la parution de l'ordonnance, FO ne manquera pas de soumettre, dans le cadre de la négociation auprès du Centre De Gestion, au même titre que sur le contrat de prévoyance, une discussion sur un futur accord pour une couverture prévoyance et d'inviter l'ensemble des collectivités et établissements publics à adhérer.

Nos employeurs se doivent de veiller à la santé de leurs agents et les agents doivent prendre conscience de l'importance d'être couvert en matière de complémentaire santé et prévoyance. FO reste à votre disposition pour vous informer sur ces sujets.



FO, un syndicat libre et indépendant sans appartenance politique
Pour FO, un seul objectif :

**Ecouter, informer, défendre et négocier des accords
Collectifs pour l'ensemble des personnels.**

Elections CNRACL : du 1 au 15 mars 2021, VOTEZ FO

Ce scrutin va concerner 14 millions de retraités mais également 2,2 millions d'actifs.

La retraite est un sujet éminemment sensible, tous les gouvernements successifs s'en sont rendus compte à chaque fois qu'ils ont voulu « réformer » le système et les régimes.

Encore, tout dernièrement, les mobilisations et grèves qui se sont tenues pour exprimer vigoureusement les désaccords et oppositions des salariés dans le pays l'ont amplement démontré.

C'est dans ce contexte que va se dérouler en mars prochain le renouvellement du conseil d'administration de la CNRACL, la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales, c'est-à-dire la caisse de retraite des territoriaux et des hospitaliers. En d'autres termes, **NOTRE** caisse de retraite !

Quelles sont les modalités de vote ?

Les opérations électorales pour la CNRACL se dérouleront du 1 au 15 mars 2021, soit par correspondance Soit par vote électronique par interne.

Vers le 23 janvier, vous recevrez le matériel de campagne aux listes candidates.

Le 25 février, au plus tard, le matériel de vote accompagné des professions de foi.

Du 1 au 15 mars à 18h00 pour le vote électronique par internet, soit jusqu'au 15 mars pour le vote par correspondance.

Merci de prendre le temps de voter.

La proclamation des résultats au plus tard le 28 mars 2021.

Nous avons besoin de vous !

Vous pouvez compter sur nous !



BULLETIN D'ADHESION

NOM : PRENOM :

ADRESSE :
.....

Collectivité :

Grade :

Mail :

TEL Professionnel : TEL Personnel :

A retourner à : Syndicat FO GD 3-5 Rue Ronde 73000 Chambéry

Ou au mail : gd@fo-savoie.fr

Résister- Revendiquer- Reconquérir