

**PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF AUX MODALITES
D'ANTICIPATION DES CHANGEMENTS RESULTANT DU
REGROUPEMENT DES DEPARTEMENTS DU BAS-RHIN ET DU
HAUT-RHIN ET SUR L'ENSEMBLE DES CONDITIONS LIEES A CE
REGROUPEMENT**

ENTRE

LE PRESIDENT DU DEPARTEMENT DU BAS-RHIN

ET

LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES :

**CFDT INTERCO 67-SECTION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL
DU BAS-RHIN**

SYNDICAT CGT DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU BAS-RHIN

SYNDICAT UNSA DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU BAS-RHIN

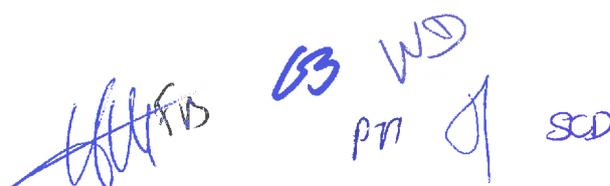
SYNDICAT FO DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU BAS-RHIN

SYNDICAT CFTC DES AGENTS TERRITORIAUX DU BAS-RHIN

SECTION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU BAS-RHIN

SOMMAIRE

LISTE DES ANNEXES	3
PREAMBULE	4
TITRE I : OBJET ET PERIMETRE DU PROTOCOLE D'ACCORD	6
TITRE II : LES DISPOSITIONS RELATIVES AU REGIME INDEMNITAIRE ET AUX INDEMNITES DE SUJETIONS.....	6
Article 1 : Dispositions relatives au régime indemnitaire.....	6
Article 2 Dispositions relatives aux indemnités de sujétions avant le 1er janvier 2021	9
Article 3 : Engagements de négociations postérieurement au 1er janvier 2021.....	10
TITRE III : LES DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL.....	10
Article 4 : Le règlement général du temps de travail applicable au 31 décembre 2020	10
Article 5 : Le télétravail	11
Article 6 : Le compte épargne-temps (CET).....	12
TITRE IV : LES DISPOSITIONS RELATIVES À LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE ET A L'ACTION SOCIALE	12
Article 7 : La protection sociale complémentaire	12
Article 8 : L'action sociale.....	13
TITRE V : LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX ASSISTANTS FAMILIAUX.....	14
Article 9 : Dispositions entrant en vigueur dès le 31 décembre 2020	14
Article 10 : Engagements de négociations postérieurement au 1er janvier 2021	14
TITRE VI : DISPOSITIONS DIVERSES	15
<i>Article 11 : Dispositions relatives aux lignes directrices de gestion</i>	<i>15</i>
<i>Article 12 : Dispositions relatives au droit syndical.....</i>	<i>15</i>
TITRE VII : ENTREE EN VIGUEUR ET MISE EN ŒUVRE DU PROTOCOLE	16

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. The initials include 'FD', 'B', 'WD', 'PT', 'J', and 'SCD'.

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1 : Rapport relatif au régime indemnitaire et aux indemnités de sujétions

Annexe 2 : Projet de règlement général du temps de travail

Annexe 3 : Principes directeurs régissant le télétravail de la CeA

Annexe 4 : Principes directeurs régissant le compte épargne-temps de la CeA

Annexe 5 : Rapport sur la rémunération des assistants familiaux

3
FAB
SCD
CB
WD
PH
AY

PREAMBULE

Le présent protocole d'accord est rédigé sur la base des dispositions de l'article 7-II de la loi n° 2019-816 du 2 août 2019 relative aux compétences de la Collectivité européenne d'Alsace qui prévoit que « *les départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin tiennent, avec les organisations syndicales représentatives, une négociation au sens de l'article 8 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Cette négociation porte à la fois sur les modalités d'anticipation des changements résultant du regroupement des départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin et sur l'ensemble des conditions liées à ce regroupement* ».

L'article 8 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires précise : « *II.- Les organisations syndicales de fonctionnaires ont également qualité pour participer, avec les autorités compétentes, à des négociations relatives :*

- 1° Aux conditions et à l'organisation du travail, et au télétravail ;*
- 2° Au déroulement des carrières et à la promotion professionnelle ;*
- 3° A la formation professionnelle et continue ;*
- 4° A l'action sociale et à la protection sociale complémentaire ;*
- 5° A l'hygiène, à la sécurité et à la santé au travail ;*
- 6° A l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;*
- 7° A l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.*

III.- Sont appelées à participer aux négociations mentionnées aux I et II les organisations syndicales disposant d'au moins un siège dans les organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires et qui sont déterminées en fonction de l'objet et du niveau de la négociation.

Une négociation dont l'objet est de mettre en œuvre à un niveau inférieur un accord conclu au niveau supérieur ne peut que préciser ce dernier ou en améliorer l'économie générale dans le respect de ses stipulations essentielles.

IV.- Un accord est valide s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales de fonctionnaires ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations habilitées à négocier lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié ».

L'instance de négociation est composée de représentants des organisations syndicales ayant au moins un siège au sein des comités techniques respectifs des deux Départements, conformément à l'article 8 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, et des représentants de l'administration.

Les Vice-présidents des deux départements en charge des ressources humaines ont présidé les réunions de négociations conclusives des 28 octobre et 4 novembre 2020.

4

WD
PN
SCD

TS

L'instance de négociation telle que décrite ci-dessus a négocié les fondamentaux pour lesquels il est nécessaire d'assurer une convergence dès le 31 décembre 2020, ou de prévoir des lignes directrices à suivre en 2021.

Ont fait l'objet de négociations les thématiques ci-dessous selon le calendrier suivant :

Date	Thème abordé lors de la réunion de négociations
Jeudi 10 septembre 2020	1 ^{ères} propositions relatives au régime indemnitaire et aux sujétions
Vendredi 18 septembre 2020	1 ^{ères} propositions relatives au Temps de travail (règlement général)
Lundi 5 octobre 2020	1 ^{ères} propositions relatives à la protection sociale complémentaire et à l'action sociale
Mercredi 7 octobre 2020	Nouvelles propositions relatives au régime indemnitaire et sujétions et présentation des 1 ^{ères} propositions portant sur la rémunération et le temps de travail des assistants familiaux
Mercredi 14 octobre 2020	1 ^{ères} propositions sur le télétravail et présentation du projet de règlement général du temps de travail
Mardi 20 octobre 2020	1 ^{ères} propositions sur le compte épargne-temps et nouvelles propositions portant sur la protection sociale complémentaire

Par convention, le terme « organisations syndicales » employé dans ce présent document s'entend comme « organisations syndicales représentatives au niveau local ».

5


TITRE I : OBJET ET PERIMETRE DU PROTOCOLE D'ACCORD

L'objectif du protocole d'accord est de garantir un socle de règles communes aux agents du Conseil départemental du Bas-Rhin et du Haut-Rhin dès le 1^{er} janvier 2021, date de la constitution de la Collectivité européenne d'Alsace.

Cette première étape de négociations a donc pour but de corriger les divergences les plus notables pour assurer une équité entre les agents quel que soit leur département d'origine et de réaliser les convergences prioritaires.

Des négociations se poursuivront au-delà du 1er janvier 2021. Ce second cycle de négociation devra s'effectuer dans le cadre juridique de la Collectivité européenne d'Alsace et du fonctionnement de ses instances. L'engagement est pris de poursuivre les négociations avant l'installation de la nouvelle assemblée délibérante et du nouvel exécutif issus des prochaines élections.

Le présent protocole formalise les points d'accords résultant des négociations et récapitule sur l'ensemble des sujets de négociations, les actes qui devront être pris au sein de chaque Département, pour assurer la convergence des normes au plus tard au 31 décembre 2020.

L'engagement est pris de poursuivre les négociations mentionnées dans les articles précédents selon les principes suivants :

- en janvier 2021 : définition concertée des sujets de négociation à poursuivre (selon un principe de regroupement par blocs thématiques), et définition du volume prévisionnel de réunion de négociation à consacrer par bloc ; définition du planning prévisionnel pour ces réunions thématiques et pour deux réunions de synthèse
- organisation des réunions de négociation selon ce principe, avec tenue des réunions en alternance à Colmar et Strasbourg.

TITRE II : LES DISPOSITIONS RELATIVES AU REGIME INDEMNITAIRE ET AUX INDEMNITES DE SUJETIONS

Article 1 : Dispositions relatives au régime indemnitaire

Ces dispositions s'appliquent aux agents du Département du Bas-Rhin et du Haut-Rhin à compter du 31 décembre 2020 dans les conditions précisées par le rapport annexé au présent protocole.

L'instance de négociation a retenu comme prioritaires, dans un premier temps, les agents relevant des catégories C et B et les agents dont le métier est classé dans le groupe de fonctions A4.

Les principes directeurs retenus sont les suivants:

6



- La recherche de cohérence en corrigeant les écarts les plus prégnants pour certaines catégories de personnel : agents des collèges, agents d'exploitation de la route et secrétaires médico-sociales,
- Lors de la création de la CeA, la garantie de maintien, à titre individuel, du régime indemnitaire fixe détenu par l'agent au 31 décembre 2020,
- La poursuite du déploiement du RIFSEEP déjà en cours dans les deux Départements, qu'il convient d'appliquer aux cadres d'emplois pour lesquels les Départements n'ont pas encore délibéré.

Cette démarche est guidée par un objectif de convergence afin d'aboutir à une solution qui permet de verser un régime indemnitaire tendant à la convergence aux agents issus des deux départements avec effet au 31 décembre 2020.

Un nouveau référentiel métiers sera construit au cours de l'année 2021. Dans l'attente, une table de correspondance a été établie.

La première phase de négociations a permis d'aboutir à un alignement des montants cible de l'IFSE du Bas-Rhin sur ceux du Haut-Rhin plus favorables, pour les agents de catégories C et B avec de surcroît une revalorisation de ces montants cible de l'IFSE de 20 % pour les groupes de fonction de la catégorie C, de 10% pour le groupe de fonction B3, de 5% pour les groupes de fonction B1, B2, A3 et A4 pour aboutir aux montants bruts mensuels figurant dans le tableau ci-dessous.

Le montant cible du groupe fonction A3 est porté à 580 € mensuels bruts afin de tenir compte de la revalorisation des montants cibles du groupe de fonction B1.

Les montants cible des groupes fonction de la catégorie A1 et A2 sont maintenus au sein de chaque département.

Groupes de fonctions	Cibles CD67	Cibles CD68	Cibles CeA
C1	150	235	285
C2	110	195	235
C3	90	150	180
B1	550	550	580
B2	300	385	405
B3	200	270	300
A1	900	1100	Inchangé
A2	600	900	Inchangé
A3	550	550	580
A4	350	385	420

S'agissant des mesures catégorielles :

- Les secrétaires médico-sociales sont classés dans le groupe de fonctions B2 ;
- Les chefs de cuisine sont classés dans le groupe de fonctions B3 (sous conditions : manager une équipe d'un service de restauration servant plus de 50 000 repas par an).

S'agissant des dispositions générales, il est décidé que dès le 31 décembre 2020:

- L'atteinte du nouveau montant cible s'opère à partir du montant de l'IFSE individuellement détenu ;
- Les agents bénéficiaires sont :
 - Les fonctionnaires stagiaires, titulaires
 - Les agents contractuels de droit public sans condition d'ancienneté
 - Sont exclus les contrats de droit privé, les vacataires, les emplois aidés (CEC, CUI...), les stagiaires écoles, les services civiques, les apprentis, les assistants familiaux... ;
- Il sera fait application des dispositions réglementaires en vigueur à la FPE, s'agissant du sort du régime indemnitaire en période d'absence pour maladie. Ainsi, au-delà du 1er jour donnant lieu à l'application de la journée de carence, le régime indemnitaire sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de maladie ordinaire, de congé pour invalidité temporaire imputable au service et de maladie professionnelle, de congé de maternité, de paternité et d'adoption ;
Le régime indemnitaire n'est pas versé en cas de congé de longue maladie, longue durée ou grave maladie. Néanmoins, en cas d'attribution du congé à titre rétroactif, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant le congé restent acquises.
Les retenues sont opérées sur l'ensemble des éléments constitutif du régime indemnitaire (IFSE, Sujétions complémentaires) ;
- Le RIFSEEP est appliqué à l'ensemble des cadres d'emplois départementaux.

En cas de mobilité pour nécessité de service, pour raison de santé ou liée à un changement organisationnel d'un agent de la CeA vers un nouveau poste relevant d'un métier dont le montant cible du nouveau groupe de fonctions serait inférieur, l'agent bénéficiera à titre individuel du maintien de son régime indemnitaire.

8

Handwritten signatures and initials:
- A large signature on the left.
- Initials "CB" in the middle.
- Initials "ND" above "CB".
- Initials "PT" below "CB".
- Initials "SD" below "PT".
- A large signature on the far right.

Article 2 Dispositions relatives aux indemnités de sujétions avant le 1er janvier 2021

Les principes directeurs retenus sont les suivants :

- Pour les sujétions mises en place dans les deux départements : alignement vers l'indemnité de sujétion la plus favorable (sujétions ayant le même objet) ;
- Pour les sujétions mises en place dans un seul des deux départements : extension de son application pour les sujétions professionnelles existantes dans les deux collectivités, sauf pour celles n'existant que dans une des deux collectivités ;
- Pour les sujétions compensées par le versement d'une autre indemnité : suppression de la sujétion.

Ainsi, dans les conditions précisées dans le rapport annexé au présent protocole font l'objet d'un alignement vers le plus favorable les indemnités de sujétions existantes suivantes :

- « Formateur interne » : 15 € brut par heure de formation dispensée, cette sujétion revalorisée permet de tenir compte des temps de préparation et de rangement
- « Assistant de prévention » : 60 € brut par mois
- « Chef d'établissement » : 80 € brut par mois,
- « Membre d'une équipe de remplacement » : revalorisée à 60 € brut par mois.

Sont créées dans l'un des départements par extension de l'existant dans l'autre département les indemnités de sujétion suivantes :

- « Remplacement d'un collègue absent » : 150 € brut au bout de 25 jours de remplacement
- « Tuteur » (reclassement professionnel, stagiaires, services civiques) : 40 € brut par mois
- « Régisseur » et régisseur suppléant » : versée annuellement après service fait selon les barèmes en vigueur dans l'arrêté du 3 septembre 2001,
- « Responsable de restauration dans un établissement télérestauré sans distinction liaison chaude ou froide » : 20 € brut par mois
- « Intervention exclusive sur le réseau routier 2X2 voies » : 200 € brut par mois. Si l'agent intervient principalement sur des 2x2voies sans exclusivité, l'indemnité s'élève à 75€ brut par mois.
- « Surveillance des réseaux routiers » qui s'applique aux responsables d'intervention des agences routières et aux COCR : 70 € brut par mois.
- « Adjoint au responsable de restauration » : 20 € brut par mois.

Sont créées à l'échelle de la CeA :

- l'indemnité de sujétion « auditeur interne » : 15 € brut par heure d'audit, cette sujétion nouvellement créée permet de tenir compte des temps de préparation et de compte-rendu d'audit.
- l'indemnité de sujétion « permis poids lourd » : de 50€ brut par mois. Cette sujétion est versée lorsque les deux conditions cumulatives suivantes sont remplies : détention effective du permis poids lourd et conduite effective d'un poids lourd dans le cadre de ses missions au cours de l'année.

Les conditions d'octroi sont précisées par délibération.

Par ailleurs, au sein du Département du Bas-Rhin, l'instauration de l'indemnité de sujétions horaires (ISH) remplace la sujétion de nuit programmée, pour les agents des routes travaillant

de nuit et/ou en horaires décalés. Les taux des indemnités de sujétions horaires se cumulent entre eux.

Article 3 : Engagements de négociations postérieurement au 1er janvier 2021

L'engagement est pris de poursuivre les négociations sur la valorisation du régime indemnitaire et les indemnités de sujétion dès 2021.

L'objectif de ces négociations sera de définir la politique indemnitaire de la CeA intégrant une nouvelle définition des groupes de fonctions et de la répartition des métiers de la CeA dans ces groupes de fonctions grâce à l'élaboration d'un référentiel métier ; ainsi, pour d'une part répondre aux préoccupations d'équité et d'autre part, redonner de l'attractivité aux métiers en tensions, il s'agira de :

- Revaloriser dans une évolution dynamique le régime indemnitaire en tendant vers l'application d'un dispositif équitable se référant à un même pourcentage des plafonds mensuels règlementaires d'IFSE sur chacun des groupes de fonctions redéfinis, et permettant de tendre à terme vers les régimes indemnitaires dits « historiques » du Département du Haut-Rhin, pour les agents de catégorie C. Cette convergence devra s'établir dans une durée à convenir compatible avec les possibilités budgétaires de la nouvelle collectivité ;
- Revaloriser l'expertise des agents du groupe A4 ;
- Revoir la situation des seconds de cuisine et des chefs de cuisine pour affiner le critère de classement en catégorie B, ainsi que la situation des assistants de chefs de services, des assistants aux directeurs et des instructeurs administratifs ;
- Intégrer aux négociations le CIA et la reconnaissance de l'expérience professionnelle ;
- Mener une réflexion sur le devenir du 13^{ème} mois qui ne peut pas être versé aux agents recrutés par la CeA à compter du 1^{er} janvier 2021.
- Mener une étude sur l'ensemble des indemnités de sujétions pouvant aboutir à l'intégration de certaines d'entre elles dans l'IFSE et sur la création de nouvelles sujétions (ex : pratique régulière ou occasionnelle dans le cadre professionnel d'une langue étrangère).

TITRE III : LES DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL

Article 4 : Le règlement général du temps de travail applicable au 31 décembre 2020

La durée annuelle du travail effectif est fixée à 1607 heures en intégrant la journée de solidarité. Il sera tenu compte des deux jours fériés spécifiques Alsace-Moselle.

La durée hebdomadaire du travail est fixée à 40 heures avec attribution de 28,5 jours de réduction du temps de travail.

Le nombre de jours de congés annuels est fixé à 25 jours pour un agent à temps plein et présent toute l'année civile, auxquels il convient d'ajouter l'application des deux jours de fractionnement.

Par ailleurs, la liste des autorisations spéciales d'absence (ASA) liées à la parentalité et à l'occasion de certains évènements familiaux, ainsi que leurs modalités d'octroi, vont prochainement être précisées par un décret pour les fonctionnaires comme pour les agents contractuels des trois versants de la fonction publique (projet de décret avec une publication annoncée d'ici la fin de l'année).

Dans l'attente de la publication du décret, il a été proposé de retenir l'ASA la plus favorable.

Dès publication du décret, il sera fait application de ces dispositions sans renégociation du règlement général du temps de travail.

Le règlement général du temps de travail est annexé au présent protocole (annexe 2).

L'engagement est pris au-delà du 1er janvier 2021 de :

- Renégocier l'ensemble des règlements spécifiques du temps de travail et de fixer un calendrier de négociations des règlements spécifiques en priorisant, le règlement du temps de travail des agents des collèges (en intégrant la problématique des logements de fonction), des opérateurs de gestion du trafic des routes et des personnels du château du HAUT-KOENIGSBOURG ;
- Lancer une expérimentation du temps partiel annualisé ;
- Mettre en œuvre une procédure d'urgence DRH pour traiter des situations complexes ou de blocage portant sur le temps de travail (temps partiel, CET, télétravail, etc.) avant saisine des instances compétentes.

Article 5 : Le télétravail

La rédaction de la charte du télétravail de la CeA sera réalisée au cours du 1^{er} semestre 2021.

Cette charte sera soumise à l'avis des comités technique réunis pour une mise en œuvre à compter du 1^{er} septembre 2021, dans le cadre de la prochaine campagne de télétravail.

Celle-ci respectera les principes annexés au présent protocole (annexe 3).

Les conventions de télétravail (ou autorisations de télétravail dans le Département du Bas-Rhin) conclues en 2020 se poursuivront dans les mêmes conditions jusqu'au 31 août 2021.

Il conviendra d'instaurer un temps d'échange à l'occasion des entretiens annuels sur les modalités et les missions télétravaillables de l'agent.

Dès le 1^{er} janvier 2021, les agents qui sont en télétravail pendant une journée entière bénéficient de l'attribution d'un titre-restaurant.

L'engagement est pris au-delà du 1er janvier 2021 et dans les deux ans à venir :

- de mettre à jour les fiches de poste des agents en précisant les missions télétravaillables du poste ;
- d'équiper en matériel les agents en télétravail ;
- d'évaluer les risques pouvant être engendrés par le télétravail et les intégrer au document unique (DU).

Article 6 : Le compte épargne-temps (CET)

La campagne CET pour l'alimentation et le droit d'option concernant l'utilisation des congés et des jours de réduction du temps de travail 2020 sera réalisée en application des dispositions en vigueur avant le regroupement au sein de chaque département.

La campagne CET qui concernera les congés et les jours de réduction du temps de travail et la récupération d'heures supplémentaires au titre de l'année 2021 se déroulera selon le calendrier suivant :

- Fixation d'une période d'alimentation du 1er au 31 décembre de l'année N pour les RTT et les récupérations d'heures supplémentaires, et du 1er décembre au 30 avril N+1 pour les congés ;
- Le choix entre les différentes options s'effectue, au titre d'une année donnée, au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.

La rédaction du règlement CET de la CeA sera réalisée au cours du 1^{er} semestre 2021. Ce règlement sera soumis à l'avis des comités technique réunis pour une mise en œuvre à compter du 1^{er} décembre 2021.

Le règlement CET respectera les principes annexés au présent protocole (annexe 4).

TITRE IV : LES DISPOSITIONS RELATIVES À LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE ET A L'ACTION SOCIALE

Article 7 : La protection sociale complémentaire

La protection sociale complémentaire englobe la couverture santé et la garantie prévoyance.

S'agissant de la santé, la CeA versera une participation aux agents qui ont souscrit un contrat ou adhéré à un règlement labellisé au titre de l'année 2021.

La participation employeur sur la couverture santé est fixée à compter du 31 décembre 2020 forfaitairement à 30 € par mois par agent à laquelle s'ajoute une participation mensuelle de 5 € par enfant à charge (alignement sur la participation employeur du Département du Bas-Rhin).

A partir de 2022, une étude pourra être engagée pour analyser les différentes options de couverture du risque santé. L'éventuel cahier des charges de cette étude sera construit avec les organisations syndicales.



S'agissant de la prévoyance, la CeA est substituée de plein droit au Département du Bas-Rhin pour la convention de participation. La convention et, le cas échéant, le contrat sont exécutés dans les conditions antérieures jusqu'à leur échéance.

Ainsi, les agents originaires du Département du Bas-Rhin adhérant à la convention de participation sur le risque prévoyance signée avec le Centre de Gestion du Bas-Rhin continueront à y adhérer et à bénéficier de la participation employeur.

Les nouveaux agents de la CeA, les agents du Département du Bas-Rhin non-adhérents à la convention de participation, ainsi que les agents du Département du Haut-Rhin non-couverts par un contrat labellisé, pourront adhérer à la convention de participation prévoyance du CDG 67.

Pendant une période transitoire débutant le 1er janvier 2021 et se terminant le 31 décembre 2021, les agents du Département du Haut-Rhin conservent le bénéfice des participations qui leur étaient applicables au titre d'un contrat labellisé qu'ils ont souscrit individuellement.

La CeA, le Centre de gestion du Bas-Rhin et l'organisme d'assurance peuvent convenir d'une échéance de la convention et, le cas échéant, d'une échéance du contrat, antérieures à celles stipulées, dans le but d'harmoniser à terme le régime des participations applicables aux agents.

A compter du 31 décembre 2020, la participation employeur sur la couverture Prévoyance est fixée forfaitairement à 30 € par mois par agent.

La participation de la collectivité sera versée aux agents qui ont adhéré à la convention de participation du Centre de Gestion du Bas-Rhin et aux agents du Département du Haut-Rhin qui ont adhéré à un contrat labellisé avant le 31/12/2020.

En 2021, une étude sera lancée avec les organisations syndicales afin de décider au 1^{er} janvier 2022, de la continuation de l'adhésion de la CeA à la convention de participation souscrite auprès du Centre de Gestion du Bas-Rhin ou de la mise en place d'une convention de participation sur le risque prévoyance souscrite en propre par la CeA. Les organisations syndicales seront associées à cette réflexion.

Article 8 : L'action sociale

Par courrier du 19 octobre 2020, les présidents de l'Amicale 67 et de l'ASPAD 68 ont informé les Présidents des Départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin que la fusion des deux amicales n'interviendrait pas avant le 1^{er} janvier 2022.

Par conséquent, pour l'année 2021, et dans l'attente de l'entrée en vigueur d'une nouvelle politique d'action sociale, les agents conservent le bénéfice du dispositif d'actions sociales qui leur était applicable antérieurement au regroupement.

Les agents nouvellement recrutés bénéficient du régime d'actions sociales applicables à l'affectation de leur emploi (résidence administrative).

Les agents du Département du Bas-Rhin adhèrent automatiquement au CNAS à compter du 1^{er} janvier 2021. La collectivité verse pour eux le montant de la cotisation au CNAS. Ces agents

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom right of the page. The notes include "13", "WD", "PN", and "SD". There are several illegible signatures.

peuvent également adhérer à titre individuel à l'Amicale 67 pour bénéficier des prestations mises en œuvre par celles-ci.

Les agents du Département du Haut-Rhin ne peuvent pas adhérer au CNAS en 2021. Ils peuvent adhérer à titre individuel à l'ASPAD 68 pour bénéficier des prestations d'actions sociales servies par celle-ci. Ces agents bénéficieront également des prestations d'actions sociales versées antérieurement par la DRH du Département du Haut-Rhin.

Le montant des subventions versées aux deux amicales en 2020 est maintenu pour l'année 2021.

L'année 2021 permettra également de préparer la signature d'une convention d'objectifs et de moyens (financiers et humains) entre la CeA et l'Amicale CeA qui sera constituée au 1er janvier 2022.

En parallèle, une négociation s'engagera avec les organisations syndicales pour déterminer le devenir de l'adhésion au CNAS à compter de janvier 2022, et préciser l'offre complémentaire qui sera dévolue à l'Amicale CeA.

De même, les conditions d'organisation de la fête de Noël pour les enfants des agents de la CeA seront précisées courant 2021, pour permettre au plus grand nombre d'enfants d'y participer.

TITRE V : LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX ASSISTANTS FAMILIAUX

Article 9 : Dispositions entrant en vigueur dès le 31 décembre 2020

Concernant la rémunération des assistants familiaux il est proposé, dès le 31 décembre 2020, un alignement sur les positions les plus favorables :

- La rémunération socle est portée à 57 h SMIC/mois ;
- La rémunération consolidée en fonction du nombre d'enfants :
 - 1er enfant : montant du CD 67 : 75,6 h SMIC/mois
 - 2ème enfant : montant du CD 68 : 77 h SMIC/mois
 - 3, 4 et 5 enfants : montants du CD 68 : 97 h SMIC/mois,
- La prime d'ancienneté est étendue aux assistants familiaux du Haut-Rhin selon les modalités actuellement en vigueur dans le Conseil Départemental du Bas-Rhin.

En vertu des dispositions réglementaires en vigueur, à compter du 31 décembre 2020, seul le 1er mai sera payé double.

Ces premières mesures expriment la reconnaissance forte des spécificités du métier et de l'engagement des assistants familiaux.

Article 10 : Engagements de négociations postérieurement au 1er janvier 2021

Les négociations et la mise en œuvre de mesures concrètes se poursuivront dès 2021.

14



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several smaller initials (WD, CB, PN, SCD) on the right.

Ainsi, le droit de souffler s'appliquera progressivement à compter du 1^{er} juin 2021 aux assistants familiaux du Haut-Rhin.

Il sera proposé la mise en place de groupes de travail avec des professionnels de terrain de la CeA autour des thématiques proposées afin d'enrichir et éclairer les négociations à venir.

De même, des négociations s'engageront sur les thématiques suivantes :

- Allocations autour de l'enfant : établissement d'une nouvelle grille précisant l'objet et le montant ;
- Indemnités pour l'accueil d'un enfant au profil complexe : critères d'évaluation, procédures et montant ;
- Indemnité versée aux assistantes familiales ressources ;
- Les jours de congés.

TITRE VI : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 11 : Dispositions relatives aux lignes directrices de gestion

Dès le 1^{er} trimestre 2021, la CeA s'engage à ouvrir des négociations avec les organisations syndicales en vue de définir les lignes directrices de gestion en vertu des dispositions de l'article 33-5 de la loi 84-53 modifiée et de son décret d'application.

Article 12 : Dispositions relatives au droit syndical

Les règles de fonctionnement au 1er janvier 2021 seront précisées d'ici-là selon un principe de transposition des droits existants dans chaque département actuellement (en vertu de l'article 7 de la loi Alsace qui précise « Les droits syndicaux constatés à la date du regroupement sont maintenus dans l'attente de l'organisation des nouvelles élections. »).

Un nouveau protocole d'accord sur les droits syndicaux sera discuté au courant du 2^{ème} semestre 2021.

Handwritten notes and signatures in blue ink:

- Signature: *[Handwritten signature]*
- Text: *F13 15*
- Text: *WD*
- Text: *CS*
- Text: *PN*
- Text: *df*
- Text: *SCD*

TITRE VII : ENTREE EN VIGUEUR ET MISE EN ŒUVRE DU PROTOCOLE

En vertu des dispositions légales en vigueur, et du cadrage précisé par le Ministère de l'intérieur, le présent protocole d'accord est signé séparément au sein de chaque département, par les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au Comité technique.

Pour être valide, l'accord doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales de fonctionnaires ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles (comité technique) organisées au sein de chaque département. Le respect des conditions de validité de l'accord s'apprécie au sein de chaque département.

L'Administration prend tout acte et engage toute action permettant la mise en œuvre du protocole et le respect des engagements consignés.

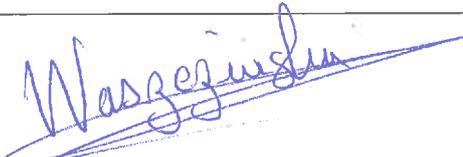
Ainsi, le comité technique sera saisi pour avis sur le protocole le 17 novembre 2020, et l'assemblée plénière en sa séance du 30 novembre 2020 prendra les délibérations nécessaires au respect des engagements conclus d'un commun accord.

Cela permettra la signature du présent protocole par le Président du Département et ainsi de rendre applicable les éléments qui y sont définis.

Toute question relative à l'application du présent protocole est à transmettre à la Direction des Ressources Humaines.

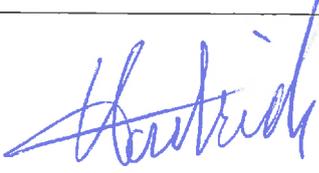
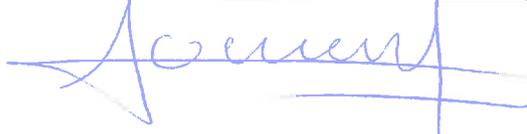
Strasbourg, le 13 Novembre 2020

Tableau des signataires

<p>M. Frédéric BIERRY Président du Conseil Départemental du Bas-Rhin</p>	
<p>M. Etienne BURGER Vice-président du Conseil Départemental du Bas-Rhin en charge des Ressources Humaines Président du comité technique</p>	
<p>M. Philippe MALAISE Secrétaire Général du syndicat CFDT INTERCO 67 pour la section CFDT Interco 67 du Conseil Départemental du Bas-Rhin</p>	
<p>M. Didier WASZCZINSKI Président du syndicat CFTC des agents territoriaux du Bas-Rhin Section du Conseil Départemental du Bas-Rhin</p>	

16



<p>M. William HERTRICH Secrétaire général du syndicat CGT du Conseil Départemental du Bas-Rhin</p>	
<p>Mme Souad CORTONE D'AMORE Secrétaire générale du Syndicat FO du Conseil Départemental du Bas-Rhin</p>	
<p>Mme Véronique BAHIT Présidente du syndicat UNSA du Conseil Départemental du Bas-Rhin</p>	

FO 17 WD
B pn ff
SCD

ANNEXES