

LA FSU TERRITORIALE

Conseil régional PACA



Préparation
au QCM

**+de 300
AGENTS**

y ont participé

SOMMAIRE



Rifseep 4
100% du régime indemnitaire actuel dans la part fixe

Climat Social 5
En route vers le bien-être au travail

5



Absentéisme 6-7
Le Conseil Régional PACA veut faire la lumière sur l'absentéisme

Agents de maîtrise 7
+ 220 euros par mois grâce à la FSU

Télétravail 8
Pour ? Contre ? Comment ?



10

Avancement de grade, promotion interne 9
Des critères transparents ?!

COS 10-11
Un peu de bonheur au Conseil Régional PACA

Message de la Trésorière à tous les adhérents

Vous avez déménagé ou prévoyez de le faire, vous avez changé de coordonnées bancaires, votre situation professionnelle a évolué, votre lieu d'exercice a changé, etc.

Pensez à en informer la FSU par mail à vschiavone-narjoz@regionpaca.fr ou par téléphone au 04.88.73.69.86

*Amitiés syndicalistes,
Véronique NARJOZ*

En Marche arrière...

EDITORIAL

Contrairement au dicton bien connu des éternels fatalistes, non nous n'avons décidément pas les élus qu'on mérite, et ce ne sont pas les dernières élections Présidentielles qui nous prouveront le contraire !

A travers des débats très souvent inaudibles, les sujets majeurs qui impactent le quotidien des salariés sont restés stériles avec une absence de contenus sans précédent pour une élection nationale d'une telle ampleur malgré le contexte particulièrement tendu qui règne dans notre société.

Sans préjuger des futures actions du nouveau Président de la République, si on se réfère à son programme électoral et aux réformes par ordonnances promises durant la période estivale avec la bénédiction du MEDEF et de la CGPME qui indiquent à longueur d'interviews que « les débats ont assez duré », il est fort à parier que la rentrée sociale devrait connaître une tension, hélas, sans précédent...

Ces propos résument parfaitement l'état d'esprit qui règne autour des futures réformes, plus particulièrement dans la FPT qui en sera touchée de plein fouet. La FSU les combattra de toutes ses forces pour défendre l'intérêt des personnels afin qu'ils puissent conserver un code du travail, un statut et des régimes de retraites dignes de ce nom, dans le pays qui se classe encore aujourd'hui comme l'une des premières puissances économiques du Monde.

Nos aînés, qui se sont battus pour les générations futures, doivent en grande partie se retourner dans leurs tombes s'ils contemplent « ce spectacle d'autodestruction sociale programmé des plus scandaleux et des plus tristes ».

Les économies sur le dos des personnels à travers des réformes imposées et injustes ça suffit ! Tel sera notre mot d'ordre dès cette rentrée.

Au niveau Régional, à la stupeur générale, notre collectivité a une nouvelle fois connu « le changement » à travers la démission

et l'élection d'un nouveau Président dans la foulée. Renaud MUSELIER a rencontré la FSU juste avant sa prise de fonction officielle, il nous a donné comme premier engagement de nous rencontrer dès sa prise de fonction, ce que nous attendons toujours.

Cette première rencontre nous a tout de même permis de transmettre des messages clairs au futur/nouveau Président qui devra instaurer en priorité « le bien-être au travail » de ses 6 000 agents. Ces derniers ont en effet subi d'énormes bouleversements et des réorganisations incessantes depuis l'élection de « l'ancien et désormais nouveau maire de Nice ».

Ce dernier, a laissé comme cadeau de départ une suppression considérable de postes dans les services comme dans les lycées, malgré la surcharge de travail, le manque de postes et la création de cinq établissements scolaires supplémentaires d'ici 2021 ! Cherchez l'erreur...



La FSU a reçu des engagements très précis de la part du Président Renaud Muselier qui devra dès la prochaine rentrée, en sa qualité de nouveau chef de l'exécutif, les concrétiser de façon officielle en passant de la parole donnée aux actes concrets.

Pour la FSU, les économies ne doivent pas se faire sur le dos des personnels !

La FSU fera en sorte que ces problématiques qui impactent directement le quotidien des agents puissent être solutionnées au plus vite par le nouveau Président, au risque de nous faire entendre encore plus fort et de façon très concrète dès la rentrée prochaine qui s'annonce déjà, à l'image de notre mois de juillet, très chaude...

Frédéric QUET
Secrétaire Général



Après la mise en place du Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, de Sujétions, d'Expertise et d'Engagement Professionnel (RIFSEEP) pour les administrateurs territoriaux vient la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire pour l'ensemble des agents de la collectivité.

Pour rappel, le Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, de Sujétions, d'Expertise et d'Engagement Professionnel (RIFSEEP) se compose de 2 volets :

L'Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (l'IFSE) :

part fixe, déterminée par groupe de fonctions tenant compte des responsabilités, de la technicité ou de l'expertise.

Les fonctions des agents vont être classées dans différents groupes au regard de critères professionnels :

- Encadrement, coordination, ou conception ;
- Technicité, expertise, expérience, qualification nécessaire ;
- Contraintes particulières et degré d'exposition du poste.

Les différents groupes qui vont être mis en place par l'administration sont :

- 3 groupes pour la catégorie A+
- 4 groupes pour la catégorie A
- 3 groupes pour la catégorie B
- 3 groupes pour la catégorie C

Le Complément Indemnitaires (CI) :

part variable, déterminée en fonction de :

- L'engagement professionnel ;
- La manière de servir ;
- L'investissement personnel ;

- La capacité à travailler en équipe et contribution au collectif de travail.
Ces points devront être appréciés dans le cadre de l'entretien d'évaluation.

Le RIFSEEP se substitue obligatoirement aux primes et indemnités précédentes. Il englobera donc la PFR, l'IAT, l'IFTS, l'IEMR, l'indemnité Spécifique de Service (l'ISS) et la Prime Informatique. Il est par contre cumulable avec les frais de déplacement, la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) et les heures supplémentaires. La prime de fin d'année n'est pas englobée dans le RIFSEEP.

Une mise en application est prévue pour le 1^{er} janvier 2018. Vous pouvez compter sur la FSU pour défendre vos intérêts lors de ces groupes de travail ! Aucun agent ne doit être pénalisé lors de la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire ! La FSU exige le maintien à 100% du régime indemnitaire actuel dans la part fixe (l'IFSE) et qu'une enveloppe budgétaire supplémentaire soit allouée à la part variable si l'administration met en place le CI.

La FSU ne lâchera rien et ira jusqu'à une grande mobilisation si le régime indemnitaire des agents n'était pas maintenu à 100% !



Climat social en route vers le bien-être au travail

La FSU avait demandé la mise en place de ce groupe du travail (GT) lors du CT du 2 mars dernier. La FSU se félicite de l'ouverture de ce GT. Le climat social se définit comme « le degré de satisfaction des salariés au sein de leurs organisations ». Il est souvent associé à l'ambiance générale ou au moral du groupe. L'administration a le projet de mettre en place la démarche suivante :

• PHASE 1 : Premier état des lieux

- Quantitatif : production d'indicateurs chiffrés
- Qualitatif : sur la base des retours des entretiens DGA/services et de la remontée du « terrain » via les chargés de mission « lycées »
- Collecte et partage des indicateurs pour une analyse conjointe des résultats

• PHASE 2 : Approfondir l'analyse

- Recours à une AMO pour la mise en place d'une enquête climat social interne (lycées et services)
- Intégration de l'ensemble des résultats dans une analyse globale

• PHASE 3 : Propositions d'actions

La FSU n'est pas favorable à cette démarche. En effet, pour nous la mise en place d'une AMO sera trop longue. Les agents attendent des solutions immédiates et concrètes. La FSU a également rappelé à l'administration que l'état des lieux est déjà connu de tous et que si l'ambiance générale était au beau fixe, ce groupe de travail n'aurait jamais vu le jour...

L'administration est déterminée à mettre en place cette AMO afin d'avoir un regard extérieur (pas de « parti pris » selon elle) et pour ne pas biaiser les résultats. De qui se moque t-on ? La FSU a obtenu d'être associée à la rédaction du cahier des charges. Nous demandons à voir ça ! Affaire à suivre, la FSU est plus que perplexe ...

Nous avons également obtenu de travailler avec l'administration sur l'aménagement des futurs locaux. Et oui, c'est officiel, nous allons de nouveau déménager en octobre 2018 ! En effet, la Région a fait l'acquisition de plusieurs bâtiments :

- Bâtiment Floréal (acquisition bâtiment neuf)
- Bâtiment Hermione (acquisition bâtiment neuf)
- Bâtiment Thyrapolis (acquisition)
- 22 rue Sainte Barbe (acquisition)
- Présentines et Ronde (bail emphytéotique)



Pour l'accompagner, l'administration a choisi l'AMO « Génie des Lieux » qui sera chargée de piloter le projet en étroite collaboration avec une équipe projet interne.

La FSU a demandé à ce que chaque agent puisse bénéficier de superficie adaptée et suffisante pour travailler dans des conditions décentes. La FSU attend de l'administration qu'elle apporte le même niveau de prestations aux agents, quel que soit leur fonction ou leur lieu d'exercice. De plus, nous avons demandé un rétroplanning précis et global afin de pouvoir suivre, étape par étape, le projet et de vous en rendre compte.

La FSU a émis les propositions suivantes pour chaque bâtiment :

- Conception d'espaces détente/zen
- Conception de centres sportifs
- Conception d'espaces de restauration conviviaux
- Conception d'espaces associant espaces de travail, cafés et lieux d'échanges
- Conception d'espace dédié à la garde d'enfants
- Création de conciergeries offrant de multiples services
- Aménagement de terrasses et d'espaces extérieurs, etc.

Comme vous le savez, la FSU n'a eu de cesse d'alerter la collectivité sur le climat anxiogène qui règne au sein de l'institution régionale et a exigé des initiatives concrètes pour l'amélioration des conditions de la qualité de vie au travail en priorisant le bien-être des agents.

Nous avons enfin obtenu que les pratiques managériales, l'organisation du travail et les qualités relationnelles des managers soient étudiées de près car elles sont très souvent la cause du mal-être des agents. La FSU a demandé de participer en qualité d'observateur aux prochaines sessions de formation à destination des managers.

Pour la FSU, la priorité doit être le bien-être au travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail. De plus, l'accent doit être mis sur la prévention des risques psychosociaux.

Le Conseil Régional PACA veut faire la lumière sur l'absentéisme

Depuis 2007, l'absentéisme dans les collectivités territoriales augmente, surtout dans celles de grande taille. Si aujourd'hui, l'absentéisme mobilise les DRH et alimente régulièrement les débats, la notion reste floue. Or, pour s'attaquer au problème, encore faut-il savoir de quoi on parle, car les facteurs d'absentéisme restent difficiles à évaluer et pour endiguer ce phénomène, les collectivités explorent selon elle des pistes concrètes.

Ainsi en 2017, la Région PACA pointe le « fort taux absentéisme » au sein de son institution. D'après les dires de l'administration, la Région PACA semble être « une bien mauvaise élève »...

Elle décide donc, pour répondre à l'absentéisme, de mettre en place des groupes de travail, composé notamment de la DRH, de l'administration et des organisations syndicales afin de prendre le pouls de la collectivité et établir un diagnostic.

3 groupes de travail se sont tenus, les 16 mars, 26 avril et 26 juin derniers.

Pour la FSU, l'absentéisme doit être étudié dans sa globalité afin d'en combattre les causes.

Lors de ces groupes de travail l'administration nous présentait d'une part le diagnostic réalisé par la collectivité sur l'absentéisme en région, et d'autre part les différents leviers choisis pour enrayer ledit phénomène :

Concernant l'état des lieux de l'administration relatif à l'absentéisme pour raisons de santé :

l'administration nous présente un tableau faisant ressortir les taux d'absentéisme pour maladie ordinaire, accident de travail et maladie professionnelle, CLM/VLD, dispo santé, grossesse et couche pathologique.

Cependant, en croisant ces chiffres avec le bilan social, la FSU s'est aperçue qu'ils ne coïncidaient pas. L'administration nous répond que la formule de calcul n'est pas la même (pas de prise en compte de la formation par exemple...). L'administration fait parler les chiffres comme elle veut ! La FSU a demandé à retirer de ce tableau les absences pour « grossesses et couches pathologiques » qui sont pour nous à intégrer dans les absences pour « maternité ».



Concernant la démarche retenue par l'administration pour la prévention de l'absentéisme :

l'administration nous prévient que les visites médicales obligatoires tous les deux ans, sont en passe de devenir obligatoires tous les 5 ans !! La FSU va vérifier cette information qui risquerait d'être dramatique pour la santé des agents...

La FSU a alerté l'administration sur les conditions de travail des agents à savoir : la pénibilité, les horaires décalés, les gestes et postures, le manque de formation, le problème des EPI non portés ou bien souvent non achetésetc. Mais également sur les difficultés managériales : reconnaissance du travail et de la double autorité notamment.

La FSU a également alerté l'administration sur les risques psychosociaux (RPS) des ARS et des ARL (rappel du document en notre possession sur lequel figure que plus de 600 agents sont en souffrance). En effet, une analyse doit se faire direction par direction, lycée par lycée sur le stress, en prenant en compte les problématiques internes et externes afin d'améliorer les conditions de travail.

L'administration souhaiterait mettre en place une dotation spécifique pour le remplacement des agents. La FSU est contre et restera très vigilante sur ce sujet.

Le plan d'actions immédiat de l'administration

• **Repérer les bonnes pratiques :** l'administration propose d'élaborer une «charte» recensant ces bonnes pratiques. La FSU est plutôt favorable à cette action ;

• **Généraliser les entretiens de retours suite à de longues périodes d'absences :** la FSU n'y est pas opposée ;

• **Développer les formations gestes et postures :** la FSU propose que ces formations soient mises en place en interne (le DGA propose même de reclasser des agents en restrictions médicales lourdes en qualité de formateur). La FSU y est plutôt favorable ;

• **Travailler sur les fiches de poste :** la FSU est favorable à ce que l'ensemble des agents ARS et ARL dispose d'une fiche de poste, ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui. Ceci permettra certainement d'améliorer les conditions de travail et l'organisation du travail de chacun ;

• **Responsabiliser l'encadrement intermédiaire :** la FSU a proposé d'étendre cette responsabilisation à l'ensemble de la chaîne hiérarchique ;

• **Effectuer des contrôles :** la FSU s'interroge sur les critères retenus par l'administration pour effectuer ces contrôles ;

• **Equilibrer la pyramide des âges :** la FSU a obtenu le retrait de ce point.

Enfin, concernant le plan d'actions général de l'administration :

Cette dernière va mettre en place un diagnostic complet et global qui permettra d'après elle de faire ressortir des préconisations et des actions à moyen terme. Ce diagnostic sera réalisé par un prestataire externe, (encore un !). La FSU a souhaité être associée à la rédaction du cahier des charges, ce qui a été refusé par l'administration. Nous serons cependant informés sur le choix du prestataire une fois que ce sera réunie la Commission d'appel d'offres.

Pour la FSU, il est important d'analyser les dysfonctionnements de l'absentéisme. L'organisation du travail peut être un des outils de prévention de l'absentéisme. Il faut permettre aux agents de mieux concilier vie privée et vie professionnelle.

En matière de prévention, nous avons insisté sur la pénibilité des métiers, sur le rôle de l'encadrement de proximité et sur la nécessité d'accompagner les projets de réorganisation. La conduite du changement est un élément très important.

La FSU a donc interpellé l'administration sur le bien-être au travail et souhaite voir se mettre en place des actions immédiates à ce sujet. Nous ferons des propositions dans le cadre du GT climat social.



La FSU t'informe de notre nouvelle victoire : l'attribution au taux 2,2 d'IEMR à tous les agents de maîtrise dans les lycées dès le mois de juin.

Le combat de la FSU a fini par payer ! Une réponse formalisée par l'administration nous a été faite lors du Comité Technique du 3 juillet : les agents de maîtrise des lycées percevront comme les agents de services le taux 2,2 d'IEMR soit 220€ bruts supplémentaires par mois, au nom de l'équité.

Saches que la FSU s'est battue sans relâche et nous n'avons rien lâché pour faire gagner 150€ de plus par mois dans un premier temps puis 70€ de plus par mois aujourd'hui aux chefs d'équipe, de cuisine et d'EMAT de cat. C !

Pour ? Contre ? Comment ?

TÉLÉTRAVAIL

Encore peu développé il y a une dizaine d'années, le télétravail se déploie de manière croissante au sein des collectivités. Bien qu'il ne concerne encore qu'une faible partie des effectifs, il questionne notre relation au travail et participe à la construction de nouveaux enjeux.

Le 8 mars 2017, le Conseil Régional a présenté aux organisations syndicales ses ambitions de déploiement du télétravail d'ici 2019. En effet, la loi du 12 mars 2012 permet son extension à la fonction publique mais dans le cadre d'un décret d'application finalement publié en février 2016, autorisant ainsi le déploiement du télétravail dans la limite de trois jours par semaine.

Il s'agit d'une part d'améliorer la qualité de vie au travail des agents en les soulageant un ou plusieurs jours par semaine du temps de trajet au bénéfice de la vie privée, mais aussi de moderniser les pratiques managériales. Pour la FSU, il est important de promouvoir le bien-être et la qualité de vie au travail. Améliorer de façon continue les conditions de travail des agents est possible en proposant de nouvelles mesures innovantes dans le cadre d'un accord cadre « Qualité de Vie et Bien-être au Travail » dont la mise en place du télétravail fait partie.

Pour la FSU, cet accord permettrait de repenser les modes de fonctionnement et développerait le bien-être au travail, mettrait en place des temps d'expression permettant aux personnels de parler de leur travail et rechercher l'équilibre et la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle.

Cependant, l'administration n'est pour le moment pas dans cette optique là car elle n'a pas été en mesure de nous présenter les premières propositions du futur déploiement du dispositif télétravail dans notre Institution.



Pour la FSU, l'administration ne souhaite pas accélérer sur ce dossier. Nous avons donc signifié à l'administration que nous n'étions pas opposés à son éventuelle mise en place, néanmoins nous souhaitons que celle-ci soit bien encadrée dans l'intérêt des personnels.

Nous avons rappelé à l'administration que la qualité de vie au travail des personnels est une condition importante de leur engagement et de leur performance. C'est la clé d'une réussite durable pour la collectivité.

C'est pourquoi, la FSU a demandé l'instauration d'un Accord Cadre et d'une Charte d'expérimentation du télétravail. Nous avons également exigé des garanties pour qu'il n'y ait aucune perte ni régression pour les personnels.

La FSU espère qu'aucune économie ne sera réalisée sur le dos des agents à travers la mise en place du télétravail. Du moins nous veillerons à ce que ne soit pas le cas.

La FSU reviendra vers vous afin de vous tenir informés des suites données à nos propositions.

Avancement de grade, Promotion interne

des
critères
transparents?!

Lors des CAP de 2016 où l'administration avait appliqué «ses fameux critères» sur la valeur professionnelle et la qualité du service rendu, et ce peu importe l'ancienneté, la réussite à un examen professionnel ou bien même les ratios d'avancements à 100% ; la FSU s'était battue pour faire passer le maximum d'agents non retenus dans un premier temps par l'administration.

Ne pouvant cautionner l'attitude de l'administration, la FSU avait demandé l'ouverture d'un groupe de travail afin que les critères retenus pour les CAP de 2017 soient transparents et objectifs ! 7 groupes de travail ont eu lieu, de fin 2016 à ce jour, suite à notre demande.

Face à une administration déterminée, la FSU n'a rien lâchée, ce qui a contraint l'administration à revoir ses propositions initiales. En effet, nous nous sommes battus pour que les agents ne soient pas pénalisés par ces nouveaux critères. Nous avons réussi à intégrer l'ancienneté dans le grade et l'ancienneté dans la fonction publique dans les critères mis en place par

l'administration. Nous avons également réussi à faire enlever la mobilité interne comme critère que l'administration voulait mettre en place dans la famille « investissement personnel ».

De plus, nous avons également demandé que les encadrants qui auront participé à cette «évaluation» soient identifiés en signant le document et que ce dernier soit daté.

Nous avons aussi demandé que le N+1 rédige l'évaluation sous l'autorité du chef de service ou de l'adjoint gestionnaire ; proposition qui a retenu un avis favorable de l'administration.

La FSU est CONTRE les seuils que propose l'administration, à savoir : sur un total de 100 points, seuls les agents ayant un total de points supérieur ou égal aux seuils de 50 points pour la catégorie C, 60 points pour la catégorie B, 65 points pour la catégorie A et 70 points pour la catégorie A+. En effet, pour la FSU ces seuils sont trop élevés ! La carrière des agents risque d'être bloquée.

C'est pourquoi la FSU a proposé les seuils suivants

- 30 points pour les C,
- 35 points pour les B
- et 40 points pour les A et les A+.

En effet, seul la FSU a exigé qu'il n'y ait plus de distinction entre les A et A+. Suite à nos interventions, **la FSU a obtenu que l'administration revioie ces seuils à la baisse. Les seuils seront donc de : 50 pour les C, 55 pour les B, 60 pour les A et les A+.**

Même si la FSU ne peut se satisfaire de cette finalité, elle se félicite que des critères soient enfin connus de tous. Néanmoins, l'attribution du nombre de points et les seuils ne peuvent nous convenir. C'est pourquoi nous nous sommes abstenus sur ce point lors du Comité Technique du 6 avril.

Vous trouverez ci-contre les propositions finales de l'administration présentées lors de ce CT.

Familles de critères	Critères	Avancements de grade	Promotions internes	Observations
Les acquis de l'expérience professionnelle et la valeur professionnelle	Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs	15	15	Critère complété par le chef de service / adjoint gestionnaire en concertation avec le n+1
	Compétences professionnelles et techniques	10	10	Critère complété par le chef de service / adjoint gestionnaire en concertation avec le n+1
	Qualités relationnelles et exercice des fonctions soulignant un engagement professionnel (tuteur, maître d'apprentissage, agent de prévention...)	10	10	Critère complété par le chef de service / adjoint gestionnaire en concertation avec le n+1
	Capacité d'encadrement et d'expertise, ou le cas échéant, à exercer des fonctions de niveau supérieur		10	Critère complété par le chef de service / adjoint gestionnaire en concertation avec le n+1
	Expérience professionnelle dans le grade (Ancienneté dans le grade)	15	15	1,5 pt par année révolue dans la limite de 10 ans. Critère complété par la DRH
	Expérience professionnelle dans la fonction publique (ancienneté fonction publique)	10		2 pts par tranche de 5 ans révolus d'ancienneté. Critère complété par la DRH
	Sous Total		60	60
L'investissement personnel	Formations suivies au cours des 3 dernières années (critère valorisé dans la limite de 3 jours sur 3 ans)	10	10	5 jours valorisés sur les 3 dernières années : 2pts/jr Critère complété par la DRH
	Sous Total	10	10	
L'avis de la hiérarchie	Proposition du chef de service / Adjoint gestionnaire	10	10	Critère complété par le chef de service/adjoint gestionnaire en concertation avec le n+1
	Proposition du Directeur / du Chef d'établissement	10	10	Critère complété par le directeur/chef d'établissement
	Proposition du Directeur général adjoint	10	10	Critère complété par le DGA
	Sous Total	30	30	
TOTAL		100	100	

COS : UN PEU DE BONHEUR A

Dans un esprit de convivialité, la FSU et le COS toujours soucieux de renforcer les liens sociaux entre les agents, ont organisé tout au long de l'année divers événements à destination des agents régionaux. Des moments de rencontres, d'échanges et de partage. En l'espace de 3 ans, la FSU au sein du COS, a réussi à impulser une nouvelle dynamique et se félicite de son bilan post électoral. En effet, nos propositions de 2014 ont été mises en place et nous perdons en rien notre objectif premier qui est d'être encore plus près des attentes et des besoins des personnels.

Retour en image sur ces événements



Et oui c'est aussi ça le COS !

U CONSEIL REGIONAL PACA !

Evadez-vous avec le COS

Soucieux de pouvoir répondre aux attentes des agents, le COS vous prépare pour le prochain catalogue de nouvelles destinations : **Caraïbes, Thaïlande, Saint-Petersbourg, Londres**, et pleins d'autres destinations...

Alors, **préparez-vous au décollage !**



Quotient familial, le COS innove !

Afin de pouvoir faire bénéficier le maximum d'agents, le COS a décidé de mettre en place un nouveau quotient familial à 40 % ainsi que l'évolution des indices en faveur des agents. Notre priorité : vous satisfaire.

Ce qui change :

Niveau de Quotient Familial au 01/01/2017

60% QF1 : inférieur ou égal à 815 €
50% QF2 : entre 816 et 1315 €
30% QF3 : au-delà de 1316 €

Niveau de Quotient Familial au 01/01/2018

60% QF1 : inférieur ou égal à 900 €
50% QF2 : de 901 à 1400 €
40% QF3 : de 1401 à 1900 €
30% QF4 : supérieur ou égal à 1901 €

Kalidéa l'évasion au bout des doigts

Depuis 2016, le COS développe son partenariat avec Kalidea.com ; les agents peuvent désormais bénéficier toute l'année et partout en France, de remises allant jusqu'à -84% sur la billetterie culture, loisirs et sur leurs achats quotidiens. Dorénavant, vous pouvez commander directement vos billets pour vos loisirs directement sur la plateforme KALIDEA. La livraison chez vous est offerte.



Se faire plaisir devient plus facile !



A compter de la Rentrée Scolaire 2017/2018 et ce pour l'ensemble des prestations offertes, les titres cadeaux jusqu'à présents délivrés sous forme de cartes Illicado seront remplacés par des cartes du Groupe UP.

La procédure d'accès et d'activation sera simplifiée car elle se fera en ligne.

Un SAV spécialement dédié aux agents du COS PACA sera également disponible, ainsi qu'une large proposition d'enseignes partout en France !



**Bonnes
Vacances
Rendez-vous
à la rentrée**