

Proposition CGT 78 – CGT 92 de protocole fixant les conditions de transfert des agents à l'EPI

Ce document de travail a été élaboré conjointement par les syndicats CGT du 78 et du 92.

Il vise à servir de base de négociation avec l'ensemble des organisations syndicales et les représentants des deux collectivités départementales et de l'Etablissement Public Interdépartemental 78/92.

Dans cet objectif, il s'appuie à la fois sur les principes de réalité des rapprochements des services et sur la nécessité de clarifier et d'améliorer significativement les droits des agents.

Ce document de travail est mis en débat auprès des partenaires et de l'ensemble des agents dans l'objectif d'obtenir un protocole garant des droits des agents préalablement à tout transfert.

PLAN :

P. 2 – 3	Chap. 1 Conditions d'exercice du droit syndical : Réunions syndicales, Affichage syndical et tracts, Locaux syndicaux, Absences syndicales, Période transitoire avant élection interne
P. 3 – 4	Chap. 2 Les transferts de personnels : les agents concernés et le cadre statutaire, Accompagnement du personnel au transfert, Le régime indemnitaire, Horaires de travail, durée de travail et congés, Avantages sociaux, Communication interne, Mobilité géographique
P. 4 – 5	Chap. 3 Organisation du travail Le temps de travail, Le Compte Epargne Temps, Autorisation Exceptionnelle d'Absence, Les horaires, Les Heures Supplémentaires, Les astreintes, Le télétravail
P. 6	Chap. 4 Déroulement de carrière et formation Avancements d'échelon, Avancements de grade, Promotion interne, Examens et Concours, Formation
P. 6 – 7	Chap. 5 Mobilité et recrutement Avis de vacance de poste, Mobilité interne, Procédure de recrutement
P. 7	Chap. 6 Régime indemnitaire Principes Généraux, IFSE, CIA, Voie de recours
P. 8	Chap. 7 Action sociale Action sociale réglementaire, Frais de transport Domicile-Travail, Restauration collective, Protection sociale, Participation de l'employeur au CESU
P. 8 – 9	Chap. 8 Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail Principes Généraux, Médecine du travail, Qualité de Vie au Travail et prévention des RPS
	Annexe : Tableau des autorisations d'absence

Proposition CGT 78 – CGT 92 de protocole fixant les conditions de transfert des agents à l'EPI

Chap. 1 Conditions d'exercice du droit syndical

Article 1 : Réunions syndicales

Dans l'attente de l'élection des instances paritaires, les organisations syndicales ayant dans leur périmètre statutaire d'intervention les Etablissements Publics d'un des départements, ou représentées au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ou représentées au CTP du CIG, seront autorisées à tenir pendant les heures de service, une réunion mensuelle d'information d'une heure, ou organiser une réunion de deux heures sur une période de deux mois, ou encore une réunion trimestrielle de trois heures.

Tout agent a le droit de participer, à son choix, sans perte de traitement, à l'une de ces réunions. (12 heures au maximum par an par agent).

Les organisations qui souhaitent organiser une réunion d'information doivent adresser une demande d'autorisation à l'autorité territoriale au moins une semaine avant la date de chaque réunion.

A l'issue de la constitution des instances paritaires, seules les organisations syndicales, propres à l'EPI et celles ayant dans leur périmètre statutaire d'intervention l'Etablissement Public disposeront de ce droit.

Pour les réunions d'information exceptionnelles concernant l'ensemble du personnel rattaché à l'EPI, et par dérogation, les agents pourront bénéficier de délais de route pour y accéder.

Article 2 : Affichage syndical et tracts

Toute organisation ayant une section ou un syndicat officiellement déclaré dans l'établissement ou représentée au Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale dispose d'un espace réservé à l'affichage dans chacun des bâtiments où exerce du personnel de l'EPI.

Tout document émanant d'une organisation syndicale déclarée à l'EPI peut être distribué dans l'enceinte des bâtiments administratifs.

Article 3 : Locaux syndicaux

Un local sera mis à disposition des organisations syndicales ayant une section dans l'établissement et représentées au CTP local ou au Conseil supérieur de la FPT. Les locaux seront distincts. Un protocole spécifique définira précisément les moyens de fonctionnement (bureau, téléphone, équipement informatique, fournitures, messagerie...) qui leur seront alloués.

Article 4 : Absences syndicales

Des autorisations spéciales individuelles d'absence pourront être accordées aux agents de l'EPI conformément au décret (art. 14 à 18).

Pour les décharges d'activités ou les autorisations au-delà des textes réglementaires, l'administration propose que le système actuel d'autorisations d'absence pour les représentants syndicaux issus des départements perdure jusqu'à l'organisation des élections.

Pour la période de campagne électorale un contingent de décharges spécifiques sera attribué aux agents dûment mandatés par les organisations syndicales représentées au CSFPT ou dont le périmètre statutaire d'intervention intègre l'EPI.

Article 5 : Période transitoire avant élection interne

Les instances paritaires relèvent du CIG dans l'attente d'élections internes avec l'augmentation à venir de l'effectif rattaché à l'EPI.

L'administration s'engage à consulter régulièrement les organisations syndicales des départements d'origine réunis en *Comité de Suivi des Transferts*. Ce comité sera également chargé du suivi de l'application du présent protocole.

Des observateurs syndicaux pourront s'ils le souhaitent assister aux réunions d'information organisées par les collectivités auprès des personnels susceptibles d'être transférés.

Chap. 2 Les transferts de personnels

Article 6 : les agents concernés et le cadre statutaire

Les fonctionnaires territoriaux et agents territoriaux non titulaires qui remplissent en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré dans l'établissement public interdépartemental se verront proposer le choix d'un transfert volontaire.

Dans l'hypothèse d'un refus de transfert la collectivité d'origine pourvoira à son reclassement conformément au protocole négocié fixant les conditions de reclassement et d'accompagnement des agents non transférés.

Dans l'hypothèse d'un accord les modalités de transfert sont les suivantes :

Pour les agents titulaires ou en CDI le choix est proposé de l'intégration par mutation ou la mise à disposition. Pour les agents en détachement illimité (agents issus de la DDE ou de l'éducation nationale) le détachement illimité perdure à sa demande.

Pour les agents ayant la qualité de stagiaire, le transfert s'effectuera dans les conditions identiques pour achever la durée résiduelle de leur stage au sein des services de l'EPI.

Un avis à la fois de l'autorité territoriale de la collectivité d'origine et de l'autorité territoriale de l'EPI sera requis afin de procéder à leur titularisation.

Pour les agents non-titulaires, leur transfert s'effectuera dans les conditions de leur engagement antérieur pour la durée résiduelle de celui-ci avant renouvellement proposé par l'EPI. Les agents non-titulaires sur poste permanent seront mis en stage chaque fois que cela sera juridiquement possible, sous réserve de l'accord de l'agent concerné.

Lorsque la mise en stage ne sera pas juridiquement possible, elle devra être justifiée et des parcours de formation sur le long terme seront proposés.

Article 7 : Accompagnement du personnel au transfert

Pour accompagner le personnel et éclairer leur choix, les services RH des collectivités d'origine sont en charge de répondre à l'ensemble des interrogations qui se poseraient.

Un rendez-vous individuel sera systématiquement proposé aux agents transférables.

Ils seront individuellement destinataires d'un dossier comprenant l'ensemble des éléments les concernant (protocoles, règlement interne à l'EPI, du temps de travail, du régime indemnitaire, fiche de poste, note sur l'évolution des missions, note sur les différents cadres statutaires...). Ce dossier doit comporter l'ensemble des informations permettant une comparaison significative des conditions d'emploi entre sa précédente collectivité et les conditions d'emploi de l'EPI.

Un délai de réflexion suffisant sera accordé à chaque agent sur le choix du transfert ou du reclassement et sur le choix du cadre statutaire du transfert.

Article 8 : Le régime indemnitaire

Le régime indemnitaire est développé dans le chap. 6. Les principes suivants sont établis : Les agents transférés conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable pour les agents issus du CD 78 et le bénéfice du taux appliqué pour les agents issus du CD 92. Afin de ne pas pénaliser les agents en arrêt maladie, le montant de leur régime indemnitaire est maintenu sans retenue.

Art 9 : Horaires de travail, durée de travail et congés

Le temps de travail est développé dans le chapitre 3, il est régi selon les principes généraux suivants :

A compter de la date du transfert, l'organisation du travail sera décidée par l'EPI, après concertation avec les organisations syndicales dans l'attente de la constitution d'un CTP interne.

Un règlement du temps de travail définira les modalités d'aménagements possibles (options 4 ou 5 jours hebdomadaires) dans le respect des 1607 h annuels.

Les jours de sujétions seront garantis à minima au niveau de ce que les agents avaient dans leur collectivité d'origine.

Les agents bénéficiant d'un temps partiel conservent le bénéfice de ce temps partiel jusqu'à la date de renouvellement de celui-ci.

Les agents conservent leur aménagement individuel du temps de travail acquis dans leur collectivité d'origine sur l'année en cours.

Les jours épargnés au titre du Compte Epargne Temps sont automatiquement conservés.

Art 10 : Avantages sociaux

Les agents transférés bénéficieront des avantages créés par l'EPI mentionnés dans le chapitre 7. Les agents mis à disposition pourront à leur choix conserver les avantages sociaux de leur collectivité d'origine ou bénéficier de ceux de l'EPI.

Art.11 : Communication interne

Des outils de communication interne seront créés, dans la perspective notamment, d'une circulation d'informations dans l'intérêt du personnel et de l'organisation du service public.

Art.12 : Mobilité géographique

Préalablement à tout choix de transfert les parties concernées doivent être clairement informées du lieu de travail à venir.

L'EPI s'engage à définir avant les transferts des périmètres géographiques d'intervention en fonction de l'organisation des services garantissant aux agents une zone de mobilité raisonnable prenant en compte leur lieu de résidence.

Une indemnité de mobilité est instituée conformément au décret n° 2015-934 du 30.07.15. Pour limiter l'impact des temps de trajets supplémentaires liés au transfert de personnel, des mesures compensatoires pérennes seront mises en œuvre à la demande du personnel (télétravail, télépéage, prise en charge CESU...).

Chap. 3 Organisation du travail

Art.13 : Le temps de travail

Le décompte du temps de travail s'effectue sur la base annuelle de 1607 heures.

La durée du travail effectif est fixée au choix de l'agent :

- à 35 heures par semaine pour un emploi à temps complet.
- à 39 heures par semaine pour un emploi à temps complet avec 23 jours de RTT.

Les agents ouvrent droits à 25 jours de congés annuels, 2 jours de fractionnement et selon les fonctions exercées à des jours de sujétion (ex : ATC, TS, Accueil et surveillance, Accueil en zone sensible, inspection des carrières).

Les agents à 35 h hebdomadaire pourront, sous réserve des contraintes de service, choisir une option d'aménagement du temps de travail sur 4 jours avec des journées de travail de 8h45.

Un règlement du temps de travail sera négocié avant les transferts, en *Comité de Suivi des Transferts*, ainsi qu'un règlement spécifique pour les fonctions ayant un rythme de travail particulier (collège, route...).

Art.14 : Le Compte Epargne Temps

Les agents transférés à l'EPI ouvrent droit à l'ouverture d'un CET conformément aux dispositions contenues dans le décret du 20 mai 2010.
Les jours épargnés dans leur collectivité d'origine restent acquis.
Les modalités de gestion du CET devront faire l'objet d'un règlement négocié en *Comité de Suivi des Transferts*.

Art.15 : Autorisation Exceptionnelle d'Absence

Les autorisations exceptionnelles d'absences sont fixées conformément au tableau joint en annexe (cf. propositions CGT 78 & 92).

Art.16 : Les horaires

Conformément aux textes en vigueur, la durée quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures.

L'amplitude maximale de la journée de travail entre l'arrivée le matin et le départ le soir est fixée à 12 heures.

La durée hebdomadaire de travail effectif ne peut excéder (heures supplémentaires incluses) ni 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Le repos quotidien est au minimum de 11 heures.

Le repos hebdomadaire ne peut être inférieur à 35 heures consécutives.

Art. 17 : Les Heures Supplémentaires

Les heures supplémentaires s'ajoutant au cycle normal de travail seront, au choix de l'agent, payées ou récupérées.

Art. 18 : Les astreintes

Les astreintes peuvent être organisées dans le cadre du maintien de la continuité de service et seront rémunérées selon les textes en vigueur. Le Comité de Suivi des Transferts sera consulté sur leur mise en œuvre éventuelle dans l'attente de la constitution du CT interne, préalablement à tout transfert effectif de personnel susceptible d'effectuer des astreintes.

Art. 19 : Le télétravail

Compte tenu de l'impact pour le personnel transféré et de l'élargissement de périmètres d'interventions, des négociations seront engagées pour définir et encadrer les possibilités de télétravail en conformité avec le décret n° 2016-151 du 11 février 2016.

Ces négociations devront aboutir à une convention levant un certain nombre de points de vigilance. En effet, le télétravail peut conduire à un isolement et pose la question du maintien du lien social et de l'organisation collective du travail.

Aussi, ces négociations devront obligatoirement intégrer certains principes. Le télétravail devra être strictement sur une base volontaire de l'agent. Il devra faire l'objet d'une convention individuelle présentant des garanties minimales (principe de réversibilité, quotité de télétravail limité et adapté, absence d'itinérance contrainte...). L'EPI prendra en charge les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci.

Le télétravail fera l'objet d'un bilan annuel présenté aux partenaires sociaux.

Chap. 4 Déroulement de carrière et formation

Art.20 : Avancements d'échelon

L'avancement à la durée minimum sera la règle sauf avis défavorable formulé lors de l'évaluation individuelle.

Art. 21 : Avancements de grade

Les taux de promotion seront fixés par l'assemblée délibérante de l'EPI à 100% pour assurer la fluidité du déroulement de carrière des agents.

Une reconnaissance toute particulière sera consentie pour les agents transférés compte tenu de l'effort d'adaptabilité réalisé dans le contexte de transfert.

Art. 22 : Promotion interne

L'EPI s'attachera à inscrire ses propositions selon ces mêmes principes en étant particulièrement vigilante sur l'adéquation entre cadre d'emploi d'accueil et fonction exercée. Au besoin des parcours professionnels seront proposés aux agents concernés.

Art. 23 : Examens et Concours

L'EPI favorisera la préparation et la réussite des concours et examens professionnels. En cas de réussite à un concours ou à un examen professionnel, l'administration examinera la nomination de l'agent en fonction de l'adéquation entre grade et fonction exercé et un parcours professionnel pourra là aussi être proposé.

Art. 24 : Formation

L'EPI adoptera avec les partenaires sociaux et après consultation des agents, un plan de formation ayant pour objectif de garantir l'évolution des compétences internes et de permettre aux agents la construction de parcours professionnels. Ce plan contiendra les actions pouvant élargir au titre du droit individuel à la formation (DIF).

Les agents transférés bénéficieront de la poursuite de leur parcours de formation engagé dans les collectivités d'origine.

Les préparations aux concours doivent être facilitées et seront systématiquement proposées aux agents non-titulaires.

Les formations sont considérées en temps de travail effectif.

Un jour d'autorisation d'absence est accordée pour les concours et examens.

Chap. 5 Mobilité et recrutement

Art. 25 : Avis de vacance de poste

Pour tous les postes créés au sein de l'EPI, une publicité au sein des Conseils Départementaux des Yvelines et des Hauts de seine sera prioritairement effectuée au regard du projet de fusion des départements et de façon à favoriser une mobilité entre ces collectivités.

Les avis de vacances feront l'objet dans le même temps d'une publicité au sein des services de l'EPI.

Art. 26 : Mobilité interne

Une politique de mobilités internes sera favorisée pour développer les compétences des agents dans le cadre d'un parcours professionnel construit et pour permettre à la collectivité de disposer de collaborateurs motivés.

Dans ce cadre tous les agents de l'EPI pourront postuler sur les postes vacants correspondants à leur grade de référence ou à un grade équivalent.

Tous les agents postulants en interne seront reçus par un jury. Un délai raisonnable sera respecté pour permettre aux agents de se préparer à ce jury. Lorsque plusieurs agents postulent sur un même poste, les agents non retenus seront contactés en premier pour les informer de la décision du jury, de ces motifs et proposer un éventuel accompagnement dans un parcours professionnel.

Art. 27 : Procédure de recrutement

Une procédure de recrutement sera formalisée et publiée au sein de l'EPI. Elle associera les futurs encadrants, la DRH, les élus en charge de délégations.

Les organisations syndicales seront régulièrement informées des différentes mobilités au sein de l'EPI.

Chap. 6 Régime indemnitaire

Art. 28 : Principes Généraux

Dans le contexte de mise en œuvre du RIFSEEP en janvier 2017 les agents transférés doivent conserver le même niveau de rémunération et de régime indemnitaire.

Aussi, l'IFSE doit correspondre à minima au niveau de RI actuel de chacun.

Une reconnaissance toute particulière sera consentie pour les agents transférés compte tenu de l'effort d'adaptabilité réalisé dans le contexte de transfert.

Afin de ne pas pénaliser les agents en arrêt maladie, le montant de leur régime indemnitaire est maintenu sans retenue.

Art. 29 : IFSE

Les agents devront être informés des planchers/plafonds de l'IFSE avec des données chiffrées et accessibles.

Il sera transmis aux agents la grille des emplois repères, avec des éléments d'explication, pour connaître les évolutions possibles en fonction de ses changements de postes ou de ses avancements.

Ces items figureront dans une grille reprenant l'ensemble de ces éléments, emploi repère, fonctions rattachées, les planchers/plafond, taux moyen.

Les agents devront être informés sur les critères de modulation. Ces critères feront l'objet d'une négociation en Comité de Suivi des Transferts.

Art.30 : CIA

Le versement du CIA doit correspondre à des critères objectifs, transparents et équitables qui feront l'objet d'une négociation en Comité de Suivi des Transferts.

Art. 31 : Voie de Recours

Il sera institué un dispositif permettant des voies de recours aux agents concernant l'attribution du CIA et le rattachement à un emploi repère (suite à évolution des fonctions). Dans l'attente de mise en place d'instances internes, le Comité de Suivi des Transferts fera office de Commission de Recours.

Chap. 7 Action sociale

Art.32 : Action sociale réglementaire

L'EPI adhère au CNAS.

Les agents mis à disposition ont le choix de conserver les dispositifs d'action sociale de leur collectivité d'origine ou de bénéficier des prestations du CNAS.

Des négociations seront engagées après élections professionnelles internes sur l'opportunité de mettre en place un COS.

Art. 33 : Frais de transport Domicile-Travail

L'EPI s'engage à participer au transport des agents par la prise en charge des frais de transport en commun correspondant au trajet domicile-travail à hauteur de 60%. Une indemnité kilométrique vélo est mise en œuvre conformément aux textes.

Une prise en charge employeur télépéage sera mise en place pour les agents ayant recours aux autoroutes A 86 ou A 14.

Art.34 : Restauration collective

L'EPI participera à hauteur de 60 % à la prise en charge de titre restaurant d'une valeur faciale de 7,50 €.

Les agents ayant accès à une restauration collective auront le choix d'y accéder ou de bénéficier des titres restaurants.

L'EPI participera à la prise en charge de la restauration collective de ses agents dans les mêmes conditions qu'auparavant.

Art.35 : Protection sociale

Concernant la protection sociale, l'EPI se fixera des objectifs ambitieux.

Cela participera de la reconnaissance de l'adaptabilité des agents et de l'attractivité de l'EPI.

Une participation significative de l'employeur sera mise en œuvre sur les risques santé et prévoyance.

Une négociation sera menée avec les partenaires sociaux pour fixer le montant de cette participation.

Art.36 : Participation de l'employeur au CESU

Une participation de l'employeur au financement des CESU allant au-delà des 20 % financés par l'adhésion au CNAS sera mise en œuvre.

Elle permettra aux agents de financer des services à la personne à moindre coût dans le domaine de l'enfance, de la dépendance et de l'habitat. Cette mesure vise à compenser l'impact lié au transfert et à mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

Chap. 8 Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail

Art 37 : Principes Généraux

La santé et la sécurité des agents seront une préoccupation constante de l'EPI.

Conformément aux obligations légales, l'EPI se dotera d'un CHS-CT et des moyens humains et matériels nécessaires au développement de mesures de prévention en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Dans l'attente de la création du CHS, un règlement intérieur de santé et de sécurité sera préparé et discuté avec les organisations syndicales. Il prendra en considération les risques particulièrement élevés auxquels sont exposés les personnels des routes transférés au 1^{er} avril 2017. (Equipement de protection individuelle, travail isolé, pénibilité, dangerosité, visibilité des véhicules ...).

Un plan de prévention des risques professionnels et un document unique seront élaborés.

Art 38 : Médecine du travail

Une convention devra être passée avec le CIG pour la mise à disposition d'un médecin du travail, et autant que de besoins d'un psychologue du travail.

Leurs actions auprès du personnel de l'EPI se conformeront aux obligations fixées par les textes et participeront au développement des actions de prévention.

En attendant la mise en œuvre de la convention, les agents transférés bénéficieront de la médecine préventive de leur administration d'origine.

Art 39 : Qualité de Vie au Travail et prévention des RPS

L'EPI engagera des négociations en vue d'adopter un protocole Qualité de Vie au Travail, ainsi qu'un dispositif de gestion des situations de souffrance au travail.

Des enquêtes seront menées sur les accidents de travail dans l'objectif de dégager des mesures collectives préventives.

Les accords QVT et charte souffrance au travail serviront de base aux négociations et seront applicables pendant la période transitoire d'élaboration de protocoles propres à l'EPI.

-----document élaboré par la CGT 78 & 92 soumis à débat-----

PROJET CGT 78 & 92