

Propositions CGT 78

Pour un protocole fixant les conditions de reclassement et/ou reconversion des agents non transférés à l'EPI

Ces propositions ne sont pas exhaustives et constituent les premiers éléments d'échanges et de mise en débat auprès des représentants de l'institution, de l'ensemble des organisations syndicales et des agents du CD 78.

L'objectif est d'obtenir un protocole négocié encadrant les droits des agents non transférés à l'EPI et de définir une procédure d'accompagnement claire et sécurisée pour tous. Ce protocole sera complémentaire de celui définissant les conditions de transfert du personnel. Ils feront l'objet d'un Comité de Pilotage.

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.

Art. 1 Objet du protocole :

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 ou d'un reclassement.

Dans l'hypothèse d'un accord pour le transfert, il s'effectuera conformément au protocole négocié définissant les conditions de transfert du personnel.

Dans l'hypothèse d'un accord pour le reclassement, il se fera conformément au présent protocole fixant les conditions de reclassement et d'accompagnement des agents non transférés.

Art.2 Agents concernés :

Art 2-1 Principes généraux :

L'ensemble du personnel est concerné quel que soit son statut (titulaire, stagiaire, CDI, CDD, vacataire, Contrat aidé...).

Art 2-2 : Situation spécifique pour les agents ayant la qualité de stagiaire,

Le responsable hiérarchique du service transféré établira un rapport d'évaluation d'étape. Le reclassement permettra à l'agent de poursuivre la durée résiduelle de son stage dans un nouveau service. La CAP est seule compétente pour émettre un avis à l'issue de la période de stage au regard de l'évaluation du responsable hiérarchique du service transféré et du responsable hiérarchique du service d'affectation suite au reclassement.

Art. 3 Accompagnement du personnel au reclassement et/ou à la reconversion

Art 3-1 : Durée de l'accompagnement

L'accompagnement RH est proposé dès qu'une procédure de transfert est portée à la connaissance du personnel impacté et se poursuivra autant que de besoin dans la recherche d'un poste adapté.

L'accompagnement RH se poursuivra après la prise de fonction, à la demande de l'agent, pour s'assurer de la bonne prise de fonction.

Art 3-2 Principes généraux :

Pour accompagner le personnel et éclairer son choix, le service RH est en charge de répondre à l'ensemble des interrogations qui se poseraient.

L'administration accompagnera l'agent dans son projet de parcours professionnel, qu'il s'agisse d'un reclassement ou d'une reconversion.

La DRH proposera systématiquement un rendez-vous individuel aux agents refusant le transfert.

Les agents le souhaitant pourront également rencontrer le service de médecine préventive pour définir en amont les aménagements de postes éventuels.

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

La DRH doit porter à la connaissance de l'agent l'ensemble des postes vacants ainsi que les vacances de postes prévisionnelles correspondant à son grade.

Dans le cadre de l'accompagnement proposé, la DRH s'engage à proposer plus de 3 postes correspondant au grade de l'agent et à se donner tous les moyens pour trouver avec l'agent un poste correspondant à ses attentes.

Les postes proposés doivent correspondre au grade de l'agent et à son projet personnalisé en tenant compte de sa situation de famille et de son lieu de résidence (loi 03.08.2009).

Toute proposition de postes RH doit comporter l'ensemble des éléments relatifs aux conditions de travail (horaires, lieu, contraintes spécifiques, fiche de poste, éléments relevant de l'hygiène et de la sécurité...) et aux éléments de rémunération du poste proposé : montant de l'IFSE, NBI, part du CIA liée à une fonction spécifique (volant, compensation NBI, assistant prévention...).

Compte tenu de la mobilité liée à une réorganisation contrainte, il est convenu que le montant de l'IFSE est garanti à minima au même niveau qu'auparavant.

Le choix de l'agent sera systématiquement recherché et des mesures d'accompagnements adaptées seront proposées selon le parcours visé (Formation, Bilan Emploi Compétence, préparation concours, immersion etc...).

Art 3-3 Immersion :

Lorsque cela correspond au souhait de l'agent, une immersion sur une nouvelle fonction pourra être mise en œuvre. Elle vise à 3 objectifs principaux :

- Proposer une période d'adaptation et de formation à de nouvelles fonctions
- Permettre au service d'accueil de s'assurer que le niveau de compétence et le potentiel de l'agent correspond aux nouvelles missions
- Permettre à l'agent de s'assurer que le nouveau poste correspond à ses attentes et à ses capacités

Art 3-4 Préparation aux concours et examen :

La DRH 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 exercée.

Art 3-5 Formation :

La DRH 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 reclassés bénéficieront de la poursuite de leur parcours de formation engagé dans leur service d'origine.

Art. 4 Modalités de recrutement

Dans le cadre d'un reclassement lié au choix de se maintenir dans la collectivité d'origine, la procédure de recrutement sera allégée. Ainsi, lorsque la DRH propose un poste accepté par l'agent, l'affectation se fera sans procédure de recrutement (jury, CV etc.).

Art. 5 Prise de fonction

Art 5-1 : Accueil

La prise de poste sera organisée en amont et facilitée (respect des modalités d'accueil définies en application de l'accord cadre QVT, ...).

Art 5-2 : Temps partiel et ATT

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 service d'origine sur l'année en cours.

Art 5-3 : Restauration collective

Les agents n'ayant plus accès à un service de restauration collective se verront proposer dès la prise de fonction la prise en charge de titres restaurant.

Les agents ayant accès à une restauration collective se verront proposer dès la prise de fonction le choix entre accès au service de restauration et maintien du titre restaurant.

Art 5-4 : Hygiène et sécurité

La santé et la sécurité des agents sont une préoccupation constante de l'administration. Une vigilance toute particulière sera portée aux conditions d'accueil de l'agent dans son nouveau poste (Equipement de protection individuelle, informations sur les fiches de risques, plan de formation aux risques...).