

PROJET DE Protocole d'accord suite au mouvement social débuté en octobre 2015

Entre, la mairie de Villejuif et le CCAS d'une part, représentés par son Maire et Président du CCAS – Monsieur Le Bohellec.

Et

Les organisations syndicales CGT Ouvriers et Employés et UGICT, représentées par Monsieur Serge Millot et Madame Nadia Aït Amer Courgeau, leurs Secrétaires Généraux respectifs.

Preamble :

Monsieur le Maire a reçu les organisations syndicales le 12 novembre 2015 et des pourparlers ont ainsi commencé.

Il est convenu qu'il est impératif de repartir sur de nouvelles bases qui fixent de manière factuelle et dans la durée, les conditions d'un dialogue social apaisé qui doit se vivre au quotidien, avec des rencontres, mais aussi et surtout, dans le respect des instances paritaires, garantes d'échanges constructifs et de décisions, pour le moins comprises et pour le mieux partagées.

Ces échanges se font entre l'autorité territoriale représentée par Monsieur le Maire ou son Adjointe en charge des ressources humaines et les représentants syndicaux.

Ce protocole d'accord vise à clarifier la situation actuelle et à sceller des engagements à venir à travers des axes de travail et la concrétisation d'accords locaux dans le respect des règles nationales. Il fixe un échéancier pour chaque dossier afin d'arriver, au cours de la mandature, à démontrer qu'il est possible de réformer intelligemment tout en faisant profiter, au nom de l'intérêt général, d'avancées sociales pour l'ensemble des personnels de la mairie et du CCAS.

Il convient de décliner ce que recouvre ce protocole d'accord, tout en sachant que cela n'a pas un caractère exhaustif. À tout moment un ou plusieurs avenants pourront venir le compléter à la demande d'une des deux parties sus mentionnées.

Il est décidé ce qui suit :

Quelques principes généraux préalables sont à rappeler :

Évolution de l'organisation de l'administration : Il est impératif que les agents soient consultés et associés à la démarche en amont de la présentation du dossier au Comité technique. Le projet validé par les élus sera donc présenté au CODIR et aux organisations syndicales. Les directives seront données pour que les chefs de service (sous l'autorité des directeurs), présentent ce projet à leurs agents et qu'un retour écrit de leur avis soit remonté auprès du Directeur Général des Services. Une

fois l'organisation validée par le Comité Technique, une cellule d'évaluation sera mise en place, dont la composition sera définie ultérieurement. Les organisations syndicales auront toutes facultés pour faire remonter leurs retours auprès du Directeur Général des Services.

Suite à la validation politique, il est proposé que les agents soient associés au projet de réorganisation pour enrichir la réflexion de leur technicité et de leur vision de terrain. La technique de la conduite de projet sera au maximum privilégiée dans la mise en place des projets de service et de direction. La Direction Générale des Services conduira le changement.

Le remplacement des agents qui quittent la collectivité (retraite, mutation, ..) devra être à chaque fois examiné en fonction du besoin pour assurer les missions à accomplir, de l'organisation du travail du service, il ne sera donc pas systématique. À ce titre, les agents recrutés en contrat à durée déterminée sur des postes vacants, permanents et durables, si leur manière de servir est satisfaisante, en fonction des évaluations, se verront examiner la possibilité d'être mis au stage. Si le poste est maintenu, la collectivité pourra alors leur proposer une préparation à un concours administratif que ce soit de préférence avec le CNFPT ou par défaut en interne si cela s'avère réalisable. Le but sera de proposer à ces agents d'intégrer la fonction publique territoriale. Il est rappelé que le recours à des agents contractuels doit être exceptionnel et non la règle.

Tous ces dispositifs consistent à mettre en place une GPECC, gestion prévisionnelle des emplois des compétences et des carrières à l'échelle de la collectivité pour ses besoins actuels et futurs et ainsi d'anticiper l'avenir plutôt que de le subir.

Sans présager du devenir de certains services de la collectivité, si nécessaire, il sera tenu un comité technique spécifique, dans la continuité des groupes de travail, pour évoquer d'éventuels transferts vers les conseils de territoire et la métropole, tout en sachant que ces transferts ne seront pas forcés mais devront être accompagnés, comme cela avait été le cas lors de la création de l'agglomération.

La carrière des agents : les avancements d'échelon, de grade et de promotion se feront au temps minimal pour la majeure partie des cas, puis au temps médian ou maximal, en fonction de l'évaluation de l'année écoulée. Les critères prédéfinis localement pour les avancements de grade et pour la promotion restent d'actualité pour décision locale ou passage en Commission Administrative Paritaire.

D'éventuels dysfonctionnements antérieurs auront fait l'objet de rapport au moment des faits.

Mobilité des agents : l'évaluation annuelle restera un moyen pour les agents de faire connaître leur volonté de mobilité et le plan de formation individuel constituera un des facteurs important qui permettra à chaque agent de pouvoir « faire carrière » dans la territoriale en étant mieux formé à l'exercice des différents métiers qu'il pourra exercer. De même la formation est indispensable dans tout parcours individuel pour tout agent en reclassement ou reconversion professionnelle. Les formations seront en adéquation avec les projets de service.

Il est utile de rappeler que les instances paritaires locales, Comité technique et Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), sont composées d'une part, de personnes qui ont été désignées par l'autorité territoriale, et d'autre part, par des élus du personnel qui représentent l'ensemble des agents. À ce titre, ces instances démocratiques doivent être respectées, et les règlements intérieurs qui ont été adoptés par le CT et le CHSCT doivent être en tous points appliqués.

Il est acté, par exemple, que les points d'information inscrits à l'ordre du jour du CT font l'objet, dans le meilleur des cas, d'un rapport détaillé sinon d'une courte fiche de synthèse écrite.

CASC

Il est rappelé l'engagement qu'il y ait continuité de prestations d'activités sociales et culturelles pour les agents ; ceci sans rupture calendaire. La convention du CASC est prolongée jusqu'au 31 août 2016 sur la base des négociations ayant eu lieu avec les représentants du CASC et l'adjointe au Maire chargée des Ressources Humaines. Cette période permettra d'examiner les différentes offres avec les différents représentants en garantissant le meilleur accompagnement auprès des agents.

Remplacement d'agents ponctuellement absents

Sur le marché actuel, les agents dans les écoles sur le temps de la restauration scolaire, ainsi que les agents de nettoyage sur le service propreté, seront renforcés par les équipes d'une société attributaire du marché, dès lors que deux personnes sont absentes. La coordination étant effectuée par les hiérarchies concernées.

Certaines situations exceptionnelles nécessiteront un travail de concertation approfondi qui va nous conduire à mettre en place sans délais différents groupes de travail. Ces derniers devront réunir le Maire et/ou l'Adjointe aux Ressources Humaines, les syndicats, le Directeur Général et/ou son représentant accompagné des collaborateurs compétents sur les sujets traités.

Les groupes de travail 2016 sont les suivants :

Régime indemnitaire : Il conviendra de poursuivre le travail engagé et mis en place en 2014 (qui avait fait l'objet d'un précédent protocole). Il est convenu que ce groupe de travail est prioritaire et débutera dès janvier 2016.

Échéance : 1^{ère} réunion début janvier 2016.

Mutuelle et prévoyance : La mutuelle doit être perçue comme un complément du système de sécurité sociale de manière collective et avantageuse pour tous. Il sera examiné durant l'année 2016 l'intérêt de passer de la labellisation au contrat de groupe. Pour autant, cela ne saurait contraindre un agent disposant déjà d'une mutuelle favorable ailleurs d'y adhérer.

Concernant la prévoyance, elle devient un volet important pour les agents publics dans la mesure où les agents seront amenés à travailler plus et plus âgés ce qui de fait va les exposer, d'où l'importance de ce groupe de travail afin de réfléchir à la mise en place de cette prévoyance.

Échéance : 2016, l'objectif étant d'établir un rapport pour fin 2016, s'il y a un accord sur le sujet.

Reclassements professionnels : Il est impératif de mettre en place un groupe de suivi des agents en reclassement professionnel (maladie,...) en partant du principe qu'un agent doit avoir un poste adapté et que le cas échéant plusieurs agents en reclassement peuvent occuper un même poste (ex : 2x 50%), cela dans le respect des agents et des métiers. Pour exemple, un poste d'accueil revêt des particularités qui font qu'il est difficile pour un agent en reclassement d'occuper ce type de poste. Un reclassement réussi s'inscrit dans une démarche concertée en accompagnant de manière individuelle chaque personne dans un contrat gagnant/gagnant.

Échéance : 2016

Stationnement : Certains agents utilisent leur véhicule pour venir travailler, l'objectif de ce groupe de travail qui sera mis en place au cours du premier trimestre 2016 visera à rechercher des solutions pour faciliter leur venue, permettre leur stationnement dans de bonnes conditions, dans les parkings ou sur la voie publique. La situation des agents intervenant dans les écoles et ceux utilisant leur véhicule personnel dans le cadre de leurs missions sera également étudiée par le groupe de travail.

Échéance : premier trimestre 2016

Il a été acté qu'une liste de personnels (inférieure à 50 agents) pour lesquels le stationnement est une vraie difficulté, sera établie en vue de trouver une solution provisoire ; ceci dans l'attente du rendu du groupe de travail sur le sujet. La Direction Générale ciblera en CODIR les directions prioritaires, puis les agents par le biais de la Direction des Ressources Humaines seront contactés pour identification des véhicules.

Échéance : premier trimestre 2016

Risques psychosociaux : du CHSCT découleront des groupes de travail sur les risques psychosociaux, par exemple absentéisme, stress, etc. Ils devraient être dotés des moyens nécessaires (données de l'observatoire de l'absentéisme) pour bien comprendre et appréhender les causes afin de proposer de bons remèdes. Pour ce faire, l'embauche d'un conseiller de prévention se fera dans les meilleurs délais et il convient, après le passage en comité technique, de publier le poste et de faire appel aux agents en poste pour occuper des fonctions d'assistant de prévention (ex acmo). Le travail du conseiller de prévention permettra une mise à jour du document unique obligatoire (document géré par les Ressources Humaines) qui sera ainsi accompagné de l'évaluation des risques psychosociaux.

Échéance : début du travail au premier trimestre 2016 et point d'information à la séance commune CHSCT / CT du 8 décembre 2015

Le travail de ces différents groupes sera formalisé par écrit avec des propositions viables et concrètes et l'établissement d'un échéancier de réalisation co-élaboré. Bien évidemment et si nécessaire, les financements seront inscrits pour leur mise en œuvre.

Ce protocole sera ratifié par signature de l'autorité territoriale représentée par M. Le Bohellec, Maire de Villejuif et Président du CCAS, Mme Loudière, l'adjointe au Maire chargée des Ressources Humaines et par les organisations syndicales CGT représentées par les deux secrétaires généraux, Mme Aït Amer Courgeau et M. Millot. Il sera effectif dès sa signature.

Fait à Villejuif, le

M. Le Bohellec
Maire de Villejuif
Président du CCAS

Mme Loudière
Adjointe au Maire
En charge des
Ressources humaines

Mme Aït Amer
Courgeau
Secrétaire Générale
Du syndicat CGT
Ouvriers/employés

M. Millot
Secrétaire Général
Du syndicat Ugict CGT