

PROJET DE PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT L'ACCUEIL AU DEPARTEMENT DE MEURTHE ET MOSELLE DES AGENTS DE LA DDE

PREAMBULE :

La Loi du 13 août 2004 a organisé la décentralisation des routes avec le maintien d'un réseau routier national sous la responsabilité de l'Etat et dans le même temps le transfert aux Départements de la responsabilité des routes nationales dites d'intérêt local.

La phase opérationnelle de cette deuxième phase de la décentralisation actuellement en cours s'organise autour d'une refondation complète de la DDE pour un « recentrage de ses missions ». Les personnels actuellement en poste à la DDE sur les missions transférées sont par conséquent amenés à envisager une nouvelle affectation soit auprès de la DDE refondée, de la DIR ou du Département.

Chacune des parties prenantes s'accorde sur le fait que ce nouveau transfert n'a été souhaité ni par le Conseil général, ni par les syndicats représentant les fonctionnaires d'Etat de la DDE, lesquels ont respectivement développé des arguments auprès de l'Etat dont on peut regretter qu'ils n'aient été entendus.

Pour autant, la Loi s'impose à tous. Il est désormais de la responsabilité du Département de tout mettre en œuvre pour accueillir dans les meilleures conditions les fonctionnaires de la DDE qui auront fait le choix de venir travailler à l'exploitation des routes départementales et nationales transférées.

L'accent mis sur la qualité de l'accueil des fonctionnaires DDE constitue une marque de respect à leur égard et de reconnaissance de leur professionnalisme. Il traduit également l'ambition de la collectivité de poursuivre dans la voie de la qualité du service rendu aux usagers de la route.

Par volonté de transparence, le Département, en lien avec les organisations syndicales des fonctionnaires de la DDE, a pris l'engagement d'élaborer en complément des textes statutaires nationaux, les principales conditions d'accueil et de fonctionnement, et ce avant la première phase de mise en œuvre du droit d'option.

Au terme de ce processus de dialogue, les signataires du présent protocole s'accordent sur les dispositions suivantes relatives aux principaux domaines statutaires, de rémunération, d'organisation du travail, de gestion des congés, des RTT, etc....

Rappel des principes et règles applicables

Quelle que soit la situation administrative du fonctionnaire transféré (mis à disposition, détachement avec maintien de son statut Etat ou intégration dans la fonction publique territoriale), il est soumis aux mêmes droits et obligations communs à l'ensemble des trois fonctions publiques.

Ainsi les dispositions communes du titre I portant droits et obligations des fonctionnaires continueront de s'appliquer intégralement.

En revanche, le fonctionnaire transféré, qu'il soit en détachement sans limitation de durée ou intégré, sera soumis à la réglementation en vigueur au sein du Département et aux dispositions générales applicables dans le FPT.

De façon générale, le rappel des éléments de contexte et des règles applicables au plan national sera repris dans la suite de ce document en petits caractères. Les dispositions spécifiques au Conseil général et/ou faisant l'objet d'un accord avec les organisations syndicales sont indiquées en caractères normaux.

Article 1 : Les rémunérations.

Compte tenu du calendrier de transfert arrêté au niveau national (pré positionnement, mise à disposition individuelle, droit d'option...), les premiers agents rémunérés par le conseil général le seront à compter du 1^{er} janvier 2008 sous réserve qu'ils aient exercés leur droit d'option avant le 31/8/2007 (détachement sans limitation de durée ou intégration à la FPT).

Quelque soit l'option qu'ils auront retenus, les agents transférés bénéficieront d'une rémunération strictement identique.

Les agents bénéficieront d'une base de rémunération similaire à celle applicable actuellement à la DDE : traitement brut, supplément familial de traitement, indemnité de résidence.

Le régime des primes qui leur sera appliqué sera en revanche celui délibéré par l'assemblée départementale lors de la session du conseil général du 15 février 2005 et applicable à tous les agents.

Ce régime garantit, dans la durée, une attribution transparente selon le principe d'égalité de traitement des agents placés dans une situation statutaire et de fonction identique (cf tableau des rémunérations en annexe).

Pour les agents de l'exploitation, l'ensemble PTETE+ IAT est remplacé par l'octroi de l'IAT auquel s'ajoutera une prime spécifique correspondant à 10% du traitement mensuel brut de base (article 111).

Pour les agents de la filière administrative, cette prime de 10% vient également s'ajouter au niveau des primes actuellement servies (IAT et IFTS).

Article 2 : Le déroulement de carrière.

Les durées d'avancement d'échelon sont fixées pour chaque grade par arrêté ministériel : les conditions statutaires de déroulement de carrière sont identiques dans les collectivités locales et à l'Etat.

En matière d'avancement d'échelon, le Conseil Général applique la règle dite du temps minimum pour l'ensemble des agents. Cette règle garantira un déroulement de carrière plus rapide au sein d'un grade, que ce qui est en vigueur au sein des services de l'Etat. Le dispositif applicable prévoit néanmoins que dans certaines situations particulières (constat d'une valeur professionnelle insuffisante manifestée par une note inférieure à 10), l'agent bénéficie d'un avancement d'échelon au temps maximum.

L'avancement de grade et la promotion interne s'appliquent dans le strict respect des règles statutaires (application des quotas notamment) et en fonction de la valeur professionnelle de l'agent déterminée lors de la procédure d'évaluation notation.

Lorsque la promotion est possible, le Département conditionne celle-ci au fait d'occuper un poste en adéquation avec les nouvelles qualifications attachées au grade de promotion.

Enfin, le Département accordera les mêmes possibilités d'avancement et de promotion quel que soit le choix des agents afin de conserver une stricte équité entre les agents ayant opté pour l'intégration dans la FPT et ceux qui auront décidé de conserver leur statut Etat.

Toutefois les agents en détachement sans limitation de durée sont informés qu'ils ne pourront bénéficier dans leur grade d'origine à l'Etat, d'une promotion de carrière autre que le simple avancement d'échelon au temps moyen ou maximum. Ce décalage dans le déroulement de carrière peut dès lors générer des conséquences pour l'agent qui déciderait de mettre fin à son détachement pour occuper un poste au sein des services de l'Etat ou qui ferait valoir ses droits à la retraite. S'agissant de la retraite les émoluments seront en effet calculés sur la base de l'indice du grade Etat et non sur celui de la territoriale.

Article 3 : L'organisation de travail.

Pour les agents des services centraux et territoriaux (services des UDAM hors exploitation), c'est le principe de l'horaire variable qui s'appliquera selon des modalités en vigueur au Département.

Le fonctionnement en équipe des agents de l'exploitation conduit à maintenir les horaires de travail tels qu'ils sont pratiqués sous réserve d'une homogénéité au niveau de chaque UDAM.

Pour les agents d'exploitation, la durée hebdomadaire de travail est fixée à 38,5H.

A titre occasionnel et pour des besoins de service, les horaires seront adaptés, comme c'est déjà le cas aujourd'hui notamment pour permettre la réalisation de certaines tâches en horaire décalé (activités de fauchage).

Si des évolutions étaient souhaitées à plus long terme en matière d'organisation du temps de travail, celles-ci feraient systématiquement l'objet d'une concertation approfondie avec le personnel et leurs représentants syndicaux. Le CTP de la collectivité est obligatoirement consulté avant toute modification éventuelle de l'organisation et des horaires de travail ainsi que le CHS dès lors que ces modifications ont un impact sur la sécurité des conditions de travail.

Article 4 : Astreintes et heures supplémentaires.

Le montant des astreintes payé par le Département est identique à celui pratiqué actuellement par les services de la DDE.

Concernant les modalités de rétribution des heures supplémentaires, il est institué un nouveau mécanisme qui maintient aux agents la possibilité de choix entre le paiement des heures effectuées et leur récupération.

En période hivernale, les 70 premières heures supplémentaires sont rémunérées en totalité ou compensées à la demande des agents.

Au-delà, la moitié des heures effectuées sont rémunérées et, pour l'autre moitié, compensées.

Pour les responsables d'astreinte, compte tenu des sujétions particulières, le plafond d'HS rémunéré en totalité est porté à un maximum de 110H.

Une délibération permettant la rémunération des HS des contrôleurs au delà du 7^{ème} échelon a été votée.

Hors période hivernale, les interventions exceptionnelles sont rémunérées en totalité ou compensées à la demande de l'agent.

Le paiement et/ou la compensation des heures supplémentaires s'effectuera sur les bases du décret 2002-60 du 14/01/2002 modifié soit sur les bases suivantes :

- paiement : HSJ= 107%, HSJ+14 h= 127%, HSD=178%, HSN=214%
- compensation : HSJ= 1h04, HSJ+14 h= 1h16, HSD=1h47, HSN=2h08

Article 5 : Les droits à congés.

Le nombre de jours de congés au sein de l'administration départementale est de 32 jours (fractionnement compris), majorés de la récupération des jours fériés « mobiles » tombant un samedi ou un dimanche. Le nombre de journées RTT s'établit au total à 20 par an pour un horaire hebdomadaire de 39H.

Le régime de RTT du Département s'appliquera aux agents transférés qui exerceront leurs fonctions au sein des services centraux ou territoriaux (UDAM hors exploitation).

En revanche, afin de tenir compte des contraintes inhérentes au service de la période hivernale, le régime RTT actuellement en œuvre au sein de la DDE sera strictement maintenu en faveur des agents d'exploitation et des agents des UDAM participant aux astreintes hivernales. (cf circulaire RTT de la DDE)

De même, concernant ces agents et compte tenu de l'horaire hebdomadaire maintenu à 38H50, le nombre de jours de congés annuel s'établira à 29, majorés de la récupération des jours fériés « mobiles » tombant un samedi ou un dimanche.

S'agissant des autorisations spéciales d'absence en raison d'évènements familiaux, de déménagement, etc..., les règles appliquées aux agents DDE seront identiques à celles des autres agents du conseil général (note de service en annexe)

Par ailleurs, les fonctionnaires DDE ayant ouvert un compte épargne temps (CET) pourront bénéficier du transfert de leur « capital congés » au sein de l'administration départementale dont le dispositif CET a été mis en place par délibération du 12 octobre 2006.

Article 6 : prévention et hygiène /sécurité

Outre l'existence d'un comité hygiène et sécurité et d'un service médico-social, le Département apporte une attention particulière au suivi de certaines situations individuelles et à la détection des signaux d'usure au travail. Le dispositif existant s'attache à rechercher des solutions qui peuvent déboucher sur des reclassements professionnels, des adaptations de postes après avis du comité médical, des accompagnements spécifiques chaque fois que c'est possible.

Un recensement des personnels transférés de la DDE qui pourraient être concernées par ces problématiques de reclassement ou d'adaptation de poste sera conduit au plus tard d'ici fin 2007. Un plan d'accompagnement précisant les mesures concrètes envisagées sera présenté aux organisations syndicales.

Le Département développe son organisation dans le domaine de la prévention des risques professionnels avec la mise en place, au sein de l'ensemble des services départementaux, d'un réseau de professionnels formés à ces questions (ACMO) coordonné par un ingénieur prévention sécurité.

Cette organisation concernera évidemment les services transférés de la DDE tout en tenant compte de la prégnance des enjeux de sécurité au travail et de la spécificité des problématiques liées à la route. A ce titre, le Département fera appel aux compétences particulières développées par certains agents dans ces domaines et au volontariat.

Le suivi et la mise à jour des habilitations seront assurés par l'autorité départementale à compter du 1^{er} janvier 2007

C'est également pour des raisons de sécurité en période hivernale que la DDE avait mis en place un dispositif de conduite accompagnée dans les camions d'intervention.

Le Département maintiendra ce type d'organisation pour la plupart des circuits qui manifestement présentent un certain niveau de difficulté et donc de risques pour les agents. Si nécessaire, il sera fait appel au recrutement d'auxiliaires pour assurer cet accompagnement, ceux-ci bénéficiant d'une formation de base aux tâches de l'exploitation.

Article 7 : dotations vestimentaires et autres dispositions en faveur des agents.

Le mode d'attribution de la dotation vestimentaire annuelle demeurera inchangé et son montant actuel sera maintenu. La réflexion sur la dotation vestimentaire, qui associera nécessairement les agents d'exploitation fournira en outre l'opportunité d'un travail sur les modes d'identification des agents en tant que fonctionnaires du Département travaillant sur les routes.

Lors de la mise en œuvre du dispositif de viabilité hivernale, les fonctionnaires DDE bénéficiaient de l'attribution, pour leur véhicule personnel, d'un train de roues équipées de pneus neiges et d'une prise en charge partielle des cotisations assurances.

La réglementation qui s'impose aux collectivités territoriales ne permet pas la reconduction du dispositif d'attribution des roues équipées.

En revanche, le département reprendra à son compte la prise en charge d'une assurance spécifique couvrant les éventuels accidents des agents avec leur véhicule personnel, lors des trajets domicile-travail réalisés en période d'astreinte hivernale

Les agents bénéficiaient enfin d'un mécanisme d'indemnisation de leur frais de repas lorsque l'organisation du service (horaires décalés) ou les nécessités de service ne leur permettaient pas, aux horaires de pause, soit de revenir à proximité du centre d'exploitation soit d'interrompre le cours de leurs interventions.

Le Département s'engage au vu d'une année de fonctionnement sous sa responsabilité de proposer un dispositif permettant de dédommager les frais de repas ne pouvant être pris en compte dans le cadre des règles habituelles des frais de déplacement.

Article 8 : Le droit à la formation.

La formation permanente est un droit statutaire auquel le Département est très attaché en raison de l'importance qu'il accorde à la valorisation des compétences pour ses implications sur la qualité du service public.

Dès lors, au sein de l'administration départementale, chaque agent bénéficie d'un accès à la formation, soit pour adapter ses compétences aux exigences des missions qui lui sont confiées et à l'évolution des métiers, soit pour lui permettre une évolution de carrière et une valorisation de ses savoir-faire dans le cadre d'un projet professionnel à moyen terme.

Afin de combler son absence d'expérience des métiers de l'exploitation des routes, le Département recherchera un partenariat avec le CIFP qui devrait permettre d'élaborer un plan de formation respectant la continuité des parcours de formation.

Par ailleurs, le mode d'élaboration du plan de formation tel qu'il est pratiqué (demandes de formation établies au moment des évaluations) assure une prise en compte fine des besoins liés aux conditions concrètes de l'activité des services.

Article 9 : Droit à la mobilité.

Si la mobilité est un droit statutaire identique pour tous, sa mise en œuvre pratique fait l'objet de différences entre l'Etat et les collectivités territoriales.

Au sein d'une collectivité comme le département, la mutation interne ou externe d'un fonctionnaire est possible à tout moment dans l'année, sitôt que l'agent postule sur un poste vacant et qu'il est retenu. Seul s'impose un préavis maximum de trois mois, qui peut selon les circonstances être réduit.

La vacance de poste du fait du départ d'un agent génère chaque fois que nécessaire le lancement d'une procédure de recrutement.

Le Département veillera à faire circuler auprès des agents transférés l'information relative aux vacances de postes au sein de la collectivité. Chaque agent pourra alors postuler en interne sur un poste correspondant à son grade et le recrutement se fera après organisation d'un jury spécifique à chaque poste.

Les décisions d'affectation, suite à l'organisation et aux délibérations de ces jurys, ne sont pas soumises à l'avis préalable de la CAP.

Article 10 : Droit à la retraite.

La question essentielle est celle de la possibilité pour les fonctionnaires DDE transférés de bénéficier des droits à la retraite d'active. Des engagements ont été pris par l'Etat sur cette question. Pour autant aucune modification des textes n'est encore intervenue. Théoriquement un texte devrait être pris en ce sens prochainement.

S'agissant de la liquidation de la retraite il convient de souligner que le calcul de son montant s'établit sur la base de l'indice des 6 derniers mois. Or dans le cas des fonctionnaires placés en détachement sans limitation de durée, c'est la situation de la carrière à l'Etat qui sera prise en compte et non celle du Département.

Article 11 : Suivi du protocole et participation aux organismes paritaires.

A ce jour, l'Etat n'a prévu aucune disposition réglementaire pour permettre la représentation de ses fonctionnaires transférés vers les collectivités territoriales.

Cela étant, dans l'attente du renouvellement des représentants du personnel au sein des organismes paritaires (CTP, CHS, CAP) en 2008, le Département invitera en tant qu'expert, les organisations syndicales ayant des sièges dans les instances représentatives de la DDE, pour les sujets concernant les personnels qu'ils représentent.

Le présent protocole d'accord fera l'objet d'une communication aux instances délibérantes de la collectivité.

Un comité de suivi, présidé par le vice-président en charge des ressources humaines, sera institué avec les parties signataires.

Ce protocole constitue une première étape de discussions avec les organisations syndicales représentatives des agents issus de la DDE.

Certaines dispositions arrêtées ou évoquées devront faire l'objet d'une évaluation dès les premières années de mise en œuvre du transfert des personnels afin d'en revoir ou d'en préciser, le cas échéant, les modalités (dispositif HS, prime panier, etc...). Par ailleurs, la concrétisation du transfert avec la gestion des réalités quotidiennes soulèvera de nouvelles questions qui devront faire l'objet de nouvelles concertations.

Le Département prend l'engagement que les adaptations et évolutions à envisager s'élaboreront en concertation avec les agents et leurs organisations représentatives. Le comité de suivi du présent protocole a vocation à suivre et débattre de l'ensemble de ces questions.

Fait à Nancy, le 23 mars 2007

Le Président du Conseil général

CFDT

Michel DINET

Lionel MAIRE

CGT

FO

Gérard GARUSTET

André FORIN