

**PROTOCOLE D'ACCORD  
ENTRE LA REGION BASSE - NORMANDIE  
ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES**

**\*\*\*\*\***

**ACCUEIL DES AGENTS DES LYCEES, TRANSFERES OU  
MIS A DISPOSITION, EXERCANT LEURS MISSIONS DANS  
LES ETABLISSEMENTS PUBLICS LOCAUX  
D'ENSEIGNEMENT**

**\*\*\*\*\***

# Préambule

Le présent protocole est établi entre,

D'une part :

**Monsieur Philippe DURON, Président du Conseil Régional de Basse-Normandie, représentant la collectivité territoriale**

Et, d'autre part :

**La C.F.D.T, la C.G.T, F.O, l'U.N.S.A, Organisations Syndicales représentatives du personnel,**

Il est convenu, en préambule, que :

Le présent protocole vise à préciser les modalités concrètes de la mise en œuvre du décret n° 2005-1727 du 30 décembre 2005 fixant les conditions d'intégration dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale des fonctionnaires de l'Etat en application des dispositions de l'article 109 de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.

Le présent protocole garantit :

- la qualité des services rendus à la communauté éducative associée au souci de la maîtrise des coûts,
- l'association des Agents des Lycées (ADL) à l'équipe éducative,
- la collaboration avec les Autorités Académiques,
- l'évolution professionnelle des Agents des Lycées par l'accroissement des compétences et l'évolution des fonctions,
- la responsabilisation des Agents des Lycées et de l'encadrement de proximité,
- un traitement équitable de l'ensemble des Personnels de la Région,

Dans le cadre du suivi du protocole, un bilan de la mise en œuvre permettant d'intégrer les éventuelles évolutions réglementaires, sera présenté chaque année au Comité Technique Paritaire.

## ***Champ d'application***

Le présent protocole s'applique à l'ensemble des Agents des établissements publics locaux d'enseignement (E.P.L.E) relevant du ministère de l'Education nationale, du ministère de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation, du ministère de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer, ayant opté pour le cadre d'emplois spécifique par voie de détachement ou d'intégration. Il s'applique aux Agents ayant fait valoir leur droit d'option (détachement ou intégration) pour ce qui concerne les

rémunérations, les carrières et le fonctionnement des instances paritaires. En revanche, il s'applique à tous les Agents quelle que soit leur position (mise à disposition, détachement, intégration) pour ce qui touche l'organisation du travail.

Ce protocole ne concerne pas les Agents de droit privé, c'est-à-dire recrutés sur contrats aidés par les établissements, qui en sont donc les employeurs, ni les Agents non titulaires de droit public

## **Contenu**

Les dispositions figurant dans le présent protocole résultent des concertations conduites au sein de groupes de travail thématiques (situations individuelles, mouvements, moyens) qui se sont réunis au cours du premier semestre 2007 et dont les propositions ont été validées par le C.T.P.

La première partie du présent protocole porte sur l'organisation des carrières : types de métiers, avancement de grade et d'échelon.

La deuxième partie aborde les rémunérations accessoires : Nouvelle Bonification Indiciaire (N.B.I), régime indemnitaire lié au grade (I.A.T), régime indemnitaire lié aux fonctions (I.T.D.I.S).

La troisième partie définit les principes du mouvement : barème, calendrier des opérations, traitement des demandes, prise de fonction.

La quatrième partie traite des moyens : emplois permanents, résorption des emplois précaires, remplacement des personnels absents.

La dernière partie précise le cadre du dialogue social à travers le fonctionnement d'instances où s'exercent les droits syndicaux.

**\*\*\*\*\***

# SOMMAIRE

## **1. L'organisation des carrières**

- 1.1. Les types de métiers**
- 1.2. L'avancement de grade**
- 1.3. L'avancement d'échelon**

## **2. La rémunération accessoire**

- 2. 1 La nouvelle bonification indiciaire (N.B.I)**
- 2. 2 Le régime indemnitaire**
  - 2.2.1 Le régime indemnitaire lié au grade (I.A.T)**
  - 2.2.2 Le régime indemnitaire lié aux fonctions (I.T.D.I.S)**
  - 2.2.3 L'impact de l'absentéisme sur le régime indemnitaire**

## **3. le mouvement**

- 3.1 Le barème**
- 3.2 Le calendrier des opérations**
- 3.3 Le traitement des demandes**
- 3.4 La prise de fonction**

## **4. Les moyens**

- 4.1 Les emplois permanents**
- 4.2 La résorption des emplois précaires**
- 4.3 Le remplacement des personnels absents**

## **5. Les modalités d'exercice des droits syndicaux**

# 1. L'organisation des carrières

## 1.1. Les types de métiers

Les compétences transférées ont été identifiées en neuf métiers répartis en trois niveaux auxquels sont associés des déroulements de carrière sur deux grades :

- Métiers de niveau 3**
- Responsable de cuisine
  - Responsable ouvrier

*Avec un déroulement de carrière dans les échelles 5 et 6 de rémunération*

- Métiers de niveau 2**
- Second de cuisine
  - Ouvrier de maintenance du bâtiment
  - Ouvrier des espaces verts
  - Magasinier
  - Agent d'entretien et de maintenance (ce métier se décline en spécialités. Celle qui est identifiée à ce jour est « lingère »).

*Avec un déroulement de carrière dans les échelles 4 et 5 de rémunération*

- Métiers de niveau 1**
- Agent d'accueil
  - Agent d'entretien et de restauration (ce métier se décline en spécialités. Celle qui est identifiée à ce jour est : « veilleur de nuit »).

*Avec un déroulement de carrière dans les échelles 3 et 4 de rémunération*

Le passage d'un niveau à un autre est soumis à un changement de métier.

Les fiches métier sont annexées au présent protocole.

Des postes aux concours seront ouverts pour pourvoir les emplois vacants de niveau 3.

## 1.2. L'avancement de grade

Le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement qui se substituera aux trois cadres d'emplois existants rétablira un pyramidage réel des quatre grades.

Il sera réalisé par la mise en œuvre à terme des avancements suivants :

ANNEES	LES AVANCEMENTS DE GRADES
<b>ANNEE 2007</b>	Les ex-ouvriers professionnels ayant accédé à l'échelle 3 par voie de concours ou examen professionnel bénéficieront d'un avancement à l'échelle 4 (adjoint technique de 2 <sup>ème</sup> classe)
<b>ANNEE 2008</b>	La totalité des ex-ouvriers professionnels ayant accédé à l'échelle 3 par voie de concours ou examen professionnel accèdera à l'échelle 4
<b>A PARTIR DE 2009</b>	pour l'ensemble du cadre d'emplois, application d'un ratio de 10% sur l'effectif des promouvables au grade supérieur

La liste des Agents retenus sera établie sur la base des critères de promotion appliqués à la Région.

L'ensemble de ces mesures doit permettre un positionnement de tous les Agents dans la fourchette de grades correspondants à leur métier visé au 1.1 ci-dessus, à l'horizon 2010.

### **1.3. L'avancement d'échelon**

La durée maximale appliquée de droit pourra être réduite par le jeu de bonifications. Ces bonifications seront accordées aux termes d'une évaluation associant les Chefs d'Etablissement et les gestionnaires.

Cette évaluation s'appuiera sur les critères suivants :

- 50% au titre de la maîtrise du poste
- 25% au titre de l'investissement personnel dans la vie de l'établissement ou, le cas échéant, dans les projets d'établissement.
- 25% en fonction du présentéisme.

Un dispositif de recours faisant appel à une tierce personne n'ayant pas participé aux étapes antérieures sera mis en place.

Les modalités de ce dispositif seront arrêtées dans le cadre d'une commission tripartite composée de représentants des Etablissements, des Organisations Syndicales signataires et de la Région.

## **2. La rémunération accessoire**

### **2.1. La nouvelle bonification indiciaire (N.B.I.)**

En application du décret N° : 2006-779 du 3 juillet 2006, la N.B.I est attribuée aux Agents titulaires et stagiaires exerçant les fonctions de :

- Agent d'accueil (métier de niveau 1) à raison de 10 points d'indice majoré.

- Responsable de cuisine et Responsable ouvrier (métiers de niveau 3) à raison de 15 points d'indice majoré.

## **2.2. Le régime indemnitaire**

### *2.2.1. Le régime indemnitaire lié au grade (I.A.T.)*

Le contexte réglementaire actuel permet le versement de l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.).

La volonté est de faire évoluer le coefficient de l'indemnité jusqu'à son taux maximal.

Ainsi, l'échéancier adopté avec effet au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année est le suivant :

<b>Echelles</b>	<b>année 2007</b>	<b>année 2008</b>	<b>année 2009</b>	<b>année 2010</b>
3	4.12	5.00	6.50	8.00
4	3.99	5.00	6.50	8.00
5	3.94	5.00	6.50	8.00
6	3.78	5.00	6.50	8.00

### *2.2.2. Le régime indemnitaire lié aux fonctions (I.T.D.I.S.)*

Les indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes et salissants (I.T.D.I.S.) sont accordées aux Agents titulaires et stagiaires, sur la base des montants mensuels forfaitisés suivants :

**10.00 euros** pour la première catégorie  
**7.50 euros** pour la deuxième catégorie  
**5.00 euros** pour la troisième catégorie

Les montants mensuels forfaitisés sont fonction du degré de dangerosité ou de pénibilité du métier exercé, soit :

<b>Métiers</b>	<b>Catégorie I.T.D.I.S.</b>
Second de cuisine	2 <sup>ème</sup> catégorie
Ouvrier de maintenance du bâtiment	2 <sup>ème</sup> catégorie
Magasinier	2 <sup>ème</sup> catégorie
Ouvrier des espaces verts	2 <sup>ème</sup> catégorie 1 <sup>ère</sup> catégorie pour les Agents ayant acquis l'habilitation au « travail en élévation »
Agent d'entretien et de maintenance : Spécialité « lingère »	3 <sup>ème</sup> catégorie
Agent d'entretien et de restauration	3 <sup>ème</sup> catégorie 1 <sup>ère</sup> catégorie pour les Agents affectés à la grosse plonge

### 2.2.3. L'impact de l'absentéisme sur le régime indemnitaire

Les mesures de revalorisation du régime indemnitaire telles que définies ci-dessus ont pour corollaire d'étendre aux Agents des Lycées le dispositif d'abattement qui prévaut actuellement au sein des services de la Région (cf. délibération N° : 06-94 du 12 décembre 2006), à savoir : « les absences pour congés de maladie, à l'exception des congés pour accident de service, maladies professionnelles, maternité, pathologie suite à la maternité, paternité, adoption, congés pour hospitalisation et suite à hospitalisation, autorisations exceptionnelles d'absences, absences liées aux affections chroniques au vu d'un certificat médical, donneront lieu à abattement sur la totalité des primes et indemnités à raison de 1/30 ème par jour d'absence ».

Ce dispositif d'abattement s'applique tant sur les indemnités liées au grade que sur celles attachées aux fonctions.

## 3. Le mouvement

### 3.1. Le barème

La Région rompt avec un barème constitué de critères évacuant la spécificité du poste demandé. Elle introduit dans le calcul, pour moitié du total, la dimension *aptitude à l'emploi visé* (figurant sur la fiche de poste).

Sur cette base, un barème à élaborer en concertation avec les partenaires sociaux signataires, s'appuiera, à égalité de points, sur deux éléments :

*La situation administrative* : ancienneté dans l'établissement, ancienneté dans le corps, ancienneté dans la fonction publique, rapprochement de conjoints, nombre d'enfants à charge, mesure de carte scolaire (M.C.S)...

*L'aptitude à l'emploi visé* : les compétences seront appréciées lors d'un entretien, associant des représentants de l'établissement et de la Région. Dans des conditions qu'il reste à définir, l'Agent pourra se faire accompagner d'un observateur (représentant syndical élu).

Pour le poste demandé, le candidat est noté et classé. Celui qui totalise le plus grand nombre de points est retenu. En cas d'égalité, c'est la note et le classement, obtenus lors de l'entretien pour l'emploi visé, qui départagent les candidats.

Une commission tripartite composée de représentants des Chefs d'Etablissement, des Organisations Syndicales signataires et de la Région sera constituée pour en définir les modalités.

### 3.2. Le calendrier des opérations (novembre et décembre)

Les postes vacants ont vocation à être pourvus par des personnels titulaires. L'articulation des opérations de mutation s'effectuera selon un calendrier qui peut se présenter comme suit :

- Publicité des postes offerts au mouvement (novembre) suite à des départs de toutes

natures ou à des créations.

- Dépôt des candidatures par saisie papier ou informatique (décembre) : les vœux ne peuvent porter que sur des établissements (et non des villes ou des départements) et dans une limite de cinq. Les candidats ont le choix entre les postes déclarés vacants et/ou ceux susceptibles de l'être. En effet, certains le deviendront à la suite de la première vague d'affectation sur les postes proposés à la mobilité.

### **3.3. Le traitement des demandes (au fil de l'eau)**

#### *Première étape : mobilité interne (deux vagues)*

Au cours des opérations de mouvement, dès qu'un poste se libère, il est immédiatement proposé aux Agents qui en ont fait la demande dans leur liste de vœux. Ceux-ci sont ensuite convoqués pour un entretien. Une fois le classement établi, la proposition d'affectation est transmise, pour information, aux partenaires sociaux.

Les postes devenus vacants suite à la première vague d'affectation sur les postes publiés, font simultanément l'objet d'une seconde vague d'entretien pour les postes nouvellement libérés.

Au terme de cette seconde vague, les postes restés vacants sont ouverts aux contractuels ayant vocation à être nommés stagiaires et n'ayant pu l'être sur leur poste.

Un contractuel ayant vocation à être nommé stagiaire, affecté sur un poste qui ne le satisfait pas, se verra placé sur une liste d'attente. Il en sera rayé, au bout de la troisième proposition refusée.

#### *Seconde étape : mobilité externe*

Les postes restés définitivement vacants à l'issue de la première étape seront alors ouverts au personnel nouveau.

- D'une part, ils seront proposés aux agents des autres collectivités ayant obtenu une autorisation d'entrée (ineat). Le nombre d'entrées accordées sera fonction du nombre de sorties enregistrées (exeat). Lors de cette opération de transfert d'une collectivité vers une autre, la Région sera plus attentive à la mobilité des Agents demandant un rapprochement de conjoints, des fonctionnaires soit handicapés soit exerçant dans certaines zones ou établissements difficiles, et enfin, des Agents sollicitant une réintégration (après détachement, disponibilité ou congé parental).

- D'autre part, ils seront offerts aux candidats recrutés à la suite de tests organisés par la Région. Le recrutement des personnels pour combler les besoins aura lieu en fin d'année scolaire et 50% des postes offerts seront ouverts aux Agents remplaçants et aux emplois aidés.

Les C.A.E ou C.E.C dont le contrat ne peut être légalement reconduit bénéficient, à ce jour, d'un contrat de remplaçant en attendant les prochains tests de recrutement. En cas de succès, ils se verront nommés stagiaires sur un poste vacant. S'ils refusent leur affectation, ils seront maintenus sur la liste d'aptitude dans la limite de trois propositions. A la prochaine rentrée scolaire, leur emploi aidé fera l'objet d'un appel à candidatures et l'engagement d'un nouveau C.A.E s'effectuera selon la procédure habituelle pour attribuer le poste qu'ils auront libéré.

Les postes devenus vacants en cours d'année seront occupés par des Agents recrutés sur contrat temporaire pour une durée allant, d'une manière générale, jusqu'à la rentrée scolaire suivante.

### **3.4. La prise de fonction (septembre, janvier, avril)**

La prise de fonction s'effectue à trois moments de l'année : à la rentrée en septembre, début janvier ou début avril. C'est la Région qui arrête, en lien avec le Chef d'Établissement et l'Agent, la date d'entrée dans le nouveau poste : le compteur-temps de l'Agent qui prend ses fonctions en cours d'année ne sera pas remis à zéro.

Afin de pourvoir les postes devenus vacants entre ces prises de fonction, la Région recrutera sur *contrat temporaire*. Les syndicats signataires seront consultés pour ces affectations. Un groupe de travail est prévu à cet effet.

## **4. Les moyens**

### **4.1. Les emplois permanents**

La Région acte les sous-effectifs constatés dans l'Académie, non pris en compte par l'Etat dans le calcul de la dotation de décentralisation.

Afin de restaurer les conditions d'un service public de qualité, et de lutter contre la précarisation des emplois, la Région s'engage à élaborer un plan d'amélioration des dotations aux établissements. A cette fin, elle s'appuie sur un barème élaboré à partir de l'analyse des besoins.

#### ***L'objectif***

Il s'agit de tendre vers la résorption progressive des sous-effectifs d'ici la fin de la mandature.

#### ***Le barème***

La Région entend répondre aux besoins des établissements en prenant en compte leurs spécificités. Ainsi la norme standard pourra être corrigée par des variables d'ajustement.

Pour analyser les besoins, chaque fonction identifiée (accueil, entretien, restauration, internat, maintenance et encadrement) a été découpée en activités afin de laisser

apparaître un nombre de postes préconisé : cf. la fiche de synthèse des inducteurs retenus et des normes envisagées qui demeurera annexée au présent protocole.

Les éléments d'évaluation des besoins en personnels nécessaires à l'exercice des missions transférées sont nécessairement évolutifs car liés au contexte local et aux normes réglementaires, d'où un ajustement dans le temps et suivant les lieux.

### ***La méthode***

A partir des diagnostics établissement par établissement, un plan de rééquilibrage des effectifs sera arrêté pour répartir la dotation des emplois.

Dès juin 2007, la Région commencera à rencontrer l'équipe de direction de chaque établissement pour un compte rendu de l'audit. Cette phase de concertation se prolongera à l'automne.

Un bilan annuel prendra en compte l'évolution des besoins à partir du barème. Les mesures correctives mises en œuvre seront présentées aux partenaires sociaux.

### ***Les outils***

Ce rééquilibrage peut être réalisé par différents moyens : le recrutement, le redéploiement, la baisse de l'absentéisme, les modifications des données liées au nombre d'élèves ou aux surfaces à entretenir.

## ***4.2. La résorption de l'emploi précaire***

Dans le cadre de la résorption de l'emploi précaire, les contractuels sur emplois permanent, recrutés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2007, seront nommés stagiaires en septembre 2007, sous réserve d'un avis favorable des autorités fonctionnelle et hiérarchique.

## ***4.3. Les remplacements des personnels absents***

En favorisant une politique de ressources humaines de proximité, la Région propose d'harmoniser les conditions de remplacement par des agents contractuels.

### ***Les temps partiels***

La Région examinera au cas par cas la compensation des quotités de temps de travail perdues du fait des temps partiels accordés.

### ***Les décharges syndicales***

Elles seront compensées par demi-poste.

Dans les deux cas, les remplacements seront assurés par des Agents contractuels sur emploi non permanent.

## 5. Les modalités d'exercice des droits syndicaux

La réglementation n'organise pas de renouvellement des Commissions Administratives Paritaires (C.A.P). Les Représentants du Personnel de la Région de Basse-Normandie qui ont été élus, au scrutin du 13 décembre 2001, ont vocation à représenter tous les Agents susceptibles de se rattacher au collège électoral pendant toute la durée du mandat qui expirera dans un délai de huit mois suivant le renouvellement des conseils municipaux.

Toutefois, pour améliorer la représentativité, la collectivité régionale s'engage à mettre en place une instance consultative, associant les représentants des personnels transférés.

Les modalités d'exercice des droits syndicaux font l'objet d'un document spécifique dans la mesure où elles concernent l'ensemble des Agents de la collectivité régionale.

Signé à Caen, le .....

Le Président du Conseil Régional

Philippe DURON

Les Représentants des Organisations Syndicales signataires :

C.F.D.T. :

C.G.T. :

F.O. :

U.N.S.A. :

**\*\*\*\*\***

*Annexes disponibles sur le site <http://www.region-basse-normandie.fr/adl> :*

*- neuf fiches « métier »*

*- dotation des établissements en personnel : le barème par fonction et activité*