

Révision du protocole d'accord

Document de travail – Groupe transfert

Chapitre 1 : Conditions relatives à l'exercice des droits syndicaux

Article 1 : Réunions syndicales

Dans l'attente de l'élection des instances **représentatives du personnel**, les organisations syndicales ayant une section déclarée dans l'EPCI 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.

Les réunions mensuelles d'information pourront se scinder en deux réunions sur le même sujet à la demande des organisations syndicales afin de respecter le bon déroulement du service public et de permettre la plus grande participation des agents. Ces réunions mensuelles d'information peuvent être sectorisées.

Tout agent peut assister aux réunions mensuelles d'information **syndicale sous réserve d'une autorisation d'absence de son supérieur hiérarchique formalisée par le formulaire ad hoc mis à sa disposition**.

Les organisations qui souhaitent organiser une réunion d'information dans l'enceinte des bâtiments administratifs d'Est Ensemble doivent adresser une demande d'autorisation à l'autorité territoriale au moins une semaine avant la date de chaque réunion. (art.8 du décret 85-397 du 3 avril 1985).

A l'issue de la constitution des instances **représentatives du personnel**, seules les organisations syndicales déclarées au sein de la Communauté d'agglomération disposeront de ce droit.

Pour les réunions d'information exceptionnelles concernant tout le personnel **d'Est Ensemble**, et par dérogation, les agents extérieurs au siège pourront bénéficier de délais de route pour y accéder.

Les organisations syndicales déclarées au sein **d'Est Ensemble** se réunissent jusqu'aux élections professionnelles au sein de la commission interne du dialogue social. Cette commission examine les dossiers préalablement aux réunions des CAP et CTP du CIG, ainsi que l'ensemble des délibérations RH **d'Est Ensemble**.

Dans la mesure du possible, un local commun pourra être mis en place au niveau des Unités techniques en concertation avec les organisations syndicales

Article 2 : Affichage syndical et tracts

Les organisations syndicales déclarées dans la collectivité ainsi que les organisations représentées au conseil supérieur de la fonction publique territoriale peuvent afficher toute information d'origine syndicale sur des panneaux réservés à cet usage **en nombre suffisant et de dimensions convenables, et aménagés de façon à assurer la conservation des documents**.

Ces panneaux doivent être placés dans des locaux facilement accessibles au personnel mais auxquels le public n'a pas accès, et déterminés après concertation entre les organisations syndicales et l'autorité territoriale.

L'autorité territoriale est immédiatement avisée de cet affichage par la transmission d'une copie du document affiché ou par la notification précise de sa nature ou de sa teneur (article 9 du décret 85-397 du 3 avril 1985 modifié).

Tout document émanant d'une organisation syndicale déclarée au sein **d'Est Ensemble** peut être distribué dans l'enceinte des bâtiments administratifs dès lors que la distribution ne concerne que les agents de l'établissement.

Les documents d'origine syndicale peuvent être distribués ou faire l'objet d'un affichage aux agents dans l'enceinte des bâtiments administratifs. Ils sont communiqués avant distribution pour information à l'autorité territoriale, par le biais de la direction des ressources humaines.

Article 3 : Locaux syndicaux

Un local commun est mis à disposition des organisations syndicales ayant une section dans l'établissement et représentées au CTP local ou au Conseil supérieur de la FPT. Celui-ci, sera à l'issue des travaux de l'hôtel d'agglomération situé au rez-de-chaussée de l'hôtel d'agglomération.

Les locaux seront distincts lorsque les effectifs dépasseront les 500 agents (article 3 du décret 85-397 du 3 avril 1985).

Le local syndical est doté de :

- Tables de réunion
- De chaises
- D'une armoire fermant à clés
- D'une ligne téléphonique par syndicat avec appel entrant et sortant.
- D'un poste informatique complet avec écran plat équipé des logiciels de bureautiques standards intégrant un compte utilisateur et un accès internet.

La maintenance de ce matériel informatique est assurée par Est Ensemble.

Des panneaux d'affichages sont installés à chaque étage à gauche des ascenseurs afin de permettre une meilleure accessibilité pour tous les agents.

Une boite aux lettres pour la réception du courrier pour chacune des organisations syndicales est mise en place.

Dès que l'effectif d'Est Ensemble dépassera les 500 agents, un local syndical distinct sera mis à disposition de chacune des organisations syndicales ayant obtenu des élus lors des élections professionnelles. Les travaux de l'hôtel d'agglomération ont d'ores et déjà anticipés cette organisation. Toutefois, les organismes affiliés à une même fédération ou confédération se voient attribuer un même local.

Il sera créé dès que possible une adresse mail par organisation syndicale déclarée au sein d'Est Ensemble.

Article 4 : Absences syndicales

Des autorisations spéciales individuelles d'absence pourront être accordées aux agents d'Est Ensemble sur la base de l'article 12, 13 du décret 85-397 du 03 avril 1985 et sur présentation de justificatifs (mandats et convocations) A cette fin et après consultation des organisations constituées au sein d'Est Ensemble, des formulaires d'autorisations spéciales d'absences sont mis en place.

Pour les décharges d'activités ou les autorisations relevant de l'article 14 du même décret, le centre de gestion a calculé le contingent global d'heures réparties proportionnellement au nombre de voix obtenues au CTP placé auprès du centre de gestion. Ces modalités font l'objet d'un protocole entre le CIG et les organisations syndicales relevant du CIG.

Au-delà des textes réglementaires, l'administration propose que le système actuel d'autorisations d'absence pour les représentants syndicaux issus des communes perdure jusqu'au transfert du personnel concerné par les compétences voté le 13 décembre 2011 afin de permettre la continuité du dialogue social entre Est Ensemble et les représentants syndicaux des communes sur les mêmes bases que celles fixées en mars 2010.

Est Ensemble propose d'augmenter le quota d'heures existant en se basant sur le calcul des autorisations spéciales d'absences de l'article 14 du décret et donc sur les effectifs. Ces derniers étant appelés à évoluer au cours de l'année 2013 en relation avec les transferts d'agents, l'agglomération dans son calcul se propose d'en tenir compte.

Chaque organisation syndicale déclarée au sein d'Est Ensemble disposera à dater de janvier 2013 et jusqu'aux résultats des élections anticipées du 22 octobre 2013 de : 842H

Ce quota d'heures ainsi déterminé peut être utilisé aussi bien pour les absences issues de l'article 14 du décret 85-397 du 03 avril 1985 (réunions statutaires locales) que pour rencontrer les agents et ce, à la convenance de chaque organisation syndicale.

Ces heures se rajoutent aux heures issues de l'article 15 du décret 85-397 du 03 avril 1985 qu'Est Ensemble élargi aux commissions internes du dialogue social et groupe transfert. La durée de cette autorisation comprend outre la durée prévisible de la réunion, un temps égal à cette durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux. Le nombre d'agents présents à ces réunions est plafonné à 3 par organisation syndicale.

Article 5 : Lors des transferts de personnel

L'administration s'engage à consulter les organisations syndicales des communes sur les transferts pendant la période préparatoire par l'intermédiaire de réunions périodiques du groupe transfert, pérennisé à cet effet.

Deux observateurs syndicaux issus de ce groupe pourront s'ils le souhaitent assister pour information aux réunions collectives organisées par la DRH de la CAEE dans les communes.

Chapitre 2 : Les instances paritaires

Article 6 : Le comité technique(CT) et le comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Des élections anticipées du CT et du CHSCT se tiendront le 22 octobre 2013 afin de tenir compte de l'effectif d'Est Ensemble.

Le CT se constituera conformément aux règles relatives à la composition et au fonctionnement des instances représentatives issues du décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011

De nouvelles élections seront organisées lors du prochain renouvellement général prévu fin 2014.

Chapitre 3 : Les transferts de personnel

Article 7 : les agents concernés

Conformément aux dispositions de l'article L 5211-4-1 du code général des collectivités territoriales (CGCT) créé par la loi n° 2002-276 du 27 février 2002, 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 de coopération intercommunale (EPCI) relèvent de cet établissement dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs. Le transfert est obligatoire et automatique.

Les agents ayant la qualité de stagiaire seront transférés dans les conditions identiques pour achever la durée résiduelle de leur stage au sein des services communautaires. Un avis à la fois de l'autorité territoriale de la commune d'origine et de l'autorité territoriale de la Communauté d'agglomération sera requis afin de procéder à leur titularisation.

Pour les agents qui n'exercent qu'une partie de leurs missions sur une compétence transférée, une convention de mise à disposition Ville-Agent-CAEE pourrait être envisagée de façon pérenne. Cette convention requérant l'assentiment des trois parties sera soumis à l'avis du groupe transfert.

Article 8 : les agents non titulaires

Pour les non-titulaires, il n'existe pas de cadre réglementaire. Il sera appliqué le même principe que pour les agents titulaires.

Leur transfert obligatoire s'effectuera sans déclaration préalable de vacance d'emploi, dans les conditions de leur engagement antérieur pour la durée résiduelle de celui-ci.

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.

Dans le cadre de la loi du 12 mars 2012 et du décret 2012-1293 du 22 novembre 2012, un CDI de droit sera proposé à tout agent remplissant les conditions juridiques.

Par ailleurs, suite aux transferts et recensement des agents concernés un plan pluri annuel de titularisation sera présenté devant le CIG. Préalablement à la transmission du plan de titularisation au CIG, la commission interne du dialogue social sera saisie pour négociation.

Ainsi, la communauté d'agglomération s'engage à mettre en œuvre la loi du 12 mars 2012 sur la base de l'éligibilité des agents transférés et des emplois à pérenniser au vu d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Un calendrier de concertation est d'ores et déjà prévu afin de recenser les agents concernés suite à la transmission par les villes des listes nominatives des agents transférés.

Article 9 : Les modalités de transfert

Art 9-a : Le régime indemnitaire

Les agents transférés conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable.

Les avantages collectivement acquis au titre de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 dont les agents bénéficiaient dans leur commune d'origine avant transfert seront maintenus à titre individuel, conformément à l'article 64 de la loi n° 99-586 du 12 juillet 1999.

A compter du 01 janvier 2013 et ce en accord avec les organisations syndicales le régime indemnitaire est revalorisé pour les catégories B et C des filières administratives et techniques comme décrit à l'annexe n°3 du présent protocole. Cette revalorisation permet notamment de limiter les indemnités de compensation.

S'il le souhaite, un agent peut renoncer à tout moment au maintien des avantages collectivement acquis et opter pour le régime indemnitaire mis en place par la Communauté d'agglomération tel que défini dans l'annexe n°3 du présent protocole si ce régime lui est plus favorable (CAA de Versailles, 19 février 2009, syndicat force ouvrière du personnel territorial de l'agglomération du Val-de-Seine, 07VE01097).

Le régime indemnitaire des catégories C et B de la filière sportive est aligné sur le régime indemnitaire plus favorable des adjoints administratifs et rédacteurs de la filière administrative. Les conseillers des activités physiques et sportives sont valorisées au maximum des possibilités règlementaires et en l'état actuel de la règlementation.

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

Pour les agents transférés, si leur temps de travail et leurs jours de repos (sur présentation d'une attestation individuelle de la commune d'origine) sont supérieurs à ceux institués au sein d'Est Ensemble, les jours différentiels qui perdureraient avec leur régime actuel au sein des communes après application du dispositif de l'art 14 serait versé chaque année sur un compte épargne temps (CET).

Art 9-c : Conséquences du transfert sur l'organisation du travail

A compter de la date du transfert, l'organisation du travail sera décidée par la Communauté d'agglomération Est Ensemble, après concertation avec les organisations syndicales dans le cadre du groupe transfert dans l'attente de la constitution d'un CT communautaire.

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 ne conservent pas leur organisation individuelle appliquée dans leur commune, que ce soit sur les conditions de travail (congés, outils de travail, mobilier, locaux...) ou que cela soit sur les horaires.

Art 9-d : Action sociale

Les agents transférés bénéficieront des dispositifs de l'action sociale créés par l'EPCI mentionnés dans le chapitre 9 sans prise en compte de la situation individuelle passée.

Article 10 : Cellule d'accueil et d'information

Une cellule d'accueil et d'information est mise en place par la Communauté d'agglomération, lors de chaque phase de transfert.

Sa mission est, dans la phase préalable des transferts, de donner à chaque agent les informations permettant une comparaison significative des conditions d'emploi entre sa précédente collectivité et les conditions d'emploi de l'établissement.

Les Directions des Ressources Humaines des villes membres seront étroitement associées à ces dispositifs.

Les rencontres auront lieu en fonction des demandes des agents et s'organiseront sur la base de rendez-vous individuels ou collectifs. Ils auront lieu prioritairement dans les communes ou, à défaut, au siège d'Est Ensemble.

Conformément à l'article 5 du présent document, deux observateurs syndicaux issus du Groupe transfert pourront s'ils le souhaitent assister aux réunions collectives organisées par la DRH d'Est Ensemble dans les communes.

Une simulation de paye sera envoyée à chaque agent qui sera transféré, un mois avant sa date de transfert effectif sous condition de transmission préalable des dossiers administratifs par les villes et chaque fois que cela sera possible une fiche de poste ou fiche de poste type sera transmise aux agents transférés

Article 11 : Communication interne

Une lettre d'information à destination des agents a été créée et mise en place à la fin de l'année 2011, dans la perspective notamment, d'une circulation d'informations.

D'autres outils de communication interne seront créés, dans la perspective notamment, d'une circulation d'informations plus précises.

Afin d'informer les agents déjà en place et ceux qui seront prochainement transférés, des outils de communication interne ont été créés en 2012 et seront développés par la suite.

Des actions de communication interne sont d'ores et déjà mises en place (réunions d'informations, soirée du personnel, inauguration...)

« Le fil rouge » publication bimestrielle diffusé depuis juillet 2012, sera complété par un magazine interne dès 2013.

Un livret d'accueil détaillant les dispositions d'Est Ensemble en matière de ressources humaines à destination des agents transférés sera diffusé dans le cadre de la cellule d'accueil.

Enfin est institué une journée d'accueil pour les agents transférés.

Article 12 : Mobilité géographique

Est Ensemble pourra demander à tout agent une mobilité temporaire en cas de fermetures temporaires des équipements et ce, sur l'ensemble des équipements de l'agglomération. Une attention toute particulière sera apportée afin que les agents se voient proposer une affectation temporaire la plus proche de leur domicile quand cela est possible.

Toute demande de mobilité géographique émanant des agents sera étudiée avec la plus grande attention par Est Ensemble à chaque fois qu'une possibilité se présentera.

En dehors des travaux, pour les remplacements temporaires et dans l'attente d'une sectorisation géographique, la mobilité de l'agent ne sera possible qu'avec son accord. Toute modification de ce principe fera l'objet d'un passage pour avis devant le comité technique.

Chapitre 4 : L'organisation du travail

Article 13 : Temps de travail (art.21 de la loi du 3 janvier 2001 et décret 12 juillet 2001)

Afin de respecter la loi du 12 juillet 2001 fixant à 1607 heures la durée annuelle du travail (plancher et plafond), le temps de travail de la Communauté d'agglomération est fixé à 37 h 30, soit 25 jours de congés, 2 jours de fractionnement et 15 jours de RTT. Ce temps défini pourra être réduit en fonction des critères de pénibilité définis à l'article 14.

Ce temps de travail hebdomadaire sera ramené à 35 heures hebdomadaires pour les agents techniques de terrain (ex : assainissement, collecte notamment) et les agents des équipements nautiques, soit 25 jours de congés et 2 jours de fractionnement. Ce temps défini pourra être réduit en fonction des critères de pénibilité définis à l'article 14.

Pour la Direction Générale, directeurs, responsables de pôle, responsables d'équipements, le temps travail hebdomadaire sera de 38 heures, soit 25 jours de congés, 2 jours de fractionnement et 18 jours de RTT.

Article 14 : Aménagement du temps de travail en fonction des contraintes et pénibilités

Il est instauré un régime compensatoire pour pénibilité reconnue ou sujétions particulières. Ainsi :

- 0h30 de compensation pour les agents travaillant tous les samedis ou un dimanche sur deux, soit un équivalent de 3 jours de RTT
- 1h30 de compensation pour les agents dont le travail présente un caractère de pénibilité reconnu et travaillant par roulement et en horaires décalés, soit un équivalent de 9 jours de RTT
- 1h30 de compensation pour les agents dont le travail présente un caractère de pénibilité reconnu et exposés au risque professionnel chimique notamment aux trichloramines, soit un équivalent de 9 jours de RTT.
- 2h de compensation pour les agents travaillant en égout (ex : assainissement), soit un équivalent de 12 jours de RTT

Ces régimes compensatoires ne sont pas cumulables. En cas de cumul de pénibilités, le régime le plus favorable s'applique.

Par ailleurs, et pour les agents transférés, les jours différentiels qui perdureraient après application du dispositif ci-dessus présenté avec leur régime actuel au sein des communes attesté individuellement par la commune d'origine, serait versé chaque année sur un CET. Un tableau comparatif des régimes de travail des 9 communes est indexé au présent protocole (Cf. : Annexe n°1).

Article 15 : Compte Epargne Temps (CET)

Est Ensemble décide de mettre en place pour les agents qui le souhaitent un compte épargne temps conformément aux dispositions contenues dans le décret du 20 mai 2010. Ainsi, les jours épargnés jusqu'au 60ème jour pourront être pris sous forme de congés

De même du 21ème au 60ème ils pourront être monétisés ou transformés en points pour la retraite additionnelle sur option des agents.

Article 16 : Autorisations exceptionnelles d'absence

Les autorisations exceptionnelles d'absences sont fixées réglementairement. Néanmoins, et pour certaines d'entre-elles, la CAEE propose d'aller au-delà, notamment en cas de décès ou de maladie très grave dans la famille conformément au tableau joint à l'annexe n°2.

Article 17 : Horaires

Les horaires et les cycles de travail respectant le cadre horaire réglementaire seront fixés en fonction de l'organisation et des nécessités des services, et de la durée du travail hebdomadaire des agents. Dans tous les cas les amplitudes réglementaires et les dispositions liées aux horaires **seront appliquées conformément aux décrets n°2000-815 du 25 août 2000 et 2001-623 du 12 juillet 2001**. Les heures de nuit notamment comprises entre 22H et 5H font l'objet du versement de l'indemnité horaire pour travail normal de nuit.

Article 18 : Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires **conformément au décret 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié**, s'ajoutant au cycle normal de travail sont effectuées à la demande de l'employeur. Elles sont soit récupérées, soit payées au choix de l'agent et ce, dans la limite des 25 heures mensuelles maximales réglementaires.

Article 19a : 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 CT sera consulté sur leur mise en œuvre éventuelle.

Article 19b : NBI

La nouvelle bonification indiciaire sera versée à tout agent remplissant les conditions prévues aux décrets 2001-1274 et 2001-1367 ainsi qu'aux décrets 2006-779 et 2006-780 du 3 juillet 2006.

Article 20 : Congés spéciaux

L'attribution de médailles du travail pour 20, 30 et **35** ans d'activité dans la fonction publique donnera lieu à 10 jours ouvrables de congés.

Lors du départ en retraite des agents, il est attribué un mois de congés avant la date effective de départ pour les agents ayant moins de cinq ans d'ancienneté dans l'une des communes de la communauté d'agglomération ou au sein d'Est Ensemble, deux mois pour les agents ayant entre 5 et 20 ans d'ancienneté dans les mêmes conditions, et 3 mois pour les agents ayant une ancienneté supérieure à 20 ans et dans les mêmes conditions.

Les congés bonifiés seront accordés conformément à la réglementation en vigueur.

Article 20 b : Jours Fériés

Pour tout agent dont le cycle normal de travail inclus des jours fériés travaillés, ces derniers feront l'objet d'un jour de récupération à prendre au même titre que les congés annuels. Si le 1^{er} mai, jour chômé, devait être travaillé, il fera l'objet de deux jours de récupération.

Chapitre 5 : Le régime indemnitaire

Article 21 : Principes

Le régime indemnitaire d'Est Ensemble vise à offrir des conditions de rémunération attractives, Par ailleurs, Est Ensemble souhaite présenter un régime transparent et lisible par tous. Les principes généraux en sont décrits dans l'article 21-a du présent protocole.

Art 21-a : RI lié au grade et à la fonction

Le régime indemnitaire est lié **au grade et à la fonction** lorsque cela est possible en identifiant différents niveaux de **technicité et de responsabilité** comme décrit à l'annexe n°3.

Art 21-b : Distinction des différentes primes de RI

Pour les agents transférés qui conserveront leur régime précédent, il sera créé une ligne complémentaire IEMP 2, IAT 2, IFTS 2 ou équivalent au titre de l'indemnité de compensation.

Art 21-c : Rémunération minimale garantie par Est Ensemble

La mise en place de ce régime indemnitaire se traduira par un niveau de rémunération minimale pour les agents permanents à temps complet de l'agglomération à hauteur de **1780 €** bruts mensuels.

Article 22 : Taux

Les tableaux présentés dans l'annexe n°4 détaillent les taux des différentes primes des catégories C, B et A par cadre d'emploi et en fonction des niveaux de responsabilité

Chapitre 6 : Statut des agents et déroulement de carrière

Article 23 : Avancements d'échelon

L'avancement à la durée minimum sera la règle sauf avis défavorable formulé lors de l'évaluation individuelle **se traduisant par une note de 11 (dans ce cas, avancement à la durée maximum)**.

Article 24 : Avancement de grade

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

Toutefois, des critères d'avancement seront fixés après avis du CT ou du groupe transfert dans l'attente de sa constitution.

Ainsi, l'administration proposera à l'avancement parmi les agents promouvables une liste d'agents en fonction de leur manière de servir le service public, des fonctions occupées au vu des évaluations individuelles dans la mission collective de service public.

Article 25 : Promotion interne

L'administration 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. Les propositions de promotion de l'administration seront communiquées aux organisations syndicales pour information avant transmission au CIG.

Article 26 : examens et concours

L'administration 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.

Chapitre 7 : Mobilité et recrutement

Article 27 : Avis de vacance de poste

Pour tous les postes créés au sein d'Est Ensemble, une publicité au sein des 9 communes sera prioritairement effectuée de façon à favoriser une mobilité entre les communes membres et la CAEE.

Les avis de vacance feront l'objet dans le même temps d'une publicité au sein des services d'Est Ensemble.

Article 28 : Mobilité interne

Une politique de mobilité interne 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 d'Est Ensemble pourront postuler sur les postes vacants correspondants à leur grade de référence ou à un grade équivalent.

Tous les postes à pourvoir seront diffusés en mobilité interne sauf exception. Tous les agents postulant en interne seront reçus par le jury.

Article 29 : Procédure de recrutement

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

Les jurys feront l'objet d'un compte rendu formel soumis à l'administration. Les décisions de mobilité et de recrutement sont prises par l'autorité territoriale après avis de l'administration.

Les organisations syndicales seront régulièrement informées des différentes mobilités au sein de la CAEE

Chapitre 8 : La formation

Article 30 : plan de formation

Est Ensemble adoptera avec les partenaires sociaux et après consultation des agents concernés, 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 pluriannuel contiendra les actions pouvant émerger au titre du droit individuel à la formation. (DIF)

Un règlement intérieur de formation précisera les conditions de mise en œuvre du plan formation ainsi que les préparations aux concours et examens professionnels.

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

Le plan de formation pluriannuel défini sur 3 ans sera revu annuellement pour prendre en compte les nouveaux besoins liés notamment à de nouveaux transferts de personnel et aux évolutions des projets de direction.

Chapitre 9 : Action sociale

Article 31 : action sociale

Article 31 a : action sociale réglementaire

Est Ensemble est adhérent au CNAS pour permettre à chaque agent territorial de bénéficier des prestations de l'action sociale. Cette adhésion permet notamment de s'inscrire dans la démarche des tickets CESU ouvrant aux agents la possibilité de financer une vingtaine de services à la personne à moindre coût dans le domaine de l'enfance, de la dépendance et de l'habitat.

Article 31 b : Frais de transport Domicile- Travail

La CAEE s'engage à participer au transport des agents communautaires par la prise en charge du Pass Navigo Entreprise (zones Ile-de-France) et de tout titre annuel hors Ile-de-France à hauteur de 60% sur la base d'un tarif de 2ème classe.

Article 31 c : Restauration collective

Est Ensemble participe à la prise en charge de la restauration collective de ses agents par l'intermédiaire de conventions. Ce système équitable permettra à chacun de bénéficier d'un repas équilibré par jour travaillé. La participation est modulable suivant le revenu net de l'agent. Ainsi la participation sera maximale pour les plus bas revenus, dans la limite de l'avantage en nature. Est Ensemble veillera à choisir des lieux ou des modes de restauration les plus proches et les plus adaptés aux cycles de travail des agents concernés.

Qu'elle que soit la variation du ticket d'entrée et de la fréquentation du restaurant, la part minimum pour l'agent sera garantie.

Par ailleurs, au fur et à mesure des nouvelles implantations de travail et des transferts de personnel, Est Ensemble veillera à établir des conventions avec les restaurations collectives les plus proches du lieu de travail.

Article 31 d : Activités sociales

Une commission de travail sera constituée avec pour objectif la création d'un CASC véritable comité d'activité sociale et culturelle et ce, dès la signature du présent protocole avec comme objectif une mise en place en 2014.

Article 32 : Protection sociale

La loi de modernisation de la fonction publique, et notamment le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011, a ouvert la possibilité à Est Ensemble de participer financièrement aux garanties de protection sociale souscrites par leurs agents en optant pour la procédure de labellisation sur le risque santé. Ce choix permet en effet aux agents de souscrire librement à un contrat ou à un règlement labellisé de leur choix.

Bien que non obligatoire, Est Ensemble a institué une participation significative en retenant un critère social conformément à sa politique générale de ressources humaines. Ainsi et à l'image de ce qui se pratique pour la restauration collective, le taux de la participation varie en fonction de la tranche de revenu de l'agent.

Après consultation des organisations syndicales, un avis favorable du CTP et une délibération en conseil communautaire, Est Ensemble a défini, les modalités de participation au coût de la complémentaire santé de ses agents titulaires, stagiaires et non titulaires avec un contrat au moins égal à 1 an ainsi que leurs ayants droit. Cette participation ne s'applique pas aux agents ou à leurs ayant droits en situation de retraite.

La participation d'Est Ensemble est, à la demande de l'agent, étendue à ses ayants droits suivant sa composition familiale sur la base d'un taux de participation au coût total de l'adhésion plafonné suivant les taux et barème joints en annexe n°5 .

Est Ensemble souhaite par ailleurs, s'investir par voie de convention de participation sur le risque « prévoyance » qui couvre outre la garantie maintien de salaire, les risques liés à l'incapacité, l'invalidité et le décès. Les modalités de mise en œuvre seront discutées avec les partenaires sociaux une fois les importants transferts de personnel en provenance des villes réalisés.

Article 33 : Médecine du travail

Une convention d'adhésion au service de médecine préventive a été adressée au CIG qui mettra dès le 1^{er} mars un médecin de prévention à disposition d'Est Ensemble, afin d'assurer :

- la surveillance médicale des agents (visite périodique obligatoire, visite d'embauche, visites spéciales de reprise, visites de surveillance renforcée, vaccination professionnelle...)
- les actions en milieu de travail correspondant au tiers temps du médecin de l'établissement (analyse des conditions de travail, visite des locaux professionnels, aménagement des postes de travail, document unique d'évaluation des risques professionnels, participation aux CHSCT et CT...).

Au vu de la pénurie nationale en médecin de prévention, Est Ensemble a créé un poste de médecin de prévention afin de répondre aux besoins croissants en lien avec les effectifs au terme des transferts.

Article 34 : Hygiène et sécurité

Dans l'attente de la création du CHSCT, un règlement intérieur de santé et de sécurité sera préparé et discuté avec les organisations syndicales.

Un poste de conseiller en prévention des risques professionnels a été créé afin d'assurer la mise en place des :

- registres obligatoires d'hygiène et de sécurité
- procédures de santé sécurité au travail obligatoires
- formations interne (équipiers de première intervention, gestes et postures, ergonomie au poste de travail, EPI/VT, risques chimiques, et bruit)
- des assistants de prévention
- évaluations des risques professionnels pour l'élaboration du document unique.

Article 35 : service sociale

Une convention d'adhésion au service social du travail a été signée avec le CIG, afin d'assurer les missions d'accompagnement des agents rencontrant des difficultés à caractère social.

Un avenant signé le 01/10/2012 double le temps d'intervention en direction des agents (soit à minima une journée par semaine).

Article 35b : Bilan de l'action sociale

Un bilan de l'ensemble la politique de l'action sociale sera présenté à l'occasion d'un des premiers Comité Technique.

Article 36 : suivi du protocole

Dans l'attente de la constitution des instances consultatives, un groupe de suivi constitué des organisations syndicales signataires et de l'administration se réunira deux fois par an afin d'examiner la mise en œuvre opérationnelle du présent protocole.

SOMMAIRE

Chapitre 1 : Conditions relatives à l'exercice des droits syndicaux	1
Article 1 : Réunions syndicales	1
Article 2 : Affichage syndical et tracts	1
Article 3 : Locaux syndicaux	2
Article 4 : Absences syndicales	2
Article 5 : Lors des transferts de personnel	3
Chapitre 2 : Les instances paritaires	3
Article 6 : CT et CHSCT	3
Chapitre 3 : Les transferts de personnel	3
Article 7 : les agents concernés	3
Article 8 : les agents non titulaires	4
Article 9 : Les modalités de transfert	4
<i>Art 9-a : Le régime indemnitaire</i>	4
<i>Art 9-b : Horaires de travail, durée de travail et congés</i>	4
<i>Art 9-c : Conséquences du transfert sur l'organisation du travail</i>	4
<i>Art 9-d : Action sociale</i>	4
Article 10 : Cellule d'accueil et d'information	6
Article 11 : Communication interne	6
Article 12 : Mobilité géographique	6
Chapitre 4 : L'organisation du travail	7
Article 13 : Temps de travail (<i>art.21 de la loi du 3 janvier 2001 et décret 12 juillet 2001</i>)	7
Article 14 : Aménagement du temps de travail en fonction des contraintes et pénibilités	7
Article 15 : Compte Epargne Temps (CET)	7
Article 16 : Autorisations exceptionnelles d'absence	8
Article 17 : Horaires	8
Article 18 : Heures supplémentaires	8
Article 19 : Astreintes	8
Article 20 : Congés spéciaux	8
Article 20 b : Jours fériés	8
Chapitre 5 : Le régime indemnitaire	8
Article 21 : Principes	8
<i>Art 21-a : RI lié au grade et à la fonction</i>	8
<i>Art 21-b : Distinction des différentes primes de RI</i>	8
<i>Art 21-c : Rémunération minimale garantie par Est Ensemble</i>	8
Article 22 : Taux	8
Chapitre 6 : Statut des agents et déroulement de carrière	8
Article 23 : Avancements d'échelon	8
Article 24 : Avancement de grade	8
Article 25 : Promotion interne	8
Article 26 : examens et concours	8
Chapitre 7 : Mobilité et recrutement	9
Article 27 : Avis de vacance de poste	9
Article 28 : Mobilité interne	9
Article 29 : Procédure de recrutement	9
Chapitre 8 : La formation	9
Article 30 : plan de formation	9
Chapitre 9 : Action sociale	10
Article 31 : action sociale	10
Article 31 a : action sociale règlementaire	10
Article 31 b : Frais de transport Domicile- Travail	10
Article 31 c : Restauration collective	10
Article 31 d : Activités sociales	10
Article 32 : Protection sociale	10
Article 33 : Médecine du travail	11
Article 34 : Hygiène et sécurité	11
Article 35 : service sociale	11
Article 36 : suivi du protocole	11

Annexe n°1

	j. travaillés	Hebdo	35 heures	36 heures	36 h 30	37 heures	37h30	38 heures	39 heures
Année	365								
WE	104								
Fériés	8								
Congés annuels	25								
temps/jour			7	7h12	7h18	7h24	7h30	7h36	7h48
RTT			0	6	9	12	15	18	23
Jours travaillés	228		228	222	219	216	213	210	205
			1596	1598	1598	1598	1597	1596	1599

Congés villes

Bagnolet	37	35 heures
Bobigny	34	35 heures
Bondy	41	35 heures
Les Lilas	42	37,5 heures
Le PSG	34,5	35 heures
Montreuil	36	36heures
Noisy	33	35 heures
Pantin	37	35 heures
Romainville	38	35 heures

	Régime horaire	Congés	RTT	RTT pénibilité	Total
Agents techniques terrain	35h	25+2	0		27
assainissement (égout)		25+2		12	39
Roulement horaire décalé (collecte)		25+2		9	36
Samedi matin ou un dimanche/2		25+2		3	30
Autres agents	37h30	25+2	15		42
Samedi matin ou un dimanche/2		25+2	15	3	45
Risques professionnels chimiques (notamment trichloramines)		25+2		9	36
Cadres supérieurs	38h	25+2	18		45
Sujétions/pénibilité	Hebdo	Équi RTT			
Tous les samedis matins ou un dimanche sur 2	-0,3	3			
Travail de nuit régulier	-1	6			
Pénibilité reconnue en roulement et horaires décalés	-1,5	9			
Assainissement en égout	-2	12			

Annexe n°2

		Le droit	CAEE
Mariage et PACS	De l'agent	5 jours	6 jours
	D'un enfant	3 jours	3 jours
	D'un ascendant ou autre descendant /Frère ou sœur	1 jour	1 jour
Décès	Du conjoint	3 jours	5 jours
	D'un enfant	3 jours	5 jours
	Du père/mère ou beau-père/belle-mère/gendre/belle-fille/frère et sœur	3 jours	3 jours
	D'un autre ascendant	1 jour	1 jour
Maladie très grave (possibilité de fractionnement par demi-journées)	Du conjoint	5 jours	8 jours
	D'un enfant	5 jours	8 jours
	Du père/mère ou beau-père/belle-mère	3 jours	3 jours
	Beaux-parents, belle-fille, gendre		3 jours
	D'un autre ascendant		3 jours
	Petits enfants	1 jour	2 jours
Post-hospitalisation	Du conjoint		1 jour
	D'un enfant		1 jour
	D'un parent		1 jour
Enfant malade		Nombre de jours travaillés par semaine+1	6 jours *
Rentre scolaire		1 heure	1 heure – tolérance justifiée en fonction des contraintes de service
Concours et examens Examen 1 jour de préparation + 1 jour pour l'épreuve (si oral, même chose) Concours 1 jour de préparation + 1 jour pour l'épreuve (si oral, même chose)			Ecrit : 1 jour préparation +1 jour épreuve Oral : 1 jour préparation +1 jour épreuve
Déménagement		1 jour	1 jour (limité à 1
Maternité/paternité	Aménagement d'horaires	1 heure / jour	1 heure / jour
	Examens prénatals	½ journée	½ journée
	Naissance	3 jours père	3 jours père
	Allaitement	1 heure par jour	1heure par jour

* La garde pour enfant malade est portée à 12 jours si le conjoint ne peut bénéficier des 6 jours, si il est à la recherche d'un emploi ou si la personne assure seule la charge de ses enfants.

Filière culturelle		Fonctions	RI hors art 111			Proposition Art 111 // SMIC					Total RI		
Cadres d'emplois	Grades		IAT		IAT			Prime de sujétions spéciales des personnels de surveillance et d'accueil					
		montant annuel	Montant mensuel	Coeff IAT nbré	Montant annuel	Coeff IAT nbré	Montant mensuel	montant annuel	Montant mensuel	coeff PSS %			
Adjoint du patrimoine	Adjoint du patrimoine de 2ème classe	Fonctions de base du cadre d'emploi	449,29	205,92	5,50	449,29	1,55	58,03	644,40	53,70	100%	111,73	317,66
	Adjoint du patrimoine de 1ère classe		464,30	212,80	5,50	464,30	1,35	52,23	716,40	59,70	100%	111,93	324,74
	Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe		469,66	215,26	5,50	469,66	1,33	52,05	716,40	59,70	100%	111,75	327,01
	Adjoint du patrimoine principal de 1ère classe		476,10	218,21	5,50	476,10	1,31	51,97	716,40	59,70	100%	111,67	329,89
Adjoint du patrimoine	Adjoint du patrimoine de 2ème classe	Technicité particulière	449,29	241,49	6,45	449,29	1,55	58,03	644,40	53,70	100%	111,73	353,23
	Adjoint du patrimoine de 1ère classe		464,30	249,56	6,45	464,30	1,35	52,23	716,40	59,70	100%	111,93	361,50
	Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe		469,66	252,44	6,45	469,66	1,33	52,05	716,40	59,70	100%	111,75	364,20
	Adjoint du patrimoine principal de 1ère classe		476,10	255,90	6,45	476,10	1,31	51,97	716,40	59,70	100%	111,67	367,58
Adjoint du patrimoine	Adjoint du patrimoine de 2ème classe	Encadrement d'une équipe	449,29	248,98	6,65	449,29	1,55	58,03	644,40	53,70	100%	111,73	360,71
	Adjoint du patrimoine de 1ère classe		464,30	257,30	6,65	464,30	1,35	52,23	716,40	59,70	100%	111,93	369,23
	Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe		469,66	260,27	6,65	469,66	1,33	52,05	716,40	59,70	100%	111,75	372,02
	Adjoint du patrimoine principal de 1ère classe		476,10	263,84	6,65	476,10	1,31	51,97	716,40	59,70	100%	111,67	375,51

Cadre d'emplois	Grades	Fonctions	RI hors art 111			Proposition Art 111 // SMIC						Total R.I mensuel	
			IAT			IAT		Montant annuel	Montant mensuel	PTF			
			montant annuel	Montant	Coeff IAT nbre	Montant mensuel	Coeff IAT nbre			montant annuel	Montant	coeff PTF %	
Assistant de conservation	Assistant de conservation de 2ème classe jusque l'indice brut 380	Fonctions de base du cadre d'emploi	588,69	269,82	5,50	11,68	0,238	588,69	1203,28	100,27	100%	111,95	381,77
		Technicité particulière, coordination	588,69	318,87	6,50	11,68	0,238	588,69	1203,28	100,27	100%	111,95	430,82
		Responsable d'une équipe ou d'un site	588,69	367,93	7,50	11,68	0,238	588,69	1203,28	100,27	100%	111,95	479,88
		Direction d'équipement	588,69	392,46	8,00	0,00	0,000	588,69	1203,28	100,27	100%	100,27	492,73
	Assistant de conservation principaux de 2ème classe jusque l'indice brut 380	Fonctions de base du cadre d'emploi	706,62	323,87	5,50	11,66	0,198	706,62	1203,28	100,27	100%	111,93	435,80
		Technicité particulière, coordination	706,62	382,75	6,50	11,66	0,198	706,62	1203,28	100,27	100%	111,93	494,69
		Responsable d'une équipe ou d'un site	706,62	441,64	7,50	11,66	0,198	706,62	1203,28	100,27	100%	111,93	553,57
		Direction d'équipement	706,62	471,08	8,00	0,00	0,000	706,62	1203,28	100,27	100%	100,27	571,35
	Assistant de conservation pal de 1ère, pal de 2ème à partir du 5ème, assistant à partir du 6ème	Fonctions de base du cadre d'emploi	857,82	393,17	5,50	11,65	0,163	857,82	1203,28	100,27	100%	111,93	505,09
		Technicité particulière, coordination	857,82	464,65	6,50	11,65	0,163	857,82	1203,28	100,27	100%	111,93	576,58
		Responsable d'une équipe ou d'un site	857,82	536,14	7,50	11,65	0,163	857,82	1203,28	100,27	100%	111,93	648,06
		Direction d'équipement	857,82	571,88	8,00	0,00	0,000	857,82	1203,28	100,27	100%	100,27	672,15

Grades	Fonctions	IFTS			Prime de technicité forfaitaire des personnels de bibliothèques			RI mensuel
		montant annuel	Montant	Coeff IFTS nbre	montant annuel	Montant	coeff PTF %	
Bibliothécaire	Chargé de mission	1078,73	539,37	6,00	1443,84	120,32	100%	659,685
	Responsable de site ou de section	1078,73	629,26	7,00	1443,84	120,32	100%	749,5792
	Direction d'équipement	1078,73	719,15	8,00	1443,84	120,32	100%	839,47

		IFTS			Prime de technicité forfaitaire des personnels de bibliothèques			RI mensuel individuel
Grades	Fonctions	montant annuel	Montant	Coeff IFTS nbre	montant annuel	Montant	coeff PTF %	
Attaché de conservation	Technicité	1078,73	539,37	6,00	1443,84	120,32	100%	659,69
	Coordination, responsable section	1077,73	628,68	7,00	1443,84	120,32	100%	749,00
	Responsable d'équipement	1078,73	719,15	8,00	1443,84	120,32	100%	839,47

			Indemnité scientifique des conservateurs du patrimoine			Indemnité de sujétions spéciales des conservateurs du patrimoine			RI mensuel individuel
Cadre d'emplois	Grade	Fonctions	montant maximum annuel	Montant RI		montant maximum annuel	Montant		
Conservateur du patrimoine	Conservateur	1ère catégorie	7905,00	658,75		3459,83	288,32		947,07
		2ème catégorie	7905,00	658,75		4324,83	360,40		1 019,15
		Hors catégorie	7905,00	658,75		6573,60	547,80		1 206,55
	Conservateur en chef	1ère catégorie	9487,00	790,58		3459,83	288,32		1 078,90
		2ème catégorie	9487,00	790,58		4324,83	360,40		1 150,99
		Hors catégorie	9487,00	790,58		6573,60	547,80		1 338,38

Cadre d'emplois	Indemnité scientifique des conservateurs des bibliothèques			RI mensuel individuel	
	Grade	Fonctions	montant maximum annuel	Montant RI	
Conservateurs des bibliothèques	Conservateur	Toutes	7905,00	658,75	658,75
	Conservateur en chef	Toutes	9486,00	790,50	790,50



DIRECTEURS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE		IFR								
Grades	Fonctions	IFR Part fonction		IFR Part fonction complément fonctionnel		Majoration 15 % si pas de poste d'adjoint	Total Part fonction	IFR Part résultat		
		Montant de référence annuel	montant attribué	Montant de référence annuel	Montant attribué			Montant de référence annuel	Coefficient	Montant versé
Directeur d'établissement artistique	Directeur établissement de 2ème catégorie (CRD) sans poste d'adjoint	Direction administrative et pédagogique	4 050,00	337,50	2 220,00	185,00	50,63	573,13	666,67	3,00
	Directeur établissement de 2ème catégorie (CRD)	Direction administrative et pédagogique	4 050,00	337,50	2 221,00	185,08	0,00	522,58	666,67	3,00
	Directeur établissement de 2ème catégorie (CRD) sans poste d'adjoint	Direction administrative	4 050,00	337,50	1 110,00	92,50	50,63	480,63	666,67	3,00
	Directeur établissement de 2ème catégorie (CRD)	Direction administrative	4 050,00	337,50	1 111,00	92,58	0,00	430,08	666,67	3,00
	Directeur adjoint établissement de 2ème catégorie (CRD)		3 450,00	287,50	0,00	0,00	0,00	287,50	666,67	3,00
										454,17

PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE		IFTS			Indemnité de suivi et d'orientation des élèves taux maximum à répartir (enveloppes)					RI mensuel individuel
Grade	Fonctions	Montant de réf	Taux	Montant individuel	partie fixe annuelle	Partie fixe mensuelle	partie modulable annuelle max	Coef part modulable	Montant mensuel part modulable	
PEA/PEA HC	Enseignement				1199,16	99,93	1408,92	0,00	0,00	99,93
PEA/PEA HC	Enseignement + coordination du suivi des élèves, de projet				1199,16	99,93	1408,92	0,50	58,71	158,64
	Enseignement + coordination de département				1199,16	99,93	1408,92	1,00	117,41	217,34
PEA/PEA HC	Chargés de direction	1 471,17	8,00	980,78						980,78

Grade	HSA (service sup régulier)		HSE (service sup irrégulier)
	Montant annuel 1ère heure	Montant annuel au-delà	
PEA HC	1650,23	1375,20	47,74
PEA	1500,21	1250,18	43,40

ASSISTANTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE		Indemnité de suivi et d'orientation des élèves					RI mensuel individuel
Grades	Fonctions	partie fixe annuelle	partie fixe mensuelle	partie modulable annuelle	Coeff part modulable	Montant mensuel part modulable	
Assistant AP2,AP1	Enseignement	1199,16	99,93	1408,92	0,00	0,00	99,93
Assistnat, AP2,AP1	Enseignement + coordination	1199,16	99,93	1408,92	0,50	58,71	158,64
Assistant AP2,AP1	Enseignement+ coordination de département	1199,16	99,93	1408,92	1,00	117,41	217,34

Grade	HSA (service sup régulier)		HSE (service sup irrégulier)
	Montant annuel 1ère heure	Montant annuel au-delà	
AP1	1069,77	1250,18	30,95
AP2	971,68	809,73	28,11
A	923,21	769,34	26,71

		IAT			IEMP			IEMP hors art 111		Total R.I	
		RI hors art 111			Proposition Art 111 // SMIC						
		montant annuel	Montant	Coeff IAT	montant annuel	Montant	coeff IEMP	Coef	Montant		
Educateur des APS	Educateur des APS (jusqu'au 5ème échelon),	Surveillant	588,69	269,82	5,50	1492,00	133,66	1,075		403,47	
		MNS	588,69	318,87	6,50	1492,00	133,66	1,075		452,53	
		Chef de bassin	588,69	367,93	7,50	1492,00	133,66	1,075	0,100	12,433	
		Responsable de piscine	588,69	392,46	8,00	1492,00	133,66	1,075	0,100	12,433	
	Educateur principal de 2ème (jusqu'au 4ème échelon)	Surveillant	706,62	323,87	5,50	1492,00	133,66	1,075		457,53	
		MNS	706,62	382,75	6,50	1492,00	133,66	1,075		516,41	
		Chef de bassin	706,62	441,64	7,50	1492,00	133,66	1,075	0,100	12,433	
		Responsable de piscine	706,62	471,08	8,00	1492,00	133,66	1,075	0,100	12,433	
				IFTS			IEMP		IEMP hors art 111	Total R.I	
				RI hors art 111			Proposition Art 111 // SMIC				
				montant annuel	Montant	Coeff IFTS	montant annuel	Montant	coeff IEMP		
Educateur principal de 1ère, de 2ème (à partir du 5ème échelon) et éducateur (à partir du 6ème échelon)	Surveillant	857,83	393,17	5,50	1492,00	133,66	1,075			526,83	
	MNS	857,83	464,66	6,50	1492,00	133,66	1,075			598,32	
	Chef de bassin	857,83	536,14	7,50	1492,00	133,66	1,075	0,100	12,433	682,24	
	Responsable de piscine	857,83	571,89	8,00	1492,00	133,66	1,075	0,100	12,433	717,98	

Indemnité de sujexion spéciale					
Cadre d'emploi	Fonctions (à préciser)	Montant de référence	Montant mensuel	Coefficient individuel	Montant mensuel RI
Conseiller	Toutes fonctions	4 510,00	375,83	120%	451,00

Annexe n° 4

Participation de la C.A.E.E au titre de la restauration des agents se restaurant à l'Hôtel d'agglomération

N° de tranche	Tranche de revenu net	T1 sur la base d'un plateau prix mini	Part CAEE	Part agent
1	Inf 1399	10,76	8,46	2,3
2	1400/1699	10,76	8,26	2,5
3	1700/2099	10,76	7,86	2,9
4	2100/2599	10,76	7,26	3,5
5	2600/3199	10,76	6,46	4,3
6	3200/3999	10,76	5,46	5,3
7	4000 et plus	10,76	4,26	6,5

15/03/2012

Exemple :

Un agent dont le salaire est de 1970€ se retrouve dans la tranche n°3, pour un **coût moyen du plateau à 10.76€** comprenant (entrée, plat principal, dessert et une bouteille d'eau cristalline+ une miche de pain) la **C.A.E.E. paye 7.86€** et l'agent paiera **2.9€**

Toujours pour ce même agent si le coût total de son repas est de **13€** (dessert + cher, une viande plus chère ...) → la C.A.E.E. paye 7.86€ et l'agent paiera : **2.9 € + 2.24 € = 5.14 €**

Annexe n°5

Taux de participation au coût de l'adhésion sous conditions des plafonds			
Salaire net < 1699 €	1700€ < salaire net < 2100€	2100€ < salaire net < 3000€	Salaire net > 3000 €
55% *	45%*	35%*	25%*

**du coût plafonné de l'adhésion de l'agent et de ses éventuels ayants droit*

Plafonds retenus en fonction de l'âge de l'agent adhérent et de ses ayants droits	

Age Adulte	Tarif
20	33 €
21	33 €
22	34 €
23	34 €
24	35 €
25	35 €
26	36 €
27	36 €
28	37 €
29	37 €
30	38 €
31	38 €
32	39 €
33	39 €
34	40 €
35	41 €
36	41 €
37	42 €
38	42 €
39	43 €
40	44 €
41	45 €
42	46 €
43	48 €
44	49 €
45	50 €
46	51 €
47	52 €
48	54 €
49	55 €
50	60 €
51	60 €
52	60 €
53	60 €
54	60 €
55	60 €
56	60 €
57	60 €
58	60 €
59	60 €
à parti de 60	65 €

Tarif 1er enfant	Tarif 2ème enfant
29 €	15 €

Exemple :

Un couple de 49 et 44 ans
 ayant respectivement un salaire de 2600 € et 2000 €
 avec deux enfants à charge de 20 et 19 ans
 payent leur adhésion totale : 212 €

- La tranche de salaire de référence sera de $(2600 + 2000)/2 = 2300 \text{ €}$
- la participation de la C.A.E.E. sera de **35% du coût plafonné de l'adhésion de l'agent et de ses ayants droit**
- Le **plafond** est en référence à la grille de **165 €** soit : $55 + 49 + 28 + 33$
- **La participation de la C.A.E.E.** est égale à 35% de 165 € ce qui correspond à **57,75 €**

Annexe n°6 : Equipements nautiques

1. Tous les agents des équipements nautiques sont soumis à un cycle de travail normal allant du lundi au dimanche inclus sur une base annualisée de 35H hebdomadaire répartis sur 5 jours par semaine. Conformément à l'article 9-b du présent protocole, les jours différentiels de repos des agents transférés qui perdureraient avec le régime actuel au sein des communes et après application de l'article 14 seraient versés chaque année sur un CET. Les organisations internes des équipements sportifs sont conservées dans l'attente de règlements intérieurs, projets d'établissement, charte et projets de service qui seront débattus et mis en place dans chacun des équipements afin de tenir compte des spécificités de chacun.
2. En raison de la pénibilité (prévue à l'article 14 du présent protocole) 9 jours de pénibilité seront accordés à tous les agents exposés au risque professionnel chimique notamment aux trichloramines.
3. A l'exception des équipements sportifs dont les agents travaillent 1 WE/4 l'ensemble des agents travaille 1WE/3 (Samedi et Dimanche) dans le cadre de leur cycle de travail régulier. A l'horizon 2014, une harmonisation du travail des week-ends sera effective.
4. Un forfait pédagogique de 6H hebdomadaire dont 4H au plus à l'extérieur (comprenant la préparation physique et les préparations pédagogiques individuelles et collectives), est accordé à tous les maîtres-nageurs.
5. Le cumul d'activité sera autorisé par Est Ensemble dans la limite réglementaire de 48H par semaine et de 44H en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives et sous réserve que les enseignements privés soient pris en charge en dehors des heures de service des agents et que ces enseignements soient gérés par une structure associative ou adoptant une autre forme juridique et ayant passé une convention d'utilisation du domaine public avec Est Ensemble.
6. Est Ensemble pourra demander à tout agent des équipements nautiques une mobilité temporaire en cas de fermetures temporaires des équipements (hors vidanges) et ce, sur l'ensemble des équipements de l'agglomération. Une attention toute particulière dès que cela sera possible sera apportée afin que les agents se voient proposer une affectation temporaire la plus proche de leur domicile.

Dans le même temps, toute demande de mobilité géographique émanant des agents des équipements nautiques sera étudiée avec la plus grande attention par Est Ensemble à chaque fois qu'une possibilité se présentera.

7. Le régime indemnitaire de la filière sportive (Annexe 8) est aligné sur celui plus favorable de la filière administrative telle que révisée pour application en mars 2013 (Annexe 3).

Annexe n° 7 : EQUIPEMENTS CULTURELS

1. Le temps de travail annualisé du personnel des cinémas, des bibliothèques et des personnels administratifs et techniques des conservatoires de l'agglomération est fixé à 1607H. Le temps de travail correspond à 37H30 hebdomadaire compensé par 15 jours de RTT. Le cycle normal de travail des agents des bibliothèques et des conservatoires s'entend du lundi au samedi sur cinq jours et du lundi au dimanche sur cinq jours pour les agents des cinémas. Les organisations internes des équipements culturels sont conservées dans l'attente de règlements intérieurs, projets d'établissement, charte et projets de service qui seront débattus et mis en place dans chacun des équipements afin de tenir compte des spécificités de chacun.
2. Professeurs et assistants d'enseignement artistique
 - a. La durée de service hebdomadaire pour les professeurs d'enseignement artistique occupant un emploi permanent à temps complet est fixée à 16H. La durée totale ne pouvant pas excéder 18H dans le cadre du cumul d'emploi conformément à l'article 8 du décret 91-298 du 20/03/1991.
 - b. La durée de service hebdomadaire pour les assistants d'enseignement artistique occupant un emploi permanent à temps complet est fixée à 20H. La durée totale ne pouvant excéder 23H dans le cadre du cumul d'emploi conformément à l'article 8 du décret 91-298 du 20/03/1991.
 - c. En cas d'activité d'enseignement excédent leur horaire de service hebdomadaire, le professeur d'enseignement artistique et l'assistant d'enseignement artistique bénéficient sur demande de l'employeur des HSA (Heures supplémentaires annuelles) et HSE (Heures supplémentaires effectives). Les agents à temps non complet peuvent bénéficier à la demande de l'employeur des heures complémentaires.
 - d. Les agents amenés à effectuer des missions internes de remplacement peuvent être rémunérés sous forme d'heures supplémentaires.
3. Il sera versé aux agents des équipements culturels l'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés ainsi que l'indemnité horaire pour le travail de nuit (à partir de 22H) quand les conditions de ce versement seront réunies.
4. Les agents des équipements culturels disposent d'un régime indemnitaire de grade et de fonction selon les annexes jointes (annexe 9 de la filière culturelle de l'enseignement artistique et annexe 10 de la filière culturelle du patrimoine) qui chaque fois que cela est règlementairement possible s'aligne sur le régime indemnitaire de la filière administrative. Les agents administratifs et techniques des cinémas, des bibliothèques et conservatoires ont accès au régime indemnitaire de la filière administrative et technique tel que défini dans l'annexe n°3
5. Conformément à l'article 4 du décret 2007-658 du 02/05/2005 Les agents des équipements culturels peuvent être autorisés à exercer des activités accessoires publiques ou privées. Cette autorisation n'est pas requise pour les œuvres de l'esprit (article 25-III de la loi 83-634 du 13/07/1983).
6. Il pourra être fait appel à du personnel externe sous forme de vacations pour les jurys, les accompagnateurs, intervenants, master classes, conférenciers...
7. Dans le cas où un agent se produirait dans le cadre d'un spectacle vivant en tant qu'artiste ou technicien du spectacle il sera rémunéré comme tel via les organismes habilités.