



PROTOCOLE D'ACCORD

ENTRE L'AUTORITE TERRITORIALE ET LES ORGANISATIONS

REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

PORTANT SUR LE REGIME INDEMNITAIRE, LE TEMPS DE TRAVAIL ET

L'ACTION SOCIALE

Le présent protocole est conclu :

ENTRE,

La Communauté d'Agglomération Pays Basque,
Représentée par Monsieur Jean-René ETCHEGARAY, Président,

D'UNE PART

ET,

Les organisations syndicales membres du comité technique de la CAPB,

Représentées par :

- Monsieur Laurent ROUX, Secrétaire de la section syndicale CFDT-CAPB
- Monsieur Patrice AMATO, Secrétaire Général de la CGT-CAPB,
- Monsieur Yvan IBARBURU, Secrétaire général de LAB- CAPB

D'AUTRE PART

PREAMBULE

L'exécutif de la Communauté d'Agglomération Pays Basque (CAPB) et les trois organisations syndicales membres du comité technique (CFDT, CGT, LAB) ont entamé depuis de nombreux mois un travail majeur sur l'harmonisation des dispositifs de régime indemnitaire, de temps de travail et d'action sociale.

Cette étroite concertation entre élus, représentants du personnel et représentants de l'administration de la CAPB a été menée de façon à répondre de manière pragmatique, la plus optimale et la plus efficace possible aux enjeux d'harmonisation et de convergence qui s'imposent à la CAPB en matière de régime indemnitaire, de temps de travail et d'action sociale.

Ces réflexions ont conduit à la rédaction de propositions soumises au vote du comité technique des 6 et 18 septembre 2018, puis du conseil communautaire du 29 septembre 2018.

Dans la poursuite de cette démarche, il est apparu nécessaire à l'ensemble des parties de rédiger le présent protocole dans le double objectif de définir une méthode commune pour la poursuite de ces réflexions et de construire un cadre de référence commun.

1. LES PRINCIPES DU PROTOCOLE D'ACCORD

Plusieurs principes, partagés par les différentes parties, ont servi de ligne directrice à la construction du protocole d'accord.

1.1. Partager les objectifs et la méthode de la CAPB en matière de dialogue social

Un cadre commun a été défini afin de poursuivre un dialogue social de qualité et diffuser une culture collective sur les sujets relatifs à l'harmonisation du régime indemnitaire, du temps de travail et de l'action sociale.

Ce dialogue social se poursuivra dans une logique participative de toutes les parties prenantes, notamment des organisations syndicales et des agents.

Un groupe de travail sera constitué sur chacune des thématiques étudiées (soit trois groupes de travail).

Ces groupes de travail s'appuieront sur une composition plurielle, avec une diversité de leurs membres tout en ayant le souci que ces derniers assurent la transversalité entre les trois thématiques, dans un objectif de compréhension globale des enjeux et des spécificités techniques de l'ensemble des dispositifs étudiés.

Chacun des trois groupes de travail comprendra ainsi :

- deux représentants par organisation syndicale (membres ou non du comité technique/participation en application des règles édictées dans le protocole d'accord sur l'exercice des droits syndicaux)
- deux représentants du collège des représentants de la collectivité membres du comité technique
- un ou plusieurs représentants de la Direction des ressources humaines de la CAPB, qui sera le pilote technique du groupe de travail
- le cas échéant, un ou plusieurs représentants de la Direction Générale de la CAPB
- le cas échéant, tout tiers considéré comme pouvant apporter une expertise ou un éclairage, dont l'intervention contribuera à l'avancement des réflexions

Il ne sera pas prévu de suppléants.

Afin de s'assurer de la participation maximale des membres des groupes de travail, un calendrier prévisionnel des réunions sera proposé à l'avance et réactualisé au fur et à mesure.

1.2. Accompagner la mise en œuvre d'un cadre unique de référence pour tous les agents, compatible avec les ressources financières de la Communauté

Le travail pour l'élaboration d'un cadre unique de référence pour tous les agents de la CAPB se déroulera selon un rythme propre à chaque thématique.

Ainsi, un macro-planning prévisionnel est joint en annexe, pour présenter de manière globale un calendrier qui aura vocation à évoluer en fonction de l'état d'avancement des sujets à traiter.

Cet état d'avancement permettra à toutes les parties prenantes d'acter les dispositions listées dans ce protocole comme demeurant à étudier, au fur et à mesure de leur détermination. Dans cette perspective, le comité technique et le conseil communautaire de la CAPB seront sollicités régulièrement pour débattre de ces questions en tenant compte de l'ensemble des enjeux, qu'ils soient réglementaires, sociaux ou budgétaires.

Dans ce même objectif, une analyse annuelle des dispositifs sera mise en œuvre afin d'étudier leur niveau d'adéquation avec les objectifs poursuivis. Au-delà, la DRH présentera régulièrement des éléments de bilan qui pourront nourrir de nouveaux échanges sur ces sujets.

Enfin, une étude sera également menée afin d'examiner la faisabilité de la création et de la gestion des Commissions Administratives Paritaires et des Commissions Consultatives Paritaires spécifiques à la CAPB.

1.3. Maintenir les avantages acquis en termes de rémunération pour la durée de la carrière au sein de la Communauté, des agents concernés par la fusion

L'article L.5211-4-1 du Code Général des Collectivités Territoriales prévoit que dans le cadre d'un transfert, les agents transférés conservent, s'ils y ont intérêt, le régime qui leur était appliqué dans leur collectivité d'origine.

Aussi, dans le cadre de la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), les agents bénéficiant à la date de mise en place de ce nouveau dispositif, d'un régime plus favorable que celui correspondant à leur métier, garderont à titre individuel le bénéfice de ce régime.

La CAPB appliquera strictement cette disposition en s'attachant à étudier individuellement la situation des agents et à apporter la réponse technique et juridique permettant ce maintien.

2. LES DISPOSITIFS

2.1. L'harmonisation du régime indemnitaire

2.1.1. Les objectifs poursuivis

Les réflexions relatives à la construction de ce dispositif ont été menées dans la recherche de la satisfaction des objectifs suivants :

- garantir l'équité entre les agents sur la base professionnelle d'une définition des métiers et du rattachement des postes occupés. Cet objectif trouve son application dans quatre principes :
 - La responsabilité, mesurée à partir du métier et valorisée au titre de l'IFSE,
 - L'expertise, liée au métier et valorisée au titre de l'IFSE,
 - Les sujétions particulières (liées au métier et valorisées dans l'IFSE) non prises en compte par ailleurs et notamment dans la réduction dérogatoire de la durée annuelle du temps de travail
 - Dans le futur, l'engagement professionnel (lié à la tenue du poste au titre du CIA,) et l'expérience professionnelle.

- augmenter le pouvoir d'achat d'une majorité d'agents percevant les rémunérations les plus basses ;
- garantir individuellement et dans la durée le maintien du régime indemnitaire antérieur dès lorsqu'il est plus favorable.

2.1.2. Le dispositif

Sont concernés par les dispositions relatives au Rifseep, l'ensemble des agents occupant des emplois permanents ou non permanents, qu'ils soient titulaires ou stagiaires de la FPT, contractuels de droit public en CDI ou en CDD, ou bien détachés d'autres fonctions publiques, et ce qu'ils soient à temps complet, non complet ou temps partiel.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise.

Dans le cadre de l'IFSE, l'ensemble des postes de travail est rattaché à un métier, qui sont eux-mêmes classés en groupes hiérarchisés :

- la responsabilité (pour 50%)
- l'expertise (pour 25%)
- les sujétions (pour 25%), au sens de sujétions constantes et importantes du métier, non prises en compte dans d'autres dispositifs de rémunération ou d'aménagement du temps de travail.

A la date de conclusion du présent protocole, la prise en compte de l'expérience professionnelle se fera dans un délai maximum de 4 ans, tel que prévu par la réglementation.

Cependant, dans le cadre des travaux d'harmonisation liés à la création de la CAPB et dans le cadre des évaluations et clauses de rendez-vous comme définies ci-après, il est convenu que les négociations sur le RIFSEEP pourront se poursuivre sans attendre ce délai maximum.

De plus, à cette même date, à chaque groupe est garanti un montant plancher, permettant ainsi une pleine équité à l'intérieur des groupes 4,5 et 6, et ce quel que soit le métier de l'agent occupant le poste. La diversité des métiers dans les groupes 1, 2 et 3 induit une différenciation par métier.

Pour chaque groupe, les montants annuels plafonds sont à considérer en référence aux montants fixés par les arrêtés ministériels relatifs à chaque cadre d'emploi.

Le versement de l'IFSE sera fait mensuellement.

Pour les agents percevant un régime indemnitaire supérieur au montant plancher prévu dans le cadre du Rifseep, ce montant est considéré comme un avantage individuellement acquis (ce montant individuellement acquis est calculé en prenant en compte le régime indemnitaire ainsi que les primes de fin d'année versées au titre de l'article 111).

Dans ce cas, les agents concernés se verront attribuer une première décision de régime indemnitaire de M. le Président indiquant le montant d'IFSE correspondant à leur métier. Une seconde décision fixera le montant de l'indemnité compensatoire qui sera individuellement attribuée afin de venir compenser l'écart avec le régime indemnitaire d'origine.

Compte tenu de la création récente de la Communauté d'agglomération Pays Basque et le manque d'éléments précisément construits à ce jour en matière de GPEEC, le CIA sera mis en œuvre ultérieurement, dans le strict respect du principe de parité avec les corps de l'Etat.

Le régime indemnitaire - Rifseep - est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Il peut en revanche être cumulé avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.

Les dispositifs d'indemnisation des astreintes, interventions et permanences pourront être versés pour l'ensemble des agents et métiers dans les conditions fixées par les textes en vigueur en la matière.

Pour les agents de droit public dont les cadres d'emploi ne sont pas encore concernés par le Rifseep, de nouvelles délibérations seront prises au fur et à mesure de la sortie des textes correspondants. Dans cette attente, leur régime indemnitaire actuel leur est garanti.

Pour les cadres d'emploi concernés par le Rifseep mais dont l'arrêté n'a pas encore été publié et pour les cadres d'emplois non encore éligibles au Rifseep, le versement du régime indemnitaire se fera sur la base des dispositions prévues par les décrets instituant les primes et indemnités afférentes à ces cadres d'emplois.

2.1.3. Les réflexions à mener

Dans le cadre des groupes de travail, il a été convenu avec les organisations syndicales que certains métiers pourront voir leur montant plancher bonifié. Cette bonification n'a pas été prévue dans la première délibération cadre sur ce nouveau régime indemnitaire car les critères précis permettant d'appliquer cette bonification et la liste des métiers concernés demeurent à déterminer. Cette définition se fera en concertation avec les DGA et le groupe de travail relatif au Rifseep.

La répartition des métiers dans chaque groupe de RIFSEEP pourra également faire l'objet de réflexions communes.

2.1.4. L'évaluation du dispositif

Le dispositif de régime indemnitaire mis en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2019 fera l'objet d'une évaluation comme suit :

- Un premier bilan sera réalisé pour le mois de mai 2019 ; à la suite de ce premier bilan, les négociations salariales pourront être engagées ;
- Un bilan plus complet sera fait au cours des 3^e et 4^e trimestres 2019 ;
- Les analyses, bilans et négociations pourront se poursuivre en 2020 et suivantes.

2.2. L'harmonisation du temps de travail

2.2.1. Les objectifs poursuivis

Le dispositif de temps de travail répond aux objectifs suivants :

- Garantir un système équitable, simple et lisible
- Respecter la loi et les nécessités de service
- Garantir l'équilibre entre vies professionnelle et personnelle des agents

2.2.2. Le dispositif

Sont concernés par les dispositions suivantes les agents titulaires, stagiaires, non titulaires et contractuels, à temps complet, non complet ou temps partiel, des catégories A,B et C.

Les personnels de droit privé pourront se voir appliquer ces dispositions dès lors qu'elles ne contreviennent pas aux dispositions qui leur sont spécifiques.

La délibération cadre du 29 septembre 2018 relative au temps de travail consacre les éléments suivants :

- A compter du 1^{er} janvier 2019, conformément au décret n°2000-815 du 25 août 2000, la durée légale annuelle de travail effectif est de 1607 heures, incluant la journée de solidarité.
- Les métiers d'agents de collecte et d'égoutiers se verront appliquer une durée annuelle de travail de 1557 heures compte tenu de leurs sujétions particulières.
- Le temps de travail s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles (article 2 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature).

Les absences liées à l'exercice du droit syndical et le temps pendant lequel l'agent suit une formation sont considérés comme du temps de travail effectif.

Le temps exclu du temps de travail effectif comprend notamment :

- la pause méridienne au cours de laquelle l'agent peut vaquer librement à ses occupations,
 - le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail désigné comme tel par l'employeur,
 - l'astreinte effectuée au domicile de l'agent et indemnisée dans les conditions du décret n°2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale.
- Aux termes de l'article 1er du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, les agents en activité ont droit, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois les obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouverts.

A compter du 1^{er} janvier 2019, des jours de congé supplémentaires, appelés jours de fractionnement, seront accordés lorsque le nombre total de jours de congés pris du 1^{er} janvier au 30 avril et du 1^{er} novembre au 31 décembre de l'année en cours est :

- de 5 jours à moins de 8 jours : 1 jour de congé supplémentaire par an ;
- de 8 jours et plus : 2 jours de congé supplémentaires par an.

- La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives.

Le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures.

La durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures.

Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de 11 heures.

L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures.

Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures, ou une autre période de 7 heures consécutives comprises entre 22 heures et 7 heures.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Il est possible de déroger à titre exceptionnel aux garanties minimales, sur une période limitée et par décision expresse du responsable hiérarchique, qui en informe les instances compétentes, en cas de force majeure, justifiée notamment par :

- la protection des personnes et des biens,
- la sécurité publique,
- des événements climatiques particuliers.

2.2.3. Les réflexions à mener

La question du temps de travail entraîne de nombreux questionnements qui doivent faire l'objet d'une réflexion approfondie sur les points suivants :

- examen des métiers dans le cadre d'une éventuelle extension de la dérogation aux 1.607 heures,
- définition des nécessités de service et adoption de cycles de travail et d'un type d'horaires (fixe ou variable),
- définition de l'horaire journalier de travail (heures de prise de poste et de fin de poste, durée des pauses y compris méridienne) en fonction des nécessités de service (présence commune, permanences, etc.),
- calendrier détaillé de l'examen des autres aspects de l'aménagement du temps de travail,
- gestion des temps partiels,
- gestion des horaires atypiques (nuit, dimanche, jours fériés) ou saisonnalités,
- heures supplémentaires et complémentaires,
- astreintes,
- autorisations spéciales d'absence,
- compte épargne-temps,
- télétravail,
- synthèse sous forme de règlement intérieur,
- outil de gestion du temps.

2.2.4. La méthode

Un groupe de travail spécifique au temps de travail sera constitué. Celui-ci aura vocation à participer aux réflexions relatives aux sujets listés ci-dessus.

Afin de nourrir ces réflexions, un travail exhaustif de récolte des données de temps de travail sera mené par la Direction des Ressources Humaines. Cet état des lieux et les questionnements qui en découleront seront étudiés au niveau de chaque direction générale adjointe qui associera à la démarche les encadrants et les agents.

Une démarche participative et une méthodologie seront proposées par la Direction des Ressources Humaines à destination des directions et des services de la Communauté d'Agglomération Pays Basque.

Les propositions issues de cette démarche seront présentées au groupe de travail, dont les échanges viendront alimenter les réflexions.

Les propositions seront formulées au fur et à mesure de l'état d'avancement des différents débats ce qui permettra une validation progressive des sujets par l'ensemble des instances compétentes (comité technique et conseil communautaire). Leur mise en œuvre pourra également intervenir graduellement.

2.2.5. L'évaluation du dispositif

Le dispositif sur le temps de travail, dont les contours feront l'objet de discussions durant la fin de l'année 2018 et durant l'année 2019, sera analysé et évalué comme suit :

- Un premier bilan sera fait au cours 4^e trimestre 2019 ;
- Les analyses et bilans pourront se poursuivre en 2020 et suivantes.

2.3. L'harmonisation de l'action sociale

2.3.1. Les objectifs poursuivis

L'exécutif de la CAPB a marqué une volonté de solidarité et d'amélioration du pouvoir d'achat dès le début de ses réflexions en la matière.

2.3.2. Le dispositif

Le dispositif élaboré repose essentiellement sur les priorités manifestées par les agents à travers un questionnaire. Il comprend les mesures suivantes.

2.3.2.1. Participation financière à la protection sociale complémentaire des agents de la Communauté d'Agglomération Pays Basque

Sont concernés par les dispositions suivantes les agents de droit public titulaires, stagiaires et contractuels de droit public et privé sans période de franchise.

Dans la mesure où les vacataires n'entrent pas dans le champ d'application du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale, ils ne bénéficient d'aucun des droits qui y sont prévus. Ils sont également exclus du bénéfice de droits prévus par d'autres textes pour les agents non titulaires. Ils ne sont donc pas éligibles à ce dispositif.

Les garanties santé et prévoyance labellisées sont éligibles au dispositif de participation mis en place.

Dans un but d'intérêt social, la collectivité souhaite moduler sa participation en prenant en compte le revenu des agents (indice majoré de rémunération), et le cas échéant, leur situation familiale (nombre d'enfant pour la participation au risque santé).

La participation versée sera plafonnée au montant mensuel de la cotisation réellement payée par l'agent.

2.3.2.2. Titres restaurant

Sont concernés par les dispositions suivantes les agents de droit public titulaires, stagiaires et contractuels de droit public et privé, sur postes permanents ou non permanents, sans période de franchise.

Dans la mesure où les vacataires n'entrent pas dans le champ d'application du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale, ils ne bénéficient d'aucun des droits qui y sont prévus. Ils sont également exclus du bénéfice de droits prévus par d'autres textes pour les agents non titulaires. Ils ne sont donc pas éligibles à ce dispositif.

La Communauté d'Agglomération Pays Basque prendra à sa charge 50 % de la valeur faciale du titre. 50 % de la valeur faciale du titre restaurant demeureront à la charge de l'agent.

La collectivité fixera un nombre maximum de titres par an et par agent.

Il sera possible à chacun de moduler ce nombre de titres.

Il appartiendra à chaque agent de se positionner sur le choix du nombre de titres en fin d'année N. Ce nombre lui sera appliqué pour la totalité de l'année N+1 (sauf circonstances particulières qui permettront une modification du nombre en cours d'année).

L'employeur remettra à l'agent ses titres sous format papier ou électronique. Il délivrera :

- soit des tickets papier
- soit une carte à puce prépayée et rechargeable (utilisable dans les mêmes terminaux que les cartes bancaires)

2.3.2.3. Les œuvres sociales

Une enveloppe spécifique est apportée par la CAPB pour les œuvres sociales comprenant des prestations variées touchant aux domaines culturels, sportifs, de loisirs d'une part, et d'accompagnement des événements de la vie d'autre part. Elle est définie à hauteur de 200 000€ par an à la date du 18 septembre 2018.

2.3.3. La méthodologie

La méthodologie relative à l'harmonisation de l'action sociale comprend deux aspects :

- Appropriation des dispositifs actés par les agents : pour ce faire, la direction des ressources humaines mettra en place un dispositif de communication conséquent permettant à chacun de connaître les modalités de bénéfice des prestations. Un accompagnement personnalisé pourra être proposé.
Les organisations syndicales s'engagent également à participer à cette démarche.
- Poursuite des réflexions au sein du groupe de travail action sociale

2.3.4. Les réflexions à mener

Les réflexions qui devront être menées au sein du groupe de travail spécifique portent essentiellement sur le sujet de la création d'un COS :

- A quels objectifs l'Association souhaite participer ?
- Quelles prestations seront portées par l'association ?
- Quel statut juridique et quel fonctionnement : Conseil d'Administration, Bureau ?
 - o pour les agents membres : autorisations d'absence ? Comptabilisé dans le temps de travail ?
 - o contrats d'assurance : couvrir les risques liés à son fonctionnement normal ?
- Quels financements :
 - o Subvention de la CAPB + cotisation agent ? Niveau de la cotisation agent ?
- Quels moyens pour gérer ce dispositif :
 - o Les moyens humains : combien d'équivalent temps plein ?
 - o Quel statut pour le personnel ? (gestion propre ou mise à disposition d'un ou plusieurs agents de la CAPB ?)
 - o Les moyens immobiliers : quels locaux ? quelles solutions pour être au plus près des agents ?
 - o Les moyens mobiliers : informatique, imprimante, téléphonie, frais postaux fournitures administratives, fluides ...
 - o Quelle maquette budgétaire pour la première année ? Quel dispositif de remboursement/valorisation des moyens (humains, matériels) apportés par la CAPB ?
- Comment organise-t-on le contrôle et l'évaluation des résultats (contrat d'objectifs) ?

Il conviendra également de s'interroger sur le devenir de l'enveloppe consacrée aux œuvres sociales dans l'hypothèse où la création du COS ne pourrait intervenir avant le 1^{er} janvier 2019 et l'enveloppe non consommée.

2.3.5. L'évaluation du dispositif

Le dispositif d'action sociale mis en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2019 fera l'objet d'une double évaluation :

- Un premier bilan de la mise en œuvre sera réalisé courant 2019 (période prévisionnelle : 2^{ème} trimestre) ; à la suite de ce premier bilan, les négociations pourront être engagées ;
- Un bilan plus complet sera fait au cours du 3^o trimestre 2019 ;
- Les analyses, bilans et négociations pourront se poursuivre en 2020 et suivantes.

3. LES EVALUATIONS ET CLAUSES DE RENDEZ-VOUS

Dans l'objectif de favoriser le dialogue social permanent au sein de la CAPB, seront mis en place une évaluation progressive et continue, et des clauses de rendez-vous, courant 2019 et en 2020 et suivantes.

Ces évaluations et clauses de rendez-vous permettront à l'ensemble des acteurs d'échanger sur des éléments de bilan et sur les enjeux qui en découlent. Les analyses comprendront notamment l'étude de l'impact financier des mesures mises en place ainsi que leur étude qualitative par rapport aux objectifs fixés.

Les clauses de rendez-vous devront permettre aux organisations syndicales mandatées de prendre connaissance, sur la base de documents fournis par l'autorité territoriale, des données propres à permettre une analyse et une compréhension les plus explicites possibles par tous.

4. ENTREE EN VIGUEUR, VALIDITE ET MODIFICATION DU PROTOCOLE

Le présent protocole entrera en vigueur dès lors que le comité technique aura émis un avis et qu'il aura été signé par les parties.

A ce sujet, il est précisé que la validité du présent protocole est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles de la Communauté d'Agglomération Pays Basque.

Toute modification ultérieure du présent protocole d'accord sera soumise à l'avis du comité technique et fera l'objet d'un avenant signé par les parties, selon les conditions de validité précitées.

Le Président de la Communauté
d'agglomération Pays Basque,

Jean-René ETCHEGARAY

Le Secrétaire de la CFDT-CAPB,

Laurent ROUX

Le Secrétaire de la CGT-CAPB,

Patrice AMATO

Le Secrétaire de la LAB-CAPB,

Yvan IBARBURU

ANNEXE au PROTOCOLE D'ACCORD

Macro-planning prévisionnel

Communauté d'agglomération PAYS BASQUE	sept.-18	oct.-18	nov.-18	déc.-18	janv.-19	févr.-19	mars-19	avr.-19	mai-19	juin-19	juil.-19	août-19	sept.-19	oct.-19	nov.-19	déc.-19	2020 et s.	
CALENDRIER INSTITUTIONNEL																		
a CONSEIL COMMUNAUTAIRE																		
Séances	X		X	X														
d COMITE TECHNIQUE																		
Séances	X	X																
DIALOGUE SOCIAL (DECLINAISONS)																		
PROTOCOLE D'ACCORD																		
Mise au point																		
Validation et signatures																		
RIFSEEP																		
a Délibération 1																		
Autres délibérations avant 31-12-2018 ?																		
Définition de la méthode et du groupe de travail à poursuivre/constituer avec les organisations syndicales et l'administration																		
a POSTES BONIFIES (110 et 125% des planchers)																		
Critères																		
c Test(s) en paie pour l'intégralité du Rifseep																		
Arrêtés individuels et notification																		
d Groupe de travail / avancement des réflexions / prises de décisions																		
TEMPS DE TRAVAIL																		
a Délibération 1																		
Autres délibérations																		
Définition de la méthode et des groupes de travail à constituer avec les organisations syndicales et l'administration																		
a COMPLÉTUDE DE L'EXISTANT																		
c METIERS A DAT REDUITE (entre 1.557 et 1.607 h)																		
Critères de réduction																		
Consultation des DGA et Directeurs																		
Proposition et négociation avec les OS																		
d NECESSITES DE SERVICE																		
Maquette de travail et test sur 2 unités																		
Définition de la notion de nécessités de service, maquette, communication DGA																		
Orientations des DGA et Directions																		
Adéquation orientations / principes																		
Horaires journaliers fixes et variables																		
Horaires atypiques : nuit, dimanche, fériés																		
Heures supplémentaires et récupérations																		
Horaires des cadres																		
Astreintes																		
ASA et CET																		
Gestion automatisée des temps de travail																		
Solution provisoire 2019																		
Cahier des charges et aide au choix solution 2020																		
Télétravail																		
Règlement intérieur temps de travail																		
d Groupes de travail et négociation OS																		
ACTION SOCIALE																		
a Délibération 1																		
Autres délibérations avant 31-12-2018 ?																		
a TITRES REPAS																		
Analyse marché (offre, supports)																		
Consultation et choix fournisseur																		
Mise en place (souhaits agents, commande, livraison, distribution)																		
b SANTE (participation mutuelle)																		
Recueil demandes agents et justificatifs / vérifications																		
Test en paie																		
c PREVOYANCE (participation)																		
Recueil demandes agents et justificatifs / vérifications																		
Test en paie																		
d ŒUVRES SOCIALES																		
Etude de faisabilité (durée pouvant être réduite)																		
Choix du mode de gestion (date au plus tard)																		
Mise en œuvre (date au plus tard)																		
e Groupe de travail / avancement des réflexions / prises de décisions																		

Evaluation continue / Clauses de rendez-vous