

Agenda social de juin 2017 : engagements de la collectivité

Politique salariale, action sociale et pouvoir d'achat

- Dans le cadre du RIFSEEP, maintien à titre individuel du RI actuel pour les agents. Un budget complémentaire sera débloqué dès 2018 et des négociations se tiendront, à l'automne 2017, sur les modalités de répartition de l'enveloppe complémentaire et la détermination de groupes de fonction. Un objectif de renforcement de l'équité sera notamment recherché.
- Chèques vacances : augmentation dès la campagne 2018 de la valeur du chèque et du nombre global de bénéficiaires, budget complémentaire à l'appui, en recherchant plus d'équité avec la prise en compte non plus de l'indice mais de la rémunération brute ;
- Discussion à tenir à l'automne 2017 dans le cadre du renouvellement de la délégation de service public en matière de restauration collective sur la participation de l'employeur ;
- Veiller à l'équilibre intergénérationnel au sein de l'économie générale du contrat de mutuelle pour ne pas pénaliser les actifs

Qualité de vie au travail

- Poursuivre de façon volontariste et en concertation avec le CHSCT, le programme d'action prévu dans le cadre de la politique de prévention : DU, procédures d'alerte etc.
- Engager une réflexion, associant pleinement les managers, sur la charge de travail, son évaluation, sa soutenabilité ;
- Partager un diagnostic sur le bien-être des agents au travail en mobilisant un baromètre social en complémentarité des autres démarches engagées (document unique, indicateurs RPS)

Responsabilité sociale de la collectivité

- Concerter avec les organisations syndicales et les agents pour garantir une mise en œuvre concrète et équilibrée au sein de la collectivité des principes de déontologie et de laïcité ;
- Renforcer l'exigence dans la rédaction des cahiers des charges sur les conditions de travail des salariés du privé assurant des missions externalisées.

Accompagnement, développement et sécurisation des parcours professionnels

- Négocier un protocole d'accord sur le développement de la mobilité interne (printemps 2018) intégrant les enjeux d'accompagnement des pertes de rémunération en cas de mobilité subie, de reconnaissance du tutorat, de mobilités inter-filières, d'expérimentation de bourses à l'emploi, de prévention de l'usure professionnelle, budget complémentaire à l'appui ;
- Concerter la mise en œuvre du compte personnel de formation au sein de la collectivité et mobiliser cet outil de façon volontariste au profit de l'employabilité des agents ;

Organisation du travail et temps de travail

- Dans le respect du temps de travail annuel, fixé par délibération dans la collectivité à 1579 heures, revisiter les cycles de travail qui le nécessitent pour s'adapter aux besoins de service public et des attentes des usagers, supprimer les heures spécifiques dans la cadre de la mise en place du RIFSEEP en accompagnant le pouvoir d'achat des agents et gagner en souplesse

dans l'organisation du travail (expérimentation de service sans pointeuse, augmentation du forfait de RTT...). Une rencontre politique se tiendra à la rentrée sur ce sujet ;

- Les négociations porteront, sur la base d'un projet de délibération discuté fin 2017, sur l'organisation du travail au sein des services, avec possibilité pour les agents de formuler un avis, non systématique et non liant, par vote.

Dialogue social et méthode de négociation

- Donner du temps à la négociation et permettre la récupération d'heures syndicales s'agissant de réunions convoquées par l'administration pour les syndicats représentatifs.