

PACTE DE SOLIDARITE APPLICABLE A COMPTER DU 1^{ER} OCTOBRE 2019

Le pacte de solidarité s'articule autour de 7 points :

1 – Le régime indemnitaire

Le régime indemnitaire est composé :

- des primes et indemnités liées aux fonctions, sujétions, expertise et engagement professionnel (RIFSEEP).
- des primes et indemnités liées aux grades ou à la filière fondées sur l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991,

Le régime indemnitaire bénéficie aux :

- titulaires
- stagiaires lors de l'accès à un nouveau grade ou cadre d'emploi durant la carrière
- contractuels et chargés de missions sur emploi permanent,

Le plancher du régime indemnitaire ci-dessus listé est fixé à 125 €uros bruts par mois, toutes catégories confondues.

La prime du maire, antérieure au statut de 1984, constitue un avantage collectivement acquis qui n'est donc susceptible d'aucune modification et n'est pas intégrée dans le régime indemnitaire.

2 – Le présentéisme

Le présentéisme est pris en compte dans l'attribution du régime indemnitaire.

Le présentéisme comprend :

Les journées de travail, les repos hebdomadaires, les congés annuels, les accidents du travail, les maladies professionnelles dans la limite de 12 mois d'arrêt consécutifs, les congés de maternité y compris les périodes d'arrêt de travail pré et post natales liées à l'état pathologique de la grossesse, les congés de paternité, les congés de maladie ordinaire liés directement à une pandémie grippale en phase 5b et 6 ainsi que les jours durant lesquels il est demandé à l'agent de ne pas se rendre sur le lieu de la résidence administrative pour limiter les cas de contagion, les autorisations d'absences pour événements de famille, les congés de formation, les jours de RTT, les autorisations de droit pour la participation aux travaux des assemblées publiques et élections ainsi qu'aux travaux des organismes professionnels (mutuelle, COS), les hospitalisations et arrêts de travail consécutifs postérieurs liés, les soins réalisés en médecine ambulatoire, les cures médicales combinées (curatives et préventives) ayant fait l'objet d'un passage en Comité Médical, les arrêts maladie avec mention d'une affection de longue durée.

Toutes les situations autres que celles ci-dessus citées constituent l'absentéisme.

Il est proposé de traduire l'absentéisme par l'application du mécanisme suivant : régime indemnitaire diminué par retenue au prorata temporis calculé en 30èmes, avec un délai de carence fixé à 5 jours, calculés sur une période de 12 mois glissants.

Les retenues seront effectuées mensuellement et rétroactivement sur le mois suivant l'absence.

3 – La mensualisation du régime indemnitaire

L'ensemble du régime indemnitaire lié à la présence est mensualisé à l'exception de la prime du Maire/président qui reste versée en juin et novembre.

4 – L'évolution des carrières

Chaque chef de service est chargé d'élaborer un projet de service contenant une analyse de l'existant faisant apparaître les points forts et les points faibles en terme d'organisation puis des propositions chiffrées et hiérarchisées permettant d'atteindre les objectifs dans les délais impartis.

Ces projets de services permettront de construire le plan de formation de la collectivité, véritable outil de professionnalisation et d'évolution de carrière des agents.

5 – L'autonomie de la collectivité favorisée dans l'attribution des promotions internes

Il s'agit d'une part d'élever le niveau de qualification des agents grâce à la formation continue, mesure pouvant être mise en œuvre librement par la collectivité.

Il s'agit d'autre part d'amplifier le changement de catégorie des agents au travers de la promotion sociale ou interne. La promotion interne est soumise au respect des quotas réglementaires et départementaux appliqués à l'ensemble du personnel des collectivités adhérentes au Centre Départemental de Gestion. Il conviendra donc de veiller à l'obtention pour notre collectivité de possibilités d'avancements proportionnelles à celles données aux autres collectivités adhérentes.

6 – Le décompte journalier des congés

Il s'agit de respecter le protocole Aménagement et Réduction du Temps de Travail (ARTT) initial approuvé en 2000 selon lequel les congés sont décomptés en journées ou demi journées avec précision de la durée hebdomadaire de travail, en généralisant la règle de 35 heures en 4,5 jours :

- 32,5 jours de congés annuels pour les agents travaillant 5 jours par semaine,
- 29,5 jours de congés annuels pour les agents travaillant 4,5 jours par semaine
- 29,5 jours de congés annuels pour les agents travaillant une semaine à 5 jours et une semaine à 4 jours.
- 70 heures de travail par cycle de 2 semaines avec récupération des heures effectuées au-delà sur le cycle suivant.

Dans un souci de simplification de la gestion des congés annuels il est proposé d'instaurer une fiche individuelle unique et annuelle des congés, dans tous les services.

7 – Les règles d'utilisation des biens et équipements de la collectivité

L'objectif est d'assurer la cohérence et l'équité dans l'accès et l'utilisation de ces biens et équipements pour une meilleure réactivité des services.

Il est proposé :

- le remisage des véhicules à domicile est réservé aux agents ayant des contraintes de disponibilité liées aux fonctions exercées
- les cartes de carburant ne sont utilisées qu'en complément de l'utilisation de la station service des ateliers municipaux
- les téléphones portables étant des outils de travail, leur utilisation principale doit être effectuée durant le temps de travail
- le matériel et l'outillage de la collectivité ne doivent être utilisés que dans le cadre des missions relevant du fonctionnement de la collectivité
- l'accès aux parkings municipaux (Mairie, Wilson, Caviolle) est réservé aux véhicules des élus, aux véhicules de service et aux véhicules personnels des agents affectés à des activités spécifiques, ayant des horaires de travail particuliers, ou aux agents à mobilité réduite ou handicapés.