



AGENDA SOCIAL 2016 – 2018

Comprenant :

**Le PROTOCOLE D'ACCORD
TRIENNAL SUR LES AVANCEES
SOCIALES**

ET

**L'ENGAGEMENT TRIENNAL SUR
L'AMELIORATION DE
L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL
DES AGENTS**

PROTOCOLE D'ACCORD TRIENNAL SUR LES AVANCEES SOCIALES

2016 - 2018

Entre :

La Ville de ROUEN
Représentée par Monsieur Yvon ROBERT, Maire de ROUEN,
en vertu de la délibération du Conseil Municipal du xxxxxx 2016,

Ci-après désignée : « la Ville ».

D'une part,

Et

Le Syndicat CGT des Territoriaux de ROUEN,
Représenté par son secrétaire, Monsieur Julien GALANT,

Le Syndicat FO des Territoriaux de ROUEN,
Représenté par sa secrétaire, Madame Joëlle POMIES,

Le Syndicat SNT CFE-CGC de la Ville de ROUEN,
Représenté par son secrétaire, Monsieur Claude ROUSSEL,

Le Syndicat SUD-CT, Section Ville de Rouen,
Représenté par son secrétaire, Monsieur José MARIN,

Le Syndicat CFDT Interco de la Ville de ROUEN,
Représenté par sa secrétaire, Madame Carole LOISEL,

Ci-après désignés : « les syndicats ».

D'autre part,

.....

EXPOSE

Dans un contexte économique et social difficile pour les agents de la collectivité, la Ville de ROUEN avait souhaité mettre en œuvre des mesures sociales afin d'octroyer, dans la limite de la réglementation et de ses capacités financières, des éléments d'amélioration de leur pouvoir d'achat sur la période 2010 – 2012 puis 2013-2015. Cette volonté s'était concrétisée par la signature et la mise en œuvre d'un protocole d'accord triennal sur les avancées sociales sur la période concernée.

Au terme de ce protocole, au regard de la pertinence de la démarche face à des difficultés économiques et sociales qui perdurent, la Ville souhaite renouveler le Protocole d'accord sur les avancées sociales.

Suite à une concertation avec les organisations syndicales représentatives, mais également, sur le fondement des contributions de l'ensemble des directions de la Ville, selon une méthode innovante par rapport à celle ayant prévalu pour les précédents protocoles, 5 thématiques prioritaires se sont dégagées :

- Résorption de la précarité – Intégration des agents en situation de précarité ;
- Management ;
- Temps de travail et Organisation ;
- Bien-être au travail - Solidarité – Partage – Entraide ;
- Valorisation – Reconnaissance – Protection - Conditions de travail,

lesquelles au regard de l'ambition des dispositions prévues, seront inscrites dans le cadre d'un agenda social reposant sur deux documents distincts :

- un protocole triennal d'avancées sociales couvrant la période 2016 à 2018
- et un protocole relatif à l'amélioration de l'environnement de travail des agents couvrant la même période.

Dans un contexte financier contraint pour la collectivité, le protocole triennal d'avancées sociales a donc pour objectif de fixer sur la période 2016 – 2018, les mesures prioritaires retenues ainsi que leurs modalités de mise en œuvre. Il acte donc la volonté des co-signataires de définir clairement le champ des réflexions et actions à mener sur le domaine des avancées sociales.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent protocole d'accord est applicable à l'ensemble des personnels des services de la collectivité locale et aux agents dont la gestion administrative est assurée par la Ville.

Les différentes mesures concernées seront applicables conformément aux règles et modalités inhérentes aux dispositifs dont elles relèvent.

ARTICLE 2 - DUREE

Le présent protocole est applicable pour les années 2016 à 2018.

Sa date d'entrée en vigueur pour l'année 2016 est celle du 1^{er} jour du mois suivant son adoption par le conseil municipal.

Son terme est le 31 décembre 2018.

ARTICLE 3 - AVENANT ET RENOUVELLEMENT

Le présent document pourra, le cas échéant, faire l'objet d'un avenant annuel pour intégrer les évolutions réglementaires relevant du domaine des avancées sociales. Ces modifications feront l'objet d'une concertation systématique entre la Ville et les syndicats sur les modalités de mise en œuvre.

Au terme de sa durée, le présent protocole s'éteindra et les mesures engagées seront applicables conformément aux règles et modalités inhérentes aux dispositifs dont elles relèvent.

A ce terme, un nouveau protocole d'accord sur les avancées sociales pourra le cas échéant être négocié, à l'initiative de la Ville, avec les syndicats.

ARTICLE 4 - ENGAGEMENTS

La Ville s'engage à respecter les termes et modalités de ce protocole pour ce qui la concerne.

Les syndicats s'engagent à respecter les termes de ce protocole et notamment, dans le cadre du dialogue social avec la collectivité, la priorisation des mesures retenues.

La Ville et les organisations syndicales signataires s'engagent mutuellement à communiquer constructivement auprès du personnel concernant l'ensemble des mesures retenues dans le cadre du présent protocole.

ARTICLE 5 – AVANCEES SOCIALES

Le présent protocole acte les mesures sociales et réflexions suivantes :

I – Résorption de la précarité – Intégration :

I – 1 – Poursuivre, voire renforcer, le dispositif de contractualisation visant à optimiser la gestion des remplacements sous forme de CDD :

Dans la poursuite des actions initiées en 2015, la Ville s'engage à poursuivre, voire renforcer, le dispositif de contractualisation visant à optimiser la gestion des remplacements sous forme de CDD au sein des directions qui justifient de besoins importants. Cette mesure, qui a déjà permis de stabiliser plusieurs dizaines d'agents en CDD en 2015, doit offrir aux directions concernées une meilleure visibilité sur leurs ressources et ainsi davantage responsabiliser les services. La Ville s'engage également à renforcer la communication et mieux anticiper l'annonce des fins de contrats et des renouvellements (au minimum un mois avant la fin de contrat).

I – 2 - Renforcer le sentiment d'appartenance la Ville notamment pour les agents horaires (agents techniques et animateurs périscolaires):

La Ville souhaite renforcer le sentiment d'appartenance à la collectivité pour ces agents non permanents en développant les pistes de travail suivantes :

- Organiser un parcours et des dispositions spécifiques d'intégration à la Ville
- Développer les outils de communication interne au bénéfice de ces personnels : affichage dans les salles de pause / plaquette d'accueil / adresses mail / accès à l'intranet...
- Garantir l'accès aux prestations sociales pour le plus grand nombre

I – 3 - Travailler à stabiliser les agents en situation de précarité :

La ville s'engage à travailler à la stabilisation des agents en situation de précarité en :

- fiabilisant la base de connaissance des agents horaires et des vacataires (qui, quelles compétences, quels diplômes, quelle manière de servir, quelles demandes d'heures, quels horaires de travail dans quels équipements ?)
- examinant les possibilités d'augmenter le temps de travail de ces agents, de réduire le fractionnement et de mutualiser les activités pour des emplois plus stables et mieux rémunérés, en distinguant bien la précarité choisie et la précarité subie.
- étudiant les possibilités de former ces agents pour favoriser la dé- précarisation ainsi que la polyvalence.

Les organisations professionnelles seront tenues informées des étapes de ce chantier au fur et à mesure de son avancée.

Par ailleurs, conformément au protocole conclu sur la DTE le 28 avril 2016, afin de revaloriser, professionnaliser et fidéliser les agents d'animation, il est convenu de :

- revaloriser de 10% du taux horaire des animateurs périscolaires qualifiés,
- aligner les taux de rémunération des animateurs du mercredi après-midis sur les autres temps périscolaires
- engager un travail de révision de la grille des rémunérations des agents intervenant sur les différents temps périscolaires (matin, midi, soir, mercredis après-midi). En effet, le changement de statut du mercredi après-midi qui relève depuis 2014 de la réglementation relative au périscolaire, nécessite d'harmoniser ces rémunérations.
- revaloriser la rémunération des animateurs extrascolaires

I – 4 – Faire bénéficier les agents horaires de certaines autorisations spéciales d'absence :

Certaines circonstances exceptionnelles de la vie personnelle (mariage, décès...) ouvrent droit, pour les agents sur emploi permanent, à des autorisations spéciales d'absence. Ces événements familiaux touchant toutes les catégories de personnels, la Ville propose d'étudier les modalités permettant d'ouvrir et de donner accès aux agents horaires à certaines de ces dispositions, participant ainsi à une meilleure intégration à la collectivité.

II – Autres mesures sociales

2 – 1 – Favoriser l'accès aux soins :

Certains agents en difficulté financière limitent drastiquement leurs dépenses de santé. L'accès aux soins peut devenir problématique. La Ville, consciente de cette difficulté, s'engage à revaloriser sa contribution au « risque Santé » de la Prévoyance Santé Complémentaire - sur la durée du protocole - de 24 % pour la tranche supérieure (contribution actuelle de 25 € mensuels) et jusqu'à 60 % pour la 1^{ère} tranche (contribution actuelle de 10 € mensuels) :

Contribution Ville de Rouen	1^{er} janvier 2016	1^{er} octobre 2016	1^{er} octobre 2017	1^{er} octobre 2018	Taux d'évolution 2016 / 2018
1 ^{er} tranche	10	12	14	16	+ 24%
2 ^{ème} tranche	17	19	21	23	+ 30 %
3 ^{ème} tranche	20	22	24	26	+ 35,3 %
4 ^{ème} tranche	25	27	29	31	+ 60 %

2 – 2 – Faire bénéficier les agents d'une pause déjeuner de qualité :

La Ville veut permettre à ses agents de bénéficier d'une pause déjeuner de qualité. Deux dispositions complémentaires sont envisagées :

- La revalorisation des titres repas de 40 centimes pour atteindre la valeur faciale de 7,30 € au 1^{er} octobre 2016 tout en maintenant la part employeur maximale au regard de la réglementation, soit 60%
- L'accès à des restaurants d'entreprise de qualité et bon marché, sur des sites diversifiés sur le territoire de Rouen afin de permettre au plus grand nombre d'y accéder.

Sur ce dernier point, la Ville s'engage à communiquer auprès de chaque agent sur ces nouveaux dispositifs qui seront également évalués au moyen d'enquêtes de satisfaction annuelle.

2 – 3 – Mettre en œuvre des modalités de plafonnement des remboursements de frais plus adaptées :

Les agents en déplacement pour motif professionnel (dans le cadre de leur activité, formation...) engagent quelquefois des dépenses d'hôtels ou de restauration à un niveau supérieur aux standards réglementaires, en vigueur à la Ville. Dans certains cas, la réglementation autorise une prise en charge déplafonnée. La Ville s'engage à réfléchir à des modalités de plafonnement des remboursements de frais plus adaptées à la réalité des prix du marché qui s'impose aux agents en déplacement.

2 - 4 – Associer les organisations professionnelles à la réflexion sur l'évolution du Régime indemnitaire

La Ville s'engage à communiquer annuellement vis-à-vis des organisations professionnelles sur les enveloppes budgétaires allouées au régime indemnitaire par direction.

La Ville s'engage également à associer les organisations professionnelles, courant de l'année 2017, à la réflexion qui sera menée prochainement pour mettre en conformité le régime indemnitaire avec le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel).

2-5 – Revaloriser la rémunération des Assistantes Maternelles

La Ville s'engage à revaloriser les indemnités de nourriture et d'entretien perçues par les Assistantes Maternelles dans le cadre de leurs missions selon les modalités suivantes : 3,60 € au 1^{er} octobre 2016, 3,70 € au 1^{er} janvier 2017 et 3,80 € au 1^{er} janvier 2018.

ARTICLE 6 – PROGRAMMATION ET ASPECTS FINANCIERS

Un calendrier prévisionnel de travail (joint en annexe) a été communiqué aux co-signataires en amont de la signature du protocole.

Le financement des mesures s'effectuera dans le cadre du budget des dispositifs dont elles relèvent en fonction de l'équilibre budgétaire annuel sur la période 2016-2018.

Une réflexion sur le protocole pour la période 2019-2021 sera engagée à compter du printemps 2018.

Fait à ROUEN le :

La Ville de ROUEN

**Le Maire
Yvon ROBERT**

Le syndicat FO des Territoriaux

**La secrétaire
Joëlle POMIES**

Le syndicat SUD-CT

**Le secrétaire
José MARIN**

Le syndicat CGT des Territoriaux

**Le secrétaire
Julien GALANT**

Le syndicat SNT CFE-CGC

**Le secrétaire
Claude ROUSSEL**

Le syndicat CFDT Interco

**La secrétaire
Carole LOISEL**

ENGAGEMENT TRIENNAL SUR L'AMELIORATION DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL DES AGENTS

2016 - 2018

Entre :

La Ville de ROUEN
Représentée par Monsieur Yvon ROBERT, Maire de ROUEN,
en vertu de la délibération du Conseil Municipal du xxxxxx 2016,

Ci-après désignée : « la Ville ».

D'une part,

Et

Le Syndicat CGT des Territoriaux de ROUEN,
Représenté par son secrétaire, Monsieur Julien GALANT,

Le Syndicat FO des Territoriaux de ROUEN,
Représenté par sa secrétaire, Madame Joëlle POMIES,

Le Syndicat SNT CFE-CGC de la Ville de ROUEN,
Représenté par son secrétaire, Monsieur Claude ROUSSEL,

Le Syndicat SUD-CT, Section Ville de Rouen,
Représenté par son secrétaire, Monsieur José MARIN,

Le Syndicat CFTD Interco de la Ville de ROUEN,
Représenté par sa secrétaire, Madame Carole LOISEL,

Ci-après désignés : « les syndicats ».

D'autre part,

.....

EXPOSE

Dans un contexte économique et social difficile pour les agents de la collectivité, la Ville de ROUEN avait souhaité mettre en œuvre des mesures sociales afin d'octroyer, dans la limite de la réglementation et de ses capacités financières, des éléments d'amélioration de leur pouvoir d'achat sur la période 2010 – 2012 puis 2013-2015. Cette volonté s'était concrétisée par la signature et la mise en œuvre d'un protocole d'accord triennal sur les avancées sociales sur la période concernée.

Au terme de ce protocole, au regard de la pertinence de la démarche face à des difficultés économiques et sociales qui perdurent, la Ville souhaite renouveler le Protocole d'accord sur les avancées sociales. Suite à une concertation avec les organisations syndicales représentatives, mais également, sur le fondement des contributions de l'ensemble des directions de la Ville, selon une méthode innovante par rapport à celle ayant prévalu pour les précédents protocoles, 5 thématiques prioritaires se sont dégagées :

- Résorption de la précarité – Intégration des agents en situation de précarité ;
- Management ;
- Temps de travail et Organisation ;
- Bien-être au travail - Solidarité – Partage – Entraide ;
- Valorisation – Reconnaissance – Protection - Conditions de travail.

lesquelles au regard de l'ambition des dispositions prévues, seront inscrites dans le cadre d'un agenda social reposant sur deux documents distincts :

- un protocole triennal d'avancées sociales couvrant la période 2016 à 2018
- et un engagement triennal sur l'amélioration de l'environnement de travail des agents couvrant la même période.

L'engagement triennal sur l'amélioration des conditions de travail des agents a donc pour objectif de fixer sur la période 2016 -- 2018, les mesures prioritaires retenues ainsi que leurs modalités de mise en œuvre. Il acte donc la volonté des co-signataires de définir clairement le champ des réflexions et actions à mener sur le domaine des conditions de travail.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent engagement est applicable à l'ensemble des personnels des services de la collectivité locale et aux agents dont la gestion administrative est assurée par la Ville.

Les différentes mesures concernées seront applicables conformément aux règles et modalités inhérentes aux dispositifs dont elles relèvent.

ARTICLE 2 - DUREE

Le présent engagement est applicable pour les années 2016 à 2018.

Sa date d'entrée en vigueur pour l'année 2016 est celle du 1^{er} jour du mois suivant son adoption par le conseil municipal.

Son terme est le 31 décembre 2018.

ARTICLE 3 - AVENANT ET RENOUVELLEMENT

Le présent document pourra, le cas échéant, faire l'objet d'un avenant annuel pour intégrer les évolutions réglementaires relevant du domaine des avancées sociales. Ces modifications feront l'objet d'une concertation systématique entre la Ville et les syndicats sur les modalités de mise en œuvre.

Au terme de sa durée, le présent engagement s'éteindra et les mesures engagées seront applicables conformément aux règles et modalités inhérentes aux dispositifs dont elles relèvent.

A ce terme, un nouvel engagement triennal sur l'amélioration de l'environnement de travail des agents pourra le cas échéant être négocié, à l'initiative de la Ville, avec les syndicats.

ARTICLE 4 - ENGAGEMENTS

La Ville s'engage à respecter les termes et modalités de cet engagement pour ce qui la concerne.

Les syndicats s'engagent à respecter les termes de cet engagement et notamment, dans le cadre du dialogue social avec la collectivité, la priorisation des mesures retenues.

La Ville et les organisations syndicales signataires s'engagent mutuellement à communiquer constructivement auprès du personnel concernant l'ensemble des mesures retenues dans le cadre du présent engagement.

ARTICLE 5 – AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES AGENTS

Le présent engagement acte les mesures et réflexions suivantes :

I – Résorption de la précarité – Intégration :

I- 1 – Mettre en place un partenariat pour l'insertion professionnelle :

La Ville s'engage à proposer un partenariat avec une association d'insertion professionnelle, dont les modalités restent à définir, afin de permettre aux agents volontaires de devenir salarié de cette association tout en

poursuivant leurs missions au sein des services de la Ville. Un tel dispositif leur offrira l'opportunité d'accéder à l'accompagnement professionnalisé et individualisé dispensé par ce type de structures pour favoriser l'accès, à terme, à un emploi stable voire à temps complet.

I – 2 – Ouvrir la flexion pour la création d'un chantier d'insertion interne la Ville :

A moyen terme, la Ville s'engage à créer son propre chantier d'insertion afin de disposer de ressources et de financements pour favoriser l'accès aux agents horaires à un emploi stable, dont les modalités restent à définir.

II – Management :

II – 1 – Mettre en place un parcours d'accompagnement des managers :

La Ville s'engage à développer un parcours d'accompagnement des managers afin qu'ils puissent revisiter, consolider, approfondir ou adapter leurs compétences managériales, dans une dynamique de développement continu, et poursuit les objectifs suivants :

➤ **Objectifs collectifs :**

- Développer une culture managériale commune (valeurs, postures, pratiques) tout en prenant en compte les spécificités des métiers et renforcer la cohésion d'équipe ;
- Professionnaliser les pratiques managériales et permettre aux encadrants de mieux s'adapter à un environnement changeant ;
- Rompre le sentiment d'isolement des encadrants et leur offrir des outils permettant de sécuriser leur positionnement vis-à-vis de leurs équipes.

➤ **Objectifs individuels pour chaque manager :**

- Se forger une vision claire de sa fonction et de ses responsabilités ;
- Prendre du recul par rapport aux situations quotidiennes de travail qu'il rencontre ;
- Acquérir des outils pragmatiques d'animation et de motivation de ses équipes ;
- Confronter et enrichir ses pratiques managériales ;
- Au final, acquérir les savoirs, savoir-faire et savoir-être qui lui permettront d'assumer ses responsabilités professionnelles avec plus de confort et d'aisance.

Si l'ensemble des managers de la collectivité sera concerné, la Ville destinera prioritairement ce parcours d'accompagnement aux encadrants de proximité.

II – 2 – Ancrer la prévention des risques dans les pratiques managériales :

La Ville doit désormais capitaliser sur les réflexions et expérimentations engagées concernant la prévention des Risques Psycho Sociaux.

Dans ce contexte, la Ville s'engage à travailler à la restructuration et à la professionnalisation du réseau d'Assistants et de Conseillers de Prévention (ACP) afin de le dimensionner au regard des risques identifiés au sein des différentes directions et de perfectionner l'animation de ce réseau pour le mettre au service de la prévention, sous la responsabilité du management.

Par ailleurs, les démarches Santé et Sécurité au travail, type « OSHAS 18001 », actuellement initiées au sein de deux directions de la Ville, pourront être élargies à d'autres directions.

Un plan de sensibilisation et de formation sur le rôle et la responsabilité du cadre en matière de sécurité sera de nouveau relancé.

II – 3 - Renforcer la transparence et l'quit en matière de promotion :

La ligne hiérarchique porte la responsabilité de reconnaître les contributions de ses agents et de valoriser les aptitudes et le potentiel de chaque agent pour évoluer dans sa carrière.

Au regard des contraintes statutaires, les possibilités d'avancement de grade et de promotion interne sont limitées. Ce contexte oblige à plus de transparence et à favoriser le déroulement de carrière de la façon la plus équitable qui soit.

Différentes initiatives ont déjà été conduites, les années précédentes, dans ce domaine. La Ville s'engage à capitaliser sur les critères déjà identifiés et à poursuivre le travail initié, notamment sur les grades en fortes tensions, pour plus d'équité et de transparence en matière de promotion et d'avancement de grade.

De plus, un effort de communication interne sera réalisé à destination des agents de la Ville afin de rappeler l'ensemble des règles d'avancement et de promotion interne qui s'appliquent, en général, et les critères retenus sur certains grades, en particulier, et afin de mieux faire comprendre les résultats de la CAP, dans le respect de la confidentialité des débats.

III – Temps de travail - organisation :

III – 1 – Intégrer les congés spéciaux dans le règlement sur le temps de travail et mieux communiquer sur ces dispositifs :

La réglementation a institué des congés spéciaux en faveur de la solidarité familiale et de la présence parentale. La Ville s'engage à favoriser la solidarité entre les agents, à faire connaître ces dispositions et à faciliter l'accès à ces congés pour les agents qui en justifient la nécessité.

Les dispositions afférentes à ces congés seront pleinement intégrées dans notre règlement sur le temps de travail et le don de temps sera facilité.

III – 2 – Favoriser une meilleure articulation vie professionnelle – vie privée :

Soucieuse du bien-être de son personnel, la Ville doit veiller à l'équilibre de chacun entre vie professionnelle et vie personnelle. Certaines dispositions feront l'objet d'une réflexion et d'une concertation pour favoriser cet équilibre en proposant des aménagements de temps de travail, tout en veillant à ce qu'une certaine forme d'individualisation du temps de travail n'aille pas à l'encontre du collectif de travail au sein des équipes. La cohésion sociale globale à l'échelle de la Ville requiert aussi un équilibre entre les réponses à des contraintes individuelles et l'instauration de règles collectives partagées.

III – 3 – Expérimenter le télétravail :

La réglementation autorise depuis février 2016 le télétravail. Sans attendre les décrets d'application, la Ville avait innové en mettant en œuvre cette disposition inscrite dans la loi du 12 mars 2012 pour favoriser, à titre exceptionnel, le maintien dans l'emploi de certains agents.

La ville propose d'engager une réflexion pour étendre progressivement cette expérimentation du télétravail sur la base de critères à définir collectivement. Le lien social et la cohésion d'équipe seront des priorités à articuler avec la mise en place du télétravail.

A terme, sous réserve d'une évaluation positive du dispositif, l'expérimentation du télétravail sera étendue progressivement.

III – 4 – Favoriser les dispositifs de maintien dans la vie professionnelle:

La Ville confirme sa volonté de développer l'ensemble des dispositifs permettant le maintien dans la Vie professionnelle tel que le Temps Aménagé pour Raison Médicale (TARM).

IV – Bien-être au travail – Solidarité – Partage – Entraide :

IV – 1 – Renforcer l'action de la Ville pour les préparations aux concours et examens :

La Ville facilite de longue date l'accès aux préparations aux concours et examens. En parallèle, nombre d'agents sont examinateurs ou membres de jury pour les Centres de gestion, formateurs pour le CNFPT, pour d'autres organismes de formation, voire interviennent en université.

La Ville souhaite s'appuyer sur les pratiques existantes d'entraide et capitaliser sur les compétences des agents afin de favoriser et faciliter les préparations aux concours. Ainsi, les agents volontaires pourraient bénéficier d'accompagnements privilégiés avec le soutien de collègues (par exemple oraux « blancs », formation interne...). La ville s'engage ainsi à réfléchir à l'institutionnalisation et à la formalisation d'un tel dispositif.

IV – 2 - Développer et formaliser le dispositif de formation interne :

Dans le même esprit que le point précédent, la Ville souhaite valoriser les compétences techniques et les qualités pédagogiques dont disposent ses agents. La Ville veut aussi développer l'esprit d'entraide et de solidarité. Elle s'engage donc à instituer et valoriser des sessions de formations dispensées « par et pour » des agents de la ville.

IV – 3 – Renforcer l'action sociale en faveur du personnel :

Les agents de la Ville sont tous susceptibles de rencontrer des difficultés d'ordre personnel (vie familiale, difficulté financière, de logement...). Pour garantir un accompagnement individualisé et professionnel des agents qui expriment le besoin, la Ville s'est engagée à renforcer l'équipe pluridisciplinaire du SRS en doublant le temps de travail de l'assistante sociale (passage de 50% à 100% en avril 2016).

IV – 4 – Développer les échanges de biens, de savoir-faire et de services :

Afin de favoriser l'entraide et le partage entre les agents, la Ville s'engage à élaborer des outils favorisant l'échange de biens et de services entre les agents. Le futur intranet constituera une opportunité de développement de ces démarches solidaires. De nombreuses pistes de réflexions sont ouvertes parmi lesquelles :

- Echanges de biens : mise en place d'un magasin solidaire (troc)
- Echanges de services : jardinage, mécanique, travaux du bâtiment, prêt de matériels...

IV – 5 - Créer de nouveaux services :

La Ville manifeste sa volonté d'offrir aux agents de nouveaux services. Une réflexion sera donc engagée pour développer certaines propositions et attentes exprimées par le personnel (ex : création d'espaces de détente, de loisir, de sports, de bien-être ; accès à des moments ludiques ou culturels ; achat de places de crèches pour les enfants du personnel ...).

La Ville veillera à ce que ces nouveaux services soient accessibles au plus grand nombre sur des sites et des équipements adaptés.

IV – 6 – Créer une conciergerie :

Afin de faciliter la vie quotidienne de ses agents, la Ville s'engage à étudier la création d'un service de conciergerie.

La conciergerie d'entreprise est un ensemble de prestations de services du quotidien mis à disposition des agents sur leur lieu même de travail. Ces services peuvent concerner le repassage ou la retouche de vêtements, le pressing, la cordonnerie, la réception de colis personnels, la vente de timbres, de presse ou de pain, ou bien encore des prestations à domicile (ménage, garde d'enfants, bricolage, jardinage) ou tout autre service permettant de faciliter la vie personnelle de chacun. La Ville s'engage à réfléchir aux modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

V – Valorisation – Reconnaissance – Protection – Conditions de travail :

V – 1 – Associer le personnel aux réflexions et évolutions de la collectivité :

Afin de renforcer et d'enrichir la contribution des agents au processus de décisions liées aux évolutions de la collectivité, la Ville souhaite renforcer les moyens d'écoute et d'association du personnel que ce soit :

- par l'intermédiaire des représentants du personnel, dans le cadre des réunions fixées par l'Accord Cadre sur le Dialogue Social, dont les « bilatérales » désormais portées directement par la DGS constituent un temps d'échange majeur;
- par l'institution souhaitée de temps d'échange plus directs entre la Direction Générale et les agents, dont les modalités seront précisées progressivement : rencontres directes DGS / agents, sondages en ligne, boîtes à questions...

V – 2 – Promouvoir l'égalité Femme-Homme :

La Ville a fait de l'égalité Femme-Homme une de ses priorités municipales et souhaite être exemplaire, y compris vis-à-vis de son personnel municipal, en initiant et/ou poursuivant un certain nombre de démarches visant au respect :

- de l'égalité de traitement des candidats à l'embauche,
- de l'égalité salariale,
- des règles d'accès à la promotion,
- de la parité dans l'occupation des postes de direction...

La Ville s'engage, en outre, à prendre en compte l'incidence du congé de maternité sur la charge de travail des équipes et à examiner, au cas par cas, les possibilités de remplacement afin de ne pas culpabiliser les femmes partant en congés maternité et de ne pas faire porter, de manière disproportionnée, la charge de travail sur les équipes en activité.

D'une manière plus globale, une réflexion sera engagée pour permettre l'équilibre de chacun entre vie professionnelle et vie personnelle (Cf. article III-2).

V – 3 – Poursuivre la mise en œuvre du programme de travaux de rénovation et d'amélioration des conditions de travail :

La Ville a présenté lors du CHSCT du 25 février 2016 un programme ambitieux de travaux de rénovation et de remise à niveau dans le domaine des conditions de travail. Ce programme a été élaboré en sollicitant les directions et, dans une large mesure, le réseau des Assistants et Conseillers de Prévention a été associé. L'effort financier de la Ville a plus que doublé en 2016.

La Ville s'engage à pérenniser cette méthode participative dans l'identification des travaux d'amélioration des conditions de travail tant vis-à-vis des directions que des représentants du personnel. Elle s'engage également à présenter le suivi des réalisations, de manière régulière, en CHSCT.

Par ailleurs, la Ville veillera à confier, autant que possible techniquement, les chantiers d'amélioration des conditions de travail, aux agents des services municipaux compétents.

V - 4 – Développer les études ergonomiques :

Considérant l'allongement de la durée de vie au travail, la Ville a la volonté d'intensifier les actions de prévention en matière de santé et d'aménager les postes de travail, tout particulièrement pour les métiers pénibles, et notamment pour les agents en fin de carrière.

Aussi, la Direction des Ressources Humaines sera dotée de moyens supplémentaires permettant de procéder à des études ergonomiques au bénéfice de l'amélioration des conditions de travail des agents.

V – 5 – Mieux protéger les agents en cas d'agression :

D'ores et déjà la Ville met en œuvre différents dispositifs de soutien et de protection de ses agents :

- Soutien managérial
- Accueil et accompagnement par la médecine de prévention et orientation vers des services de médecine spécialisée en cas de besoin
- Manifestation de son soutien par l'écu au personnel
- Mise en œuvre par la Direction des Affaires Juridiques de la protection fonctionnelle.

La Ville souhaite manifester un soutien accru et renforcé, en cas d'agression d'un de ses agents, en harmoniser les pratiques différenciées selon les directions. Aussi, la Ville s'engage à conforter et articuler l'ensemble de dispositions ci-dessus en mettant en œuvre une procédure homogène et à la faire connaître aux agents concernés. A titre d'exemple, la Ville étudiera la mise en place d'une ligne téléphonique d'urgence en cas d'agression visant à engager rapidement les mesures d'accompagnement nécessaires à destination de l'agent concerné.

V- 6 – Mettre en place un baromètre de l'absentéisme

La Ville de Rouen s'engage à créer un Baromètre de l'Absentéisme afin d'en dresser un état des lieux précis au sein de la collectivité, d'en comprendre les causes, et de déterminer les leviers d'actions possibles pour tenter de le résorber.

L'objectif de la collectivité est également de mieux cerner le rôle des managers et leur responsabilité en matière :

- o En identifiant les actions à mener pour leur faire prendre conscience de cette notion dans leur activité managériale quotidienne,
- o En recensant les bonnes pratiques managériales pour prévenir l'absentéisme
- o En élaborant des outils les aidant à détecter une situation à risque au sein de leurs équipes
- o En formalisant le lien avec les autres acteurs de la DRH notamment.

ARTICLE 6 – PROGRAMMATION ET ASPECTS FINANCIERS

Un calendrier prévisionnel de travail (joint en annexe) a été communiqué aux co-signataires en amont de signature de l'engagement.

Le financement des mesures s'effectuera dans le cadre du budget des dispositifs dont elles relèvent en fonction de l'équilibre budgétaire annuel sur la période 2016-2018.

Fait à ROUEN le :

La Ville de ROUEN

**Le Maire
Yvon ROBERT**

Le syndicat FO des Territoriaux

**La secrétaire
Joëlle POMIES**

Le syndicat SUD-CT

**Le secrétaire
José MARIN**

Le syndicat CGT des Territoriaux

**Le secrétaire
Julien GALANT**

Le syndicat SNT CFE-CGC

**Le secrétaire
Claude ROUSSEL**

Le syndicat CFDT Interco

**La secrétaire
Carole LOISEL**