



# Protocole d'accord sur le dialogue social

9 pages

Protocole d'accord entre la ville de La Courneuve  
Représentée par son Maire, Gilles POUX

Et

Les organisations syndicales représentatives du personnel :

CGT : organisation syndicale CGT

Représentée par Florence PILES et Jésus DE CARLOS

CFDT : section syndicale CFDT Interco Seine Saint-Denis,

Représentée par son secrétaire de section, Nicolas MARCEDDU

## **PREAMBULE**

Le présent protocole vise à garantir, d'une part, la consultation des organisations syndicales et des représentants du personnel, et d'autre part, à garantir la participation effective des agents au sein des services de la ville de La Courneuve.

Par ailleurs, le présent protocole vise à promouvoir le développement d'une véritable culture de la négociation et précise les conditions d'exercice du dialogue social des agents de la ville de La Courneuve et de ses établissements publics.

## **I. PRINCIPES DIRECTEURS**

La Municipalité et les organisations syndicales réaffirment la nécessité de défendre les valeurs du service public et de la fonction publique territoriale construite en étroite relation avec le pacte républicain et la citoyenneté : l'intérêt général, l'égalité, la laïcité.

La liberté d'opinion et la liberté syndicale sont reconnues dans la loi du 26 janvier 1984.

Dans un contexte de crise internationale et nationale qui pèse lourdement sur la population, le développement des missions de service public renforce la nécessité du dialogue et de la concertation avec les différents acteurs sociaux : les organisations syndicales, les agents, les cadres et la population.

Citoyen, chaque fonctionnaire doit pouvoir faire des propositions dans son cadre professionnel.

En tant qu'employeur public, la ville s'attache à développer un dialogue social avec les organisations syndicales, légitimes représentants des personnels, dont les droits et les relations sont précisés dans le cadre du présent protocole.

Les organisations syndicales sont les interlocuteurs privilégiés de négociation sur les questions qui concernent le personnel et particulièrement les conditions d'emplois et de travail et les garanties sociales.

La Municipalité et les organisations syndicales prennent acte des avancées majeures pour le respect des droits des salariés qui constituent des accords allant au-delà des simples obligations légales. Il en est ainsi du protocole d'accord sur les droits syndicaux, qui permet et protège une réelle activité syndicale ; du protocole d'accord permettant aux agents de gérer les activités sociales et culturelles (CASC).

Par ailleurs, les organisations syndicales et la collectivité affirment conjointement que l'intérêt général a besoin d'un service public communal étendu et dotés de personnels dont la qualification et les compétences sont reconnues, s'inscrivant dans une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois des Effectifs et des Compétences.

Les parties s'engagent à inscrire leurs relations dans le cadre d'un dialogue social transparent et respectueux des droits et obligations des agents publics et excluent toute forme de cogestion.

## **II. DROIT A LA PARTICIPATION DES AGENTS ET DES ORGANISATIONS SYNDICALES**

### **Article 1 : Dialogue social**

Les fonctionnaires territoriaux disposent d'un droit de participation, par l'intermédiaire de leurs délégués élus dans les organismes consultatifs à :

- l'organisation et au fonctionnement des services publics,
- l'élaboration des règles statutaires,
- l'examen des décisions individuelles relatives aux carrières.

Ils participent également à la définition et à la gestion de l'action sociale, culturelle et sportive dont ils bénéficient et qu'ils organisent (art. 9 de la loi n°84-634 du 13 juillet 1983).

Le dialogue social inclut toutes formes de négociation, de consultation, de concertation et d'information entre les organisations syndicales et l'employeur public sur tous les sujets concernant les personnels territoriaux dont la politique d'emploi et politique sociale.

Plus précisément, il s'agit de :

- Négociation entre la collectivité et les syndicats de fonctionnaires sur toutes les situations de travail qui concernent les agents et conduisent à un accord
- Consultation des représentants du personnel siégeant dans les organismes paritaires (CTP, CHS-CT)
- Consultation des organisations syndicales dans les différentes commissions thématiques (cf. Ch. VI)
- Concertation des agents dans le cadre de projets ayant un impact sur l'organisation et le fonctionnement des services (cf. Ch. VII)

### **III. DROIT A LA NEGOCIATION**

#### **Article 2 : Cadre de la négociation**

Conformément aux accords de Bercy du 2 juin 2008, la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la Fonction publique renforce la place de la négociation.

Conformément au Statut général, les sujets suivants concernant la vie professionnelle et sociale des agents font l'objet d'une négociation :

- conditions et organisation du travail
- déroulement des carrières et promotion professionnelle
- formation professionnelle et continue
- action sociale et protection sociale complémentaire
- hygiène, sécurité et santé au travail
- insertion professionnelle des personnes handicapées
- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Des négociations peuvent être engagées dans deux cas :

- De façon autonome, à l'initiative de l'autorité territoriale ou des organisations syndicales
- Pour mettre en œuvre, au niveau de la collectivité, un accord conclu à un niveau supérieur de dialogue social. Dans ce cas, l'accord local ne peut que préciser ou améliorer l'accord conclu à un niveau supérieur, dans le respect de ses stipulations essentielles.

#### **Article 3 : Les acteurs de la négociation**

Participent aux négociations :

- d'une part, les organisations syndicales siégeant dans les instances ou réunions de concertation correspondant à l'objet et au niveau de la négociation
- et d'autre part, l'autorité territoriale assistée de l'autorité administrative

Les organisations syndicales désignent librement leurs représentants pour la négociation. Ils ne sont donc pas nécessairement ceux qui siègent dans l'instance ou la réunion de concertation.

Les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au CTP sont appelées à participer aux négociations portant sur les thèmes mentionnés dans les parties V et VI du présent protocole.

#### **Article 4 : Accord majoritaire**

Conformément à la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social, seuls les accords signés par une ou plusieurs organisations syndicales appelées à négocier et ayant recueilli au moins 50% des voix lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau où l'accord est négocié, seront valides.

#### **Article 5 : Principe de représentation des agents par les organisations syndicales**

Les organisations syndicales consultent les agents lors de rendez-vous hebdomadaires, de réunions mensuelles ou d'assemblées générales. La Municipalité s'engage à recevoir en bilatérale l'organisation syndicale qui portent les revendications du personnel.

La Municipalité peut consulter séparément les autres organisations syndicales si elles en font la demande.

#### **Article 6 : Négociation en cas de mouvement social**

En cas de mouvement social, l'employeur public s'engage, conformément à la loi précitée, à consulter les organisations syndicales et à négocier pendant la période du préavis de grève.

L'autorité territoriale ou son représentant élu constitue l'interlocuteur légitime des organisations syndicales.

#### **Article 7 : Mise en place de groupes de travail thématiques**

La Ville peut mettre en place des groupes de travail, qui contribuent au dialogue social, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives du personnel, par exemple dans le cadre d'un projet ou de la résolution d'une problématique.

#### **Article 8 : Portée politique et application des accords conclus**

L'autorité territoriale doit prendre les dispositions réglementaires nécessaires à la mise en œuvre des accords conclus. Comme ces derniers ont une portée politique, l'autorité territoriale s'engage à mettre en œuvre les accords conclus, dans des délais raisonnables et sans perte de substance.

#### **Article 9 : Relevé de décisions**

Le relevé de décisions, réalisé par la collectivité, est transmis aux organisations syndicales au plus tard 15 jours après la réunion.

### **IV. LES ORGANISMES PARITAIRES (CTP, CHS-CT)**

#### **Article 10 : Respect des règlements intérieurs des instances paritaires**

L'autorité territoriale s'engage à consulter les représentants du personnel siégeant au Comité Technique Paritaire (CTP) et au Comité d'hygiène et de sécurité et des Conditions de Travail (CHS-CT) et à établir l'ordre du jour de manière conjointe à chaque semestre. Les avis sont consultatifs et ne lient, en rien, l'autorité territoriale.

L'autorité territoriale s'engage à faire examiner en comité technique paritaire les services à chaque fois que l'organisation est modifiée et à présenter les rapports et bilans d'étape.

Le service RH&DS s'engage à produire les comptes rendus des CTP et à transmettre celui des CHS-CT, pour la réunion suivante, conformément à leur règlement intérieur respectif, afin de permettre la transmission des avis dans les services dans des délais raisonnables, sauf si le calendrier ne le permet pas.

Les avis des CTP et des CHS-CT font l'objet d'un suivi par le service RH&DS.

## **Article 11 : Santé et bien-être au travail**

Le développement de la politique de santé au travail constitue un axe prioritaire, au travers notamment du suivi médical des agents et de la mise en œuvre du document unique de prévention des risques professionnels. Cet axe prend appui sur la diffusion de la culture de santé au travail et la mise en place d'un réseau d'assistants de prévention. La collectivité s'engage à former les responsables de services et les cadres intermédiaires aux outils de suivi et d'évaluation des risques professionnels et psychosociaux.

## **V. LES COMMISSIONS STATUTAIREs LOCALES**

### **Article 12 : CAP et Commission Consultative des Déroulements de Carrières (CCDC)**

L'adhésion de la collectivité au centre de gestion et son attachement à la gestion collective des carrières sont réaffirmées.

Pour chaque Commission Administrative Paritaire (CAP), les organisations syndicales sont consultées préalablement pour toutes les propositions adressées au centre de gestion dans le cadre de la Commission Consultative des Déroulements de Carrières (CCDC).

Cette commission locale composée de représentants désignés par les organisations syndicales sur la base de 2 représentants par organisation syndicale élue, du DGS ou/et du DGA en charge des ressources humaines et du service RH&DS, examine les promotions internes et les avancements de grades.

Chaque réunion fait l'objet d'un relevé de décisions remis dans un délai raisonnable.

### **Article 13 : Commission Consultative des Situations Disciplinaires (CCSD)**

L'amélioration de la compréhension des situations de type disciplinaire semble nécessaire afin de limiter les risques contentieux. La collectivité informe, dans le courrier avisant l'agent du lancement d'une procédure disciplinaire diligentée à son encontre, de la possibilité de saisir une organisation syndicale représentative pour que se tienne la CCSD. Cette instance peut également être saisie par la collectivité. L'agent faisant l'objet de la procédure disciplinaire en question ne participe pas à la CCSD. Cette dernière siège potentiellement pour les niveaux de sanctions supérieurs au 1<sup>er</sup> groupe [ou au blâme] pour les agents titulaires comme non titulaires. La collectivité peut refuser de donner suite à cette saisine de la CCSD, en informant des raisons de sa décision, l'organisation syndicale qui l'a sollicitée. Les organisations syndicales sont consultées préalablement à toute décision de l'autorité territoriale pour toutes propositions de sanction adressées au centre de gestion dans le cadre de la Commission Consultative des Situations Disciplinaires (CCSD).

Cette commission locale composée de représentants désignés par les organisations syndicales sur la base de 2 représentants par organisation syndicale élue, de l'élue chargé(e) du personnel, du ou/et du DGA en charge des ressources humaines et du service RH&DS, examine les demandes de sanctions.

Chaque réunion fait l'objet de la transmission de la décision de la collectivité, remis dans un délai raisonnable.

## **VI. LES COMMISSIONS THEMATIQUES**

### **Dispositions générales**

Il est convenu de mettre en place des réunions thématiques, à raison d'au moins 3 réunions par an (1 par trimestre). Une 4<sup>ème</sup> réunion pourrait se tenir, de façon exceptionnelle, selon l'actualité de la collectivité. Un calendrier doit se mettre en place de manière partagée.

La composition des dites commissions est de 2 représentants par organisation syndicale élue, de l'élu-e chargé-e du personnel le cas échéant, du DGS ou/et du DGA en charge des ressources humaines et du service RH&DS.

Ces commissions ont vocation, à partir d'échanges d'informations visant à un diagnostic partagé, de concevoir et d'élaborer des préconisations qui feront l'objet d'un point d'information auprès du CTP et du CHS-CT, selon les thématiques.

### **Article 14 : Commission de la Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs, des Compétences et des Carrières**

Cette commission thématique GPEECC intègre notamment les domaines de la formation, de la mobilité et des parcours professionnels, la résorption de la précarité, et la construction collective des carrières.

### **Article 15 : Commission sur la restauration communale**

Les conditions de restauration des agents dans la collectivité doivent être garanties pour permettre aux agents le bien-être et la convivialité au travail.

Un membre par organisation syndicale siégeant au CHS-CT fait partie de droit de la commission de suivi des menus du restaurant municipal. Les questions relatives à la restauration municipale peuvent faire, le cas échéant, l'objet d'une information auprès des instances paritaires concernées.

### **Article 16 : Recours à des personnels qualifiés**

La commission thématique pourra faire appel aux personnels qualifiés relevant des domaines traités, dans l'ordre du jour.

### **Article 17 : Relevé de propositions**

Chaque réunion fait l'objet d'un relevé de propositions remis dans un délai raisonnable.

## **VII. REUNIONS AVEC LA MUNICIPALITE ET L'ADMINISTRATION**

### **Article 18 : Réunions avec le Maire et les élus municipaux**

Deux fois par an, le Maire rencontrent les organisations syndicales signataires pour recueillir leurs avis et propositions sur les dossiers à étudier, pour prise en compte et programmation dans l'année ou engagement de négociation.

Des échanges réguliers ont lieu avec la maire adjointe au personnel sur la base d'un ordre du jour établi conjointement.

Pourront notamment être formulées dans ce cadre les propositions concernant :

- les ordres du jour des instances : CTP et CHSCT
- la situation budgétaire de la ville
- l'organisation du travail sur les thématiques transverses pour répondre au mieux aux besoins du personnel
- les dysfonctionnements auxquels il pourrait être remédié
- les chantiers à mener avec l'administration et les groupes de travail à mettre en place pour ce faire.

Les propositions émanant des agents pourront y être portées par les organisations syndicales.

#### **Article 19 : Réunion mensuelle avec l'administration**

Une rencontre mensuelle avec la Direction Générale et le DRH aura lieu dans une approche globale et stratégique sur les questions pouvant impacter la collectivité et son personnel. Aucun traitement individuel n'y sera évoqué. 2 représentants par organisation syndicale élue y prendront part. Un relevé de discussions des points développés sera produit par l'administration, dans un délai raisonnable.

### **VIII. MODALITES D'EXERCICE DE LA REPRESENTATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES AU SEIN DES COMMISSIONS**

#### **Article 20 : Principe de représentation**

Chaque représentant syndical dispose d'un temps de préparation égal à la durée prévisionnelle de la réunion relative à la commission à laquelle il participe (cf. protocole sur l'exercice des droits syndicaux).

### **IX. INFORMATION ET CONCERTATION DES AGENTS DES SERVICES**

#### **Article 21 : Droit à la concertation des agents dans les services**

Toute décision ayant pour conséquence des modifications des missions, de l'organisation du travail et des tâches confiées aux agents doit être discutée préalablement au sein des services avec l'ensemble des agents.

Un compte-rendu de réunion produit par les services fera état des éléments de la concertation et sera annexé à la note présentée au Comité Technique Paritaire pour avis.

#### **Article 22 : information aux agents**

Sur chaque projet important de la collectivité (Métropole du Grand Paris, projet d'administration...) des réunions d'information sont mises en place par la collectivité avec les personnels concernés et les représentants syndicaux.



## X. DIFFUSION DU PRESENT PROTOCOLE

### Article 23 :

Le présent protocole sera mis en ligne sur l'intranet de la collectivité et remis matériellement dans chaque service ne disposant pas d'un plein accès sur l'intranet, pour diffusion auprès du personnel.

Fait à La Courneuve le 11 mai 2016



Le Maire

Gilles POUX

Pour l'organisation syndicale CGT

Florence PILES et Jésus DE CARLOS

Pour la section syndicale CFDT

Nicolas MARCEDDU