
PROCOLE D'OBJECTIFS

Entre

Monsieur Damien ALARY, Président de la Région Languedoc-Roussillon
Monsieur Martin MALVY, Président de la Région Midi-Pyrénées

Et

Les organisations syndicales de la Région Languedoc-Roussillon ¹
Les organisations syndicales de la Région Midi-Pyrénées

Article 1 - Engagements réciproques

Le Président de la Région Languedoc-Roussillon et le Président de la Région Midi-Pyrénées s'engagent à ce que soit proposé au futur exécutif de la nouvelle Région les objectifs définis au présent protocole.

Les organisations syndicales signataires s'engagent à inscrire leur action dans le cadre des objectifs du présent protocole.

Article 2 - Principes

Le présent protocole étant fondé sur un diagnostic partagé, les parties conviennent que les agents de la nouvelle Région, issus de Languedoc-Roussillon et de Midi-Pyrénées, doivent bénéficier, de conditions d'emploi qui tendent à être identiques. Les situations

¹ Représentées au comité technique de Languedoc-Roussillon

seront également harmonisées entre les agents des services généraux (siège et ports) et les agents régionaux des lycées (ARL).

L'harmonisation concertée de la situation des personnels œuvrant au service public régional sera la priorité, afin de permettre un traitement équitable de l'ensemble des agents dans les délais les plus brefs suivant l'installation de la nouvelle assemblée, facilitant la mise en place de la nouvelle collectivité régionale.

Article 3 – Régime indemnitaire

Les Présidents des deux Régions se sont prononcés pour un principe d'harmonisation des régimes indemnitaires,

Les organisations syndicales ont majoritairement exprimé leur souhait de voir maintenir une échelle fonctionnelle dans l'attribution des régimes indemnitaires. Toutefois, un travail préalable d'ajustement et d'harmonisation des différents niveaux de fonctions devra être mené.

Le nouveau régime indemnitaire sera celui le plus favorable grade par grade et fonction par fonction.

Enfin le maintien d'une part variable liée à l'engagement professionnel, rendu obligatoire par la réglementation, sera opéré dans l'objectif d'en minimiser les effets.

Article 4 – Durée du travail

La durée annuelle de travail effectif est la durée légale pour tous les agents soit 1607 heures.

Un règlement du temps de travail précisera les règles applicables en la matière pour les agents des services généraux, des ports et des lycées.

Il précisera, en tant que de besoin, les conditions d'exercice spécifiques du temps de travail selon les missions exercées, notamment pour les agents régionaux des lycées, des services portuaires et pour les agents effectuant des horaires fixes.

Il déterminera les différents cycles de travail, les conditions d'organisation des horaires variables pour les agents en bénéficiant et fixera les horaires de travail.

Outre les droits en matière de congés annuels et de RTT établis conformément à la durée réglementaire du temps de travail, le règlement déterminera les autorisations d'absence dont les agents pourront bénéficier. Ces autorisations d'absence seront identiques et harmonisées pour l'ensemble des agents.

Le temps de travail fera l'objet d'une gestion dématérialisée et déconcentrée permettant aux responsables de services de bénéficier d'une aide au suivi et au pilotage de leurs équipes ainsi qu'une autonomie de gestion et aux agents de disposer d'un suivi de leurs demandes.

Article 5 - Action sociale

L'action sociale a pour objectif d'assurer la cohésion du personnel régional, notamment par des dispositifs et par des actions visant à aider les personnes ou les catégories les plus fragiles à mieux vivre, à préserver leur santé et à s'adapter au milieu environnant.

Une harmonisation des prestations d'action sociale sera établie pour l'ensemble du personnel, agents régionaux des lycées et agents des services généraux. Les modes de gestion de l'action sociale resteront à déterminer dans le cadre de la nouvelle Région.

Article 6 - Évaluation

L'évaluation des agents est organisée dans le cadre d'un entretien professionnel annuel, entre chaque agent et son supérieur hiérarchique direct.

L'entretien professionnel a pour objet l'appréciation de la valeur professionnelle et de la manière de servir des agents. Il est un moment d'échanges et de dialogue entre l'agent et sa hiérarchie afin d'apprécier le travail accompli pendant l'année, et de fixer les objectifs à venir. Il permet également de faire le point sur les compétences et connaissances détenues, d'évaluer les besoins en formation et d'évoquer les souhaits d'évolution de l'agent.

Une fiche d'évaluation servira de base à l'entretien professionnel. Elle répondra aux dispositions du décret 2014-1526 du 16 décembre 2014, relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux, en prévoyant des critères d'évaluation objectifs et clairement définis, de façon à disposer d'un référentiel commun et partagé.

Un guide de l'évaluation sera mis à disposition des évaluateurs et des évalués.

Article 7 – Avancement de grade et promotion interne

L'avancement de grade et la promotion interne permettent de garantir l'évolution de carrière des agents dans le respect des conditions prévues par le statut de la fonction publique territoriale.

Les commissions administratives paritaires (CAP) d'avancements de grade et promotions internes seront organisées selon une procédure et un calendrier communs quel que soit le grade concerné.

Les partenaires sociaux resteront associés à la démarche de préparation des CAP.

Les ratios d'avancements de grades feront l'objet d'une harmonisation puis seront fixés par délibération après avis du Comité Technique.

Outre les règles statutaires propres à chaque cadre d'emplois permettant d'établir les listes de promouvables, des critères seront fixés, par écrit, afin de guider le choix des agents à promouvoir.

Ces critères tiendront compte notamment de la valeur professionnelle, des fonctions occupées, de l'ancienneté, des conditions d'accès au grade (concours, examen...), de la pyramide des âges...

Article 8 – Carte des emplois et mobilité des Agents Régionaux des Lycées (ARL)

8-1 Carte des Emplois des lycées

A ce jour, chaque Région dispose de ses propres critères de dotations en poste afin d'assurer le fonctionnement des établissements publics locaux d'enseignement (EPLÉ).

Le principe d'un dialogue de gestion avec les EPLÉ devra s'appliquer à l'ensemble des lycées du nouveau territoire régional.

L'harmonisation et/ou l'établissement de nouveaux critères de dotation des lycées du territoire unifié nécessitent un travail de préparation et de concertation avec l'ensemble des acteurs concernés.

Dans l'attente, chaque Région continue d'appliquer ses propres critères de dotations en poste.

8-2 Mobilité des agents régionaux des lycées (ARL)

Afin d'assurer le recrutement des agents régionaux des lycées (ARL) par voie de mobilité, deux campagnes de mobilité à un seul tour, ouvertes en interne et en externe seront organisées.

L'objectif est de pourvoir les postes vacants à la rentrée scolaire (1^{er} septembre N) et au début de l'année civile (1^{er} janvier N+1).

La mobilité des agents régionaux des lycées répondra aux principes suivants :

- Lors de chaque campagne de mobilité, les candidatures internes seront étudiées en priorité, comme c'est le cas actuellement dans chacune des deux Régions.

- Après pré-sélection, les candidats seront reçus en entretien, sachant que chaque poste ouvert à la vacance (exécution/entretien, technicité/maintenance, encadrement...) pourra être accessible quel que soit le grade du cadre d'emplois des Adjointes Techniques Territoriales des Etablissements d'Enseignement (ATTEE).
- Par ailleurs, dans le cadre de la politique de résorption de l'emploi précaire, les agents non-titulaires seront affectés, dans la perspective d'une mise en stage au sein de la fonction publique territoriale, sur les postes restés ou devenus vacants lors de la mobilité précédente, et en tenant compte de leur bassin géographique d'affectation afin d'éviter un déplacement obligatoire ou le maintien dans la précarité.

Dans l'attente de la mise en œuvre de cette procédure de mobilité harmonisée, les deux systèmes actuels perdurent. Toutefois, les candidatures des agents régionaux des lycées de l'ensemble du territoire unifié seront étudiées lors des prochaines campagnes, comme des candidatures internes, quelle que soit la procédure appliquée.

Article 9 – Organisation

L'organisation des services de la nouvelle collectivité régionale devra s'inscrire dans le respect des principes suivants :

- garantie d'une absence de mobilité géographique forcée pour les agents des deux sites.
- garantie d'un équilibre géographique et fonctionnel entre les sites de Montpellier et de Toulouse.
- harmonisation des échelles fonctionnelles structurant les directions et services.
- organisation d'un accompagnement individualisé des agents dans l'éventualité d'une mobilité fonctionnelle.
- organisation d'un accompagnement en formation des services lors de la mise en œuvre de nouveaux outils de gestion.

Au 1^{er} janvier 2016, l'organigramme reste provisoirement inchangé, dans la configuration en vigueur en Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées au 31 décembre 2015, et dans le respect de l'article 114 de la loi NOTRe.

Monsieur Martin MALVY,
Président de la Région Midi-Pyrénées

Monsieur Damien ALARY,
Président de la Région Languedoc-Roussillon

Pour le syndicat CFDT

Pour le syndicat CFDT

Pour le syndicat CGT

Pour le syndicat CGT

Pour le syndicat FO

Pour le syndicat FO

Pour le syndicat SUD

Pour le syndicat SUD

Pour le syndicat UNSA

Pour le syndicat UNSA

Pour le syndicat FSU

Pour le syndicat FA-FPT

