

**DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE
DES PERSONNELS VERS L'ETABLISSEMENT PUBLIC
INTERDEPARTEMENTAL 78/92**

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE.....	3
TITRE 1 ^{er} : SITUATION DES AGENTS REJOIGNANT L'EPI	4
<i>Article 1^{er} : Conditions de la mobilité vers l'EPI.....</i>	4
<i>Article 2 : Accompagnement des agents à la mobilité vers l'EPI.....</i>	4
<i>Article 3 : Formes de la mobilité vers l'EPI.....</i>	4
<i>Article 3.a : Situation administrative des fonctionnaires</i>	4
<i>Article 3.b : Situation administrative des agents contractuels</i>	5
<i>Article 3.c : Situations administratives particulières.....</i>	5
<i>Article 3.d : Le refus</i>	6
<i>Article 4 : Reprise en cas de dissolution de l'EPI.....</i>	6
TITRE 2 : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL A L'EPI 78-92.....	6
<i>Article 1^{er} : Dispositions transitoires</i>	6
<i>Article 2 : Le temps de travail</i>	6
<i>Article 2.a : Les heures supplémentaires</i>	6
<i>Article 2.b : Les astreintes.....</i>	7
<i>Article 2.c : Le temps partiel.....</i>	7
<i>Article 2.d : Modalités de travail</i>	7
<i>Article 3 : Le droit à congés et absences.....</i>	7
<i>Article 3.a : Les congés dans le cas d'une mutation ou intégration directe</i>	7
<i>Article 3.b : Les congés dans le cas d'une mise à disposition</i>	8
<i>Article 3.c : Le CET</i>	8
TITRE 3 : CARRIERE ET FORMATION.....	8
<i>Article 1^{er} : Le déroulement de carrière.....</i>	8
<i>Article 1.a : La carrière et l'évaluation.....</i>	8
<i>Article 1.b : Le pouvoir disciplinaire</i>	8
<i>Article 2 : La formation.....</i>	8
TITRE 4 : MOBILITE ET RECRUTEMENT A L'EPI 78-92.....	9
<i>Article 1^{er} : Avis de vacance de poste</i>	9
<i>Article 2 : Mobilité interne des agents de l'EPI 78-92</i>	9
<i>Article 3 : Procédure de recrutement</i>	9
TITRE 5 REGIME INDEMNITAIRE.....	9
<i>Article 1^{er} : Principes généraux</i>	9
TITRE 6 : SANTE ET TRAVAIL	9
<i>Article 1^{er} : Principes généraux</i>	9
<i>Article 2 : La médecine professionnelle.....</i>	9
<i>Article 3 : Travail et handicap.....</i>	10
<i>Article 4 : La protection fonctionnelle</i>	10
TITRE 7 : PRESTATIONS SOCIALES.....	10
<i>Article 1^{er} : Action sociale réglementaire.....</i>	10
<i>Article 2 : Participation à la restauration</i>	10
<i>Article 3 : Protection sociale</i>	10
TITRE 8 : DISPOSITIONS D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE.....	10
TITRE 9 : REPRESENTATION SYNDICALE.....	11
Annexe 1 : note juridique RH	
Annexe 2 : tableau comparatif entre mutation et mise à disposition	

PREAMBULE

Soucieux de définir une stratégie partagée face aux enjeux des territoires et des institutions départementales, les Yvelines et les Hauts-de-Seine ont créé, le 5 février 2016, par délibérations concordantes, un établissement public de coopération interdépartementale afin de mutualiser leurs actions chaque fois que cela se révèle possible et utile.

Cet établissement a pour objet de conduire et le cas échéant de financer toute action d'intérêt interdépartemental dans tous les domaines de compétence dévolus aux départements. L'intérêt interdépartemental est déterminé au cas par cas par délibérations concordantes des conseils départementaux des Yvelines et des Hauts-de-Seine.

Après délibérations des deux assemblées départementales et de son propre conseil d'administration, l'établissement public de coopération interdépartementale sera ainsi chargé de l'organisation matérielle du service.

Cet établissement est créé à titre transitoire en préfiguration de la fusion des départements des Hauts de Seine et des Yvelines.

En outre les dispositions du présent document résultent également de l'application :

- du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) ;
- de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- de la loi du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale en son article 3-3 ;
- de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique ;
- de la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;
- du décret n° 1988-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
- du décret n° 2008-50 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux ;
- du décret n° 2012-170 du 3 février 2012, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;
- du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
- du décret n° 2015-934 du 30.07.15 portant attribution d'une indemnité de mobilité à certains agents de la fonction publique territoriale ;
- du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique ;

Dans un esprit d'accompagnement du personnel, il est apparu utile de compléter les dispositions législatives et réglementaires rappelées ci-dessus par des dispositions garantissant un éclairage des modalités du transfert pour guider un choix individuel de déroulement de carrière.

C'est l'objet du présent document.



TITRE 1^{ER} - SITUATION DES AGENTS REJOIGNANT L'EPI

Le transfert de compétence entraîne le transfert du ou des services et des parties de service(s) chargés(s) de la mise en œuvre de la compétence transférée. Le transfert d'une compétence à l'établissement public interdépartemental n'entraîne pas le transfert « de plein droit » du personnel affecté à la compétence transférée.

Article 1^{er} : Conditions de la mobilité vers l'EPI

Les fonctionnaires territoriaux et agents territoriaux non titulaires qui remplissent en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré dans l'établissement public interdépartemental se verront proposer le choix d'une mobilité volontaire.

Leurs conditions de statut et d'emploi initiales sont maintenues.

Article 2 : Accompagnement des agents à la mobilité vers l'EPI

Les services RH des collectivités d'origine sont en charge de répondre à l'ensemble des interrogations qui se poseraient.

Les agents seront individuellement destinataires d'un dossier comprenant l'ensemble des éléments les concernant (fiche de poste, dispositif d'accompagnement au transfert, temps de travail, régime indemnitaire, guide d'accueil de l'EPI). Ce dossier doit comporter l'ensemble des informations permettant une comparaison significative des conditions d'emploi entre la collectivité d'origine et l'EPI 78-92.

Un délai de réflexion de un mois sera accordé à chaque agent sur le choix de la mobilité ou du reclassement et sur le choix du cadre statutaire de cette mobilité.

Article 3 : Formes de la mobilité vers l'EPI

Article 3.a: Situation administrative des fonctionnaires

Les agents titulaires, s'ils le souhaitent, pourront continuer à exercer leurs fonctions au sein du nouveau service interdépartemental. Ainsi, avec accord du fonctionnaire, deux modalités sont proposées:

- La mutation :

La mutation permet à un fonctionnaire d'occuper un nouvel emploi relevant du même grade et du même cadre d'emplois, auprès d'un nouvel employeur. La mutation se caractérise par une continuité dans la carrière de l'agent et n'a aucune incidence sur l'échelon et l'ancienneté de l'agent qui sont repris sans changement dans le nouvel emploi.

L'agent demande sa mutation à sa collectivité d'origine par écrit recommandé avec accusé de réception. L'EPI 78-92 dresse un arrêté de nomination par voie de mutation constatant la situation (motifs du transfert de compétence et du personnel, et continuité de la situation administrative de l'agent au regard de la mutation). La collectivité d'origine prend un arrêté de radiation et transfère le dossier individuel de l'agent à la collectivité d'accueil. Dans la pratique, le dossier de l'agent sera transmis à la DRH du département des Hauts-de-Seine qui gère les ressources humaines de l'EPI.

- La mise à disposition :

La mise à disposition permet au fonctionnaire de rester en position d'activité au sein de sa collectivité d'origine et d'occuper un emploi au sein de la collectivité d'accueil.

La mise à disposition peut être prononcée pour une période maximale de trois années après avis préalable de la CAP. Elle peut être renouvelée par période n'excédant pas trois années après avis de la CAP. A l'issue de la période des 3 ans, si la mise à disposition est amenée à se poursuivre, l'EPI 78-92 doit proposer au fonctionnaire, lorsqu'existe un cadre d'emplois de niveau comparable en son sein, une mutation, un détachement. Cette possibilité ne peut cependant être envisagée que si l'agent exerce en totalité son service au sein de l'EPI 78-92.

Il peut être mis fin de manière anticipée à la mise à disposition à la demande:

- de l'autorité territoriale d'origine,
- de l'EPI 78-92,
- du fonctionnaire mis à disposition.

Le préavis appliqué dans ce cas est de deux mois.

En cas de faute disciplinaire, l'agent peut être remis à disposition de sa collectivité d'origine après accord entre les employeurs.

Lorsque cesse la mise à disposition, le fonctionnaire doit être réintégré dans l'emploi qu'il occupait dans son service d'origine; à défaut, il doit être affecté dans un emploi correspondant à son grade après avis de la commission administrative paritaire.

L'autorité territoriale d'origine prend un arrêté de mise à disposition.

- L'agent stagiaire

Les agents stagiaires ne peuvent bénéficier de mutation ou de mise à disposition.

Dès lors, les agents stagiaires poursuivront leur période de stage dans leur département d'origine (stage initial et période de prorogation de stage le cas échéant). Ils bénéficieront d'une lettre de missions leur permettant de poursuivre leurs fonctions au sein de leur service d'affectation. Une fois leur titularisation prononcée, ils seront mis disposition ou mutés au sein de l'EPI dans les conditions précisées au 3-a du présent document.

Article 3.b: Situation administrative des agents contractuels

Les agents contractuels ne sont pas concernés par la mutation.

Seuls les agents contractuels de droit public employés en contrat à durée indéterminée (CDI) peuvent être mis à disposition ou opter pour un recrutement direct avec un nouveau CDI de droit public auprès de l'EPI 78-92. Il s'agit d'un nouveau CDI sans période d'essai et reprenant les clauses substantielles du contrat précédent.

En conséquence, les agents contractuels employés pour une durée déterminée (CDD) se voient proposer par l'EPI 78-92 un recrutement direct avec un contrat reprenant les clauses substantielles de leur contrat. A ce titre, l'EPI 78-92 ira au-delà des obligations réglementaires et proposera un contrat d'une durée au moins équivalente à la durée du contrat initial sauf demande particulière de l'agent qui souhaiterait une durée inférieure. Au terme de six années de contrat conclus dans l'exercice des mêmes fonctions, quand bien même celles-ci ont débuté auprès du département d'origine, l'EPI 78-92 devra obligatoirement proposer un CDI aux agents en cas de nouveau renouvellement de contrat.

Les services accomplis par les agents contractuels au sein du département d'origine sont assimilés à des services accomplis au sein de l'Etablissement public d'accueil (ouverture des droits à congés notamment de maladie, à formation, à temps partiel, à un compte épargne temps, au calcul d'une éventuelle indemnité de licenciement).

Article 3.c: Situations administratives particulières

- Le détachement illimité

Le fonctionnaire détaché pour une durée illimitée (agent de la DDE ou de l'Education nationale), dont l'emploi d'origine n'est plus vacant est maintenu dans les effectifs de la collectivité ou l'établissement d'origine. L'agent peut demander que le détachement illimité perdure à l'EPI 78-92. L'agent est assisté dans ses démarches par le département d'origine: un courrier officiel des deux Présidents des départements sera adressé aux administrations concernées.

- La disponibilité, le congé parental, l'indisponibilité physique

Le fonctionnaire en disponibilité de droit ou d'office pour une durée inférieure à six mois, en congé parental, en congé de maladie, en congé pour un accident ou à une maladie imputable au service, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption au moment du transfert, se verra proposer une mutation ou une mise à disposition.

Pour les situations de disponibilité de droit ou d'office dont la durée est supérieure à six mois ou de disponibilité pour convenances personnelles, les fonctionnaires ne font pas l'objet d'une proposition de mobilité et sont maintenus dans les effectifs de la collectivité d'origine.

Article 3.d : Le refus

- Pour les agents titulaires

En cas de refus de rejoindre l'EPI 78-92, les règles liées à la perte d'emploi s'appliquent. La collectivité d'origine proposera un reclassement sur poste vacant de grade et filière équivalents au sein de ses services. Dans l'hypothèse où le reclassement échoue après trois propositions de poste, le fonctionnaire sera maintenu en surnombre sur les effectifs de la collectivité pendant un an. Quoi qu'il en soit la Direction des Ressources Humaines du département d'origine accompagnera l'agent dans sa recherche de poste, qu'il soit interne ou externe à la collectivité.

- Pour les agents contractuels

En cas de refus de rejoindre l'EPI, le département d'origine examinera les possibilités de reclassement sur un poste permanent au sein de ses services et à minima sur la durée du contrat restant à courir. La Direction des Ressources Humaines du département d'origine accompagnera l'agent individuellement dans la recherche d'un poste, qu'il soit interne ou externe à la collectivité.

Dans le cas où aucun reclassement n'est possible ou accepté par l'agent, le contrat prend fin de plein droit. Le Département applique alors les dispositions de droit public relatives aux agents licenciés.

Article 4 : Reprise en cas de dissolution de l'EPI

En cas de dissolution de l'EPI, les agents mis à disposition seront réintégrés dans leur collectivité d'origine à la date de la dissolution.

Les agents fonctionnaires ou contractuels, issus des départements des Yvelines et des Hauts de Seine et recrutés directement par l'EPI se verront proposer un nouveau contrat ou une mutation dans leur département d'origine.

TITRE 2 – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL A L'EPI 78-92

Tous les agents rejoignant l'EPI, quelle que soit la position statutaire choisie, se voient appliquer les dispositions d'organisation et du temps de travail de l'EPI 78-92 fixées dans son règlement du temps de travail.

Article 1^{er} : Dispositions transitoires

A titre transitoire et jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours, les agents qui en feront la demande continueront à pouvoir bénéficier des modalités de temps de travail appliquées avant le transfert des missions vers l'EPI 78-92.

Article 2: Le temps de travail

Tout agent se voyant proposer une nouvelle mission impliquant une évolution de ses conditions de travail se verra communiquer ces évolutions avant la date d'acceptation ou de refus du transfert de ses missions à l'EPI 78-92.

Article 2.a : Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont effectuées à la demande du supérieur hiérarchique en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Leur nombre est limité à 25 heures par mois.

Pour les agents mis à disposition, les heures supplémentaires seront compensées selon les modalités en vigueur au sein du département d'origine, au choix de l'agent en récupération ou en rémunération.

Pour les agents contractuels ou recrutés directement par l'EPI, les heures supplémentaires seront compensées selon les modalités définies par l'EPI au choix de l'agent en récupération ou en rémunération.

Pour les agents à temps plein, le taux de l'heure supplémentaire est majoré en fonction du moment de réalisation de l'heure (jour, nuit, dimanche et jour férié).

Pour les agents à temps partiel, les heures supplémentaires sont indemnisées sans majoration. Leur nombre maximum est proratisé à la même quotité que celle de leur temps partiel.

Pour les agents à temps non complet, il s'agit d'heures complémentaires puis d'heures supplémentaires si elles ont été effectuées au-delà de la durée légale de travail.

Article 2.b : Les astreintes

Les astreintes peuvent être organisées dans le cadre du maintien de la continuité de service et seront rémunérées selon les textes en vigueur. Ces dispositions seront fixées dans un ou plusieurs avenants au règlement du temps de travail de l'EPI 78-92. Leur communication sera faite aux agents avant qu'ils aient à se prononcer sur leur choix de mobilité ou non au sein de l'EPI 78-92. Les astreintes seront prioritairement basées sur le volontariat mais pourront être étendues à tous les agents afin d'assurer la continuité du service.

Article 2.c : Le temps partiel

C'est la collectivité d'origine qui continue à gérer le temps de travail des agents mis à disposition, titulaires ou contractuels en CDI : temps partiel thérapeutique, le temps partiel de droit. Concernant le temps partiel sur autorisation l'avis de l'EPI 78-92 sera requis. Les agents bénéficiant d'un temps partiel de droit ou thérapeutique à la date du transfert en conservent le bénéfice jusqu'à la date de renouvellement de celui-ci.

Les agents titulaires mutés ou en CDI intégrés directement doivent établir une nouvelle demande à l'EPI 78-92 s'ils souhaitent maintenir leur temps partiel. En cas de temps partiel thérapeutique ou de droit, la nouvelle autorité s'assure que les conditions d'octroi sont toujours remplies. En cas de temps partiel sur autorisation, la demande est accordée en fonction des nécessités du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

Néanmoins, les agents conservent leur aménagement individuel du temps de travail sur autorisation jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours. Au-delà de cette période, la demande est accordée en fonction des nécessités du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

Article 2.d : Modalités de travail

L'EPI 78-92 mènera une expérimentation en matière de télétravail. Durant le premier trimestre 2017, de nouvelles modalités de travail seront progressivement mises en œuvre pour le personnel ayant opté pour le transfert à l'EPI 78-92 et notamment :

- mise en place du télétravail pour les missions y ouvrant droit : l'EPI s'engage à mener une expérimentation à compter du 1^{er} trimestre 2017 afin de répondre aux problématiques d'efficacité du service public et de meilleure adéquation entre vie professionnelle et vie personnelle. Ce dispositif basé sur le volontariat et précisera le principe de réversibilité ;
- mise en place d'espaces de co-working afin de faciliter les modalités de déplacement des agents fortement impactés par le changement de résidence administrative ;
- tous les outils innovants facilitant le travail à distance seront favorisés.

Un bilan de ces nouvelles modalités de travail sera effectué au cours de la première année de mise en œuvre afin de permettre tous ajustements nécessaires et envisager le renouvellement.

Article 3 : Le droit à congés et absences

Les droits à congés et absences sont détaillés dans le règlement du temps de travail de l'EPI 78-92.

Article 3.a : Les congés dans le cas d'une mutation ou intégration directe

Dans le cas d'une mutation ou intégration directe, le reliquat de congés annuels est conservé et peut être soldé à l'EPI 78-92. La collectivité d'origine et l'agent peuvent également s'entendre pour que l'agent soldé une partie de ses congés avant sa mutation ou s'engage à déposer sur son compte épargne temps, les congés acquis au Département d'origine.

Les droits à congés maladie ne sont pas impactés par la mutation. Pour leur décompte, l'EPI 78-92 tient compte de jours de maladie obtenus au Département. Cela concerne les congés de maladie ordinaire, de longue maladie et de longue durée.

Concernant les accidents de service et les maladies professionnelles, la collectivité d'origine, qui employait l'agent au moment de l'accident de service ou de la maladie professionnelle, reste responsable des conséquences financières : prise en charge des honoraires médicaux et frais exposés ainsi que remboursement des traitements versés par la collectivité qui l'emploie. C'est cette dernière qui établit la reconnaissance d'imputabilité.

Article 3.b : Les congés dans le cas d'une mise à disposition

Dans le cas d'une mise à disposition, les décisions prises en matière de congés annuels sont prises par l'EPI 78-92 en application de son règlement du temps de travail de l'EPI. En pratique, le Département d'origine établit un décompte des jours pris et du reliquat afin d'informer l'EPI des droits à congés restant sur l'année en cours.

La collectivité d'origine prend les décisions relatives à tous les congés, autres que congés annuels et notamment les congés de maladie ordinaire et congés pour accident de service ou maladie professionnelle et au congé de présence parentale.

Article 3.c : Le CET

Dans le cas d'une mutation ou intégration directe, le CET de l'agent est transféré à l'EPI 78-92 qui en assure la gestion. Les jours épargnés peuvent être utilisés à l'EPI 78-92.

Dans le cas d'une mise à disposition, le CET est conservé à la collectivité d'origine.

Néanmoins les jours épargnés pourront être utilisés au sein de l'EPI 78-92.

TITRE 3 – CARRIERE ET FORMATION

Article 1^{er} : Le déroulement de carrière

Article 1.a : La carrière et évaluation

La mutation n'a aucune incidence pour l'agent sur son grade, son échelon et son ancienneté. L'agent conserve le maintien de son indice personnel acquis lors de sa nomination stagiaire auprès de sa collectivité d'origine, conformément au principe d'unicité de carrière. C'est l'EPI qui gère le déroulement de carrière de l'agent (évaluation, avancement d'échelon, avancement de grade, promotion interne). La DRH du département des Hauts-de-Seine devient l'interlocuteur de l'agent.

Dans le cas d'une mise à disposition, l'avancement d'échelon, de grade, la promotion interne sont pilotés par le département d'origine. Un rapport sur la manière de servir du fonctionnaire est réalisé, après entretien individuel, par son supérieur hiérarchique au sein de l'organisme d'accueil ou par le responsable sous l'autorité directe duquel il est placé. Il est transmis à l'agent, qui peut y apporter ses observations, et à la collectivité d'origine. Les interlocuteurs de l'agent demeurent les référents des départements d'origine.

Article 1.b : Le pouvoir disciplinaire

Il est exercé par l'EPI 78-92 dans le cas d'une mutation.

Dans le cas d'une mise à disposition c'est le département d'origine, qui peut être saisi par l'EPI 78-92, qui instruira la procédure disciplinaire.

Article 2 : La formation

L'EPI 78-92 et les deux départements d'origine s'engagent à mettre en place les dispositifs de formation des agents selon les besoins identifiés.

TITRE 4 – MOBILITE ET RECRUTEMENT A L'EPI 78-92

Article 1^{er} : Avis de vacance de poste

Pour tous les postes créés au sein de l'EPI 78-92, une publicité au sein des Conseils Départementaux des Yvelines et des Hauts-de-Seine sera prioritairement effectuée de façon à favoriser une mobilité entre ces collectivités.

Les avis de vacances feront l'objet dans le même temps d'une publicité au sein des services de l'EPI.

Article 2 : Mobilité interne des agents de l'EPI 78-92

Une politique de mobilité interne est favorisée pour développer les compétences des agents dans le cadre d'un parcours professionnel construit et permettre à la collectivité de disposer de collaborateurs motivés.

Dans ce cadre, tous les agents de l'EPI 78-92 peuvent postuler sur les postes ouverts au recrutement correspondant à leur grade de référence ou à un grade équivalent au sein des deux départements selon les mêmes modalités que les agents départementaux.

Article 3 : Procédure de recrutement

Une procédure de recrutement est formalisée et publiée au sein de l'EPI 78-92. Elle associe les encadrants, les DRH des deux départements, et le cas échéant les élus en charge de délégations au sein de l'EPI 78-92.

TITRE 5 – REGIME INDEMNITAIRE

Article 1^{er} : Principes généraux

Les agents ayant opté pour la mise à disposition à l'EPI conservent le régime indemnitaire qui leur est applicable au sein du département conformément à leur grade et leurs fonctions.

Les agents recrutés par l'EPI bénéficient du régime indemnitaire de l'EPI ou conservent s'ils y ont intérêt le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi qu'à titre individuel les avantages acquis en application de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984.

TITRE 6 – SANTE ET TRAVAIL

Article 1^{er} : Principes généraux

Conformément aux obligations légales, l'EPI 78-92 se dotera d'un CHSCT et des moyens humains et matériels nécessaires au développement de mesures de prévention en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Un plan de prévention des risques professionnels et un document unique seront élaborés par unité de travail.

Article 2 : La médecine professionnelle

Lors d'un recrutement par voie de mutation ou d'une demande de titularisation, une visite médicale auprès d'un médecin agréé afin de « vérifier l'aptitude à l'exercice d'un emploi public correspondant aux fonctions postulées » est obligatoire. Le médecin agréé est également chargé de la mission de contrôle des arrêts maladie si l'EPI 78-92 lui en fait la demande.

Les agents mis à disposition bénéficient de la médecine préventive de leur administration d'origine.

Les agents mutés ou recrutés directement bénéficient de la médecine préventive et du psychologue du travail du département des Hauts-de-Seine.

Les agents bénéficient d'un examen médical périodique au minimum tous les 2 ans.

Article 3 : Travail et handicap

Comme toutes les administrations et organismes publics, l'EPI 78-92 est concerné par l'obligation légale d'emploi des personnes porteuses d'un handicap (bénéficiaires de la reconnaissance de travailleur handicapé, victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle, agents en reclassement) à hauteur de 6% de ses effectifs, hors agents mis à disposition qui restent comptabilisés dans leur collectivité d'origine. Tous les postes vacants seront ouverts aux personnes en situation de handicap, avec comme seuls critères les compétences et la motivation.

Article 4 : La protection fonctionnelle

Au même titre que tout agent public, la protection fonctionnelle est mise en œuvre par l'EPI 78-92 pour les agents mutés ou recrutés directement et par le département d'origine pour les agents mis à disposition.

TITRE 7 – PRESTATIONS SOCIALES

Article 1^{er} : Action sociale réglementaire

L'EPI 78-92 adhère au CNAS.

Les agents mis à disposition ont le choix de conserver les dispositifs d'action sociale de leur collectivité d'origine ou de bénéficier des prestations du CNAS.

Une participation de l'employeur au financement des CESU de 20 % financés par l'adhésion au CNAS est mise en œuvre. Elle permet aux agents de financer des services à la personne à moindre coût dans le domaine de l'enfance, de la dépendance et de l'habitat. L'EPI 78-92 proposera aux agents ayant opté pour les dispositifs d'actions sociales de l'EPI, un abondement de la participation employeur au financement des CESU. Cette mesure vise à compenser l'impact lié au transfert et à mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

Article 2 : Participation à la restauration

L'EPI 78-92 participe à hauteur de 60 % à la prise en charge de titre restaurant d'une valeur faciale de 7,50 €.

Les agents effectuant une mutation à l'EPI 78-92 ou recrutés directement peuvent prétendre, s'ils en remplissent les conditions, à des titres restaurant.

Les agents mis à disposition peuvent choisir de bénéficier des prestations de l'EPI 78-92 ou de conserver le bénéfice des prestations sociales offertes par leur département d'origine (aucun panachage n'étant possible).

Concernant la restauration collective, les agents qui, sur leur lieu de travail, peuvent bénéficier d'une restauration collective sont exclus du bénéfice des tickets restaurant.

Article 3 : Protection sociale

Une participation de l'employeur, EPI 78-92 sera mise en œuvre sur les risques santé et prévoyance.

TITRE 8 – DISPOSITIONS D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Préalablement à tout choix de transfert les parties concernées doivent être clairement informées du lieu de travail à venir.

Les titres de transports de la région Ile de France seront remboursés à hauteur de 50% par l'employeur.

Dès lors que l'agent utilise son véhicule personnel pour ses déplacements professionnels, des indemnités kilométriques seront remboursées selon la réglementation en vigueur, sur présentation d'un ordre de mission et d'un état détaillé.

La prime de mobilité telle que définie par la loi n°2014-58 du 28 janvier 2014 sera versée aux agents dès lors qu'ils remplissent les conditions y ouvrant droit. Celle-ci sera versée en une fois au cours du 1^{er} trimestre qui suit le transfert de compétence.

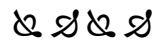
Les conditions de versement sont les suivantes : allongement de la distance aller-retour entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail de plus de 20km.

Pour les agents ayant recours aux autoroutes A86 ou A14, la collectivité d'origine prendra en charge les abonnements des badges télépéage mis à disposition dans chaque véhicule de service. Un dispositif de contrôle de l'utilisation des badges sera mis en place.

TITRE 9 – REPRESENTATION SYNDICALE

En application de la réglementation, il sera procédé à l'élection des représentants du personnel, dès lors que les effectifs de l'EPI 78-92 dépasseront 50 agents, soit en 2018. Dans l'attente, l'EPI 78-92 est rattaché aux CT, CHSCT et CAP du CIG Grande Couronne.

A été constituée une intersyndicale des représentants du personnel des deux départements. Les collectivités d'origine s'engagent à maintenir le dialogue social dans l'attente de l'élection des représentants du personnel. Dans l'attente des élections professionnelles, la représentation syndicale sera maintenue à travers des groupes de travail associant les syndicats siégeant au comité technique des deux départements.



Le Président du Conseil Départemental
des Hauts-de-Seine

Patrick DEVEDJIAN

Le Président du Conseil Départemental
des Yvelines

Pierre BEDIER