



Communauté d'agglomération
Roissy Pays de France
6 bis, avenue Charles de Gaulle
95700 Roissy-en-France
01 34 29 03 06
roissypaysdefrance.fr

DIRECTION : Relations humaines et de l'évolution managériale

Date 10/12/2024

AFFAIRE SUIVIE PAR

GILLOT Glawdys, DRH

PROTOCOLE D'ACCORD POUR L'AMELIORATION DU POUVOIR D'ACHAT ET DE L'ACTION SOCIALE DES AGENTS DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION ROISSY PAYS DE FRANCE

Table des matières

1	Préambule	3
2	Textes de Référence	4
3	Mesures visant à l'amélioration du pouvoir d'achat des agents	5
3.1	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)	5
3.2	Forfait mobilités durables (FMD)	5
3.3	Forfait télétravail	6
3.4	Instauration de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat	6
4	Mesures en lien avec l'action sociale	7
4.1	Participation protection sociale complémentaire	7
4.2	Participation Titre restaurant	7
4.3	Recours à un prestataire d'action sociale	8
5	Durée de l'accord	9

1 PREAMBULE

La Communauté d'Agglomération Roissy Pays de France souhaite mettre en place des mesures concrètes pour améliorer le pouvoir d'achat de ses agents et améliorer le bien-être au travail notamment à travers l'action sociale.

Fruit d'un travail de négociation entre les partenaires sociaux et l'exécutif de la collectivité, ce protocole vise à définir les modalités d'application de ces mesures, en conformité avec les textes réglementaires régissant la fonction publique territoriale.

Ces mesures répondent aux objectifs suivants :

- Soutenir financièrement les agents de la communauté.
- Réduire les écarts de revenus, notamment entre les hommes et les femmes.
- Améliorer le bien-être et la satisfaction des agents.

Ces mesures peuvent se regrouper en deux grands domaines :

- Les mesures visant à l'amélioration du pouvoir d'achat des agents

Elles permettent la revalorisation des salaires par le biais de primes ou d'allocation. Ce sont des mesures de revalorisation salariale directe.

- Les mesures en lien avec l'action sociale

L'action sociale en faveur des personnels constitue un élément important de la gestion des ressources humaines. Elle est destinée à accompagner et à aider les agents aux différentes étapes de leur vie professionnelle. Elle contribue à leur bien-être personnel et permet d'améliorer leurs conditions de vie, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles. Ces mesures constituent un moyen indirect de revaloriser le pouvoir d'achat des agents.

2 TEXTES DE REFERENCE

Code général des collectivités territoriales

Code général de la fonction publique

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique

Décret n° 95-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation

Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires territoriaux

Décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Décret n°2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le 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

Décret n°2010-676 du 21 juin 2010 modifié instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail ;

Décret n°2022-1557 du 13 décembre 2022 modifiant le décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale ;

Décret n° 2024-558 du 18 juin 2024 modifiant le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale

Arrêté du 13 décembre 2022 modifiant l'arrêté du 9 mai 2020 pris pour l'application du décret n°2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'Etat

Décret n°2016-151 du 11 février 2016 modifié relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

Décret n°2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

Décret n°2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats,

Arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n°2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail

Accord cadre du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique

Décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 relatif à la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents de la fonction publique territoriale

Décret n°2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement

Accord collectif national portant réforme de la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux – 11 juillet 2023

Code général des impôts – article 81-19°

Code du travail – articles L.3262-1 et suivants et R.3262-1 et suivants

Article 19 de l'ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967 modifiée relative à l'aménagement des conditions du travail en ce qui concerne le régime des conventions collectives, le travail des jeunes et les titres-restaurant

Décret n° 2014-294 du 6 mars 2014 modifié relatif aux conditions d'émission et de validité et à l'utilisation des titres-restaurant.

Code de la commande publique et notamment ses articles L. 2123-1.2° et R. 2123-1.3°

Ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 modifiée relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique

Décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 modifié relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents

3 MESURES VISANT A L'AMELIORATION DU POUVOIR D'ACHAT DES AGENTS

3.1 Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Le RIFSEEP a été mis en place au sein de la collectivité à partir du 1^{er} juillet 2018 et mis à jour au fur et à mesure des évolutions réglementaires.

Après 5 ans de mise en œuvre, les organisations syndicales et l'administration sont entrées en négociation pour réévaluer, dans la limite des plafonds de l'Etat, le montant annuel de l'IFSE et du CIA de l'ensemble des filières et cadres d'emploi bénéficiant de ce régime indemnitaire.

Ainsi, après avis du CST (16 novembre 2023) et délibérations du conseil communautaire (DB 23.274 et DB 23.340 portant modifications du RIFSEEP), les dispositions suivantes ont été adoptées :

- A compter du 1^{er} décembre 2023, un CIA à hauteur maximale de 15% de l'enveloppe annuelle IFSE pour tous les groupes de fonction et toutes catégories dans la limite des plafonds de l'Etat (ce taux était auparavant fixé à 10% maximum de l'enveloppe annuelle IFSE).
- A compter du 1^{er} janvier 2024, une augmentation de l'IFSE annuelle pour tous les groupes de fonction et pour toutes les filières selon les modalités suivantes :
 - 20% pour les groupes de fonction de catégorie A
 - 25% pour les groupes de fonction de catégorie B
 - 20% pour les groupes de fonction de catégorie C

La suppression de la part IFSE Expérience professionnelle à cette même date.

3.2 Forfait mobilités durables (FMD)

Le « forfait mobilités durables » a pour objectif d'encourager les travailleurs à recourir davantage aux modes de transport durables pour la réalisation des trajets domicile-travail.

En pratique, il consiste à rembourser tout ou partie des frais engagés par un agent au titre des déplacements réalisés entre sa résidence habituelle et son lieu de travail.

Le versement du FMD est ouvert aux agents qui utilisent un vélo ou un engin de déplacement personnel motorisé (trottinette par exemple), un service d'autopartage ou pratiquent le covoiturage. Le forfait est versé à partir de 30 jours d'utilisation dans l'année, la somme augmentant en fonction du nombre de jours d'utilisation, jusqu'à 300 euros au-delà de 100 jours par an, tel que détaillé ci-après :

- 100 € lorsque l'utilisation du moyen de transport éligible est comprise entre 30 et 59 jours
- 200 € lorsque l'utilisation du moyen de transport éligible est comprise entre 60 et 99 jours
- 300 € lorsque l'utilisation du moyen de transport éligible est d'au moins 100 jours.

Dans les fonctions publiques de l'État et hospitalière, la mise en place de ce forfait est obligatoire. Dans la fonction publique territoriale (FPT), libre administration oblige, elle est facultative, au libre choix des collectivités.

Le versement du FMD n'est pas ouvert aux agents bénéficiant d'un logement de fonction sur leur lieu de travail, aux agents bénéficiant d'un véhicule de fonction, aux agents transportés gratuitement par leur employeur.

La communauté d'agglomération Roissy Pays de France par délibération du conseil communautaire n° DB22.304 du 15 décembre 2022 a instauré le versement du FMD à compter du 1^{er} janvier 2023 (avec un versement aux agents bénéficiaires, une fois par an).

Les montants alloués dans le cadre de ce FMD seront modifiés selon les évolutions législatives.

3.3 Forfait télétravail

Par délibération du conseil communautaire n°21.248 du 29 novembre 2021, le télétravail a été mis en place au sein des services de la communauté d'agglomération, à compter du 1^{er} janvier 2022.

Les agents qui télétravaillent peuvent bénéficier d'une indemnité permettant notamment de compenser les frais supplémentaires occasionnés pour l'agent (dépenses en énergies, etc.) sous la forme d'une allocation forfaitaire dénommée « forfait télétravail ».

Ce forfait peut être également versé aux agents en télétravail dans des tiers lieux sous réserve que ces derniers n'offrent pas un service de restauration collective financé par l'employeur.

Le montant journalier du « forfait télétravail » ainsi que son plafond annuel sont fixés par arrêté conjoint des ministres chargés de la fonction publique et du budget.

L'arrêté 23 novembre 2022 modifiant l'arrêté du 26 août 2021 fixe ainsi le montant du « forfait télétravail » à 2,88 € par journée de télétravail effectuée, dans la limite de 253,44 € par an.

Le forfait télétravail est versé selon une périodicité trimestrielle.

Après avis du Comité Social Territorial du 09/02/2023 et délibération du conseil communautaire (DB.23.013 du 9 février 2023), le forfait télétravail est instauré au sein de la collectivité dans les modalités prévues par les textes réglementaires.

3.4 Instauration de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Dans le contexte d'inflation l'Etat a annoncé différentes mesures pour le pouvoir d'achat des agents des différents versants de la fonction publique.

Ainsi, une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle est instaurée dans la fonction publique territoriale par le décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 et est soumise à la décision de chaque exécutif local après avis du CST.

Cette prime exceptionnelle en faveur des agents publics de Roissy Pays de France agglomération a été instaurée selon les modalités suivantes :

- Les agents publics pouvant en bénéficier doivent :
 - Être nommés ou recrutés par la collectivité à une date antérieure au 1er janvier 2023 et rémunérés jusqu'au 30 juin 2023 ;
 - Avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 € au titre de la période du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023 ;
- Sont exclus du bénéfice de la prime :
 - Les agents publics éligibles à la prime portant mesure d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat (GIPA) soit 88 agents ;
 - Les élèves et étudiants en formation en milieu professionnel ou en stage, soit 4 personnes.

Le montant de la prime peut être modulé en fonction de la rémunération brute selon le barème suivant :

Rémunération brute perçue au titre de la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023

Rémunération brute perçue au titre de la période du 1 ^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023	Montant de la prime de pouvoir d'achat
Inférieure ou égale à 23 700€	800 €
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	700 €
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	600 €
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	500 €
Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	400 €
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	350 €
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	300 €

Il est précisé que le montant de la prime est réduit à proportion de la quotité de travail et de la durée d'emploi sur la période de référence du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

Après avis du CST du 7 décembre 2023 et délibération du conseil communautaire n°DB23.344 du 21 décembre 2023, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est instaurée pour les agents de la communauté d'agglomération dans les modalités prévues par le décret. Elle a été versée en une fois et au plus tard au 31 janvier 2024.

4 MESURES EN LIEN AVEC L'ACTION SOCIALE

4.1 Participation protection sociale complémentaire

La mise en place de la participation au risque santé pour les agents ayant souscrits une complémentaire santé labellisée a été instaurée par délibération en décembre 2018. Ce montant de 40 € maximum n'a pas été réévalué depuis son instauration.

Dans le contexte économique actuel, les organisations syndicales et l'exécutif de l'EPCI ont convenu d'augmenter de 20 € le montant de la participation versée mensuellement par la collectivité.

Après avis du CST du 11 mai 2023 et délibération du conseil communautaire n° DB.23.123, la participation mensuelle est fixée de 60 €, à compter du 1^{er} juin 2023.

4.2 Participation Titre restaurant

Par délibération n°18.103 du 28 juin 2018, le conseil communautaire a approuvé le dispositif relatif aux titres restaurant pour le personnel intercommunal, dispositif qui constituait l'une des premières étapes de l'harmonisation des avantages sociaux au bénéfice des agents de la CARPF.

La délibération citée ci-dessus précisait que la valeur des titres restaurant était fixée à 8 € et financée en partie par la collectivité (60%) et en partie par l'agent (40%).

Compte tenu de l'évolution de la situation économique et notamment de l'inflation, la valeur faciale des titres restaurants a été réévaluée une première fois, à 9,50 €, selon les mêmes modalités de financement (60/40), par délibération du conseil communautaire n°22.123 du 23 juin 2022 (effet 1^{er} septembre 2022).

Afin de continuer à aider le personnel intercommunal à faire face à la dégradation de son pouvoir d'achat, il a été proposé par les organisations syndicales de revoir cette valeur faciale.

Ainsi, après avis du CST du 7 décembre 2023 et délibération du conseil communautaire n°DB23.343 du 23 décembre 2023, la valeur du titre restaurant a été fixée à 11,52 €, à compter du 1^{er} janvier 2024.

Par ticket restaurant la répartition de son financement s'établit comme suit :

- 6,91 € pris en charge par la collectivité (60% de la valeur faciale du titre),
- 4,61 € pris en charge par l'agent (40% de la valeur faciale du titre).

Cette répartition permet à la collectivité d'être exonérée des cotisations de sécurité sociale, la contribution patronale au financement des titres restaurant devant être comprise entre 50 et 60% de la valeur du titre.

4.3 Recours à un prestataire d'action sociale

L'action sociale vise à améliorer les conditions des agents et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

A ce jour, l'association Concordance délivre des prestations d'action sociale à hauteur de 388 € par agents via une convention d'objectifs et de moyens.

Dans la continuité des discussions engagées avec les élus et les partenaires sociaux, la collectivité souhaite poursuivre ses mesures afin de préserver **l'action sociale des agents**.

Elle souhaite diversifier l'offre des prestations en complément de celles proposées par l'amicale du personnel Concordance dont les orientations souhaitées par l'agglomération sont les suivantes :

- Favoriser le sentiment d'appartenance à l'Agglomération,
- Conforter le pouvoir d'achat des agents,
- Développer une communication ciblée et concrète, thématique et de proximité,
- Développer un pilotage et une gouvernance optimisés de l'activité de l'association.

Cette orientation permettra de porter le budget d'action sociale à hauteur de 607 € par agent.

L'amélioration des conditions morales et matérielles des agents et de leurs familles s'avèrent essentielles dans la politique des ressources humaines. L'objectif étant d'optimiser l'accès aux prestations des agents.

Le recours à un prestataire permet de mettre à disposition de l'Agglomération une équipe professionnelle, polyvalente et expérimentée, à même de répondre dans les meilleurs délais aux différentes demandes des agents.

L'offre du prestataire est axée sur 5 thèmes :

- La famille
- Le budget, les prêts et le secours
- Les loisirs et la culture
- Vacances
- Tickets CESU, chèques vacances ...

Un correspondant de la Direction des Relations Humaines assurera le suivi et le pilotage de l'activité de l'organisme de prestations retenu. Cette organisation, **en partenariat avec les Organisations Syndicales Représentatives**, permettra :

- D'améliorer l'accompagnement social et culturel en faveur des agents de l'Agglomération.
- D'apporter des réponses dans les meilleurs délais au regard des situations individuelles.
- D'améliorer la communication sur les services et les offres de prestations d'action sociale.
- D'avoir une visibilité complète sur le nombre de bénéficiaires, le taux de retour, les prestations perçues par les Agents (anonymisées).

Le recours à un organisme d'action sociale étant soumis aux règles de la commande publique, une consultation a été lancée en juillet 2024 suite à la décision du bureau communautaire n°DS 24.060 du 20 juin 2024 autorisant préalablement la signature du contrat pour l'achat de prestations d'action sociale et culturelle. Le contrat a été notifié le 31 juillet 2024 à l'association PLURELYA, pour une mise en place en septembre 2024.

Le contrat arrivera à échéance le 31 décembre 2027.

5 DUREE DE L'ACCORD

Cet accord est conclu pour une durée d'un an, reconductible tacitement à compter de son entrée en vigueur fixée au 1^{er} juin 2024.

Il pourra être révisé, notamment au vu de l'évolution de la réglementation ou à la demande de l'autorité territoriale ou des organisations syndicales.

Fait à Roissy, le 19 décembre 2024

Pour la Communauté d'Agglomération Roissy Pays de France :



Le Président,
Pascal DOLL



Pour le Président et par délégation,
La 10^e vice-présidente,

Adeline ROLDAO MARTINS

Pour les organisations syndicales représentatives au sein de la CA Roissy Pays de France :

Pour le Syndicat FO
Roissy Pays de France

Joseph BELORGANE

P.O.

Pour le Syndicat CGT
Roissy Pays de France

Djamel FARADJI

Pour la CFDT INTERCO 95
Section CARPF

Franck ALEZRA

