

COMITE TECHNIQUE PARITAIRE
CENTRAL
Séance du 28 janvier 2014
COMPTE-RENDU

Etaient présents à l'ouverture de la séance :

Représentants de l'autorité territoriale siégeant en qualité de titulaire :

Madame Catherine DE PARIS,
Madame Dominique REMBOTTE,
Madame Hélène PARRA, arrivée à 8h50, départ à 11h20
Monsieur Sylvain STANESCO,

Représentants de l'autorité territoriale siégeant en qualité de suppléant :

Monsieur Xavier MAIRE, arrivée à 8h45, départ à 10h15
Monsieur Hervé BEHAGUE,
Monsieur Pierre Jean LORENS, départ à 11h50
Madame Christine MULET, départ à 11h

Représentants du personnel siégeant en qualité de titulaire :

Monsieur Benoît GUITTET,
Monsieur Christian POUCHAIN,
Monsieur Xavier DECROCK,
Monsieur Fabrice DEWULF,
Monsieur Jean-Marc PONCHANT,
Madame Dominique MOURAIT,

Représentants du personnel siégeant en qualité de suppléant :

Madame Véronique SZYKULLA,
Monsieur Jérôme FRIMAT,
Monsieur Giuseppe CASTELLO,
Monsieur Jean-Bernard CARLIER,
Monsieur Pascal HOOGSTOEL,

Etaient excusés :

Représentants de l'autorité territoriale :

Madame Christelle FAUCHET,
Madame Nadine LEFEBVRE,
Madame Pascale PAVY,
Madame Virginie DRAPIER,
Madame Elvire PERCHERON,
Madame Sandrine LESTAVEL,
Monsieur Baptiste LE NOCHER,
Monsieur Pascal LARDEUR,

Représentants du personnel:

Madame Nicole SKILLINGS-VAILLANT,
Monsieur Jean-Pierre GARBE,
Monsieur Patrick HEDEVIN,
Monsieur Gérard HERMINET,
Monsieur Joël POULY,

Etait excusé :

Expert proposé par les représentants du personnel :

Monsieur Jérôme BRESSON, Syndicat CGT

Etaient également présents :

Monsieur Georges DE VREESE, Directeur Général Adjoint du Pôle « Ressources humaines, accueil et information »,
Monsieur Guenaël PIRA, Directeur des Ressources Humaines
Monsieur Wilfried LEFEBVRE, Directeur Adjoint en charge des Relations Humaines au Travail,
Madame Carole PELICIER, Responsable du Secteur Relations Sociales,
Madame Isabelle TANCHON, Cadre Administratif « Relations Sociales » DRH,
Madame Alexandra DELANNOY, Gestionnaire « Relations Sociales » DRH
Monsieur Jérôme ADAM, Assistant de la Conseillère Régionale déléguée au Personnel,
Monsieur Julien WEYER, Conseiller Technique auprès du DGS

Experts désignés par l'Administration :

Madame Cécile LOCQUEVILLE, Directrice Générale Adjointe du Pôle « Mer, Transports et Mobilités »,
Monsieur Guy HANNEBIQUE, Directeur Général Adjoint du Pôle « Pôle Aménagement Régional et Dynamiques Territoriales »
Monsieur François XICLUNA, Directeur de la Direction de la Mer, des Ports et du Littoral,
Madame Anne COLLIN, Directrice Adjointe Déléguée au Développement des Ressources Humaines.
Monsieur Francis OLIVE, Directeur Adjoint en charge de la Gestion du Personnel
Madame Nathalie BERSOUX, Chef du Service Protection et Retraite,
Monsieur Yann DERLYN, Chef du Service Développement Social,
Madame Pauline CONSTANTIN, Chargée de mission handicap,
Monsieur Anthony LAMPS, Chef de Service de la Délégation RH Siège et Ports,
Madame Sylvie PILAREK, Déléguée Ressources Humaines,
Madame Marie-Lise DRUON, Déléguée Ressources Humaines,
Madame Véra ZAPPALA, Déléguée Ressources Humaines

Sous la Présidence de Madame Catherine DE PARIS,

Monsieur Wilfried LEFEBVRE procède à l'appel. Le quorum est atteint.
Madame Dominique REMBOTTE est désignée comme secrétaire de la séance et
Madame Dominique MOURAIT, secrétaire adjoint.

1. Adoption du procès verbal de la séance du 19 décembre 2013

L'adoption du procès-verbal est soumise au vote (à main levée).
Monsieur Wilfried LEFEBVRE proclame les résultats du vote.

Résultat des votes :

VOTE	Autorité Territoriale	CFDT	CGT	UNSA
POUR	-6-	-3-	-4-	--
CONTRE	--	--	--	-1-
ABSTENTION	--	--	--	--
NE PREND PAS PART AU VOTE	--	--	--	--

Nombre de membres ayant voix délibérante : 14

Avis favorable

Explications de vote :

L'UNSA : vote contre car elle souhaite que le procès verbal contienne l'ensemble des interventions c'est-à-dire une fusion du procès verbal et du compte-rendu.

2 - Rapports pour avis

- Pôle « Ressources Humaines, Accueil et Information » et Pôle « Mer, Transports et Mobilités »
 - *Transformations de postes : création, suppression et changement de catégories d'emploi*

Présentation par Monsieur François XICLUNA, Directeur de la Direction de la Mer, des Ports et du Littoral,

M.XICLUNA précise que ce rapport vient réparer une erreur matérielle intervenue dans le rapport présenté lors du CTP Central du 19 novembre. Dans cette optique un organigramme rectificatif de la Direction Déléguée d'exploitation du Port de Boulogne a été remis. Ce dernier précise que 4 postes de charpentiers de quai sont affectés au sein de la Régie Charpente Bois du Service Maintenance du Patrimoine Portuaire.

M.XICLUNA ajoute qu'il soumet à l'avis du CTP la transformation d'un poste vacant d'Assistant de gestion de l'Unité Moyens Généraux (du Service Administration Générale et Finances) en poste de Chargé de mission expert au sein de la Direction Déléguée à la Mer et au Littoral.

M.DECROCK (CGT) souhaite s'assurer que le poste d'assistant de gestion était bien vacant.

M.XICLUNA lui confirme précisant que ce poste est devenu vacant suite à un départ en retraite.

Mme MOURAIT (UNSA) se fait la porte parole d'un militant UNSA des Ports. Elle considère que La Direction déléguée à la Mer travaille d'abord pour le développement durable aussi elle ne conçoit pas que l'on puisse augmenter les effectifs de cette entité au détriment de l'Unité Moyens Généraux.

M.GUITTET (CFDT) souhaite intervenir sur les niveaux de responsabilité dans les Ports.

Mme la Présidente propose que cette question soit évoquée lors de la présentation du dossier relatif à la cotation des emplois.

L'adoption du dossier est soumise au vote (à main levée).
Wilfried LEFEBVRE proclame les résultats du vote.

Résultat des votes :

VOTE	Autorité Territoriale	CFDT	CGT	UNSA
POUR	-8-	-3-	--	--
CONTRE	--	--	--	-1-
ABSTENTION	--	--	-4-	--
NE PREND PAS PART AU VOTE	--	--	--	--

Nombre de membres ayant voix délibérante : 16

Avis favorable

Explications de vote :

L'UNSA vote contre : La Direction déléguée à la Mer travaille d'abord pour le développement durable aussi l'UNSA ne conçoit pas que l'on puisse augmenter les effectifs de cette entité au détriment d'une autre Unité qui en perdrait, en l'occurrence l'Unité des Moyens Généraux

- Direction Générale des Services
 - *Transfert de l'autorité de gestion des fonds européens de l'Etat vers la Région*

Présentation par Monsieur Guy HANNEBIQUE, DGA du Pôle « Pôle Aménagement Régional et Dynamiques Territoriales »

Monsieur HANNEBIQUE présente le contexte de ce transfert. Il revient ensuite sur le transfert de personnel de l'Etat vers la Région. Il poursuit sur la question du financement des personnels dédiés à la gestion des fonds européens en insistant sur les crédits d'assistance technique qui devraient contribuer à financer ces dépenses. Il cite les Directions en charge de la gestion des fonds européens et évoque le pilotage envisagé pour cette question. Il précise à cet effet que le pilotage sera assuré par l'équipe de Direction Générale sous l'autorité de Monsieur le Directeur Général des services.

Il revient ensuite sur la question du contrôle des fonds européens qui sera assuré à plusieurs niveaux.

Il conclut son propos en évoquant l'accompagnement RH des agents concernés par le pilotage des fonds européens : formation et accompagnement des réorganisations.

M.FRIMAT (CFDT) estime qu'il s'agit d'un dossier complexe y compris pour les Directions disposant d'une expérience en la matière.

Il considère que les apports en formation sont urgents et fondamentaux.

Il propose une modification en page 6 du rapport.

Dans la phrase : « les consultants RH du service organisation et GPEC pourraient ainsi être mobilisés en binômes avec les consultants de la DAQUA_SI », il demande de remplacer « pourraient ainsi être » par « seront ».

Mme la Présidente accède à cette demande.

Il poursuit son intervention en demandant comment la Région envisage d'intégrer les nouveaux personnels. Il s'interroge également sur leur lieu d'exercice. La collectivité envisage t'elle la construction d'une nouvelle lame questionne t'il.

Mme la Présidente précise que concernant la question de l'intégration des personnels de l'Etat, une réunion est prévue avec eux en Février.

M.DECROCK (CGT) s'inquiète du rôle de chaque entité dans ce nouveau paysage. Il s'interroge également sur la formation qui sera prodiguée aux chargés de mission thématiques du fait de la déconcentration de l'instruction qui amène à coupler l'instruction et le contrôle de premier niveau. Il aimerait également disposer de davantage d'informations sur le calendrier.

Il questionne ensuite l'administration sur les modalités d'articulation des directions supports (DGF, DAJC, DACP) sur le sujet ainsi que sur les fonctions de contrôle. Il constate qu'il y a deux logiques : une logique métier verticale et une liée à la strate horizontale. Il sollicite une vision partagée sur le rôle de l'autorité de gestion afin de reconnaître la plus-value de chacun sur le dispositif ; il poursuit en souhaitant des

cycles de réunions propres aux logiques métier. Il demande également le réexamen de la fiche emploi de gestionnaire, emploi à revaloriser en catégorie A.

Il en profite, par ailleurs, pour rappeler l'opposition forte de la CGT à la philosophie même de la cotation des emplois même s'il reconnaît la nécessité de paramétrer les besoins de l'institution et de valoriser les activités.

Il poursuit en s'interrogeant sur la composition des équipes : Directeur Adjoint, Cadre administratif et financier, gestionnaire administratif et financier. A cet égard, il constate qu'à la DAE, aucun poste de cadre administratif n'est identifié. Il constate que des renforts sont à envisager.

Il termine en demandant quelles sont les directions « chef de file ».

Mme MOURAIT (UNSA) précise en préambule qu'elle souhaite que son intervention soit reprise en commentaire de vote. Elle constate que beaucoup de questions sont posées par les partenaires sociaux. Elle souhaite une coconstruction dans les directions avec les agents concernés. Elle indique qu'au regard de l'impossibilité de connaître avec précision les incidences en terme de ressources humaines et d'organisation, l'UNSA se voit contrainte de s'abstenir. Elle ajoute qu'il faudra tenir compte des responsabilités exercées par les agents des Services Administratifs et Financiers dans les fiches de postes ainsi que de la charge de travail supplémentaire que génère ce transfert. Elle conclut en précisant que l'UNSA sera vigilante afin que les agents concernés puissent bénéficier d'un accompagnement de la DRH et d'une formation adéquate.

M.DECROCK (CGT) demande une nouvelle fois la parole afin de compléter son propos liminaire. Il évoque la question du logiciel Synergie (ex-Presage). Il aimerait que l'on s'appuie sur l'expérience des agents en la matière. Il considère qu'un référent AQUA_SI pourrait animer des ateliers concernant l'expérience sur la migration.

Mme la Présidente demande à M.DE VREESE d'apporter des réponses sur le plan RH. Pour le reste des questions, la parole sera donnée à M.HANNEBIQUE.

M.DE VREESE insiste sur l'importance de ce dossier aux enjeux majeurs. Il rappelle que la collectivité dispose d'une forte expertise en matière de gestion des fonds européens puisqu'elle est déjà autorité de gestion sur les fonds interreg.

Il lui est apparu opportun de présenter ce dossier en CTP Central afin de faire état des grandes lignes de ce dossier. Il ajoute que l'avis du CTP est sollicité même si rien n'est pour l'instant consolidé en matière d'organisation.

Il considère, par ailleurs, que la co-construction est essentielle sur ce dossier.

Il évoque succinctement les crédits d'assistance technique qui atteignent 25 millions d'euros en précisant qu'il ne sait pas encore quelle proportion sera consacrée aux ressources humaines : 20 ? 22 ? 17 ?

Il précise qu'une rencontre est prévue avec le SGAR.

Il ajoute que les organigrammes des directions impactées par ce transfert seront présentés au CTP HCE du mois de mai et que le Directeur Général des Services incarne la fonction d'autorité de gestion dans les services.

Il rappelle que le dispositif de formation sur le sujet est identifié et qu'il constitue un point fort du plan de formation de l'année. Un travail avec le CNFPT sera initié.

Il précise que la prise de compétences sur les programmes opérationnels est en 2014 mais que les choses seront effectives au second semestre 2014.

Madame la Présidente retient plus particulièrement 2 mots dans l'intervention de M.DE VREESE : co-construction et échanges. Elle rappelle son attachement à ces valeurs. C'est pourquoi, d'ailleurs, elle n'envisage pas de présenter une position précise ce jour.

M.HANNEBIQUE ajoute que la démarche s'enclenche ce jour mais qu'officiellement, il faut attendre la publication du décret. Il précise que le délai de signature de la convention avec l'Etat est de 2 mois. La Région ne deviendra autorité de gestion qu'à la date de la signature de cette convention.

Il répète qu'il s'agit d'un transfert progressif sur 3 ans : 2014, 2015, 2016.

70 à 75 ETP seront mobilisés sur cette question : 30 provenant de l'Etat, 15 à 20 déjà présents et 25 à 30 à identifier.

Il précise que les postes évoqués sont principalement des postes de gestionnaire mais il identifie un impact sur les missions de Chargés de mission instructeurs.

Il rappelle que la collectivité et notamment les 3 directions de son pôle (dont la Direction Europe bien évidemment) ainsi que la Direction du Contrôle des Fonds européens sont expérimentées en matière gestion de fonds européens. Il ajoute que la collectivité dispose d'une expérience plus large que la plupart des autres collectivités. Il rassure également M.DECROCK (CGT) sur l'association des Directions supports (DAJC, DACP) avec qui la discussion est en cours. Bref, il insiste sur la nécessité de capitaliser sur les expériences et compétences.

Il attire l'attention des membres sur le fait que les modalités politiques ne sont pas encore arrêtées. Ainsi, il est possible de déléguer la gestion au Président même si une information sera présentée en Commission Permanente ou Séance plénière.

Il insiste sur le fait que la Direction Europe viendra en appui du DGS sur ce dossier.

Les Directions « chef de file » pourront être différentes selon les axes et programmes opérationnels.

De la même manière, la Direction de la Mer, des Ports et du Littoral interviendra également si la Région est finalement autorité de gestion sur le FEAMP.

Il termine son propos en indiquant que le calendrier et la procédure sont un peu différents sur le FEADER.

M.FRIMAT (CFDT) réagit en insistant sur l'importance du FEADER pour la Région Nord-Pas de calais.

M.HANNEBIQUE ajoute que la dotation en fonds européens implique des objectifs de performance à atteindre.

Mme la Présidente se réjouit de la qualité des débats et rappelle que le dossier sera évoqué à nouveau au CTP HCE du mois de Mai. Elle passe ensuite la parole à M.STANESCO.

M.STANESCO s'attarde sur ces 70 postes consacrés aux fonds européens alors que l'exécutif a subi une attaque en règle sur le personnel en séance plénière. Il précise que ces adaptations doivent encore donner lieu à discussion et être validées en

séance plénière. Il présente une demande des organisations syndicales sur les locaux d'accueil de ces agents. A ce sujet, il rappelle qu'il n'est pas envisageable de construire de nouveaux bâtiments sous peine de devoir licencier des agents.

M.FRIMAT (CFDT) demande qu'on ne lui fasse pas de procès d'intention.

Madame la Présidente en profite pour revenir sur la MIE et son objectif initial : prouver que la collectivité employait trop d'agents, trop souvent absents et trop payés...or le soufflet est vite retombé.

En ce qui concerne ce dossier des fonds européens, il convient, selon elle, de poursuivre le travail entre nous jusqu'en Mai avant de présenter les éléments en séance plénière de Juillet. Elle ajoute qu'il n'y aura ni nouvelle construction ni licenciement. Elle rappelle à ce propos que ce sont non pas 75 embauches mais une trentaine au maximum qui sont évoquées.

M.STANESCO intervient à nouveau sur la question des locaux d'accueil pour les agents transférés. Il considère que cet aspect doit être évoqué dans le cadre des négociations avec l'Etat car le transfert est source d'économie pour l'Etat, y compris au niveau immobilier.

Mme DE PARIS précise, en réponse, que la collectivité pourra compter sur la pugnacité de M.DE VREESE dans les négociations avec l'Etat sur les modalités de compensation. Elle ajoute que construire un bâtiment est long et coûteux et qu'une nouvelle construction n'est pas d'actualité surtout au regard du calendrier des programmes opérationnels.

Mme REMBOTTE rebondit sur le sujet en évoquant l'éventuelle influence des locaux et de la proximité géographique sur la mise en œuvre de la transversalité. Elle souhaiterait que cette dimension soit étudiée.

Mme la Présidente considère que cette remarque doit être retenue.

M.FRIMAT (CFDT) estime que le débat sur la gestion des fonds européens ne peut pas être déconnecté de la question de la cotation des emplois.

L'adoption du dossier est soumise au vote (à main levée).

Wilfried LEFEBVRE proclame les résultats du vote.

Résultat des votes :

VOTE	Autorité Territoriale	CFDT	CGT	UNSA
POUR	-8-	--	--	--
CONTRE	--	--	--	--
ABSTENTION	--	-3-	-4-	-1-
NE PREND PAS PART AU VOTE	--	--	--	--

Nombre de membres ayant voix délibérante : 16

Explications de vote :

La CFDT s'abstient : Elle précise que voter pour serait prématuré. Elle constate un dialogue initié en 2014 au niveau de la hiérarchie mais pas au niveau des agents. Elle demande également de profiter de l'opportunité du transfert de responsabilité pour réexaminer les niveaux de responsabilité.

La CFDT prend acte que le nombre des agents qui seront transférés, leur affectation et les impacts sur les organigrammes des directions seront évoquée en CTP HCE de mai.

Voter pour serait cautionner le niveau peut être pas « stratosphérique » mais pour le moins « atmosphérique » auquel se sont passées ces réflexions.

Voter contre pénaliserait les agents.

Notre vote est donc une abstention constructive.

La CGT s'abstient : Le transfert de l'autorité de gestion des fonds européens de l'Etat vers la Région est un enjeu majeur pour la collectivité. A ce titre, il faut tout mettre en œuvre pour bénéficier, en la matière, du retour d'expérience des agents concernés par cette question, quelle que soit leur rôle dans l'organisation (catégorie C, B et A).

Toutes les ressources de la collectivité doivent être mobilisées :

- sur le paramétrage des postes qui ont et auront à traiter des fonds européens : réexamen des fiches de postes impactées, avec reconfiguration des postes le cas échéant ;
- en termes de formation, eu égard à la complexité du nouveau programme opérationnel 2014 – 2020,
- concernant l'apport d'expertise des directions supports (DAJC, DACP, DGF, ...),
- et sur les outils informatiques (SYNERGIE, ...) et les procédures à mettre en place pour sécuriser l'Institution dans cette nouvelle phase de son existence.

L'UNSA s'abstient: Vu l'impossibilité actuellement de connaître avec précision les incidences en terme de ressources humaines et d'organisation. Il faudra tenir compte des responsabilités exercées par les agents des Services Administratifs et Financiers dans les fiches de postes ainsi que de la charge de travail supplémentaire que génère ce transfert. L'UNSA sera vigilante afin que les agents concernés puissent bénéficier d'un accompagnement de la DRH et d'une formation adéquate.

- Pôle « Ressources Humaines, Accueil et Information »
 - *Convention FIPHFP 2014-2017*

Présentation par Monsieur Yann DERLYN, Chef du Service Développement Social et Madame Pauline CONSTANTIN, chargée de Mission Handicap,

M.PIRA rappelle en préambule que la Région a fait le choix de conventionner avec le Fonds d'insertion pour les personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) sur la période 2010/2013, ce qui a notamment permis de dépasser

l'obligation réglementaire en matière de taux d'emploi des travailleurs handicapés. Ainsi ce taux atteint désormais 9,52% (chiffre Bilan social 2012).

La nouvelle convention couvrant la période 2014/2017 recense un certain nombre de projets visant à accompagner la prise en compte du handicap. L'objectif majeur consistant à maintenir les agents dans l'emploi.

La convention représente un outil particulièrement intéressant quand on atteint le taux d'emploi légal en effet, elle permet de bénéficier d'une avance pour enclencher un certain nombre d'actions.

M.PIRA insiste par ailleurs sur le volontarisme institutionnel et politique en matière de handicap. Il termine en précisant qu'après avis du CTP, la convention sera présentée en Comité local du FIPHFP et en Commission Permanente.

Mme la Présidente est fière de pouvoir afficher un taux d'emploi de 9,52% d'autant plus que la collectivité n'a pas choisi de faire du chiffre mais aussi d'accompagner ces agents. Elle souhaite que les travailleurs handicapés puissent pleinement s'exprimer dans leur travail.

M.DERLYN annonce ensuite les 6 axes de la convention non sans avoir rappelé la continuité entre cette convention et la précédente. Il passe ensuite la parole à Mme CONSTANTIN afin qu'elle puisse décliner ces axes, leurs objectifs et une fiche action par axe.

Avant de laisser les partenaires sociaux intervenir, Mme la Présidente passe la parole à M.LEFEBVRE qui tient à remercier les 2 intervenants pour la qualité du travail réalisé. Il souligne l'investissement dont ont fait preuve ces 2 agents afin d'atteindre l'objectif de mise en place de cette nouvelle convention.

M.DEWULF (CGT) souligne l'excellence de ce travail qui permet d'avoir une vision globale de la thématique au niveau de l'institution. Il constate que la collectivité va bien au-delà de l'obligation réglementaire en matière de taux d'emploi et qu'elle surpasse bon nombre de collectivités. Il s'inquiète néanmoins de la proportion de travailleurs handicapés dans les EPLE notamment sur les métiers d'entretien et de restauration particulièrement pénibles. Cela crée une surcharge de travail pour les collègues et peut avoir un impact sur le regard porté sur les agents TH. Il demande donc une compensation en postes sur ces emplois pour conserver un regard positif. A tout le moins, il suggère qu'une étude soit menée sur le sujet car la présence de 25 à 30% de travailleurs handicapés dans certains établissements a tendance à générer de l'absentéisme. La concentration de travailleurs handicapés ou d'agents avec des restrictions médicales dans certains établissements engendre selon lui de grosses difficultés de fonctionnement. Il insiste également sur le nécessaire accompagnement des agents en situation de handicap.

Mme la Présidente fait part de son accord sur la question de l'accompagnement. En revanche, elle rappelle qu'un travailleur handicapé ne présente pas nécessairement de restrictions médicales.

Elle ajoute que l'axe 4 de la convention « faire évoluer les mentalités par la sensibilisation » va permettre d'affiner notre regard.

Mme MOURAIT (UNSA) remercie l'équipe pour ce rapport très complet. L'évolution du taux d'emploi (de 3 % en 2010 à 9,5% aujourd'hui souligne t'elle) lui semble très satisfaisante d'autant qu'elle évite désormais à la collectivité d'avoir à payer une compensation. Elle émet néanmoins un bémol (page 68 du rapport) en rappelant que les personnels reconnus travailleurs handicapés pourraient bénéficier d'une intégration directe dans la collectivité sans nécessité de passage d'un examen professionnel. Elle considère que cette procédure interne est discriminatoire.

Mme la Présidente demande le retrait de la locution « notamment par l'intermédiaire d'un dispositif d'examen professionnel sur les emplois des lycées » de la fiche action.

M.DECROCK (CGT) considère que la Région est effectivement exemplaire en matière de handicap. Néanmoins, il regrette de ne pas pouvoir disposer d'une présentation du taux d'emploi par Pôle et Direction.

Il ajoute que la Région doit veiller à ouvrir ses portes à tous les handicaps, en effet il existe une grande diversité de handicaps et tous ne sont pas traités à la même enseigne.

Il propose enfin quelques ajustements dans le rapport aux pages 74 (utilisation du terme « poursuivre » plutôt que « construire ») et 72 (supprimer la locution « en particulier au sein de la DRH »).

Il sollicite également la mise en place de formation en langue des signes française.

Mme la Présidente donne son accord pour ces deux modifications.

Mme SZYKULLA souhaite à son tour remercier les services pour le travail effectué.

Mme la Présidente se réjouit du taux d'emploi supérieur à la moyenne mais elle souligne avant tout que c'est le dispositif d'accompagnement mis en place qui rend la collectivité exemplaire.

L'adoption du dossier est soumise au vote (à main levée).

Wilfried LEFEBVRE proclame les résultats du vote.

Résultat des votes :

VOTE	Autorité Territoriale	CFDT	CGT	UNSA
POUR	-7-	-3-	-4-	-1-
CONTRE	--	--	--	--
ABSTENTION	--	--	--	--
NE PREND PAS PART AU VOTE	--	--	--	--

Nombre de membres ayant voix délibérante : 15

Avis favorable à l'unanimité

- Pôle « Ressources Humaines, Accueil et Information »
 - *Modalités de participation employeur en matière de prévoyance des travailleurs handicapés*

Présentation par Monsieur Guenaël PIRA, Directeur des Ressources Humaines et Monsieur Yann DERLYN, Chef du Service Développement Social,

M.PIRA débute son intervention en précisant que le supplément accordé aux agents en situation de handicap permet d'atteindre une prise en charge à 100% de la cotisation prévoyance des agents concernés.

Il rappelle à cet égard que le cadre juridique a évolué. Il convient désormais de délibérer sur un forfait et non sur un pourcentage de prise en charge. Il renvoie vers la grille présentée dans le rapport.

Il ajoute 2 éléments importants :

- La participation employeur sera désormais versée mensuellement et non plus annuellement,

- La participation employeur ne peut dépasser le montant de la cotisation, d'où un nécessaire écrêtement de la participation pour certains agents. (à cet égard, l'addition des forfaits santé et prévoyance se fait également dans la limite de la cotisation pour les offres couplées).

Il précise également que ce dispositif est repris dans une fiche action de la convention avec le FIPHFP.

M.DE VREESE se réjouit que l'on ait pérennisé cette prise en charge à 100%. Il considère même avoir franchi une étape supplémentaire ce qui correspond à une volonté forte de l'exécutif. Il précise que la mensualisation débutera en avril.

Mme la Présidente en profite pour rappeler que ce dossier est porté par la majorité et en particulier par le Président et elle-même depuis de nombreux mois. Certes l'opposition est intervenue en séance sur le sujet mais il ne faut pas oublier le volontarisme de l'exécutif en la matière.

M.DEWULF (CGT) se réjouit que désormais tous les TH, quelle que soit leur communauté, soient traités de la même manière. Il est satisfait d'entendre que le versement de la participation employeur se fera désormais mensuellement. Il considère donc que ce dossier est excellent. Il félicite les forces de progrès pour cette avancée sociale.

Mme la Présidente remercie M.DEWULF (CGT) mais elle indique que rien n'aurait pu se faire sans l'appui des partenaires sociaux. A ses yeux, c'est le dialogue social qui a permis cette avancée au résultat positif.

Mme MOURAIT (UNSA) est satisfaite d'avoir obtenu une réponse positive à son intervention (lors du CTP du 19 novembre) sur la mensualisation du versement de la participation employeur. Elle regrette simplement que cette décision intervienne fin janvier.

Mme la Présidente prend note de cette remarque. Elle tient également à insister sur le fait que tout le monde n'a pas encore souscrit un contrat de prévoyance. Elle rappelle que cela est envisageable en cours d'année. Elle propose qu'un courrier de rappel soit adressé aux agents.

L'adoption du dossier est soumise au vote (à main levée).
Wilfried LEFEBVRE proclame les résultats du vote.

Résultat des votes :

VOTE	Autorité Territoriale	CFDT	CGT	UNSA
POUR	-7-	-3-	-4-	-1-
CONTRE	--	--	--	--
ABSTENTION	--	--	--	--
NE PREND PAS PART AU VOTE	--	--	--	--

Nombre de membres ayant voix délibérante : 15

Avis favorable à l'unanimité

Explications de vote :

L'UNSA vote pour : elle est satisfaite d'obtenir une réponse positive à sa demande lors du CTP Central du 19 novembre 2013. A savoir, la prise en charge totale par l'Institution de la cotisation « prévoyance » avec un versement mensuel pour la majorité des agents en situation de handicap.

- Pôle « Ressources Humaines, Accueil et Information »
 - *Protection sociale complémentaire*

Présentation par Madame Nathalie BERSOUX, Chef du Service Protection et Retraite,

Mme BERSOUX présente le rapport à l'aide d'un diaporama articulé en 4 parties :

- contexte,
- évaluation du dispositif,
- recours à une assistance à maîtrise d'ouvrage,
- calendrier prévisionnel.

En ce qui concerne l'évaluation du dispositif, Mme BERSOUX indique qu'il convient de noter que le chiffre de 2463 agents des lycées identifiés comme bénéficiaire d'une couverture santé et prévoyance labellisée ou non (principalement auprès de la MGEN ou Complémenter) est très proche de celui de l'ancien dispositif (2485 agents adhérents à la MGEN).

Elle ajoute que le taux de couverture en santé atteint 61.7% à la date du 10/01/2014. Il convient de le comparer au taux de couverture de l'ancien dispositif qui s'élevait à 71.6%. Sur les 3483 agents identifiés comme adhérent à une couverture santé, elle précise que 61.06% le sont sur une offre labellisée.

D'autre part, le taux de couverture en prévoyance atteint 60.6% à la date du 10/01/2014. Il convient de le comparer au taux de couverture de l'ancien dispositif qui s'élevait à 82.4%. Sur les 3421 agents identifiés comme adhérent à une couverture prévoyance, elle indique que 60.36% le sont sur une offre labellisée.

Elle conclut son propos en précisant que ces deux taux sont susceptibles d'évoluer à la hausse compte tenu que les services de la Direction des Ressources Humaines continuent de recevoir des attestations d'adhésion et attendent les fichiers informatiques des nouvelles mutuelles.

Au sujet de l'AMO, Mme BERSOUX précise qu'elle jouera un rôle d'accompagnement sur 3 champs :

- la réalisation du bilan du dispositif mis en place en 2014,
- La rédaction du cahier des charges de l'appel à concurrence,
- Le choix à effectuer à compter du 1er janvier 2015 (confirmation de la labellisation ou passage à une convention de participation en santé ou prévoyance).

M.GUITTET (CFDT) estime que le document reprend les débats et conclusions du CTP du 19 décembre. A ce titre, cela le satisfait. Néanmoins, il souhaite apporter quelques commentaires.

Ainsi, il constate avec bonheur que le bilan n'est que provisoire car en l'état il ne le satisfait pas. Par exemple, seule la moitié des agents disposant initialement d'une prévoyance ont pour le moment souscrit un nouveau contrat. Même si un certain nombre d'agents n'ont pas reçu leur attestation, le delta reste important.

Il estime que les agents ont quand même été désorientés. De ce fait, ils n'ont pas opté pour une prévoyance.

Il considère que pour tenir le calendrier présenté, les travaux de l'AMO ne devront prendre qu'un mois. Comment cette période va-t-elle être optimisée ? Il espère que le cahier des charges est en cours d'élaboration car le délai va être court.

Mme MOURAIT (UNSA) rappelle que l'UNSA souhaite une prise en charge totale de la protection sociale complémentaire des agents. En matière de prévoyance, elle réaffirme sa volonté de conclure une convention de participation. Selon, elle il est plus facile de négocier quand on représente un « potentiel client » de 6000 agents. Elle avoue être plus méfiante quant à la passation d'une convention de participation sur le volet santé. En effet, les agents vont souhaiter adhérer à la mutuelle de leur choix et avoir des prestations différentes selon leurs attentes (elle se base sur un sondage réalisé par l'UNSA auprès des agents). Elle souhaite une augmentation de la participation santé pour l'année 2014.

Elle cite l'exemple du CNFPT qui a choisi la convention de participation en matière de prévoyance. Le coût mensuel pour l'agent s'élève à 0,23%. Le CNFPT a, par ailleurs, doublé son budget sur le sujet.

M.DECROCK (CGT) rappelle que l'objectif identifié est de tendre vers une prise en charge à 50% en prévoyance, hors capital décès. Il tient à alerter sur les conditions strictes et limitatives du capital décès statutaire. Ainsi, par exemple, si l'agent est célibataire et sans enfant, ses obsèques seront à la charge de ses parents. De la même manière, les parents ne toucheront le capital décès que s'ils sont à la charge

de leur enfant fonctionnaire. Il estime que ne pas prendre en compte le capital décès est une erreur. Il invite la collectivité à réfléchir sur ce point. Il considère qu'il faudrait intégrer cette dimension dans la participation employeur.

Il fait part de ses interrogations quant à la durée incompressible de la convention de participation. C'est cet obstacle qui le gêne dans le fait de souscrire une convention de participation. Si cet obstacle saute, comme on peut le penser, la réflexion change. Il affirme enfin vouloir être associé à la rédaction du cahier des charges.

Mme la Présidente confirme qu'il y aura des échanges sur le cahier des charges afin d'aboutir rapidement.

Mme BERSOUX précise qu'on attend encore beaucoup d'attestations sur la prévoyance. Elle évoque notamment les offres promotionnelles qui permettent de bénéficier de mois gratuits et retardent l'enregistrement de l'agent.

En ce qui concerne le calendrier, elle indique s'être rapprochée du Département du Nord afin de comparer le timing. Elle rappelle que la publication de l'offre demande 45 jours soit une publication prévue lors de la 2^{ème} quinzaine de mars.

Mme la Présidente insiste sur le caractère provisoire du bilan. Il est difficile à l'heure actuelle d'avoir une vision claire.

M.DECROCK revient sur la question du capital décès.

M.DE VREESE précise que cette question sera intégrée dans le cahier des charges.

L'adoption du dossier est soumise au vote (à main levée).

Wilfried LEFEBVRE proclame les résultats du vote.

Résultat des votes :

VOTE	Autorité Territoriale	CFDT	CGT	UNSA
POUR	-6-	-3-	-4-	-1-
CONTRE	--	--	--	--
ABSTENTION	--	--	--	--
NE PREND PAS PART AU VOTE	--	--	--	--

Nombre de membres ayant voix délibérante : 14

Avis favorable à l'unanimité

Explications de vote :

L'UNSA vote pour : par rapport au lancement d'un appel à concurrence relatif à l'étude de la mise en place d'une convention de participation en 2015 sur les risques santé-prévoyance. Cet avis ne préjuge en rien de la position que l'UNSA prendra au terme de l'étude notamment pour le risque santé. Elle précise qu'elle souhaite être associée au cahier des charges pour l'appel à concurrence

La CFDT vote pour : Ce qui est proposé correspond à ce qui a été voté en CTP du 19 novembre dernier par la CFDT, repris par la délibération adoptée en séance plénière de décembre 2013 :

- dans l'hypothèse d'une convention de participation, l'ensemble des agents doivent connaître avant l'été le choix des contrats Santé et/ou Prévoyance retenus par l'employeur afin de disposer du temps nécessaire pour choisir leur option : rester sur leur contrat signé en 2014 ou opter pour ces nouveaux contrats « collectifs »,
- avoir recours au plus vite à une AMO (consultant) pour effectuer le bilan de 2014, élaborer un cahier des charges pour l'appel d'offre et sélectionner les offres suite à cet appel à projet,
- constitution d'un groupe de travail interne qui s'engage, sans attendre l'AMO, sur l'écriture du cahier des charges en s'appuyant sur ceux déjà élaborés par les 2 conseils généraux et d'autres collectivités,
- solliciter dès maintenant les caisses de retraite sur la situation des retraités (état des lieux indispensable pour le cahier des charges).

Ces choix nécessitent de retenir 3 passages en séance plénière :

- décembre 2013 : délibération sur la procédure avec une AMO,
- hiver 2014 : décision de lancement de l'appel d'offre convention de participation 2015
- juin/juillet 2014 : choix du ou des prestataires en santé et/ou en prévoyance pour 2015 ou maintien de la labellisation si les résultats des appels d'offres étaient infructueux ou non satisfaisants.

La CGT intervient sur la question du capital décès statutaire et la nécessité d'inclure ce risque dans le cahier des charges.

- Pôle « Ressources Humaines, Accueil et Information »
 - *Cotation des emplois – Phase 1 du dispositif*

Présentation par Madame Anne COLLIN, Directrice Adjointe Déléguée au Développement des Ressources Humaines,

Mme COLLIN indique que la cotation des emplois, présentée lors du Comité technique paritaire Central du 1^{er} juillet 2013, a vocation à améliorer le système actuel des niveaux de responsabilités en lui substituant une méthode de classification des emplois objective et fondée sur des critères transversaux : la connaissance requise/l'expérience équivalente, la technicité, les responsabilités exercées et le champ des relations de travail.

Le calendrier présenté en juillet 2013 prévoyait de lancer la cotation des emplois en octobre 2013.

Il s'agit aujourd'hui de présenter l'évolution du calendrier de cotation et de ses modalités de réalisation.

La poursuite du travail de cotation des emplois s'effectuera en effet en 3 grands moments, qui pourront, le cas échéant, se superposer :

- L'actualisation de fiches emplois existantes, notamment au Siège, de sorte que celles-ci puissent refléter au plus près la réalité des missions et activités exercées par les agents ;
- La cotation des emplois des lycées ;
- La cotation des emplois du Siège et des Ports.

Au sujet de la phase de cotation à proprement parler, Mme COLLIN insiste sur le principe de cotation à l'aveugle qui garantit l'objectivité dans la cotation.

La campagne de cotation des emplois débutera avec les métiers spécifiques des agents des Lycées.

Elle précise que la cotation s'effectuera en 2 temps :

Premier temps de la cotation (cotation par emplois proches en termes d'activités et de positionnement, principalement par familles professionnelles et métiers)

Il sera procédé à une cotation des fiches emplois par des représentants des métiers concernés par les emplois à coter. Les emplois côtés seront sélectionnés en fonction de leur rattachement dans le cadre du référentiel (famille professionnelle et métier).

L'objectif est de réunir 6 groupes de cotation.

Second temps de la cotation (cotation d'emplois choisis de manière aléatoire)

6 nouveaux groupes composés d'agents de la communauté des Lycées seront organisés pour procéder à la seconde phase de la cotation.

Contrairement à la première cotation, les emplois côtés pourront appartenir à toutes les familles professionnelles présentes dans les lycées sans qu'il n'y ait de cohérence dans le choix de ces derniers (cotation des fiches emplois de chef de cuisine, agent polyvalent d'entretien et ouvrier-ère polyvalent-e en maintenance des bâtiments par exemple)

Un bilan de la cotation des emplois sera effectué et présenté aux représentants du personnel dans le cadre d'une réunion bilatérale qui aura lieu entre les 2 temps de la cotation.

L'objet de cette seconde phase est de garantir une cohérence dans la cotation des différents emplois entre eux. Le caractère aléatoire du choix des emplois cotés permet en outre de préserver l'impartialité dans la cotation.

Les 12 groupes de cotation auront lieu entre février et avril 2014. Ils seront réunis en dehors des périodes de vacances scolaires pour permettre aux agents concernés d'avoir un maximum de latitude pour effectuer ce travail de cotation. En fonction de l'avancée des travaux, des groupes pourront être programmés en mai 2014 au besoin.

Les 6 premiers groupes de cotation pourront se dérouler en février et mars 2014. Les 6 derniers groupes de cotation pourront être programmés entre le 1^{er} et le 18 avril 2014.

Une fois les groupes de cotation organisés, il sera procédé à la validation de ces fiches selon les modalités présentées le 1^{er} juillet dernier (étude comparée des cotations par le service « Organisation et GPEC », tenue de la Commission d'étude, organisation d'un groupe de travail avec les partenaires sociaux, tenue du comité de validation).

Les emplois du Siège et des Ports seront côtés dans un second temps. Un prochain rapport sera présenté au CTP pour préciser le calendrier exact de déploiement de la démarche.

M.GUITTET (CFDT) constate que ce qui est présenté ce jour est différent de la version initiale proposée le 1^{er} juillet au vote. Il rappelle son accord sur le projet initial. Il rappelle que les emplois des Ports étaient normalement ciblés. Or, il ne retrouve pas cet aspect dans le rapport. Il est réticent à commencer par les emplois des lycées. Il propose de mener une expérimentation sur toutes les communautés par échantillonnage. Il souhaite un point d'étape sur la démarche en juin compte tenu du calendrier institutionnel.

Mme MOURAIT (UNSA) rappelle la position défavorable de l'UNSA sur ce sujet. Elle soupçonne, en effet, une révision (à terme) du régime indemnitaire en fonction des emplois exercés. Cela entraînerait des différences de traitement entre agents de même grade, ce qu'elle ne peut tolérer.

Elle revient sur l'historique de la mise en œuvre des niveaux de responsabilité rappelant le combat mené par l'UNSA afin d'obtenir l'un des meilleurs régimes indemnitaire de France. Elle constate désormais les dérives des niveaux de responsabilité d'autant plus que l'Administration n'a pas respecté l'engagement de M.ROMAN visant à associer les partenaires sociaux en cas de changement de niveau de responsabilité.

Pour autant la cotation ne lui semble pas bienvenue car elle pressent que l'administration a une idée derrière la tête. Elle demande donc l'abandon du dispositif.

M.DEWULF (CGT) fait part de son incompréhension face à ce projet. Il craint des différences d'appréciation entre métiers : ainsi un emploi d'électricien pourrait peser 100 points et un emploi de peintre 20 points. De ce fait, l'emploi de peintre pourrait être considéré comme inutile. Bref, il ne perçoit pas réellement ce que l'Administration a derrière la tête.

Il s'inquiète également de la communication prévue à l'intention des proviseurs et intendants. Cela signifie t'il que l'autorité fonctionnelle va intervenir sur la cotation ?

Mme la Présidente demande à M.PIRA de répondre d'un point de vue technique. Elle fera ensuite une proposition. Elle tient cependant à rassurer les représentants du personnel. L'exécutif et l'Administration n'ont rien derrière la tête.

M.PIRA insiste sur le socle que constituent les référentiels emplois.

Il ajoute que les niveaux de responsabilité ne s'appliquent pas à l'ensemble des agents et n'existent, pour ainsi dire, qu'au Siège. Cela entraîne des discussions car il n'existe pas d'éléments de traduction entre communautés.

Ainsi dans les EPLE, il n'existe que les fiches emploi et le grade de l'agent.

Or, on peut par exemple considérer que les techniciens du Siège et ceux des EPLE n'exercent pas des missions correspondant au même degré de responsabilité.

La proposition présentée ce jour tient également compte de la temporalité.

Mme la Présidente entend les remarques des représentants du personnel. Elle souhaite notamment prendre en considération la demande de la CFDT visant à mener une expérimentation transversale sur les 3 communautés.

Dans l'attente, elle demande que le système des niveaux de responsabilité perdure tel qu'il est, et ce jusqu'en septembre 2015.

M.GUITTET (CFDT) remercie Mme la Présidente pour la prise en compte de sa remarque. Il partage la position critique manifestée sur les niveaux de responsabilité. Il convient que ce système est à bout de souffle. Il propose qu'une rencontre ait lieu avant l'été pour effectuer un premier bilan de l'expérimentation et étudier une éventuelle poursuite du chantier de cotation des emplois. Il préconise un vote en CTP début juillet.

Il revient sur la question des Ports considérant que l'absence ou l'insuffisance de niveaux de responsabilité dans les Ports cause préjudice aux agents en matière d'avancements de grade. Il cite le cas des éclusiers classés en niveau de responsabilité 1 alors que leurs missions méritent une classification plus élevée.

Il propose de passer les niveaux de responsabilité de la DMPL en CTP Central de mai.

Mme la Présidente entend cette dernière remarque.

Mme REMBOTTE renchérit sur la position de la collectivité. A ses yeux, la tournure des débats prouve que les élus n'avaient rien derrière la tête.

M.DECROCK (CGT) revient sur le contenu du rapport. En ce qui concerne la phase de relecture des fiches emplois, il demande qu'un travail spécifique soit opéré sur la problématique des fonds européens.

Il ajoute au sujet des Ports, qu'il partage le point de vue de la CFDT notamment sur les missions d'éclusier qu'il rebaptise « opérateurs en commande centralisée d'ouvrages portuaires ». Il conclut son propos en évoquant la méthodologie employée. Il était question d'une analyse à la fois verticale et horizontale, or il ne retrouve pas cette dimension.

Mme la Présidente indique que ce n'est pas le débat du jour. Il s'agit aujourd'hui d'évoquer les grandes orientations.

M.DECROCK (CGT) répond dès lors qu'il s'oppose au principe de cotation. Il considère que ce dispositif va aboutir à une individualisation des rémunérations, qu'il rejette. Il s'agit d'un acte fondateur impliquant un régime indemnitaire différencié.

M.DEWULF (CGT) précise qu'il a écouté avec attention Monsieur le Directeur des Ressources Humaines. Il a notamment entendu que les référentiels constituaient un socle. Il rappelle, par ailleurs, que les emplois des lycées ne sont pas ordonnancés en fonction de niveaux de responsabilité et que par conséquent il n'existe pas de régime indemnitaire différencié dans les lycées. Il ne comprend pas pourquoi la cotation interviendrait dans le cadre d'emploi des établissements d'enseignement. Il a retenu également que le processus de cotation n'irait pas trop vite.

Mme MOURAIT (UNSA) insiste une nouvelle fois sur la promesse qui avait été faite à l'époque de l'instauration des niveaux de responsabilité. Toute évolution de niveaux devait être évoquée avec les partenaires sociaux.

M.DE VREESE répond qu'il comprend la position des représentants du personnel. Il confie qu'il a connu, lui aussi, les mêmes alternements. Ce dossier n'est pas nouveau et il considère désormais qu'une étape doit être franchie. Il compare ce projet à celui de l'entretien professionnel.

Il précise qu'il ne connaît pas d'autre système que la cotation pour « peser » les emplois.

Il souhaite obtenir l'adhésion sur ce dispositif et travailler dans la transparence.

La cotation permet selon lui la reconnaissance de l'emploi occupé. Il propose donc de poursuivre le travail engagé.

Il rappelle par ailleurs que dans le cadre d'emplois des techniciens, on trouve des emplois de niveau B-2 et B-3. Il considère dommageable de ne pas vouloir travailler sur les lycées car la distinction B-2 B-3 implique des régimes indemnitaires différents.

Mme la Présidente rappelle que les instances ont pour essence le dialogue. Ainsi, elle propose de reporter l'examen de ce dossier. Néanmoins, elle prend le soin de préciser qu'elle ne l'élimine pas. Elle propose que le dossier soit reporté à Septembre 2015 afin que chacun puisse s'exprimer. Elle précise qu'elle souhaite que chaque communauté soit couverte et que le travail se poursuive lors de rencontres bilatérales.

Elle ajoute que les niveaux de responsabilité des ports devraient être évoqués au CTP Central de Mai.

M.DECROCK (CGT) prend acte du passage des niveaux de responsabilité des Ports en CTP Central de Mai et demande une vigilance quant aux niveaux de responsabilité des emplois liés aux fonds européens.

M.GUITTET (CFDT) demande si l'expérimentation doit attendre septembre 2015.

Mme la Présidente répond que non.

M.GUITTET (CFDT) demande alors si un point d'étape pourra être effectué en juin.

Mme la Présidente est d'accord pour effectuer un point d'étape mais elle ne souhaite pas s'engager sur la date.

M.GUITTET (CFDT) en prend note et demande que dans l'attente de la cotation, on maintienne un filet de sécurité par le biais des niveaux de responsabilité.

Le dossier sur la « Cotation des emplois » étant reporté en septembre 2015, il n'y a pas eu d'expression de vote

3 - Rapport pour information

- Pôle « Ressources Humaines, Accueil et Information »
 - *Fermeture des services dans le cadre des congés exceptionnels*

Présentation par Monsieur Wilfried LEFEBVRE, Directeur Adjoint en charge des Relations Humaines au travail.

Monsieur LEFEBVRE présente le dossier en complément de la note remise aux membres.

Il précise notamment que le Président a donné son accord pour l'octroi de 2 jours de congés exceptionnels en cours d'année à date fixe (le 2 mai et le 10 novembre) auxquels viennent s'ajouter les jours de congés supplémentaires liés aux fêtes de fin d'année.

Sur ce dernier point, il indique que les agents de confession musulmane, israélite ou autres disposent désormais, et c'est une nouveauté, de la possibilité de poser ces 2 jours de fin d'année à une autre période de l'année.

Il rappelle également les particularités liées aux Ports et aux EPLE citées dans la note.

Cette présentation n'a soulevé aucune remarque de la part des partenaires sociaux.

4 Questions inscrites au titre de l'article 25 du décret n° 85-565 du 30 mai 1985 et Questions diverses

Les réponses aux questions inscrites au titre de l'article 25 du décret n° 85-565 du 30 mai 1985 et les questions diverses seront annexées au procès verbal.

La question de la gestion des titres restaurant ayant fait l'objet d'une question de la CGT, majoritaire dans l'instance (couplée à une question diverse de la CFDT),

Madame la Présidente demande à M.PIRA d'évoquer oralement le sujet.

M.PIRA précise les modalités d'application du retrait des titres restaurant en cas de demi-journée d'absence.

M.DECROCK (CGT) réagit en demandant si suite à la mise en place de ce dispositif, les agents auront droit de changer de formule ARTT.

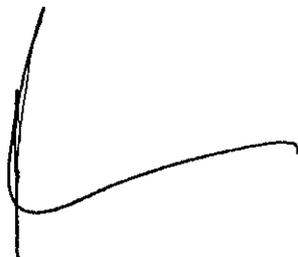
Mme la Présidente lui répond que oui.

Mme MOURAIT (UNSA) regrette pour sa part que cette note ait été publiée sur le CLIC pendant les vacances de Noël. Elle aurait préféré un mail toutes boîtes.

La séance du CTP Central du 28 janvier 2014 est levée à 12 heures 10

Fait à Lille, le 28 janvier 2014

Catherine DE PARIS
Présidente

A handwritten signature in black ink, consisting of a vertical line on the left, a curved line extending to the right, and a horizontal line at the bottom.



**A Mme Catherine DE PARIS
Présidente du CTP Central
Conseillère régionale
délégée au Personnel**

Lille, le 17 janvier 2014

Objet : inscription d'une question à l'ordre du jour du CTP Central du 28 janvier prochain.

Madame la Présidente,

Nous avons l'honneur de vous demander de bien vouloir inscrire à l'ordre du jour du CTP Central du 28 janvier, au titre de l'article 25 du décret du 30 mai 1985 modifié, la question suivante :

- **LA NOTE SUR LES MODES DE GESTION DES TICKETS RESTAURANT**

La note du Pôle Ressources Humaines, Accueil et Information du 20 décembre évoque les dispositions qui seront prises concernant notamment la prise de congés par demi-journées.

La note n'étant pas claire sur certains points et notre demande d'une réunion à ce propos n'ayant fait l'objet d'aucune réponse, nous souhaitons obtenir un certain nombre d'éclaircissements au cours de ce CTP.

Dans l'attente de nous retrouver en séance pour ce CTP Central, nous vous prions d'agréer, Madame la Présidente, l'assurance de notre haute considération.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Pawar Pira', is written over a horizontal line.

Les Elus CGT
du CTP Central



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

**SECTION SYNDICALE
DE LA REGION NORD-PAS DE CALAIS
ET DES ORGANISMES ASSOCIES**

Lille le 23 janvier 2011,

Madame Catherine DE PARIS
Conseillère régionale en charge des
questions du personnel, Présidente du
CTP Central.

Objet : Question pour le CTP Central du 28 janvier,

Madame la Présidente,

Note au sujet de la gestion des titres restaurant :

Suite à la note parue sur le CLIC en fin d'année 2014, nous avons interpellé Monsieur le DGA RHAÏ le 7 janvier dernier « *sur les conséquences de la mise en œuvre des nouvelles modalités de gestion des titres restaurant pour les agents déposant des demi-journées de congés.* »

En effet, « *Le problème vient du cumul de l'application des anciennes modalités (retrait en amont des jours de congés et RTT) et des nouvelles (retrait à chaque demi-journée déposée). En effet, les agents déposant 2 demi-journées se verront retirer 3 titres restaurant au lieu de 2 : 1 à chaque demi-journée posée (soit 2), retraits qui viendront s'ajouter à celui effectué en amont pour la détermination de 18 tickets mensuels. Nous demandons qu'une solution non pénalisante puisse être trouvée pour ces agents.* »

L'administration a répondu favorablement à notre demande en nous précisant qu'une solution était à l'étude.

A l'occasion de ce CTP, nous souhaiterions que celle-ci puisse être explicitée.

Nous vous prions de croire, Madame la Présidente, en l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Pour la CFDT
Benoît GUITTET secrétaire

Comite Technique Paritaire Central

Réunion du 28 Janvier 2014

Réponses aux questions des syndicats

- Questions inscrites au titre de l'article 25 du décret n° 85-565 du 30 mai 1985
- Questions diverses

Questions posées par le syndicat CGT (17/01/2014)

- La note sur les modes de gestion des tickets restaurant

La note du Pôle Ressources Humaines, Accueil et Information du 20 décembre évoque les dispositions qui seront prises concernant notamment la prise de congés par demi-journées.

La note n'étant pas claire sur certains points et notre demande d'une réunion à ce propos n'ayant fait l'objet d'aucune réponse, nous souhaitons obtenir un certain nombre d'éclaircissements au cours de ce CTP.

Questions posées par le syndicat CFDT (23/01/2014)

Suite à la note parue sur le CLIC en fin d'année 2014, nous avons interpellé Monsieur le DGA RHA1 le 7 janvier dernier « sur les conséquences de la mise en œuvre des nouvelles modalités de gestion des titres restaurant pour les agents déposant des demi-journées de congés.»

En effet, « Le problème vient du cumul de l'application des anciennes modalités (retrait en amont des jours de congés et RTT) et des nouvelles (retrait à chaque demi-journée déposée). En effet, les agents déposant 2 demi-journées se verront retirer 3 titres restaurant au lieu de 2 : 1 à chaque demi-journée posée (soit 2), retraits qui viendront s'ajouter à celui effectué en amont pour la détermination de 18 tickets mensuels. Nous demandons qu'une solution non pénalisante puisse être trouvée pour ces agents.»

L'administration a répondu favorablement à notre demande en nous précisant qu'une solution était à l'étude.

Des éclaircissements ont été sollicités en ce qui concerne la gestion des titres restaurant et en particulier le retrait de titre restaurant lors de demi-journée d'absence.

Les titres restaurant sont actuellement attribués mensuellement sur la base de forfaits liés à la quotité de travail de chaque agent suite à une concertation avec les partenaires sociaux initiée par l'exécutif en 2011.

Ces forfaits intègrent certaines absences comme les congés annuels et les RTT qui sont décomptés des forfaits.

Les déplacements qui ont engendré des demandes de remboursement de frais de repas viennent ensuite également en déduction, tout comme les absences pour raison de santé. (cf. pièce jointe)

Afin d'être en conformité avec la réglementation relative aux titres restaurants, il apparaît nécessaire désormais de déduire également un titre restaurant par demi-journée d'absence (réponse ministérielle n°19169 du 23 février 1987 Journal Officiel du 20 juillet 1987 - réponse ministérielle n°68222 du 13 mai 1985 Journal Officiel du 1er juillet 1985).

En effet : « le salarié qui termine son travail quotidien en fin de matinée ou qui le commence en début d'après midi n'a pas droit au titres restaurant. »

Ces contraintes ont d'ailleurs été présentées aux organisations syndicales lors d'une réunion le 12 novembre 2013.

Cependant, afin de concilier cette disposition (retrait à chaque demi-journée déposée) avec le dispositif de forfaitisation (retrait en amont des jours de congés et RTT), les titres à déduire au titre des demi-journées seront décomptés par trimestre et ce, à raison d'un titre pour deux demi-journées posées.

Il est à noter qu'un document de communication actualisé viendra préciser ces nouvelles modalités. Il indiquera également que chaque jour de congé exceptionnel sera déduit conformément aux dispositions de la note du 20/12/2013.

P.J : Document de communication réalisé en 2011 sur le sujet

Commande de Tickets Restaurant

Changement des modalités d'attribution

A partir de quand ?

Dès le mois de juin 2011 pour la commande de juillet

Qu'est ce qui change pour vous ?

La gestion est automatique, l'agent commande une fois dans l'année

Pourquoi ?

Il s'agit de faciliter et rationaliser la gestion de l'attribution des tickets restaurant.

Quel fonctionnement ?

L'attribution se fera de façon forfaitaire : chaque mois et pendant 11 mois, chaque agent recevra un nombre identique de tickets restaurant, de façon automatique. Une régularisation aura lieu 2 mois après une absence ou une demande de remboursement de frais de repas

ATTENTION : aucune distribution n'aura lieu au mois de juillet, les tickets prévus pour ce mois sont répartis sur les 11 autres mois.

Combien de tickets par agent ?

Quotité de travail	100%		90%		80%		70%		60%		50%	
	35h	39h	35h	39h	35h	39h	35h	39h	35h	39h	35h	39h
Formule horaire hebdomadaire												
Distribution par mois (sur 11 mois)	20	18	17	16	16	15	13	12	12	11	9	8

Mode de calcul

"un même salarié ne peut recevoir qu'un titre-restaurant par repas compris dans son horaire de travail journalier"

Le nombre de jours travaillés dans l'année	La quotité de travail	La formule ARTT choisie	CET
Il est calculé en fonction du nombre de jours de congés annuels, des jours du président, des weeks ends et des jours fériés.	les agents ne travaillent pas le même nombre de jours s'ils sont à 100%, 90%, 80%, 70%, 60% ou 50%.	les agents qui ont choisi de travailler 39h hebdomadaire bénéficient des jours de congés supplémentaires liés à l'ARTT, ils travaillent donc moins de jours que ceux qui ont choisi la formule 35h (sans jours RTT).	le nombre de jours épargnés dans l'année sera pris en compte et ajouté au nombre de jours travaillés. Les jours de CET sont automatiquement déduits au moment de la prise de jours.

Ces jours sont déduits de façon forfaitaire, indépendamment de la date à laquelle ils sont réellement posés

Les régularisations

**Congés paternité
Maladie ordinaire**

Les Tickets seront déduits automatiquement au prorata de la quotité de travail.

Frais de repas

Les repas remboursés à l'agent au titre de frais de mission seront déduits du nombre de titres remis à chaque agent.

Prise de jours épargnés

Les jours de CET consommés sur la base des éléments saisis dans PIC seront déduits.

Les déductions ci-dessus interviennent 2 mois après l'absence (congé maladie, prise de jours épargnés, ...) ou la demande de remboursement de frais de repas

régularisation au mois de M+2

Cas d'un agent à 39h et à 100% en 2011

