

COMITE TECHNIQUE PARITAIRE  
CENTRAL  
Séance du 19 novembre 2013  
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, arrivée à 8h55

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

Monsieur Xavier MAIRE, arrivée à 9h10  
Madame Sandrine LESTAVEL,  
Monsieur Baptiste LE NOCHER,  
Madame Christine MULET,

Représentants du personnel siégeant en qualité de titulaire :

Monsieur Benoît GUITTET,  
Monsieur Christian POUCHAIN,  
Monsieur Xavier DECROCK,  
Monsieur Fabrice DEWULF,

Représentants du personnel siégeant en qualité de suppléant :

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

Etaient excusés :

Représentants de l'autorité territoriale :

Madame Pascale PAVY,  
Madame Christelle FAUCHET,  
Madame Nadine LEFEBVRE,  
Madame Hélène PARRA,  
Monsieur Sylvain STANESCO,  
Madame Virginie DRAPIER,  
Madame Elvire PERCHERON,  
Monsieur Pascal LARDEUR,  
Monsieur Pierre Jean LORENS,

Monsieur Hervé BEHAGUE,

Représentants du personnel:

Monsieur Jean-Marc PONCHANT,  
Monsieur Gérard HERMINET,  
Madame Nicole SKILLINGS-VAILLANT,  
Monsieur Jean-Pierre GARBE,  
Monsieur Patrick HEDEVIN,  
Madame Dominique MOURAIT,

Experts proposés par les représentants du personnel :

Monsieur Laurent LESUR, syndicat UNSA,  
Monsieur Jean Christophe ORSINI, syndicat CFTD,  
Madame Isabelle COLNENNE, syndicat CFTD,  
Monsieur Jérôme BRESSON, syndicat CGT

Etaient également présents :

Monsieur Georges DE VREESE, DGA, Responsable 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 », DRH  
Madame Carole PELICIER, Responsable du Secteur « Relations Sociales » DRH,  
Madame Isabelle TANCHON, Gestionnaire « Relations Sociales » DRH,  
Monsieur Jérôme ADAM, Assistant de la Conseillère Régionale déléguée au Personnel,

Experts désignés par l'Administration :

Madame Nathalie BERSOUX, Chef du Service Protection Sociale et Retraite DRH,  
Monsieur Guillaume DURY, Directeur Adjoint à la Direction de la Mer, des Ports et du Littoral  
Madame Marie-Lise DRUON, Déléguée Ressources Humaines DRH,  
Madame Sylvie PILAREK, Déléguée Ressources Humaines DRH,  
Madame Charlotte JANSOONE, Responsable de la Mission Handicap DRH,  
Madame Pauline CONSTANTIN, Chargée de Mission Handicap DRH

Etaient également excusés :

Monsieur François DELAGRANGE, Directeur de Cabinet,  
Monsieur Yves DURUFLÉ, Directeur Général des Services,  
Madame Anne COLLIN, Directrice Adjointe en charge du Développement des Ressources Humaines DRH,  
Monsieur François XICLUNA, Directeur de la Direction de la Mer des Ports et du Littoral,  
Monsieur Francis OLIVÉ, Directeur Adjoint en charge de la Gestion du Personnel DRH,  
Monsieur Yann DERLYN, Chef du Service Développement Social DRH,  
Monsieur François-Xavier SALMON, Conseiller technique du DGS,

---

Sous la Présidence de Madame Catherine DE PARIS,

Monsieur Wilfried LEFEBVRE procède à l'appel. Le quorum est atteint.  
Madame Sandrine LESTAVEL est désignée comme secrétaire de la séance et  
Monsieur Giuseppe CASTELLO, secrétaire adjoint.

## 1. Adoption du procès verbal de la séance du 1<sup>er</sup> juillet 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	-4-	-3-	-4-	--
CONTRE	--	--	--	-1-
ABSTENTION	--	--	--	--
NE PREND PAS PART AU VOTE	--	--	--	--

Nombre de membres ayant voix délibérante : 12

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

Présentation par Monsieur Guenaël PIRA, Directeur des Ressources Humaines

M.PIRA présente les différentes transformations de poste proposées :

- Chef d'équipe en Gestionnaire du Patrimoine Portuaire avec transfert de la régie charpente bois vers le secteur maîtrise d'ouvrage du service maintenance du patrimoine Portuaire,
- Chargé d'opérations d'infrastructures portuaires et terrestres en Chef de Projet « Ingénierie Portuaire » - Direction Déléguée d'exploitation du Port de Calais,

Ainsi que le transfert de poste proposé :

- Transfert du poste d'Assistante de gestion auprès du Directeur à l'Unité Ressources Humaines pour assurer l'appui administratif

M.DURY ajoute que ces propositions correspondent pleinement à l'évolution des besoins de la Direction en termes de compétences.

Ainsi la 1<sup>ère</sup> transformation permettra de mieux connaître le patrimoine portuaire afin de mieux piloter le travail en régie dans un contexte de vieillissement des infrastructures portuaires.

Le poste de Chef de Projet « Ingénierie Portuaire » à Calais viendra renforcer l'ingénierie dans un contexte de renouvellement des infrastructures arrivées en fin de vie.

Enfin, le transfert du poste d'assistant de gestion vient régulariser une situation individuelle qui le nécessitait. Ainsi, l'assistante de gestion concernée a vu ses missions évoluer du fait du rattachement de l'ingénieur sécurité qu'elle assistait à la DRH. Concomitamment, l'URH a perdu 2 postes et avait besoin d'un renfort administratif.

M.LESUR (UNSA) intervient pour demander que les niveaux de responsabilité soient précisés.

M.DE VREESE lui répond que les niveaux de responsabilité ne sont plus indiqués car la collectivité s'est engagée dans un processus de cotation des emplois qui viendra se substituer à ce dispositif.

M.GUITTET (CFDT) fait part de son accord quant aux 3 propositions soumises au vote.

M.DECROCK (CGT) est satisfait de ces propositions sur le fond, néanmoins il s'étonne qu'un poste de charpentier de quai ait disparu depuis le CTP d'octobre 2012. Il ne peut cautionner la suppression d'un poste sans avis du CTP.

M.DE VREESE confirme qu'il n'est pas possible de supprimer un poste sans l'avis préalable du CTP.

M .DURY précise qu'il va échanger avec M.XICLUNA au sujet de cette situation.

Mme la Présidente demande à M.DURY de creuser cette question et aux services de retrouver le compte-rendu de la séance concernée. Elle précise que si un poste a été supprimé sans accord du CTP, il devra être réintégré dans l'organigramme (soit 4 charpentiers de quai et non 3). Elle indique qu'elle est dans l'obligation de quitter momentanément la séance et que le vote interviendra à son retour si possible avec davantage d'éléments.

Dans l'attente, elle propose de passer aux rapports pour information.

En l'absence momentanée de Mme DE PARIS, M.LEFEBVRE précise que le rapport pour information relatif aux titres restaurant est en cours de distribution pour présentation immédiate par M.PIRA.

- *Changement de prestataire Titres restaurant*

Présentation par Monsieur Guenaël PIRA, Directeur des Ressources Humaines

M.PIRA rappelle que le marché est arrivé à échéance en novembre 2013 et que la Collectivité a lancé une nouvelle procédure articulée autour de 2 lots :

- 1 lot pour les agents travaillant en France,
- 1 lot pour les agents travaillant en Belgique (Antenne de la Région à Bruxelles).

Il insiste également sur le fait que ce dossier a été présenté en CTP en Mars 2013 et que sont présentés les grands chiffres. Ainsi le budget consacré aux titres restaurant culmine à 2 millions d'euros en sachant que la valeur faciale du titre restaurant s'élève à 7,50€ avec une participation de la collectivité à hauteur de 4€.

Concernant le lot France, il concerne à la fois les agents du Siège et des Ports mais également ceux des lycées qui disposent de 25 titres par an (en fonction des jours de permanence au cours desquels aucune restauration n'est possible dans l'établissement).

M.PIRA présente ensuite les 4 critères de choix mis en avant dans le marché en insistant sur le fait qu'il n'était pas possible d'insérer une clause sociale pour ce type de marché ni envisageable de favoriser un type d'entreprise (SCOP) par rapport à un autre, compte tenu que l'allotissement ne permettait pas de réserver un volume d'Achat à ce type d'entreprise.

La société Edenred a été retenue car elle présentait l'offre économiquement la plus avantageuse (économie de 70 000€ par an) et des garanties très fortes en cas de perte ou de vol avec un remplacement à l'identique, ce qui n'était pas prévu dans le marché précédent.

En ce qui concerne la Belgique, le marché a été déclaré infructueux. Il a donc été relancé dans le respect du code des marchés publics, avec l'appui de la Direction des achats et de la Commande Publique. La société Edenred a, à nouveau, été retenue.

M.DECROCK (CGT) prend note de cette réponse tout en s'étonnant que concomitamment à la passation de ce marché on fasse l'apologie de l'économie sociale et solidaire sur le CLIC. Il souhaiterait savoir si, à l'avenir, les SCOP seront soutenues dans le cadre des marchés publics en donnant la possibilité d'insérer des clauses sociales dans tout marché.

M.DE VREESE répond en précisant que la volonté de la Région est de s'inscrire dans le cadre de l'économie sociale et solidaire. Il estime que la Collectivité l'a déjà prouvé. Néanmoins, en l'espèce, il n'était pas possible d'insérer une clause sociale dans ce marché. Le marché est passé pour 3 ans. A l'avenir, la collectivité sera attentive à toute évolution réglementaire. Il informe les membres que l'exécutif a confirmé la position de la Commission d'Appel d'Offres.

M.GUITTET (CFDT) précise qu'il a eu la même réaction que la CGT en cette semaine de l'économie sociale et solidaire. Il prend acte de la réponse mais souhaite poursuivre le questionnement sur le sujet. Il estime que si l'on est précis dans la rédaction du cahier des charges, on doit prévoir ce type de clause. Mais il souhaite creuser et revenir vers l'Administration en temps voulu.

- *Information sur le bilan de la convention actuelle avec le FIPHFP et sur le renouvellement de la convention*

Présentation par Madame Charlotte JANSOONE, Responsable de la Mission Handicap et Madame Pauline CONSTANTIN, Chargée de mission

Mme JANSOONE présente le bilan de la convention actuelle dont l'échéance est prévue en mars 2014. Elle couvrait initialement la période 2010/2013.

Elle rappelle les 6 engagements de la Région déclinés dans 6 axes repris dans cette convention :

- Faire évoluer les mentalités par la sensibilisation et la formation (axe 1)
- Accompagner à et dans l'emploi (axe 2)
- Favoriser le maintien dans l'emploi (axe 3)
- Favoriser un accompagnement individualisé (axe 4)
- Favoriser l'accès à la formation (axe 5)
- Poursuivre la collaboration avec le secteur protégé (axe 6)

Elle rappelle que le taux d'emploi atteignait 4,15% en 2008 et qu'il s'élève désormais à 9,52 % (au 31 décembre 2012).

Cela représente 573 agents concernés : 103 dans les services centraux (4,86%), 470 dans les EPLE (12%).

Cela permet de mesurer le chemin parcouru grâce à cette convention.

Au delà des chiffres, elle souhaite s'attarder sur les actions menées pour chacun des axes :

En ce qui concerne l'axe 1, elle met en avant l'organisation de la semaine pour l'emploi des travailleurs handicapés qui constitua un temps fort pour la collectivité. Plusieurs manifestations ont été mises en place : quizz, réunion d'information, exposition, ateliers de sensibilisation. Des supports de communication ont été réalisés et sont toujours utilisés. Une plaquette avait notamment été réalisée pour aider les agents à envisager une reconnaissance de handicap.

2 autres plaquettes ont été réalisées à l'attention de l'encadrement (services centraux et EPLE).

Enfin des plaquettes ont été réalisées présentant les différents types de handicap.

En ce qui concerne l'axe 2, la Région s'était engagée à réaliser 23 recrutements sur postes permanents et des recrutements d'apprentis en situation de handicap.

44 personnes ayant le statut de travailleur handicapé ont rejoint les effectifs régionaux sur des emplois permanents, la grande majorité au travers des examens professionnels pour l'accès au poste d'agent polyvalent d'entretien mais également au Siège sur les 3 catégories d'emploi. 12 apprentis ont également été accueillis dans le cadre de contrats d'apprentissage aménagés (allongement de la durée).

128 agents ont bénéficié d'un aménagement de poste.

Pour ce qui est de l'axe 3, sur la période 2010/2013, 101 situations individuelles ont pu aboutir au travers de 139 actions d'accompagnement dans le cadre des actions de Reclassement et d'Accompagnement Professionnel au sein des EPLE (31 situations entre 2007 et 2009). Elle précise que les actions d'accompagnement peuvent consister en une mobilité, une formation, un aménagement matériel, des aides

humaines, des aménagements de poste. Tout cela amène des solutions durables pour les agents.

Concernant l'accompagnement individualisé (axe 4), il a été rendu possible grâce à la mise en place de la mission handicap.

Sur la période, la mission handicap a rencontré plus de 450 agents en entretien individuel. 330 agents ont été accompagnés dans leurs démarches auprès de la Mission Départementale des Personnes handicapées. 59 agents ont bénéficié d'un financement individuel. Dans la majorité des cas, il s'agit de prothèses auditives. 8 agents ont bénéficié d'un transport adapté domicile-travail. 220 heures d'intervention en langue des signes ont été sollicitées.

En ce qui concerne l'accès à la formation (axe 5), les agents en situation de handicap ne rencontrent pas de barrières particulières. En 2012, 259 agents en situation de handicap ont bénéficié de 454 actions de formation.

En ce qui concerne la collaboration avec le secteur protégé (axe 6), les chiffres ont également bien évolué sur la période de la convention grâce notamment à la mise en place de lots réservés dans les marchés, en particulier sur l'entretien des locaux annexes au Siège de Région.

Ce bilan permet de jeter les bases d'une nouvelle convention qui devra être adoptée au printemps 2014. 3 axes prioritaires ont été relevés :

- poursuivre la structuration des procédures d'achat du matériel adapté et des études d'aménagement de poste,
- renforcer la procédure de reclassement et les modalités d'association des différents acteurs (Rh et partenaires extérieurs),
- renforcer et développer la formation des agents et encadrants pour un accueil optimal des agents en situation de handicap,

Mme JANSOONE passe ensuite la parole à Mme CONSTANTIN qui lui succède au sein de la mission handicap.

Mme CONSTANTIN présente l'ossature de la convention 2014/2017 qui sera validée définitivement en Juin 2014.

Le 1<sup>er</sup> axe sera de favoriser le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap par l'adaptation du poste de travail (études de postes, dispositifs facilitant les déplacements) et par le développement des compétences (formation, bilan de compétences, actions de valorisation des acquis de l'expérience).

Le 2<sup>ème</sup> axe consiste à développer un accompagnement personnalisé par l'action sociale (prévoyance, prise en charge des frais de transports domicile/travail), par l'amélioration des conditions de vie au travail (ex : achat de prothèse auditives ou aménagement de véhicules personnels) ou par une prise en charge individualisée (dispositif de traduction pour les agents en situation de déficience auditive).

Le 3<sup>ème</sup> axe est d'accompagner à l'emploi par l'apprentissage adapté ou en développant le pré-apprentissage et l'accueil de stagiaires école.

Le 4<sup>ème</sup> axe a pour objectif de faire évoluer les mentalités par la sensibilisation (ex : communication sur le handicap, actions de sensibilisation auprès d'agents

susceptibles de travailler avec des collègues en situation de handicap et des encadrants).

Le 5<sup>ème</sup> axe consiste à poursuivre la collaboration avec le secteur protégé notamment par des lots réservés au secteur protégé dans certains marchés.

Enfin le 6<sup>ème</sup> axe porte sur la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de la politique handicap.

Mme CONSTANTIN présente ensuite le calendrier prévisionnel de mise en place de cette nouvelle convention.

Elle précise que l'équipe travaille actuellement sur la rédaction des fiches action avec comme objectif de les terminer pour Janvier 2014.

Il s'agit d'échanger tout au long du dispositif avec le FIPHFP. Une nouvelle présentation de la convention sera réalisée devant le CTP en début d'année.

En mars 2014, la C1 sera saisie du projet.

La délibération passera en Commission Permanente du mois d'avril.

Le processus sera finalisé par un passage en Comité local du FIPHFP.

Mme la Présidente passe ensuite la parole aux intervenants.

M.FRIMAT (CFDT) remercie pour cette présentation extrêmement claire et complète. La CFDT estime que les choses vont dans le bon sens. Néanmoins, M.FRIMAT (CFDT) demande une précision sur le bilan. Celui-ci évoque des difficultés rencontrées sur la valorisation des prestations en régie. Il souhaiterait savoir de quoi il s'agit.

M.PIRA répond que quand on sollicite un prestataire, on le valorise en équivalent agents auprès du FIPHFP. De ce fait, le taux d'emploi légal inclut le nombre de travailleurs handicapés au sein de la collectivité ainsi que les prestations transformées en ETP. Pour ce faire, le FIPHFP demande des factures. Si nous réalisons les actions en régie, cela ne donne pas lieu à facturation et ne peut donc être valorisé auprès du FIPHFP (que ce soit sur le plan financier ou au niveau du taux d'emploi légal).

M.POULY (UNSA) remercie également pour ce très bon rapport. Il constate que le taux de 9,52% est très satisfaisant mais pose quelques problèmes de fonctionnement plus particulièrement dans les EPLE. Il s'étonne que 18 établissements et 14 Directions ne comptent aucun travailleur handicapé dans leurs rangs. Il aimerait que les agents en situation de handicap soient mieux répartis. Il ajoute que les nombreuses restrictions médicales couplées au taux d'absentéisme important dans les lycées entraînent de grosses difficultés.

Mme la Présidente considère qu'il n'existe qu'une seule catégorie de travailleurs. Elle ne souhaite pas stigmatiser les travailleurs en situation de handicap. Les affectations doivent être réalisées comme pour les autres agents. Elle reconnaît néanmoins que des difficultés peuvent exister dans les établissements. Elle souhaite que les services se penchent sérieusement sur cette question. Elle est consciente du fait que les tâches non réalisées sont finalement exécutées par d'autres agents. Elle s'interroge sur la manière de soulager ces agents qui se retrouvent avec un surplus de tâches à effectuer.

M.POULY (UNSA) souhaite savoir comment accompagner au mieux ces agents afin de ne pas opposer les personnels entre eux.

En ce qui concerne la formation au langage des signes, il souhaite savoir si elle va être reconduite car certains agents ayant souhaité la suivre n'ont pu y participer.

Mme la Présidente répond que s'il y a des besoins on regardera. Si on peut le faire, on y répondra.

M.DEWULF (CGT) débute son intervention par l'expression d'une déception. Il est très déçu du manque de présence des élus alors que les sujets évoqués sont si importants. Ce qu'il craignait arrive. Il considère que les échanges ne seront plus les mêmes avec les personnels administratifs même s'il ne souhaite pas critiquer ces derniers.

Mme la Présidente tient à remercier les représentants de l'Administration présents à sa gauche. Sans leur présence, ce CTP n'aurait pas pu se tenir. Elle souhaite faire jouer son devoir de réserve mais avoue partager ce sentiment de regret quant à l'absence des élus. Elle affirme se battre régulièrement pour accroître cette présence. Quant à la décision de proposer que des collègues des services puissent siéger, elle rappelle que c'est une décision du Président. A ce moment-ci, elle s'en félicite car sans cela, l'instance ne se serait pas tenue.

M.DEWULF (CGT) termine en rappelant que le vote ne vaut que par l'échange qu'il a suscité. A cet égard, il constate que les représentants de l'administration présents sont affairés sur leur ordinateur. Il espère qu'ils consultent des données en lien avec le CTP et non avec leur travail quotidien.

Au sujet du handicap, il rappelle que la CGT se félicite du taux de 9,52% de travailleurs handicapés au sein de la collectivité qui excède très largement la moyenne des collectivités. Il reconnaît l'effort de la collectivité. Néanmoins, il s'inquiète du fait que la majorité des travailleurs handicapés sont affectés dans les EPLE (12% dans les EPLE contre 4,86% au Siège). Ce déséquilibre l'interroge. Il estime, sans faire injure aux agents concernés, que la concentration de travailleurs handicapés entraîne une surcharge de travail pour d'autres agents.

Il ajoute que 62 EPLE disposent de plus de 15% de travailleurs handicapés dans leurs rangs. En y ajoutant les restrictions médicales et l'absentéisme, les agents présents ne peuvent pas faire leur travail normalement, ce qui crée un cercle vicieux. De ce fait, l'absentéisme risque d'augmenter.

Il s'étonne, par ailleurs, que dans 18 EPLE, on ne compte aucun travailleur handicapé. Il demande s'il s'agit d'une volonté de l'autorité fonctionnelle de refuser l'apport de travailleurs handicapés ou si cela dépend de la structure de l'établissement. En tout état de cause, il ne comprend pas ces disparités.

Il constate que la proportion de femmes et d'hommes travailleurs handicapés s'équilibre. Il ajoute que cette population, comme la population des agents régionaux en général, est vieillissante. Il s'étonne d'ailleurs qu'on ne recrute pas des jeunes travailleurs handicapés.

Il félicite les services pour le travail réalisé sur ce dossier mais il constate que 50 % des agents TH travaillent en entretien, service général et 25% en restauration. Il

estime que cette proportion est énorme car c'est sur ces postes que la pénibilité est la plus lourde. Parfois, ces agents se retrouvent également dans des établissements déficitaires. Il convient donc d'avoir une réflexion plus large par rapport à la répartition des emplois. Ces données handicap doivent intégrer le référentiel de dotation.

Mme la Présidente indique qu'elle entend les arguments de M.DEWULF (CGT). Elle souhaiterait qu'une réunion soit organisée entre les services et les organisations syndicales (1 représentant par « famille » syndicale) sur ce sujet.

Cette problématique nécessite, en effet, une étude afin d'apporter un début de réponse.

Elle propose qu'une rencontre de 2 heures soit organisée dans les meilleurs délais.

M.DECROCK (CGT) salue Mme JANSOONE pour la qualité du travail réalisé et souhaite la bienvenue à Mme CONSTANTIN. Il demande de pouvoir disposer du support projeté.

Mme la Présidente propose que le diaporama soit adressé par mail.

M.DECROCK (CGT) s'inquiète du maintien de la prise en charge à 100% de la prévoyance pour les travailleurs handicapés.

Mme la Présidente confirme cette position et ajoute qu'une délibération sera prise en ce sens.

M.DECROCK (CGT) poursuit en rappelant que, dans le passé, un organigramme des services régionaux avait été fourni. Il comprenait des couleurs distinctes selon le taux de TH. Il s'étonne qu'il ne soit pas fourni cette année.

Il cite le philosophe Alain : « la raison trouve toujours ses raisons de ne pas agir ». En l'occurrence, quand on pose un acte politique fort, on avance. Selon lui, obtenir cet organigramme permet de savoir où il faut davantage concentrer nos efforts.

M.PIRA rappelle que l'esprit de la loi est de fixer un objectif pour chaque employeur de 6% de travailleurs handicapés. Il ajoute que cela passe par du recrutement mais aussi et surtout par la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé pour un certain nombre d'agents présents dans les effectifs. Ce qui leur permet de faire valoir un certain nombre de droits. Il s'agit donc de reconnaître la place du handicap dans le monde du travail et de la favoriser. Ce n'est pas d'obtenir 6% de TH dans tous les services d'une collectivité. L'idée n'est pas de stigmatiser les endroits où il n'y aurait pas d'agents en situation de handicap mais de mettre en place un dispositif qui permette d'accompagner chaque service en cas de recrutement ou de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé au sein de l'équipe. Il s'agit dans ce cas d'organiser le travail en fonction de la présence d'un agent en situation de handicap. L'enjeu n'est pas que tout le monde ait son « quota » de travailleurs handicapés ».

M.DECROCK (CGT) ne partage pas la position de M.PIRA. Il signale que dans son ensemble la CGT ne la partage pas. Il considère que le travail de positionnement des agents peut se faire indépendamment de ce que vient de dire M.PIRA. Il poursuit en se félicitant de l'expérimentation des prestations ponctuelles spécifiques.

A cet instant, Mme la Présidente indique que ce point sera évoqué dans le cadre de la présentation du Bilan Handicap.

Mme la Présidente remercie les services pour le travail réalisé à la fois précis, clair et informatif.

Elle revient ensuite sur le débat évoqué en début de séance relatif au Pôle Mer, Transports et mobilités.

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

Mme la Présidente indique que le passage de 4 à 3 postes n'a pas été acté en CTP. De ce fait, elle considère que nous sommes toujours à 4 postes de charpentier de quai.

Les instances ont parfois du mal à se tenir du fait des problèmes de quorum mais Mme de PARIS tient à insister sur le fait que les instances doivent pouvoir jouer pleinement leur rôle. Si quelqu'un avait une autre idée, elle l'invite à venir l'exposer au micro. Mme la Présidente indique qu'elle présidera cette instance jusqu'au bout dans cette optique là. Si on lui demandait de changer d'optique et de valider des décisions prises dans les couloirs, il est évident qu'elle laisserait bien volontiers sa place.

S'il y a besoin de transformer un poste il faudra en discuter et repasser la question en instance afin que cette proposition soit validée. Si elle est votée, elle s'applique, si elle ne l'est pas, le Président peut passer outre, néanmoins le passage en instance est obligatoire. Mme la Présidente demande à M.DE VREESE de revenir à la position antérieure.

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	-5-	-3-	-4-	--
CONTRE	--	--	--	--
ABSTENTION	--	--	--	-1-
NE PREND PAS PART AU VOTE	--	--	--	--

Nombre de membres ayant voix délibérante : 13

*Avis favorable*

Explications de vote :

L'UNSA s'abstient : elle souhaite que soit précisé le niveau de responsabilité ou la cotation associé à chacun d'eux afin de pouvoir juger de la cohérence globale en la matière au sein de la DMPL. Elle rappelle que la DMPL compte deux directions déléguées d'exploitation équivalentes (une par port)

La CGT vote pour : elle se satisfait de la prise en compte par Mme la Présidente du maintien des effectifs de la Régie Charpente Bois du Service Maintenance du Patrimoine Portuaire de la Direction Déléguée d'Exploitation du Port de Boulogne-sur-Mer à 4 et non à 3, puisqu'aucun CTP n'a été saisi sur la réduction des postes de cette entité.

La CFDT vote pour : elle est d'accord avec ces trois propositions

La CGT propose que les organigrammes présentés en CTP soient les suivants : le nouvel organigramme proposé et le dernier organigramme passé en CTP.

- *Règlement des marins*

Présentation par Monsieur Guenaël PIRA, Directeur des Ressources Humaines

Mme la Présidente précise que le document amendé est en cours de distribution.

M.PIRA ajoute que l'article 6.3.1 (page 9) a fait l'objet d'un rectificatif au sujet de la composition de la commission disciplinaire. Le dispositif, en cas de personnel insuffisant, était forcément inapplicable du fait du nombre d'officiers au sein de l'Institution qui s'élève à 2. Le mode de désignation est également clarifié afin d'être plus explicite.

M.PIRA poursuit en disant que le règlement des marins est le résultat d'un long travail réalisé avec les 8 marins et la DMPL. Il rappelle que ces 8 marins ont un statut de droit privé. De ce fait, ils sont soumis à des règles très spécifiques relevant des affaires maritimes. Ils disposaient d'un règlement antérieur à la décentralisation. Il a été proposé de travailler sur la déclinaison de ce cadre réglementaire pour l'intégrer au mode de gestion Région. C'est dans ce cadre que les discussions se sont opérées entre la DAJC, la DMPL, la DRH et les 8 marins.

M.DURY complète les propos de M.PIRA en disant que le travail s'est révélé long et compliqué car le cadre juridique qui encadre le travail des marins est délicat. Il s'agissait d'un document qui manquait pour atteindre un bon dialogue avec le personnel. Ce document ayant fait l'objet d'intenses discussions, la DMPL en est pleinement satisfaite.

M.GUITTET (CFDT) est intéressé par ce travail car il a fait l'objet d'une étude spécifique depuis que la Région est « armateur ». Il propose que M.ORSINI (expert CFDT) présente les éléments avec pédagogie et fasse partager la vie des 8 marins de la Région.

M.ORSINI remercie la CFDT qui lui a permis d'assister à ce CTP car il n'est pas élu. Il associe également le syndicat UNSA qui l'a soutenu dans cette démarche.

Il présente les marins. Il indique que marin est un « statut ». Il ajoute que les marins sont regroupés sur 2 vedettes (Tigre 2 et Margaret). Ces 2 vedettes ont pour mission de faire des travaux de sondage et d'asservissement. Les vedettes contribuent au dégagement des voies navigables quand elles sont obstruées par des objets volumineux et dangereux. Elles servent également à transporter du personnel pour effectuer des prélèvements d'eau et sédiments en exploitation sur les ports de Boulogne sur mer et Calais. En matière de sondages, il s'agit de vérifier les fonds et les travaux quand les dragues sont à quai, ce qui est le cas en ce moment à Boulogne. La spécificité des marins, c'est qu'ils sont régis par l'ENIM. Tout marin embarqué est soumis à des règles et brevets. Ces brevets sont soumis à la convention STC 95. Sans ces brevets ou cette convention, aucune personne ne peut embarquer sur un navire.

Au départ, par méconnaissance de ces données, des personnes se sont renseignées pour savoir si l'on pouvait embarquer des peintres sur un navire. Il fallait donc remettre les choses à plat pour expliquer ce qu'était un engagement, un recrutement et la fonction de marin et ses implications.

Il ajoute que les marins sont des agents de droit privé régis par le code des transports. Il précise ensuite qu'il a fallu 2 ans pour rédiger ce règlement. Il a fallu jongler entre le code des transports et le règlement Région. Cela n'a pas toujours été simple. On a fini par aboutir à un document qui tient la route et qui correspond à ce dont disposaient les marins du temps de l'Etat.

Tout est inscrit en détail (organisation, modalités internes, travaux) pour être le plus lisible et compréhensible par tous.

M.LESUR (expert UNSA) intervient pour rappeler que les marins étaient demandeurs de ce document depuis le transfert soit depuis 2007. Ce règlement devrait permettre une gestion plus harmonieuse de ces personnels et un meilleur fonctionnement du service Boulogne Calais Dragages. Il invite donc l'UNSA à voter favorablement sur ce point.

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	-5-	-3-	-4-	-1-
CONTRE	--	--	--	--
ABSTENTION	--	--	--	--
NE PREND PAS PART AU VOTE	--	--	--	--

Nombre de membres ayant voix délibérante : 13

*Avis favorable à l'unanimité*

### Explications de vote :

La CGT vote pour : elle attire l'attention sur la pénibilité du métier et souhaite que les risques encourus soient étudiés dans le cadre du document unique

La CFDT vote pour : elle souhaite que les collègues marins soient mieux intégrés dans l'Institution et que l'ensemble des agents de la collectivité connaissent davantage leur métier

L'UNSA vote pour : elle souligne que les marins étaient demandeurs de ce règlement depuis le transfert des ports à la Région de janvier 2007. Cet aboutissement devrait permettre une gestion plus harmonieuse de ces personnels et donc un meilleur fonctionnement du Service Boulogne Calais Dragages.

- Pôle « Ressources Humaines, Accueil et Information »
  - *Bilan social 2012*

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

En préambule, M.LEFEBVRE remercie l'ensemble des services de la Direction des Ressources Humaines qui se sont mobilisés pour la réalisation de ce bilan social. Il cite plus particulièrement les 2 agents du secteur relations sociales qui se sont particulièrement investis sur ce dossier et qui ont coordonné la production de ce rapport.

Ensuite, il précise que le bilan social 2012 est un bilan social facultatif c'est pourquoi seul le document de communication est présenté ce jour.

Le tableau rempli d'indicateurs demandé par la Préfecture n'est exigé qu'une année sur 2. Il sera réalisé dans le cadre du Bilan social 2013.

Il ajoute que la Collectivité a procédé à quelques innovations dans ce Bilan social Région 2012 :

- Intégration du rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du Bilan Social conformément à l'article 51 de la loi du 12 mars 2012 (encarts de couleur parme). Seule la partie Formation n'est pas genrée. Elle le sera l'an prochain.
- On ne parle plus d'agents sur emplois permanents ou sur emplois non permanents mais d'agents permanents et d'agents non permanents. A cet égard, il renvoie vers le préambule du document pour des informations plus précises

Il précise que toute comparaison avec 2011 peut s'avérer difficile eu égard à ces changements.

Il indique que la Région compte au 31 décembre 2012 : 5642 agents permanents et 372 agents non permanents soit 6014 agents au total.

Parmi ces 6014 agents, 53 % sont des femmes.

Il évoque ensuite les effectifs par statut précisant que parmi les 5642 agents permanents, 5348 sont des fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) et 294 des agents non titulaires

En ce qui concerne les travailleurs handicapés, il renvoie vers la présentation des bilans et perspectives de la convention ainsi que sur le bilan handicap, néanmoins, il insiste sur le fait que la Région reste exemplaire en la matière.

A cet égard, il donne le chiffre du taux d'emploi des travailleurs handicapés qui atteint désormais 9,52 % (bien au-delà de l'obligation réglementaire : 6%).

Ainsi, 573 travailleurs handicapés sont employés par la Région (contre 508 en 2011)

- 103 agents au sein des services centraux
- 470 agents au sein de la communauté éducative

Il rappelle, en écho aux propos de M.DEWULF (CGT) et M.POULY (UNSA), qu'il y a davantage de travailleurs handicapés dans les EPLE qu'au Siège ou dans les Ports.

Il ajoute que 63 nouveaux travailleurs handicapés ont rejoint la collectivité en 2012 :

- 6 recrutements,
- 57 agents déjà présents qui ont entrepris les démarches pour obtenir la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés

Il passe ensuite aux données démographiques.

Il fait état du vieillissement de la population des agents régionaux (46,8 ans en moyenne en 2012 contre 45,9 ans en 2011),

Les femmes sont plus âgées que les hommes : 47,1 ans contre 46,4 ans pour les hommes.

La tranche dominante est celle des 40/55 ans (58,9% des agents permanents).

Les agents des lycées sont plus âgés que les agents du Siège et des Ports.

La moyenne d'âge des agents des lycées atteint 48,1 ans alors que celle des agents du Siège et des Ports est de 44,3 ans.

Il attire l'attention sur le fait que 1219 agents permanents ont plus de 55 ans soit 21,6% des effectifs permanents.

En ce qui concerne le sexe, Il ajoute que la Région compte dans ses effectifs permanents 2986 femmes et 2656 hommes, soit 52,93 % de femmes.

A cet égard, M.LEFEBVRE souligne que les femmes sont très majoritaires au Siège (61,1% des agents) alors qu'elles sont minoritaires dans les EPLE (49,7%) et dans les Ports (33,3%).

Il précise, par ailleurs, que seuls 27 agents sont de nationalité étrangère.

En ce qui concerne la structure de l'effectif présentée en page 17 du document.

Il insiste sur le fait que les agents de catégorie C sont nettement majoritaires dans nos effectifs (76%). Viennent ensuite les agents de catégorie A (16,7%) et les agents de catégorie B (7,2%)

Il constate que les femmes sont particulièrement majoritaires dans la catégorie B.

Dans les EPLE, les femmes et les hommes sont représentés de manière équivalente pour ce qui concerne la catégorie C (50,2% contre 49,8%). En revanche, les hommes sont largement majoritaires sur les postes de catégorie B.

Dans les Ports, les hommes sont plus nombreux dans toutes les catégories d'emploi avec une prééminence dans les catégories A et B.

Au Siège, les femmes sont majoritaires dans toutes les catégories d'emploi mais particulièrement dans les catégories C et B.

A cet instant il précise que toutes ces données devront être analysées dans le cadre de l'égalité femmes/hommes.

M.LEFEBVRE ajoute que la filière administrative représente 1429 agents soit 25,3 % de l'effectif total des agents permanents et qu'elle est majoritairement féminine (72%)

En revanche la filière Technique, qui est constituée de 4186 agents soit 74,2 % de l'effectif total des agents permanents, est majoritairement masculine (53,8%).

Il souligne que les autres filières sont résiduelles : 27 agents.

Il passe ensuite aux mouvements de personnel.

Sur ce point, il met en avant la progression de la mobilité interne au sein des services du Siège qui vient confirmer la volonté de l'Institution de s'appuyer davantage sur les ressources et compétences internes.

Il illustre cette tendance par un chiffre : 78 % des recrutements sont réalisés de manière interne ou par reconfiguration de poste, 22% des recrutements le sont de manière externe.

Il précise que le recrutement interne est également majoritaire dans les lycées 57 % des recrutements sont réalisés de manière interne. 43 % des recrutements le sont de manière externe.

Il présente ensuite le chapitre 2 consacré à la vie professionnelle.

Il indique qu'il ne revient pas trop longuement sur la formation car le sujet a déjà été évoqué à plusieurs reprises devant cette instance.

Néanmoins, il tient à rappeler que 2562 agents (soit 45 % des effectifs) ont bénéficié d'une formation en 2012 et que le taux d'absentéisme global atteint 21,9 % pour l'ensemble des agents (23,9% avec l'absentéisme partiel comme dans le Bilan Formation) dont 20,2 % pour les agents du Siège (Ports compris) et 23,2 % pour les agents des EPLE.

Il revient également sur l'effort de formation conséquent de la Collectivité qui s'élève à 2 291 986 €.

Il précise ensuite qu'une nouvelle rubrique est consacrée à la promotion (page 44) qui présente les effectifs par grade, nombre de promouvables et nombre de promus. Le tout précédé par une note de contexte.

Il en profite pour signaler une coquille pages 46-47 (il faut lire titre II Promotion et non rémunération).

En ce qui concerne les dépenses de personnel, M.LEFEBVRE précise qu'elles représentent 20 % des dépenses réelles de fonctionnement soit 238 165 437 €. (20,2% en 2011)

La rémunération nette imposable mensuelle moyenne d'un agent permanent atteint 2064€. Quelle que soit la communauté, la rémunération des hommes excède celle des femmes.

La rémunération nette imposable mensuelle médiane des agents permanents s'élève, pour sa part, à 1820€.

M.LEFEBVRE évoque ensuite les conditions de travail en commençant par le temps de travail. Il souligne que 90,6 % de l'effectif permanent exerce à temps plein soit 5111 agents. 531 agents exercent leur activité à temps partiel, ce sont majoritairement des femmes (89,5%).

Il constate une légère augmentation de la proportion d'agents exerçant à temps plein par rapport à 2011.

Il passe ensuite à l'absentéisme.

Il distingue le taux d'absentéisme au Siège : 7,5 % et celui des EPLE : 13,4%.

Il insiste sur le fait que le pourcentage d'agents concernés par un arrêt maladie régresse (54% des agents sont concernés soit 6 points de moins qu'en 2011).

Le nombre moyen d'arrêts est stable (2,7 arrêts par an).

Le micro-absentéisme (moins de 5 jours) constitue une large majorité de l'absentéisme global.

443 accidents du travail se sont produits en 2012 (39 pour le Siège et 404 pour les lycées).

On dénombre 22 maladies professionnelles. Elles ne concernent que les agents des lycées

Il revient ensuite sur le dialogue social toujours plus riche.

Il précise que 25 réunions des instances paritaires (CTP, CHSCT, CAP) se sont tenues en 2012 auxquelles il faut ajouter 2 commissions (Formation/Egalité femmes hommes)

Il s'agissait d'ailleurs de la 1<sup>ère</sup> Commission Egalité femmes/hommes co-présidée par Mme DE PARIS et Mme SBAI.

Il ajoute que de nombreux groupes de travail se réunissent en plus de ces instances.

Il termine son propos par l'action sociale.

Il indique que ce sont plus de 8 millions d'euros qui sont dépensés par la collectivité dans l'action sociale. M.LEFEBVRE indique que très peu de collectivités atteignent ce niveau.

Il rappelle qu'une partie des prestations est gérée par le COS qui bénéficie d'une subvention de 1 400 000 €, une autre partie par le CNAS dont le taux de retour global sur cotisation s'élève à 96,9 %. Enfin, la collectivité gère également un certain nombre de prestations : titres restaurant, protection sociale complémentaire,...

Mme la Présidente remercie M.LEFEBVRE pour la synthèse de ce document extrêmement intéressant et riche.

M.POULY (UNSA) ne revient pas sur l'absentéisme car le sujet a déjà été évoqué et que Mme la Présidente a proposé la réunion d'un groupe de travail sur le sujet, proposition à laquelle il adhère. Il remercie ensuite les services pour ce beau document et félicite l'équipe qui a travaillé sur ce dossier. Il fait néanmoins part de quelques interrogations ou suggestions.

Ainsi, il demande si le Bilan social pourrait être enrichi d'éléments d'information sur les contrats aidés. Il aimerait également disposer d'informations sur l'absentéisme des formateurs en formation. Il s'inquiète du nombre d'accidents de service dans la filière technique (402). En ce qui concerne l'action sociale, il regrette la réduction de la valeur des chèques cadeaux pour Noël (de 60 à 30€).

Mme SZYKULLA (CFDT) note une amélioration continue de ce bilan. Elle constate avec satisfaction l'introduction d'éléments comparatifs femmes/hommes. Elle remercie pour le travail fourni sur ce dossier. Elle fait part de quelques remarques. Elle constate qu'à partir de 50 ans jusqu'à la retraite, les femmes sont plus nombreuses que les hommes. Au-delà du rajeunissement des effectifs, elle propose donc une féminisation. Elle reconnaît néanmoins que ce rééquilibrage risque d'être difficile puisque seuls 22% des recrutements sont effectués de manière externe, ce chiffre étant de surcroît en déclin constant.

Elle craint, en suivant cette courbe, que dans 2 ans il n'y ait plus de recrutement externe, ce qui aurait des effets néfastes sur le vieillissement et les problèmes de santé.

Page 34 : sur l'absentéisme en formation, Mme SZYKULLA souhaite savoir quelles seront les mesures complémentaires mises en place.

Elle s'interroge également sur la VAE et les bilans de compétences. Elle ne retrouve aucun élément sur le sujet contrairement à 2011.

Page 43, elle demande des compléments d'information sur la préparation en ligne : le nombre de personnes concernées, quels en sont les bénéficiaires (Siège, Ports, EPLE) ?

Page 48, elle constate des niveaux de rémunération inférieurs pour les femmes sauf en catégorie B où elles sont majoritaires.

Elle regrette les différences de rémunération entre les emplois fonctionnels et les autres catégories.

En ce qui concerne la vie professionnelle (page 58), elle constate une augmentation des accidents de travail (passage de 426 à 444).

Elle pointe du doigt le nombre d'accidents au service d'entretien (149).

Enfin, elle aimerait disposer des éléments comparatifs hommes/femmes en la matière.

M.DEWULF (CGT) remercie et félicite, comme chaque année, les services pour ce document très intéressant.

Au sujet des effectifs, ayant obtenu une explication par M.LEFEBVRE, il ne reviendra pas dessus.

Le vieillissement du personnel l'inquiète notamment dans les EPLE où la pénibilité est forte. Il constate que 21,6 % des agents ont plus de 55 ans.

Il s'aperçoit que la majorité des agents sont de catégorie C. Or, l'accession à la catégorie B est très faible, notamment pour les femmes. Il aimerait que les services regardent cela de près.

Au sujet des contractuels, il constate qu'ils représentent 321 ETP (contre 616 ETP en 2011). Il l'explique par la déprécarisation.

En matière de formation, il s'étonne des disparités entre Siège, Ports et EPLE. Il regrette que proportionnellement, les agents des lycées bénéficient de moins de formations.

Page 33, il demande d'inclure dans le tableau les distinctions Siège, Ports et EPLE par catégorie.

Pour ce qui est de l'absentéisme, il estime que c'est une tare qui coûte cher notamment quand il met en relation les sommes perdues (plus de 327 000€) avec les restrictions que subissent les agents en matière de distribution de bouteilles d'eau ou fournitures. Il s'aperçoit que les agents des EPLE ne sont pas plus assidus que ceux du Siège et des Ports et inversement.

Il souligne que la catégorie C est la plus touchée par l'absentéisme. Il se demande si ce n'est pas la hiérarchie qui s'oppose au départ en formation des agents.

Il s'aperçoit quand même que les nécessités de service sont en baisse. Ce qui pose davantage de problème, c'est l'annulation par l'agent sans raison. Il ne l'explique pas. Il demande une réflexion sur le sujet car, répète t'il, cela coûte cher notamment quand on voit la difficulté à se faire verser la prime d'insalubrité. Il considère que ce gisement financier pourrait servir à payer et augmenter la prime d'insalubrité.

Il est donc choqué par cet absentéisme. La responsabilité de l'agent est en cause. Il voudrait qu'une réflexion s'engage pour éviter cela à l'avenir.

Il s'insurge contre les crédits alloués (690 640 € pour le Siège et les Ports et 325 190€ pour les EPLE) soit 354€ dépensés pour chaque agent du Siège et des Ports et 88€ pour chaque agent des EPLE. Il interroge Mme la Présidente sur la considération portée aux agents des EPLE. Seraient-ils des sous-agents régionaux ?

Néanmoins, il reconnaît que les formations pour les catégories A sont peut-être un peu plus chères.

Malgré tout, l'écart est important, ce qui illustre l'inégalité de traitement entre les catégories d'agents.

Par ailleurs, il se félicite du nombre d'agents ayant préparé les concours mais il aimerait connaître le nombre de personnes qui ont passé le concours. Il pense qu'un certain nombre de personnes n'ont pas pu participer à des préparations aux concours car on ne leur a pas proposé. Il souhaiterait donc disposer des éléments par communauté.

Il constate également les disparités en matière de rémunération et demande qu'à l'avenir les données soient présentées par catégorie mais aussi par communauté.

Cela permettrait de montrer la différence de rémunération entre un catégorie C au Siège et dans les EPLE.

Au sujet des temps partiels, il souligne que le nombre est bien moins élevé dans les EPLE qu'au Siège. Il demande une réflexion sur cette situation. Il voudrait savoir pourquoi ? Il fait part d'anecdotes au sein des EPLE. Ainsi dans certains cas, l'Etablissement propose un temps partiel avec 1 heure de moins par jour alors que l'agent souhaite disposer de son mercredi. On leur propose parfois également un autre jour que celui souhaité ou encore l'agent passant à 80% conserve la même charge de travail que s'il était à 100%.

Les absences au travail dans les EPLE diminuent et il s'en félicite (13,2% d'absentéisme contre 13,7% en 2011). Il demande néanmoins de réfléchir à ce chiffre. Il faut connaître les origines de ces arrêts. Selon lui, c'est essentiellement dû à la surcharge de travail et à la pénibilité.

A ses yeux, l'absentéisme cessera quand chacun retrouvera une charge normale.

Il termine en s'arrêtant sur la journée de carence. Il est satisfait de constater que celle-ci devrait s'interrompre en 2014 même s'il aurait souhaité que le Président anticipe cette mesure.

Il ajoute que le chiffre des accidents de travail est important dans les EPLE. Il espère qu'un prochain CHSCT évaluera les causes de ces 443 accidents. Sont-ils dûs à une non utilisation des EPI ? à une surcharge de travail ? aux conditions de travail ?

Il propose de creuser cette question afin que ce chiffre diminue à l'avenir.

Il revient enfin sur l'action sociale. En ce qui concerne le CNAS, il se félicite du taux de retour sur cotisation même s'il espère toujours plus. Enfin, il ne souhaite pas évoquer le COS.

M.DECROCK (CGT) ajoute quelques remarques rapides. Il demande quand aura lieu la Commission Egalité Femmes/Hommes ?

Mme la Présidente lui répond qu'elle a proposé une date.

M.DECROCK (CGT) espère que le SIRH a travaillé en amont afin de disposer du maximum de données sexuées. Concernant les travailleurs handicapés, il aimerait disposer de tableaux par catégorie, par sexe et par lieu de travail. Il trouve que les 2 pages consacrées à ce sujet sont un peu « légères ».

Il s'étonne des chiffres des grèves en 2012. Il demande s'il s'agit d'une absence de retour des directions sur le sujet.

Il poursuit en évoquant le COS. Les statistiques présentent la répartition des QF en 2012. De quoi s'agit-il ? Des bénéficiaires ?

Il voudrait une répartition au titre des bénéficiaires et au titre de ceux qui ont bénéficié d'une action afin de savoir quel quotient familial bénéficie le plus du COS.

Mme la Présidente considère que les propos évoqués présentent davantage la nature de remarques que de questions. Elle indique qu'elle tiendra compte de ces remarques comme les années précédentes afin d'améliorer encore le document.

Elle ne souhaite pas reprendre toutes les questions. De la même manière, si les réflexions sont enrichissantes, elles ne font pas partie de l'objet du point à l'ordre du jour car un bilan est, par définition, une photographie de la situation à un instant T et non une réflexion sur cette situation.

Elle demande aux services de tenir compte des remarques afin que la présentation soit encore plus précise et détaillée pour le Bilan social 2013.

Elle remarque que les encadrés relatifs à l'égalité, ou à la non égalité, professionnelle entre femmes et hommes font consensus. A cet égard, elle répète qu'une commission égalité femmes/hommes aura bien lieu début 2014. Des précisions sur la date seront données en temps voulu.

Elle termine en remerciant et félicitant M.PIRA et M.LEFEBVRE pour cet excellent travail. Elle demande que ces remerciements soient partagés avec les équipes.

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	-5-	-3-	-4-	-1-
CONTRE	--	--	--	--
ABSTENTION	--	--	--	--
NE PREND PAS PART AU VOTE	--	--	--	--

Nombre de membres ayant voix délibérante : 13

*Avis favorable à l'unanimité*

- *Bilan handicap*

Présentation par Madame Charlotte JANSSOONE, Responsable de la Mission Handicap

Mme JANSSOONE présente les éléments à l'aide d'un diaporama. Elle précise que ce dossier est complémentaire du rapport pour information présenté précédemment sur la convention FIPHFP.

Il s'agit d'un bilan détaillé de ce qui a été mis en place pendant l'année 2012.

Mme JANSSOONE explique que les chiffres sont ceux que l'on retrouve dans le Bilan social. Elle propose donc de les passer en revue rapidement.

Concernant les actions mises en place, Mme JANSSOONE indique qu'elle a rencontré plus de 150 agents durant l'année écoulée, qu'elle a organisé 35 visites en EPLE.

6 agents ont été recrutés sur poste permanent.

40 agents ont été maintenus dans l'emploi suite à restrictions médicales.

Elle poursuit en présentant d'autres chiffres clés puis elle insiste sur quelques actions emblématiques :

- la 1<sup>ère</sup> participation de la Région aux Handil'lympics
- la dynamisation du partenariat avec le SAMETH
- l'aménagement matériel des postes de travail qui a pour ambition de permettre à l'agent de travailler de façon autonome (elle prend l'exemple d'une auto-laveuse auto-tractée acquise récemment dans le cadre de la convention FIPHFP)

Elle insiste plus particulièrement sur ces PPS qui sont mises en œuvre en cas de déficience intellectuelle ou handicap psychique. Elle précise que celles-ci sont toujours mises en place avec l'accord de l'agent et en lien avec le médecin du travail.

M.FRIMAT (CFDT) salue le travail réalisé et se félicite des chiffres présentés. Il observe que 75% des situations de handicap se déclarent pendant la vie professionnelle. A cet égard, il transmet la déclaration de la CFDT qui sera reprise en commentaires de vote.

M.DECROCK (CGT) demande à qui ont bénéficié les PPS en 2012. A des agents des lycées ?

Mme JANSSENE lui répond que oui.

M.DECROCK (CGT) considère que c'est une initiative à souligner. Il fait la proposition que la psychologue du travail affectée au sein de la Direction Adjointe au Développement des Ressources Humaines travaille en soutien de la mission handicap sur les déficiences intellectuelles ou handicap psychique afin de faire des recommandations en continu. Ainsi, il a observé que l'un des axes des PPS était sur le suivi (25h) mais il existe aussi des ressources internes. Il serait dommage de ne pas la mobiliser. Il indique avoir fait une demande en ce sens.

Mme la Présidente indique que la demande va être étudiée et qu'elle lui paraît justifiée. Néanmoins, ce point doit être analysé sur un plan organisationnel en respectant les compétences de chacun.

M.DECROCK (CGT) estime qu'il faut mettre autour de la table tous les acteurs pertinents. Il est convaincu que les interlocuteurs RH mobilisés sont d'une extrême bienveillance à l'égard de l'agent concerné (il prend l'exemple d'un agent dont la situation a été remontée). Néanmoins, quand il y a un éloignement de site, on ne peut pas toujours poursuivre le même soutien. Il ne faut donc pas se priver des compétences de la psychologue du travail dans le montage en amont et dans le suivi au quotidien.

Il précise qu'il a envoyé un message à Mme COLLIN au sujet de l'agent concerné. Il ajoute qu'il faut améliorer la coordination entre les décisions d'ordre médical prises par la commission de réforme (par exemple) et la mise en œuvre de l'accompagnement ou de l'aménagement du poste de travail. En effet, il cite le cas d'un agent d'un lycée qui a une reconnaissance et dont le poste doit être aménagé et qui risque d'être contraint d'avoir un renouvellement de mi-temps thérapeutique car la procédure prend du temps. Il y a un impact négatif pour elle car de surcroît, les possibilités de mi-temps thérapeutique sont limitées en nombre sur une carrière. Il est inconcevable qu'un agent qui demande à revenir au travail ne puisse pas le faire car son poste n'a pas été aménagé.

M.DEWULF (CGT) complète les propos de M.DECROCK en indiquant qu'il souhaite que les PPS soient développées d'autant qu'elles n'impactent pas le budget de la collectivité. L'expérience démontre, selon lui, qu'au regard des difficultés

rencontrées par l'agent vis-à-vis des collègues, de la hiérarchie, ou de l'autorité fonctionnelle, ce regard extérieur est important. Il prend l'exemple d'un établissement qu'il connaît bien avec une personne en grande difficulté. Il espère que le résultat répondra aux attentes mais il souhaite savoir ce qui est fait du résultat du bilan. Il espère que ces rapports sont ensuite appliqués c'est-à-dire que les conditions de travail sont bien améliorées pour le collègue concerné. En effet, parfois, l'autorité fonctionnelle considère que ces agents sont avant tout une charge.

Mme la Présidente ne souhaite pas répondre sur les situations individuelles même si ces situations vont être regardées de près par les services, néanmoins elle reconnaît que ces interventions vont dans le bon sens car elles sont tournées vers l'amélioration des conditions de travail d'agents en grande difficulté. Elle ajoute que la véritable compétence d'un responsable, c'est de savoir agglomérer les compétences qui sont autour de lui. Elle conclut en disant que la Région Nord Pas de Calais est exemplaire. Si d'autres collectivités ou entreprises pouvaient prendre exemple sur la Région Nord Pas de Calais, les choses iraient sans doute beaucoup mieux pour les agents en situation de handicap. Elle affirme par ailleurs que l'effort va être poursuivi en interne. Elle remercie, enfin, Mme JANSOONE pour sa présentation.

En conclusion, au regard des conditions techniques déplorables de cette séance, Mme la Présidente affirme qu'elle ne tiendra plus d'instance dans ces conditions. Néanmoins elle rappelle qu'il est important d'utiliser les micros car cela permet d'enregistrer les débats, ce qui simplifie la tâche des collègues qui réalisent le compte-rendu. Elle invite les membres de l'instance à faire preuve d'indulgence quant au contenu du compte-rendu qui sera réalisé. Elle propose aux membres de transmettre le maximum de documents écrits.

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	-5-	-3-	-4-	-1-
CONTRE	--	--	--	--
ABSTENTION	--	--	--	--
NE PREND PAS PART AU VOTE	--	--	--	--

Nombre de membres ayant voix délibérante : 13  
*Avis favorable à l'unanimité*

La CFDT vote pour : elle salue le bilan de la politique d'emploi des travailleurs handicapés de la Région qui traduit une réelle volonté de la collectivité de prendre en considération les agents.

Elle se félicite des efforts engagés pour aider les agents à voir leur situation de handicap reconnue. En effet à la lecture du bilan, elle observe que 75 % des situations de handicap se déclarent durant la vie professionnelle. Elle se félicite également des initiatives prises pour maintenir les agents dans l'emploi comme le partenariat avec le SAMETH ou l'expérimentation des Prestations Ponctuelles Spécifiques.

Elle note avec satisfaction les progrès réalisés, notamment le taux d'emploi « brut » supérieur de 4 points à la moyenne des collectivités territoriales et invite la collectivité à poursuivre son action dans cette dynamique positive.

- *Ratio d'avancement aux échelons spéciaux du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux*

Présentation par Monsieur Guenaël PIRA, Directeur des Ressources Humaines

M.PIRA indique que ce document est très court et qu'il fait suite à une évolution réglementaire intervenue sur le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux. Cela ne concerne pas la création du grade d'administrateur territorial général mais plutôt l'accès aux échelons spéciaux de ce cadre d'emplois qui ont été redéfinis.

Ce qui est important, c'est d'avoir en tête qu'il fallait déterminer un ratio pour l'accès à ces échelons spéciaux et que le ratio proposé pour avis aux membres du CTP fera ensuite l'objet d'une délibération qui passera en séance plénière avant la fin de l'année. La délibération viendra rajouter cet échelon spécial au tableau des ratios existant en proposant un ratio de 50% sur ce cadre d'emplois.

Il ajoute que dans la catégorie C, l'accès aux échelons spéciaux est fixé à 100%. Cela prouve que la lecture est proportionnée aux effectifs concernés.

Il précise qu'un tableau synthétique rappelle les ratios proposés pour administrateur hors classe et administrateur général.

M.POULY (UNSA) souhaite savoir combien de personnes sont concernées.

M.DE VRESSE répond qu'il s'agira au maximum de 2 personnes.

Plus précisément 2 personnes sur l'échelon spécial d'administrateur hors classe et 1 personne pour l'échelon spécial d'administrateur général.

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	-5-	-3-	-4-	-1-
CONTRE	--	--	--	--
ABSTENTION	--	--	--	--
NE PREND PAS PART AU VOTE	--	--	--	--

Nombre de membres ayant voix délibérante : 13

*Avis favorable à l'unanimité*

- *Point d'étape sur la Protection Sociale Complémentaire*

Présentation par Monsieur Georges DE VREESE, DGA Ressources humaines, accueil et information » et par Monsieur Guenael PIRA, Directeur des Ressources Humaines (Diaporama)

Mme la Présidente rappelle que ce point était initialement proposé pour information et qu'elle a souhaité le basculer pour avis.

Elle passe ensuite la parole à M.DE VREESE.

M.DE VREESE remercie Mme la Présidente d'avoir transformé ce point pour information en rapport pour avis pour la raison suivante : un projet de délibération a été préparé pour la séance plénière de décembre ou de février (selon la décision du Président).

Un groupe de suivi comprenant les représentants de l'ensemble des organisations syndicales s'est réuni sur cette question.

Cela fait suite au travail entrepris en instance paritaire et devant l'assemblée délibérante.

La labellisation a été retenue l'année dernière. Des courriers ont été adressés par le Président aux mutuelles traditionnelles. Les réponses ne sont pas satisfaisantes car les mutuelles ont tendance à confondre la labellisation et les éléments que l'on peut prendre en compte dans le cadre d'une convention de participation, en l'occurrence le taux de sinistralité de la collectivité.

Bien que le Président ait lui-même adressé un courrier, seule la MNT (désignée par la MGEN et la MGET) a répondu de manière peu satisfaisante.

Face à cette situation, il est proposé d'établir un bilan précis et exhaustif de la labellisation y compris sur les aspects financiers.

Pour rappel, l'enveloppe consacrée à la protection sociale complémentaire s'élevait à 2,6 millions d'euros. Elle a été portée à 3,7 millions d'euros.

Les agents ont a priori retenu de l'ordre de 10 à 20 mutuelles. A cet égard, M.DE VREESE précise qu'il est difficile d'obtenir des retours.

Il estime que nous serons fixés au plus tard au 31 décembre en effet, il y a un projet de note à l'ensemble des agents afin qu'ils nous précisent la mutuelle qu'ils ont retenu par le biais d'une attestation qui permettra de déclencher la participation employeur dès le mois de janvier (si le contrat est labellisé).

Il évoque ensuite le pré-compte. Certaines mutuelles estiment qu'il n'est pas légal. Ce qui va être proposé, c'est qu'au 1<sup>er</sup> trimestre, les agents règlent directement la cotisation auprès de la mutuelle. Le pré-compte ne pourra être opérationnel qu'au 1<sup>er</sup> avril au plus tôt afin de sécuriser le dispositif. Certaines mutuelles ont même indiqué que le pré-compte devait s'instaurer immédiatement ou pas du tout en 2014. Il va falloir communiquer.

La collectivité rencontre une autre difficulté : la coexistence des termes échus et à échoir.

Pour établir ce bilan, il est proposé le recours à une assistance à maîtrise d'ouvrage sur 3 volets :

- un bilan,

- se lancer sur une convention de participation et donc concevoir un cahier des charges le plus précis possible afin de répondre aux inquiétudes puisque notamment de nombreux agents des lycées sont restés sur le contrat MGEN initial en perdant les 16€ de participation employeur,
- procéder à une analyse des offres.

Ce projet de délibération sera présenté, si possible, en Séance plénière de décembre et sera communiqué aux partenaires sociaux en amont (dans les 48h) pour observations.

M.PIRA présente ensuite un diaporama organisé en 3 points :

- le déploiement du dispositif en 2013
- les actions 2014
- les étapes à venir

Il rappelle en premier lieu que le CTP s'est prononcé à 2 reprises en 2012 et en 2013 en faveur de la labellisation en santé et prévoyance. Un travail a été entrepris avec l'appui d'un prestataire (Optimind) afin de réaliser des fiches techniques. Ces fiches techniques devaient nous aider à comprendre le dispositif, à trier les 250 offres labellisés ainsi qu'à identifier les offres permettant de tendre vers des offres proches de l'existant.

Cela a abouti à des fiches techniques en fonction de profils types utilisés dans le plan de communication.

Le dispositif de communication a été structuré autour de 2 enjeux :

- informer sur les enjeux et actions à entreprendre pour chaque agent,
- aider les agents à identifier les offres correspondant à leur situation.

De nombreux outils de communication ont été utilisés : Régioforum, Régionaute, intranet, réunions d'information, plateforme téléphonique, forum des mutuelles, fiches techniques.

Comme l'a rappelé M.DE VREESE, des démarches ont été entreprises auprès des mutuelles historiques notamment au sujet du contrat collectif MNT, des garanties et du taux de cotisation pour l'offre « complémenter » commune aux 3 mutuelles historiques (MGEN, MGET, MNT). La réponse de la MNT est la suivante (cf-dossier) : maintien du taux de cotisation supérieur au taux national à hauteur de 2,50% mais non application du taux de 2,75% pour les agents de + de 57 ans.

Parallèlement, M.PIRA rappelle que la MGET a fait un choix complètement différent en maintenant les garanties telles qu'elles étaient dans le contrat initial même si l'offre « complémenter » labellisée rentre dans le dispositif labellisé.

Sur les actions 2014, un bilan va être lancé dès le 1<sup>er</sup> janvier 2014 avec l'aide d'une Assistance à maîtrise d'Ouvrage. Il permettra de confirmer le choix de la labellisation ou d'opter pour une convention de participation sur l'un et/ou l'autre des 2 risques. La confirmation ou le changement d'option s'appuiera sur cette analyse réclamée par les membres du CTP et qui pourra venir étayer le moment venu la délibération.

Dans les étapes à venir, ce qui semble important c'est la comparaison avec d'autres collectivités qu'elles aient fait le choix de la labellisation ou de la convention de participation. M.PIRA note que la plupart des collectivités font la bascule comme nous en ce moment et rencontrent les mêmes difficultés de remontées d'informations. Tout le monde n'a pas non plus retourné son adhésion, ce qui complique le recensement.

Il conviendra d'analyser également les indicateurs de sinistralité et le taux de pénétration du dispositif dans les différentes communautés.

Le cas échéant, il s'agira de lancer un appel à concurrence pour une convention de participation avec l'appui d'une AMO selon des règles (et un calendrier) strictes et encadrées présentées par M.PIRA.

Il semble important de bénéficier de l'appui du prestataire pour l'analyse des offres compte tenu du fait que les délais seront très courts et les questions très techniques.

Il faudra choisir l'option la plus adaptée et produire une délibération le cas échéant en juillet 2014 pour basculer sur le nouveau dispositif ou confirmer l'option actuelle.

Il conviendra ensuite de construire une campagne de communication qui sera évidemment différente en fonction du choix opéré.

Cette présentation permet de disposer d'une vision des grandes étapes à envisager avec cette date pivot que constitue le mois de juillet 2014.

Mme la Présidente précise que le diaporama va être diffusé aux membres.

M.POULY (UNSA) indique tout d'abord qu'il est satisfait que ce rapport soit finalement présenté pour avis.

Il rappelle que l'UNSA souhaitait initialement une convention de participation en matière de prévoyance.

Il ajoute que de nombreux agents sont en difficulté face au choix qui leur est demandé. Ainsi beaucoup d'agents du Siège n'adhèrent pas à un contrat de prévoyance alors que les agents des lycées préfèrent rester sur leur contrat historique plutôt que d'opter pour le contrat duo qui est peu satisfaisant.

Il termine en insistant sur la volonté de l'UNSA d'une prise en charge maximale de l'employeur. Il n'oublie pas non plus les agents en situation de handicap qui doivent, selon lui, continuer à être pris en charge à 100%. A cet égard, il demande un remboursement mensuel et non annuel.

M.DEWULF (CGT) confirme les difficultés de compréhension pour certains agents.

Il ajoute que la CGT est favorable à un bilan. Il s'agit d'un volant de l'action sociale. Or, 4/5 des agents sont de catégorie C. De ce fait, la participation employeur n'est pas négligeable pour des petits salaires. Il s'interroge sur le devenir de l'enveloppe de 3,7 millions. Il se rend compte qu'il va en rester une bonne partie. Que va-t-elle devenir ? Il estime que cette enveloppe doit rester dans le cadre de l'action sociale.

Il est certain qu'une somme importante ne sera pas utilisée.

Il entend beaucoup d'informations par rapport à la MNT mais il rappelle qu'une majorité des agents ne sont pas à la MNT. Il s'interroge sur la question du cautionnement. Le CLIC fait état d'une réponse relative au contrat MNT mais il ne dit rien sur les autres mutuelles. Beaucoup d'agents ont souscrit une caution auprès de la MGEN. Ils ne savent pas ce qu'il advient de cette caution s'ils changent de

mutuelle. Il convient d'éclaircir ce point. Si la caution oblige l'agent à rester à la MGEN, il faut le dire.

M.GUITTET (CFDT) estime que sur 2014, l'enveloppe de 3,7 millions ne va pas être dépensée puisque la base de calcul entraînant cette enveloppe était un taux d'adhésion à hauteur de 100% à une offre labellisée. Or de nombreux agents des lycées préfèrent rester sur l'offre historique. Par conséquent, il convient de réfléchir à ce que l'on va faire de cette enveloppe. Il demande que la somme restante soit affectée à la protection sociale complémentaire en octroyant une somme exceptionnelle pour 2014 notamment aux agents les plus en difficulté qui seraient amenés à ne pas prendre de couverture (afin de les pousser à prendre une couverture). Il rappelle d'ailleurs que les agents peuvent adhérer en cours d'année. Il demande donc cette aide exceptionnelle en 2014 qui est indispensable à ses yeux.

Sur les questions de pré-compte, il faut regarder dans le détail. Il est d'accord pour un prélèvement direct, en revanche, il souhaite s'assurer que les agents pouvant disposer du pré-compte dès janvier pourront le conserver.

En ce qui concerne 2015, il relève des différences entre l'intervention orale de M.DE VREESE et le diaporama. Il ne veut pas que la décision soit prise au dernier moment. Il ne faudra pas se prononcer au 1<sup>er</sup> juillet sur la forme : convention de participation ou labellisation mais s'arrêter sur le prestataire choisi dans le cadre d'une convention de participation si besoin est.

Sinon, il sera impossible de respecter les délais.

M.DE VREESE confirme l'interprétation de M.GUITTET (CFDT)

M.GUITTET (CFDT) considère qu'il est évident que le bilan ne pourra pas être exhaustif dès janvier. Il ne faut pas attendre le résultat de ce bilan pour lancer le travail.

Eu égard à l'importance de ce vote, M.GUITTET souhaite s'assurer que le travail relatif au cahier des charges de la convention de participation va être immédiatement lancé.

Il demande que les services y travaillent dès maintenant. Les organisations syndicales pourront y prendre leur part. Par la suite, l'AMO pourra également travailler sur ce cahier des charges. Il cite 2 collectivités ayant rédigé un cahier des charges (CG 59, CG 62) à l'aide du même prestataire.

Il répète qu'il est déterminant selon lui de se lancer immédiatement sur ce cahier des charges. Il ajoute qu'il convient d'interpeller les caisses de retraite rapidement également afin de connaître la situation des retraités. Il n'est pas utile d'attendre une délibération pour réaliser ce courrier aux caisses de retraite.

L'idée est que cette délibération prenne en compte tous ses aspects afin que les élus puissent décider, en toute connaissance de cause, dans les premiers mois de l'année.

M.DE VREESE laisse entendre qu'il souscrit à ces propos et qu'il a prévu un processus similaire à celui présenté par M.GUITTET.

M.GUITTET (CFDT) indique que si cela se passe comme cela, il est d'accord.

Mme la Présidente confirme que cela va dans ce sens là.

M.DECROCK (CGT) considère qu'il y a 2 votes à réaliser : le choix d'aller vers cette option juridique puis le choix du prestataire. En juillet, c'est le choix du prestataire qui doit passer en CTP. Il s'interroge sur un point : il dispose d'un bilan mais pas de réelles propositions ni de calendrier. Il lui paraît donc difficile de se positionner par un vote. Il rappelle qu'au moment de la préparation du CTP, il avait évoqué cette nécessité de disposer d'un rétro-planning.

Il ajoute que pour réaliser le comparatif avec les autres collectivités, on a besoin de l'AMO.

Pour lui, 2 questions se posent : celle du montant et celle de la forme juridique.

Sur la question du montant, La CGT réitère son souhait d'une prise en charge à 100% de la protection sociale complémentaire. Si tel n'est pas le choix de la collectivité, il demande qu'il n'y ait pas d'augmentation du reste à charge pour aucun agent de la collectivité.

En ce qui concerne l'aide exceptionnelle présentée par la CFDT afin d'optimiser la ligne budgétaire, il rappelle que c'est une proposition qui avait déjà été exposée par la CGT au CTP Central de Mars 2013.

Sur la forme juridique, une réunion de travail a eu lieu la semaine dernière. La CGT est favorable à l'analyse de la forme juridique (soit labellisation soit convention de participation) avec le concours d'1 AMO pour les 2 risques.

Il réitère sa demande de calendrier qui puisse permettre aux organisations syndicales de travailler avec les agents sur les perspectives 2014 et 2015.

M.DE VREESE s'excuse si le diaporama ne correspond pas exactement à ce qu'il a dit. Il expose précisément ce sur quoi va porter le vote :

- accord pour présenter une délibération pour avoir recours à une AMO
  - pour dresser le bilan (dans toutes ses dimensions)
  - le cas échéant, rédaction d'un cahier des charges
  - le cas échéant, analyse des offres

Tout cela dépendra du choix de l'assemblée plénière en Février ou Mars de se lancer pour un appel à candidatures dans le cadre d'une convention de participation.

En Juillet, en fonction des offres présentées, l'assemblée plénière choisira le prestataire d'une éventuelle convention de participation ou le maintien du dispositif de labellisation.

M.GUITTET (CFDT) considère que cette présentation est plus claire. cela signifie qu'il y a 3 délibérations :

- la 1<sup>ère</sup> en décembre qui pose le principe du recours à une AMO pour réaliser un bilan, rédiger le cahier des charges et procéder à l'analyse des offres
- une 2<sup>ème</sup> en Février ou Mars qui prend la décision ou non de se lancer dans une convention de participation (avec passage préalable en CTP)
- une 3<sup>ème</sup> délibération en Juillet pour le choix du prestataire de la convention de participation ou le maintien de la labellisation (si le résultat n'est pas bon en matière de convention de participation).

M.DE VREESE précise qu'il s'agit d'une proposition de l'Administration et qu'ensuite les élus décideront.

M.DECROCK (CGT) considère que cela est clair. C'est ce qu'il attendait. Il demande de quelle pièce il disposera avant la séance plénière de décembre. Est-ce bien la délibération prévoyant le recours à une AMO pour un bilan, le cahier des charges et l'analyse des offres ?

M.DE VREESE confirme qu'il va transmettre aux organisations syndicales ce projet de délibération.

M.DECROCK (CGT) conclut en disant qu'il a compris que le montant restait un combat.

Mme la Présidente estime que le cadre a été posé. Elle demande si tout est clair pour tout le monde.

M.GUITTET (CFDT) répond que oui si ce n'est qu'il souhaite que l'utilisation de l'enveloppe fasse l'objet d'un bilan et d'une redistribution éventuelle.

Mme la Présidente lui indique que cette question sera intégrée dans le bilan et met un terme aux échanges

*Le vote porte sur la proposition :*

*d'une délibération en décembre pour avoir recours à une AMO afin de :*

- réaliser le bilan du dispositif actuel
- rédiger un éventuel cahier des charges
- analyser les offres en découlant

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	-5-	-3-	-4-	--
CONTRE	--	--	--	--
ABSTENTION	--	--	--	-1-
NE PREND PAS PART AU VOTE	--	--	--	--

Nombre de membres ayant voix délibérante : 13

*Avis favorable*

Explications de vote :

La CFDT vote pour :

#### POUR 2015 :

- 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,
- avoir recours au plus vite à une AMO 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,
- solliciter dès maintenant les caisses de retraite sur la situation des retraités.

Ces choix nécessitent de retenir 3 passages en CP ou séance plénière :

- décembre 2014 : 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.

#### POUR 2014 :

- Augmentation des forfaits Santé et Prévoyance en faveur des agents par une nouvelle ventilation des 3 700 000 euros budgétés pour la PSC tenant compte de l'augmentation du coût des contrats et de la sous consommation attendue de cette enveloppe.

La CGT vote pour : les propositions de la CGT ont été prises en compte concernant le calage administratif à mettre en place pour ne s'interdire aucune évolution sur la protection sociale complémentaire en 2015.

Elle rappelle sa demande de prise en charge à 100%. A minima, il ne faut pas qu'il y ait une augmentation du reste à charge pour aucun agent de la collectivité.

Elle rappelle aussi sa proposition que la partie de l'enveloppe non dépensée soit répartie afin d'optimiser l'utilisation de la ligne budgétaire.

L'UNSA s'abstient : Elle souhaite que la collectivité délibère pour une prise en charge maximale du coût de la protection sociale complémentaire. Elle demande de revoir le mode de remboursement des travailleurs handicapés (mensuel et non à n+1). Cf. . *déclaration*

### 3 - Questions inscrites à l'ordre du jour au titre de l'article 25 du décret n° 85-565 du 30 mai 1985 et les questions diverses

Mme la Présidente rappelle que les diaporamas vont être transmis par courriel. Par ailleurs, elle ajoute qu'il y avait un certain nombre de questions diverses qui font l'objet d'une réponse écrite. Elle demande que ce document soit distribué. Enfin, elle revient sur une question qui avait été posée lors du précédent CTP Central au sujet des formations demandées à titre personnel ou liées à un projet professionnel. La réponse écrite va être distribuée. Elle ajoute qu'une autre question portant sur les demandes de formation 2012 réparties par lycée est en cours d'analyse. Une réponse sera apportée avant le prochain CTP.

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

La séance du CTP Central du 19 novembre 2013 est levée à 12 heures 15

Fait à Lille, le 19 novembre 2013

Catherine DE PARIS  
Présidente

