

## COMITÉ TECHNIQUE

REUNION DU LUNDI 5 FEVRIER 2018

Réponses aux questions posées par les organisations syndicales

### Questions diverses de la CGT envoyées le 29 janvier 2018 (arrivées hors délai)

#### I/ POSSIBILITE DE RESILIATION DE LA CONVENTION DE PARTICIPATION A LA MUTUELLE

Les agents du versant Nord qui ont souscrit à la convention de participation Prévoyance Intériale prennent actuellement la mesure de la baisse de la qualité des remboursements. Ce sont ainsi des médicaments aux vignettes bleues voire orange (vignette orange : des médicaments aussi courants que Smecta, Hélicidine ou Spasfon) qui ne font plus l'objet d'une prise en charge par Intériale.

Les dispositions de la loi Chatel de 2005 peuvent-elles être mobilisées, comme nous le pensons, pour permettre aux agents qui le souhaitent de résilier sans délai et sans pénalité leur adhésion à la Prévoyance d'Intériale ?

En effet, Intériale n'a pas adressé aux adhérents d'avis annuel d'échéance comportant la date limite d'exercice par le membre participant du droit à dénonciation de l'adhésion au règlement. De ce fait, l'adhérent peut, selon nous, procéder à la résiliation de son adhésion à la date de son choix sans encourir de pénalité. (*art. L. 221-10-1 du Code de la Mutualité découlant de la Loi Chatel*)

La Région a signé une convention de participation santé avec Intériale pour une durée de 6 ans. Cette convention dispose que les tarifs ne peuvent évoluer pendant les 3 premières années à cadre législatif constant.

Après analyse des comptes de résultats de la collectivité qui sont apparus déficitaires (pour 100€ versé, Intériale en reverse plus de 137€ en 2016 et plus de 136 € en 2015), Intériale a proposé d'augmenter ses tarifs de 8.5% pour les actifs et de revoir certaines de ses prestations à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 afin d'obtenir un retour à l'équilibre de la convention, sous réserve d'une dérive des consommations raisonnable et de la conservation du cadre réglementaire actuel..

La Convention prévoit qu'il revient à la collectivité d'informer les agents de ces changements. C'est la raison pour laquelle une fiche d'information a été adressée par courrier aux adhérents d'Intériale fin septembre, soit dans les délais légaux fixés au 31 octobre 2017 permettant aux agents qui le souhaitaient de résilier leur adhésion. Ainsi la loi Châtel ne s'applique pas dans ces conditions.

#### II/ ETAT D'AVANCEMENT DU RECRUTEMENT D'UN MEDECIN DU TRAVAIL SUR LE SIEGE DE LILLE

Le médecin du travail auquel peuvent recourir les agents du Siège de Région de Lille n'assure qu'une journée de présence par semaine, ce qui est insuffisant. Au vu des besoins, la CGT demande que la convention passée avec le Centre de Gestion soit revue afin que ce médecin du travail soit davantage présent.

Nous souhaitons par ailleurs connaître où en est la prospection de médecins du travail intéressés pour rejoindre la collectivité.

En l'état actuel, toutes les demandes de visites médicales liées aux agents du siège lillois peuvent être honorées. En parallèle, des entretiens infirmiers sont conduits par l'infirmière cadre de santé au travail.

Le suivi des agents des Ports notamment pour le renouvellement des habilitations est toujours en cours et la planification des rendez-vous s'organise, en fonction du temps de présence du médecin mis ponctuellement à disposition par le CDG59 dans l'enceinte du Port de Boulogne.

Concernant les investigations, elles sont en cours, pour un recrutement permanent avec l'appui d'un cabinet ; cela reste encore à concrétiser à la lumière de différents aspects.

A noter par ailleurs que l'Institution régionale se rapproche en outre du CDG62 compte tenu de la création récente d'un service de médecine préventive en son sein afin d'explorer les pistes d'une éventuelle collaboration.

### **III/ REGIME INDEMNITAIRE HDF : DEMANDE DE PRECISION DU RI HDF POUR LES AGENTS EXERCANT DES MISSIONS SUPERIEURES AU GROUPE FONCTIONNEL DE LEUR CADRE D'EMPLOIS**

La délibération sur le régime indemnitaire adoptée en séance plénière des 14 et 15 décembre dernier comporte les précisions suivantes :

Les agents qui exercent des missions supérieures au groupe fonctionnel de leur cadre d'emplois, bénéficient du régime indemnitaire du groupe fonctionnel le plus élevé de leur catégorie et de leur filière dans le respect des plafonds réglementaires applicables à leur grade. Les agents qui perçoivent déjà le régime indemnitaire le plus élevé de leur cadre d'emplois, bénéficieront d'une majoration de 5 % sur l'ensemble du régime indemnitaire dans le respect des plafonds réglementaires applicables à leur grade.

Pour bien en saisir la mécanique, la CGT demande des exemples chiffrés illustrant chacune de ces dispositions.

#### **Régime indemnitaire des agents occupant un emploi d'un niveau supérieur à leur catégorie**

##### **1<sup>er</sup> exemple.**

Un adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe exerce des fonctions de gestionnaire administratif en catégorie B.

Il dispose de 6 points sur le poste et 38 points sur l'expérience professionnelle.

Le régime indemnitaire afférent à son grade en groupe fonctionnel C1 devrait être composé :

- D'une IFSE mensuelle de 330,94 euros
- D'un CIA annuel de 360 euros

Compte tenu de ses fonctions, il bénéficiera du régime indemnitaire d'un adjoint administratif principal de 1<sup>ère</sup> classe en groupe C1 soit :

- D'une IFSE mensuelle de 367,71 euros
- D'un CIA annuel de 400 euros

Soit un gain annuel de 481,24 euros

##### **2<sup>ème</sup> exemple.**

Un rédacteur exerce des fonctions de chargé de mission en catégorie A.

Il dispose de 10 points sur le poste et 40 points sur l'expérience professionnelle.

Le régime indemnitaire afférent à son grade en groupe fonctionnel B1 devrait être composé :

- D'une IFSE mensuelle de 480,73 euros
- D'un CIA annuel de 650 euros

Compte tenu de ses fonctions, il bénéficiera du régime indemnitaire d'un rédacteur principal de 1<sup>ère</sup> classe en groupe B1 soit :

- D'une IFSE mensuelle de 554,69 euros
- D'un CIA annuel de 750 euros

Soit un gain annuel de 987,52 euros

### **3<sup>ème</sup> exemple**

Un rédacteur principal de 1<sup>ère</sup> classe exerce des fonctions de cadre administratif en catégorie A.

Il dispose de 8 points sur le poste et 40 points sur l'expérience professionnelle.

Le régime indemnitaire afférent à son grade en groupe fonctionnel B1 devrait être composé :

- D'une IFSE mensuelle de 554.69 euros
- D'un CIA annuel de 750 euros

Compte tenu de ses fonctions, il bénéficiera de son régime indemnitaire de rédacteur principal de 1<sup>ère</sup> classe en groupe B1 majoré de 5% soit :

- D'une IFSE mensuelle de 582.42 euros
- D'un CIA annuel de 787.50 euros

Soit un gain annuel de 370.26 euros

## **IV/ FACULTE D'UTILISATION DES DROITS DEPOSES SUR UN COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)**

Suite aux changements réglementaires intervenus, les jours déposés au cours d'une année N peuvent-ils bien être « déséparnés » cette même année ? La précision s'impose. En effet, des informations contradictoires circulent à ce sujet.

Le compte épargne temps peut être utilisé au cours de l'année N et ce, dès le premier jour épargné.

NB : un délai de traitement est nécessaire au service Dialogue social et temps de travail de la DRH pour mettre à jour les compteurs de CET de l'agent demandeur.

## **Questions diverses de la CFDT envoyées le 29 janvier 2018 (arrivées hors délai)**

### **1- Situation à la Direction de la Formation professionnelle :**

Lors du CT du 20 novembre, nous avons souligné que le nombre de postes était en diminution dans cette direction passant de 164 à 159. De plus, nous constatons que 11 postes étaient vacants sans prendre en compte des arrêts maladies. Nous étions intervenus pour souligner la situation particulièrement tendue sur les territoires.

D'après nos informations, il avait été convenu que faute de candidatures internes 4 postes seraient ouverts à l'externe au plus vite sur les territoires. Or, nous apprenons qu'un arbitrage

vient d'être rendu refusant ces ouvertures. Pourtant, il y a bien une commande politique pour plus de proximité ? Pouvez-vous nous apporter des explications ? Nous demandons que ces postes puissent être pourvus au plus vite.

Par ailleurs, toujours lors du CT du 20 novembre, nous sommes intervenus sur le classement des métiers des collègues en poste sur les territoires. Les agents sont positionnés sur le métier « d'assistant administratif », cela ne prend pas en compte la spécificité de leur métier et de leur poste situé sur ces territoires. Nous demandons que ce positionnement soit revu et que nos collègues puissent bénéficier d'une revalorisation dans le classement de leur métier. Dans l'attente de la création d'une fiche de poste spécifique, nous souhaitons un classement en gestionnaire.

Concernant le premier point, il convient de préciser que 8 postes (Cadre administratif et financier, 2 responsables de secteurs au SAF, 2 chargés de mission orientation, 1 chargé de mission contrôle, 1 chargé de mission animation partenariale, 1 assistant administratif animation partenariale) ont été publiés à l'interne de l'institution jusqu'au 24/1/18 sauf celui de chargé/e de mission pilotage et animation partenariale jusqu'au 01/02/2018.

Pour info :

Les candidatures ont été envoyées à la direction pour organiser les comités de sélection dans les meilleurs délais.

Une attention est portée à cette direction au regard des résultats à venir sur les ouvertures de poste réalisées.

Enfin, en ce qui concerne les antennes régionales, elles comportaient toutes 1 à 2 postes d'Assistant/e de mission sur l'ex Nord Pas-de-Calais avant la fusion. Le poste d'Assistant/e de mission correspond au métier d'Assistant/e administratif/ve et/ou financier/re dans le nouveau référentiel métier. Le groupe de travail dans le cadre de la démarche métier sur les missions d'assistance et d'appui mené le 02/06/2017, avec des managers des directions opérationnelles a conduit à la fusion des 2 anciens métiers Assistant/e administratif/ve et/ou financier/re et Assistant/e de mission car la distinction des champs d'intervention n'était pas opérationnelle dans le management des organisations.

Lors du travail de rattachement des postes aux métiers, la DFP a, compte tenu des missions exercées sur ces postes, rattaché ces postes au métier d'Assistant/e administratif/ve et/ou financier/re. Cette décision a, notamment, été présentée à l'ensemble des agents concernés et leurs responsables de secteur par l'équipe de direction lors d'une réunion organisée le 05/12/2017 en présence de la DRH.

Suite à l'échange intervenu lors du dernière Comité technique, ce point a fait l'objet d'un échange entre la direction et le service compétent de la DRH.

## **2- Réexamen des fiches de postes :**

Lors des échanges en CT et lors les réunions préparatoires, il a été évoqué la nécessité de créer de nouvelles fiches métiers afin de prendre en compte des situations non couvertes actuellement. Qu'en est-il de ce dossier ? Et selon quel calendrier ?

Concernant les agents du CREPS, est-il envisagé des fiches métiers spécifiques ? Si oui, peuvent-elles nous être communiquées ?

Le référentiel identifie 105 métiers. Pour rappel, cette cartographie est issue des ex référentiels Nord Pas-de-Calais – Picardie et des normes nationales (CNFPT, ROME...). Le travail a été mené en collaboration avec les agents, les managers et les partenaires sociaux. Dans ce cadre, un groupe de travail réunissant les organisations syndicales s'est réuni à 7 reprises entre le 8 décembre 2016 et le 15 juin 2017.

La fiche de poste permet quant à elle de préciser les missions exercées par les agents.

Le référentiel présenté en comités techniques des 22 mai et 3 juillet 2017 identifie l'ensemble des activités menées au sein de notre administration. Un référentiel métiers est vivant doit tenir compte des évolutions réglementaires, institutionnelles et plus largement des grandes évolutions de notre société (exemple : impact du numérique sur les activités). Le référentiel métiers, défini en 2017, peut être considéré comme exhaustif et précis. Un métier sera néanmoins créé durant le 1<sup>er</sup> semestre 2018 : celui d'interlocuteur lycées.

De manière générale, les demandes d'évolution sont analysées par les services de la Direction des Ressources Humaines. Ce fut le cas du CREPS dont les activités ont été analysées à travers 5 groupes métiers menées entre le 15 et le 23 novembre. Les premiers éléments d'information issus des échanges confirment l'inscription des activités au sein du référentiel des métiers de la Région Hauts-de-France. Les spécificités du CREPS évoquées lors des groupes métiers ne dénaturent pas le rattachement aux métiers existants (même finalité métier). Ces spécificités seront naturellement à prendre en compte à travers les fiches de poste (activités spécifiques exercées en lien avec les compétences transférées). Les spécificités de la structure ont d'ores et déjà été analysées et ont donné lieu à une réflexion sur l'organisation de l'établissement et la dotation en moyens humains.

La démarche métier est encodé en cours (consolidation et analyse interne). Les résultats définitifs seront présentés aux agents et à l'administration du CREPS durant le 1<sup>er</sup> trimestre 2018.

### **3- Mise en place du Compte Personnel de Formation :**

Le compte personnel de formation fait partie d'un dispositif plus large, le compte personnel d'activité (CPA) qui comprend également le compte d'engagement citoyen (CEC). Le CPA s'applique aux fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 (*décret n°2017-928 du 6 mai 2017*). Le compte personnel d'activité a pour objectifs de renforcer l'autonomie de son titulaire dans la mobilisation de son droit à la formation (CPF) et de faciliter son évolution professionnelle.

À compter de la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2018, chaque agent public pourra visualiser les droits acquis en activant directement son compte en ligne via le portail [moncompteactivite.gouv.fr](http://moncompteactivite.gouv.fr).

Nous souhaitons connaître les modalités prévues par la collectivité afin de permettre aux agents de bénéficier pleinement de ce droit.

Le compte personnel de formation est ouvert aux agents depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, différentes mesures permettant d'éclairer sa mise en œuvre au sein des collectivités ont été apportées au cours de l'année 2017.

Les droits CPF utilisables par les agents sont constitués des heures acquises au titre du DIF puis sont alimentées chaque année d'un nombre d'heures plafonnés à 150h ou 400h selon le niveau de formation de l'agent. Des abondements sont possibles au titre de la prévention de l'inaptitude et dans le cadre du Compte d'Engagement Citoyen.

Afin de tenir compte de ces évolutions, la collectivité intégrera dans son plan de formation le compte personnel formation. A cette fin, un échange portant sur les conditions de mobilisation

du CPF seront présentés lors de la commission formation de mois de mai puis au CT qui suivra. A l'issue de cet échange avec les partenaires sociaux, une délibération posant le cadre d'intervention de la collectivité sera proposée aux élus.

Afin de ne pas bloquer les agents dans la construction de leur parcours professionnel, la DRH instruit les demandes qui lui parviennent au regard du cadre réglementaire existant à ce jour.