

N/Réf. : CTP du 18 septembre 2013
Affaire suivie par Christophe GOGÉON
Objet : Compte rendu du CTP

**COMPTE RENDU DU
COMITE TECHNIQUE PARITAIRE
DU 18 SEPTEMBRE 2013**

Pour les représentants de l'établissement :

Monsieur **REGNAULT**, titulaire, Monsieur **GUILLET**, titulaire, Madame **FOUNINI**, titulaire, Madame **GUYAU**, titulaire excusée, remplacée par Madame **GOUEZIGOUX-PAGE**, suppléante, Madame **AUGEREAU**, titulaire, Monsieur **CHARPIN** suppléant

Etaient excusés :

Monsieur **ROULEAU**, suppléant, Monsieur **BATIOT**, suppléant, Madame **CEREIJO**, suppléante

Pour les représentants du personnel :

▪ Syndicat C.F.D.T. :

Madame **MAROT**, titulaire, Monsieur **ROY**, titulaire excusé, remplacé par Madame **BARRETEAU**, suppléante, Madame **VANDEVOORDE**, suppléante

▪ Syndicat C.G.T. :

Madame **COURANT**, titulaire,
Madame **GALLAIS**, suppléante était excusée

▪ Syndicat F.O. :

Madame **CHARROIN**, titulaire excusée, remplacée par Madame **TREVIEN-BOUSSARD**, suppléante

▪ Syndicat S.U.D. :

Madame **AMMOUR**, titulaire,
Madame **HASCOET-BUTON**, suppléante était excusée

Secrétaires de séance :

Secrétaire : Monsieur GUILLET
Secrétaire adjointe : Madame COURANT



Madame TENAILLEAU, Messieurs PIERRE et GOGÉON de la direction des ressources humaines, assurent l'assistance administrative.

Le compte rendu du CTP du 2 avril 2013 est adopté sans observation.

I – MISE EN PLACE D'UNE ASTREINTE AU SEIN DES SERVICES DE L'AGGOMÉRATION

Présentation de Jean-Michel PIERRE

Monsieur PIERRE rappelle que de nouveaux bâtiments ont été construits sur le territoire de l'Agglomération et par conséquent, il est indispensable d'organiser l'astreinte sur ces locaux inter-communaux. Une note, sensiblement similaire à celle existant à la Ville, a été établie. La mise en place de l'astreinte à l'Agglomération n'a pas pour but de créer un service technique « bis ». Il s'agit de mettre en place une astreinte décisionnelle assurée par les cadres de l'Agglomération. Pour ce qui concerne l'astreinte technique, elle est déjà assurée sur certains bâtiments, le complexe Arago par exemple. Les cadres mutualisés seront d'astreinte la même semaine sur les deux collectivités. Un téléphone et un véhicule leur sera fourni le temps de l'astreinte. Les modalités de compensation seront les mêmes qu'à la Ville.

Madame AUGEREAU souhaite préciser que le cadre d'astreinte présenté, est un cadre réglementaire, similaire à celui de la Ville ressemblant pour l'astreinte décisionnelle. Pour autant, l'astreinte technique s'inscrit dans une démarche de territoire. Par conséquent, les équipements localisés sur La Roche-sur-Yon (sauf deux exceptions) seront traités par les agents relevant de l'astreinte technique de la Ville. En revanche, les équipements situés en dehors du territoire de La Roche-sur-Yon, seront traités par les agents d'astreinte technique des communes concernées.

Monsieur PIERRE informe qu'une rencontre est prévue avec les directeurs généraux de ces communes, afin d'étudier en concertation les modalités de mise en place de ces astreintes.

Monsieur le Président précise que les élus assurent ces astreintes parfois dans ces communes.

Madame AUGEREAU souligne que l'on s'adaptera à l'organisation existante sur chaque territoire, organisation très variable et la plupart du temps confiée au Maire.

Madame TREVIEN-BOUSSARD, syndicat FO, souhaite apporter des précisions notamment sur le temps de trajet des cadres habitant à l'extérieur de l'Agglomération. Dans le document présenté, il est précisé que le temps de déplacement est pris en compte dans la limite maximale de 30 minutes. Or, certains cadres habitent à plus de 30 minutes. Elle souhaite savoir comment cela est géré actuellement à la Ville et si cela posera problème.

Monsieur PIERRE confirme que les cadres d'astreinte doivent effectivement être disponibles dans les 30 minutes et qu'il leur appartient de s'organiser en conséquence.

L'employeur ne peut tenir compte du lieu d'habitation de chacun, sinon cela se ferait au détriment des cadres résidant sur l'Agglomération, ce qui ne serait pas équitable. La présence n'est pas toujours requise mais, en cas de besoin, il convient de pouvoir intervenir dans les 30 minutes.

Madame TREVIEN-BOUSSARD, syndicat FO, suppose que la plupart du temps, ces interventions ne sont pas physiques et suppose que l'administration va examiner ce problème avec les cadres concernés.

Pour **Monsieur Le Président**, ces interventions nécessitent un déplacement.

Monsieur PIERRE rappelle qu'il a été acté qu'une fois le règlement validé, un travail sera nécessaire avec les directeurs, afin de faire découvrir et organiser ces missions aux nouveaux cadres d'astreinte.

Pour **Monsieur le Président**, un cadre d'astreinte ne doit pas se contenter de régler le problème par téléphone car il est domicilié trop loin. Il ne devrait pas avoir l'indemnité allouée dans ce cas.

Monsieur PIERRE confirme, pour l'avoir vécu, qu'il est important en cas de problème, de se rendre sur place.

Concernant les deux agents des aires d'accueil des gens du voyage, **Madame TREVIEN-BOUSSARD**, syndicat FO, souhaite connaître les tâches et les missions pour lesquelles ces agents seront amenés à se déplacer. En effet, ils ne sont que deux agents et la contrainte d'astreinte semble importante pour leur vie familiale. Elle espère que ces agents ne se déplaceront pas pour des choses anodines.

Madame AUGEREAU précise que cette astreinte existe déjà de façon informelle mais ils ne sont pas indemnisés pour cette mission.

Madame TREVIEN-BOUSSARD, syndicat FO, en conclut par conséquent que ce n'est pas officiel.

Madame AUGEREAU le confirme. C'est également pour cette raison qu'un cadre juridique est mis en place afin de rendre équitable une situation qui ne l'était pas jusqu'à présent.

Madame TREVIEN-BOUSSARD, syndicat FO, souhaite savoir si actuellement ces agents interviennent beaucoup.

Madame AUGEREAU répond par la négative car un certain nombre d'équipements permet aux agents de ne pas intervenir physiquement. Par exemple, l'ouverture des compteurs se fait à distance depuis le bureau ou le domicile.

Monsieur le Président rappelle que ce sont des cas spécifiques.

Madame VANDEVOORDE, syndicat CFDT, souhaite faire quelques observations notamment page 2/6 pour ce qui concerne « l'astreinte technique ». Elle souhaite connaître les situations imprévues. En effet, si seulement deux agents assurent l'astreinte, cela signifie qu'un agent peut être amené à effectuer trois semaines consécutives d'astreinte en cas d'absence de l'autre collègue. Par conséquent, un planning annuel est demandé.

Par ailleurs, le syndicat CFDT tout comme le syndicat CGT, demande à avoir des fiches d'intervention comme pour la Ville et le CCAS.

Monsieur PIERRE souhaiterait avoir des précisions sur ces fiches.

Madame MAROT, syndicat CFDT, rappelle qu'à la réunion préparatoire, il avait été demandé que les fiches techniques soient jointes au rapport, dans le but de suivre les interventions de l'astreinte.

Madame AUGEREAU précise que ces documents seront intégrés dans les tablettes numériques fournies aux agents d'astreinte. Par ailleurs, cet équipement sera pratiquement similaire à celui utilisé à la Ville.

Monsieur PIERRE rappelle que les fiches de procédure sont toujours présentes et indispensables pour le suivi. Elles permettent également d'aider le cadre face à des situations qu'il peut rencontrer.

Madame VANDEVOORDE, syndicat CFDT, s'étonne de ne pas avoir connaissance du protocole dont il est fait référence dans le paragraphe 4 de la page 3.

En réponse, **Monsieur PIERRE** précise que ce protocole n'est pas encore rédigé dans la mesure où toutes les communes n'ont pas été rencontrées.

Madame VANDEVOORDE, syndicat CFDT, confirme le souhait, conformément à ce qui est indiqué dans le paragraphe 5, qu'aucune mission régulière ne soit intégrée dans le planning d'astreinte. Le syndicat avait demandé, en outre, le détail des interventions des astreintes en fonction des spécificités de chaque service.

Madame COURANT, syndicat CGT, précise que ces demandes sont formulées en comparaison avec le document établi pour la Ville et le CCAS. Ce dernier est beaucoup plus détaillé que celui de l'Agglomération. Ces observations ont été faites au cours de la réunion préparatoire du 4 septembre.

Madame AUGEREAU souhaite avoir des précisions sur ce qui manque effectivement dans ce document.

En réponse, **Madame COURANT**, syndicat CGT, explique que le document de la Ville et du CCAS est clair et explicite et précise, entre autres, le rôle de l'équipe d'astreinte, l'astreinte technique, l'agent polyvalent. Ces éléments ne sont pas repris dans le document de l'Agglomération.

Monsieur PIERRE tient à préciser que l'astreinte de l'Agglomération n'est pas la même que celle de la Ville et du CCAS. L'astreinte technique existe à la Ville sur des missions bien particulières. Pour l'Agglomération, il existe déjà des astreintes, comme celle par exemple de la piscine pour laquelle il est fait appel à une société privée actuellement. A l'Agglomération, il n'y aura pas d'équipe technique spécifique, par conséquent, il n'est pas nécessaire de rédiger un protocole.

Madame COURANT, syndicat CGT, le conçoit. Toutefois, de nombreux points ont été évoqués le 4 septembre et les souhaits émis lors de cette rencontre, n'ont pas été pris en compte dans ce document. Elle souligne, notamment, qu'il avait été précisé pour l'astreinte de décision, qu'il y aurait un cadre et un élu.

Madame AUGEREAU souligne que l'astreinte ne sera pas imposée aux élus et que le contexte n'est pas le même, c'est un contexte plus large à l'échelle de l'Agglomération. Il faudra s'adapter au fonctionnement de la commune avec les équipes déjà implantées sur cette commune.

Monsieur le Président pense qu'il ne faut pas bureaucratiser le système. Il convient de s'adapter pour fonctionner.

Madame MAROT, syndicat CFDT, confirme que c'est ce qui a été expliqué lors de la réunion préparatoire. Elle souhaite, toutefois, revenir sur les missions techniques et précises, réalisées auparavant par les agents d'astreinte comme l'entretien des filtres

de la piscine. Le syndicat CFDT souhaite que ce type de mission ne soit pas réalisé par le personnel d'astreinte.

Pour les syndicats FO, CGT et CFDT, assurer l'astreinte une semaine sur deux peut devenir très lourd. De plus, si un des agents s'absente, le second se verra assurer l'astreinte trois semaines consécutives. De plus, les deux agents peuvent être absents sur la même période.

Monsieur PIERRE rappelle, comme il a été expliqué lors de la réunion du 4 septembre, qu'un calendrier sera établi après avoir rencontré et échangé avec les directeurs. Ce document pourra ensuite être transmis aux partenaires sociaux. Il faut toutefois attendre la rencontre avec les quatre communes concernées, certains aspects pouvant évoluer.

Madame VANDEVOORDE, syndicat CFDT, souhaite intervenir sur l'astreinte décisionnelle. Lors de la réunion préparatoire, il avait été évoqué qu'une réunion de présentation des astreintes aux cadres de l'Agglomération serait organisée. Cette réunion est importante et le syndicat demande à l'administration de prendre en compte les observations des agents concernés. Elle demande si l'élargissement du périmètre d'intervention de cette astreinte n'aura pas pour les agents mutualisés un impact trop fort. A cet effet, un bilan devra être réalisé dans les 6 mois.

Monsieur le Président s'interroge sur le terme « un impact trop fort ».

Madame AUGEREAU explique qu'actuellement, le cadre gère déjà les situations existantes au titre de l'Agglomération sur la Ville de la Roche-sur-Yon. Cela ne vaut que pour les équipements en dehors de la Ville et ils sont peu nombreux. Elle est d'accord pour qu'un bilan soit fait après 6 mois de fonctionnement.

Monsieur le Président demande si l'astreinte est amenée à intervenir pour les stations d'épuration.

En réponse, **Madame AUGEREAU** précise que le cadre peut l'être en cas de problème particulier.

Pour **Monsieur PIERRE**, il serait vraiment étonnant que le cadre soit sollicité simultanément sur plusieurs sites et confirme qu'une évaluation est prévue après 6 mois de fonctionnement. Elle sera également nécessaire pour les cadres assurant l'astreinte pour la première fois car cette nouvelle mission peut générer un certain stress devant l'inconnu.

Pour **Monsieur le Président**, ce qui s'ajoute à l'existant ne semble pas démesuré mais il convient de trouver comment le gérer avec les autres communes.

Madame MAROT, syndicat CFDT, explique que dans le passé, le syndicat a été alerté sur les astreintes décisionnelles. Elle rappelle que la responsabilité du Maire ou du Président est engagée dans ce cadre. Il lui semble dommage de mettre des cadres qui appréhendent cette astreinte, en difficulté.

En conclusion, **Monsieur le Président** précise qu'une organisation est à trouver pour la mise en place de cette astreinte notamment avec les communes concernées, leurs services techniques étant différents. Il rappelle que, dans ces communes, si le Maire n'est pas présent, l'adjoint est sollicité, c'est le fonctionnement réel.

MISE AU VOTE : dossier adopté à l'unanimité

II – PARTICIPATION DE L'EMPLOYEUR A LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE POUR LE RISQUE PREVOYANCE

Présentation de Jean-Michel PIERRE.

Line ROBERT et Arnaud MONJARET sont désignés en qualité d'expert.

Monsieur PIERRE souligne que la proposition pour l'Agglomération est un peu différente de celle faite en CTP Ville. En effet, les remarques et les souhaits des partenaires sociaux ont été pris en compte. En conséquence, une quatrième formule est proposée et permet de couvrir le régime indemnitaire de fonction et le régime indemnitaire acquis à hauteur de 90 %.

Madame MAROT, syndicat CFDT, souhaite revenir sur le CTP Ville du 11 septembre dernier. Des interrogations existaient sur ce dossier mais elles subsistent. Le syndicat s'inscrit dans une démarche constructive pour aujourd'hui mais aussi pour le futur avec comme objectif la protection des agents. La position de la CFDT risque d'être encore plus dure que lors du CTP Ville, mais après réflexion, elle pense qu'il existe peut être encore une porte de sortie.

Madame MAROT donne lecture de l'intervention jointe en annexe.

Au cours de cette intervention, **Madame MAROT**, syndicat CFDT, informe que des agents de la collectivité ont reçu dans leur boîte personnelle, de la publicité pour les inciter à adhérer à la prévoyance et à la mutuelle SMACL en leur offrant une tablette en cadeau.

Monsieur GOGÉON souhaite savoir ce que Madame MAROT entend par boîte personnelle et indique que lui-même a reçu une publicité de la MNT à son domicile pour une adhésion à la santé.

Monsieur le Président précise qu'il n'y a pas de boîte personnelle dans la collectivité.

Madame MAROT, syndicat CFDT, justifie son mécontentement par le fait que lorsqu'elle a commencé à travailler, les mutuelles n'existaient pas. Il a fallu se « battre » pour les obtenir. Aujourd'hui, les mutuelles partent vers des assurances qui mettent en péril la sécurité sociale.

Monsieur le Président souligne que la SMACL est une mutuelle.

Madame MAROT, syndicat CFDT, le reconnaît mais c'est également une assurance. Pour conclure son intervention, elle pense qu'une porte de sortie est encore possible et précise que certaines collectivités sont sorties de ce dispositif en refusant le cahier des charges.

Monsieur le Président souhaiterait avoir des précisions quant à ces collectivités.

Madame MAROT, syndicat CFDT, ne souhaite pas les citer.

Concernant les 1095 jours de couverture, **Madame ROBERT** explique que la SMACL s'est engagée dans les mêmes conditions que la MNT, en se calquant pour les agents titulaires sur les droits statutaires et pour les agents non titulaires sur les droits de la sécurité sociale. Les mutuelles ne peuvent aller au-delà. L'indemnisation se fait pour les agents non titulaires à partir du 31^{ème} jour et s'arrête à 62 jours ce qui correspond à la durée du demi-traitement (droits de la sécurité sociale). Elle souhaite également apporter une précision sur le temps partiel pour raison médicale qui est différent du temps partiel thérapeutique. Elle souligne qu'un agent de la Ville s'est trouvé dans cette situation et n'a pas été indemnisé par la MNT car ce temps partiel pour raison médicale est un temps partiel de droit et ne donne droit à aucune indemnisation quelque soit la mutuelle.

Concernant le cas cité, **Madame MAROT**, syndicat CFDT, pense que ce n'était peut être pas pour raison médicale car dans le cas d'un accident du travail, l'indemnisation n'est pas prise en charge, contrairement à la raison médicale.

Madame ROBERT précise que cela ne s'est pas produit dans les faits.

Madame MAROT, syndicat CFDT, propose de rencontrer la MNT sur ce cas précis.

Concernant ce dossier, **Monsieur le Président** rappelle que l'on est dans le droit. Un appel d'offre a été fait et la collectivité a mandaté le centre de gestion sur cette procédure afin d'obtenir des prix préférentiels. Il souligne que les coûts de cotisation proposés sont inférieurs à ceux actuellement pratiqués, ce qui représente du pouvoir d'achat supplémentaire pour les agents. Les propositions des mutuelles sont différentes, les limites du contrat SMACL viennent d'être listées. La même chose pourrait être faite pour la MNT. A un moment donné, il faut choisir.

Pour **Madame MAROT**, syndicat CFDT, on peut s'interroger sur ce dossier. Le cahier des charges a été remis aux élus du CTP du centre de gestion afin de leur fait part des différentes observations émises sur chaque mutuelle. Madame MAROT est persuadée que la SMACL a été retenue sur le seul critère du coût sans tenir compte des observations. Madame MAROT tient à souligner qu'un agent d'un EHPAD a été couvert par la MNT beaucoup plus longtemps que le prévoyait le contrat. Dans le contrat de la MNT, il est bien spécifié que les droits vont jusqu'à 1095 jours.

Monsieur le Président rappelle que Madame ROBERT vient de confirmer que les garanties étaient similaires.

Madame ROBERT le confirme à nouveau, la SMACL couvre 1095 jours s'agissant du droit maximal statutaire de demi traitement.

Madame MAROT, syndicat CFDT, souligne qu'elle parle des agents affiliés à l'IRCANTEC.

Madame ROBERT rappelle que les agents affiliés à l'IRCANTEC sont calqués sur les droits sécurité sociale.

Monsieur GOGÉON souhaite rappeler ce qu'il a déjà exprimé lors de la réunion préparatoire : il a assisté à la réunion du centre de gestion permettant d'établir le cahier des charges et le choix du prestataire. Il confirme que la SMACL n'a pas été retenue au vu du seul critère du coût mais également pour d'autres raisons. Sur les autres critères définis au cahier des charges, la SMACL arrivait en première ou en seconde position. De plus, dans l'étude réalisée par PROTECTAS, société bien connue de la Ville et de l'Agglomération et qui a apporté son expertise dans l'élaboration du cahier des charges et le choix du prestataire, la SMACL n'a eu que des observations par rapport à l'offre faite. En revanche, pour les autres prestataires, PROTECTAS avait émis essentiellement des réserves et quelques observations. Les observations faites à la SMACL, portaient sur les droits statutaires comme l'a rappelé Line ROBERT. Il s'agissait d'un rappel des textes et ils ont été pénalisés pour avoir rappelé ces droits.

Madame MAROT, syndicat CFDT, souhaite revenir sur l'article 15 du contrat de la MNT : « tous les membres participant à la durée de service de prestation, peuvent accéder jusqu'à 1095 jours ». Pour elle, titulaires ou non titulaires sont concernés.

Monsieur le Président précise que la collectivité s'est engagée auprès du centre de gestion. L'aspect coût semble intéressant, sur le reste, les avis divergent. Pour lui, les mutuelles se valent et ne sont pas si éloignées les unes des autres, certaines ont des spécificités par rapport à d'autres. Il n'est pas interdit d'évoluer et un bilan pourra être fait en début d'année. Le coût proposé est inférieur, par conséquent, les agents bénéficient d'un gain en terme de pouvoir d'achat ; pour ce qui concerne les garanties,

l'avenir nous le dira. Les mutuelles sont un peu comme les banques : des entreprises économiques et financières. Monsieur le Président ne voit pas pourquoi la MNT serait irréprochable et la SMACL tout le contraire.

Madame MAROT, syndicat CFDT, rappelle qu'il y a des lobbies financiers et il existe encore des personnes militantes.

Monsieur le Président pense qu'il y en a aussi derrière la MNT. Il reprend l'exemple de DEXIA, banque militante des collectivités, qui avait toute la confiance des collectivités et qui, en réalité, les a bien trompées.

Madame MAROT, syndicat CFDT, estime qu'on met à mal le système de la sécurité sociale et cela sera récupéré par les mutuelles. Pour toutes ces raisons, le syndicat CFDT votera contre ce dossier. Le syndicat souhaiterait toutefois que la participation employeur soit à 6,30 euros pour tous.

Pour **Monsieur le Président**, il convient d'observer. Si la SMACL ne convient pas, il pourra être mis fin au marché. Cela ne sera peut être pas mieux ailleurs. La MNT doit évoluer aussi.

Monsieur PIERRE prend note de la position du syndicat CFDT sur ce dossier. Il ne sera pas donné suite à la demande de revalorisation de la participation de l'employeur dans un premier temps. Des rencontres sont organisées à destination des agents. 250 personnes ont déjà été rencontrées dans ce cadre. Les agents semblent plutôt satisfaits des propositions faites. Monsieur PIERRE n'est pas convaincu que la labellisation soit la porte de sortie. Par ailleurs, il pense qu'au niveau de la santé, la collectivité rencontrera des difficultés car le système de labellisation ne permettra pas de vérifier si les agents ont une complémentaire et cela ira à l'encontre de l'objectif recherché, à savoir la couverture de la majorité des agents.

Monsieur le Président ne comprend pas ce discours négatif en permanence. Il existait un enjeu commun, à savoir convaincre la totalité des salariés d'adhérer à ces dispositifs. Un débat sur la qualité du prestataire peut être ouvert. Il conviendra d'étudier s'il est nécessaire de changer de prestataire à l'avenir. Il convient de tenir un discours favorisant l'adhésion des agents. Avec un tel discours négatif, certains agents risquent de ne pas adhérer. Il s'agit d'une responsabilité du syndicat dans ce processus. Un discours positif doit être relayé dès à présent. Un point devra être fait tous les ans.

Madame MAROT, syndicat CFDT, est d'accord pour aider le personnel à se positionner.

Pour **Monsieur PIERRE**, il est tout à fait possible de soutenir un tel projet qui va dans le sens des agents. Le syndicat peut voter pour ce projet mais rester vigilant sur certains points.

Madame MAROT, syndicat CFDT, rappelle que ses interventions sont faites pour expliquer les raisons de la vigilance à tenir envers ce contrat.

Monsieur le Président est favorable à une telle vigilance. Cependant, ce dossier où l'intérêt premier est celui des agents, ne peut faire l'objet d'un discours négatif adressé en permanence au personnel. Cela génère stress et dévalorisation.

Madame MAROT, syndicat CFDT, a été interpellée par des agents s'interrogeant sur le maintien du cautionnement dans le cadre de l'hypothèque des prêts immobiliers actuellement proposé par la MNT.

Personnellement concerné, **Monsieur MONJARET** répond qu'il suffit de conserver un seul contrat à la MNT, le contrat santé par exemple, pour conserver ce cautionnement.

Madame MAROT, syndicat CFDT, rappelle qu'actuellement les cotisations santé sont prélevées directement sur le salaire et souhaiterait savoir ce qu'il en sera à l'avenir.

En réponse, **Monsieur PIERRE** explique que ce sujet est en discussion. Logiquement, ce prélèvement sur salaire n'est pas obligatoire. Le choix de la labellisation fait qu'actuellement 581 agents ont demandé la participation employeur pour la complémentaire santé, ce qui représente 18 ou 19 mutuelles différentes.

Madame MAROT, syndicat CFDT, souligne qu'il est important que ce prélèvement sur salaire soit maintenu quelque soit la mutuelle sinon un certain nombre d'agents risquent de se trouver en difficulté. En effet, dès le début du mois, des agents peuvent être à découvert. Ce nouveau système risque de générer des agios ou des arrêts de cotisations.

Madame AUGEREAU rappelle que l'enjeu de la labellisation, c'est l'individualisme.

Pour **Monsieur le Président**, cette labellisation n'était peut être pas la bonne solution. La collectivité a peut être fait l'erreur de suivre le souhait des organisations syndicales.

Monsieur PIERRE confirme qu'il ne sera pas possible d'assurer le traitement de 25 voire 30 mutuelles différentes.

Madame COURANT, syndicat CGT, a bien entendu les arguments présentés par la CFDT et bien évidemment, cela fait réfléchir quant au choix de la SMACL. Elle demande sur quelle durée l'engagement est pris ?

Monsieur PIERRE explique qu'un engagement est pris pour 6 ans. Cependant, il existe des clauses de révision tous les 2 ans et dans un premier temps, les cotisations n'augmenteront pas. D'ici un an et demi, un premier bilan sera réalisé.

Pour **Monsieur le Président**, une durée de 2 ans est raisonnable pour faire un bilan.

Madame COURANT, syndicat CGT, se demande pourquoi chaque agent est dans l'obligation de faire un courrier de résiliation auprès de la MNT ? Elle demande également pourquoi un courrier de la collectivité ne suffit pas ?

Monsieur PIERRE explique que des renseignements avaient été pris pour une dénonciation collective du contrat. Cependant, certains cas de jurisprudence incitaient à demander également une dénonciation individuelle qui permettait de préserver la collectivité de recours éventuels. La collectivité pourrait vraisemblablement se passer de cette dénonciation individuelle. Cependant, il est préférable de demander aux agents de remplir un bulletin de renonciation à transmettre à la DRH qui se chargera de l'envoi auprès de la MNT.

Monsieur le Président demande si cette information a été donnée à tous les agents ?

Monsieur GOGÉON souligne que cette information est donnée notamment lors des réunions organisées dans les services.

Madame COURANT, syndicat CGT, souligne que des temps de permanence ont été organisés au sein de la DRH cet été mais la direction ne semblait pas encore trop au clair pour répondre aux agents.

Monsieur PIERRE en convient. Les choses ont évolué au fur et à mesure et le discours s'est adapté en fonction de ces évolutions.

Monsieur GOGÉON tient à préciser qu'un modèle de courrier est actuellement disponible sur intranet, ce courrier est à remettre à la DRH avant le 28 octobre.

Monsieur PIERRE tient à souligner que ces réunions d'information vont toucher beaucoup d'agents. A ce jour, 8 réunions ont été organisées, 250 agents de la Ville et de l'Agglomération y ont participé. Il reste encore une vingtaine de réunions à réaliser.

Pour **Monsieur le Président**, la mise en route doit se faire. Dans un an et demi, il conviendra de se poser la question de dénoncer ou pas ce contrat. Toutefois, la SMACL y a également des intérêts et devra s'adapter pour conserver ce contrat.

Monsieur PIERRE souligne que la DRH est aussi soucieuse que les partenaires sociaux de la situation des agents en difficulté. Face à des situations compliquées et sur lesquelles la DRH est vigilante, des solutions sont toujours recherchées.

Madame MAROT, syndicat CFDT, explique que c'est pour cela également que le syndicat CFDT est très vigilant avec le centre de gestion. Le syndicat CFDT règle régulièrement des situations catastrophiques. Elle espère pour les agents, s'être trompée sur ce dossier mais il est de leur devoir d'avertir l'administration.

Madame AMMOUR, syndicat SUD, a exprimé des réserves notamment face à un appel d'offre en lien avec le centre de gestion. Elle aurait préféré un appel géré au niveau de chaque collectivité. Pour ce qui est de l'avenir, la SMACL étant une mutuelle récente, il n'y a pas de recul nécessaire comme l'a précisé le syndicat CFDT. Le syndicat SUD n'est pas attaché à la MNT mais étant dans l'expectative, il souhaite s'abstenir sur ce dossier.

Monsieur PIERRE souligne que la SMACL n'est pas une mutuelle récente car elle a plus de 150 ans d'existence. Elle s'est, cependant, positionnée sur le marché de la prévoyance depuis peu. Il s'agit d'une évolution de la mutuelle.

Monsieur le Président précise qu'il convient de ne pas perdre de temps car la dénonciation doit intervenir avant la fin octobre. Il demande s'il sera possible de faire des réunions dans tous les services.

En réponse, **Madame ROBERT** précise que les réunions sont programmées jusqu'à la mi-octobre. Pour l'instant, la participation est bonne. En cas d'indisponibilité, les agents peuvent se rendre à une réunion organisée dans un autre service.

Pour **Monsieur PIERRE**, ces réunions, d'une durée d'une heure, permettent aux agents d'avoir l'information ainsi qu'un échange personnalisé.

Monsieur GOGÉON rappelle que les agents absents lors de ces réunions, peuvent avoir l'information par le biais de leur responsable afin de ne pas être pénalisés.

Madame TREVIEN-BOUSSARD, syndicat FO, souligne que ce dossier est très complexe. Elle émet les mêmes doutes que ses collègues de la CGT et de SUD. Elle reconnaît que les arguments de la CFDT sont assez forts. Pour elle, il convient d'être vigilant et de faire un bilan. Le syndicat FO s'abstiendra également sur ce dossier car il aurait préféré une gestion directe par la collectivité plutôt que mandater le centre de gestion.

Monsieur le Président avoue ne pas affectionner particulièrement le centre de gestion car cela entame notre autonomie. Finalement, l'effet de masse escompté n'est pas si important que cela. Le contrat porte sur 6000 agents mais il existe plusieurs contrats au sein du centre de gestion. Il rappelle que la collectivité bénéficie, tout de même, de cet effet de masse qui n'est pas négligeable quant au coût des cotisations pour les agents. Personne n'a intérêt à ce que ce projet ne fonctionne pas.

Monsieur PIERRE tient à préciser que le vote des partenaires sociaux avait été unanime en Comité Technique Paritaire pour mandater le centre de gestion.

Madame MAROT, syndicat CFDT, le reconnaît et avait souhaité qu'une certaine vigilance soit apportée quant au centre de gestion. L'administration avait précisé que si le résultat de la consultation ne correspondait pas aux attentes, il n'y avait pas obligation de poursuivre.

MISE AU VOTE : dossier adopté :

Administration : POUR

CFDT : CONTRE

CGT, SUD, FO : ABSTENTION

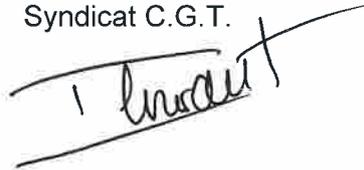
Le Président
Pierre REGNAULT



Le Secrétaire
Monsieur GUILLET
Pour les représentants de l'Etablissement



La Secrétaire adjointe
Isabelle COURANT
Pour les représentants du personnel
Syndicat C.G.T.





Section de La Roche-sur-Yon
Ville_CCAS_Agglomération

☎ 02 51 47 48 23

✉ syndicatcfdt@ville-laroche-sur-yon.fr

INTERVENTION CFDT au CTP du 18 septembre de l'AGGLO

Dossier « participation employeur à la garantie maintien de salaire (prévoyance) » :

Pour rappel, lors du CTP du 11 septembre dernier, la CFDT est intervenu sur ce même dossier. La ville et l'AGGLO propose de suivre les préconisations du CDG 85 et donc, de souscrire le contrat « prévoyance » auprès de la SMACL, malgré que, comme cela est indiqué dans le cahier des charges, celle-ci refuse de garantir la baisse de revenus due à un temps partiel pour raisons médicales ou encore le licenciement pour inaptitude physique ...

La CFDT reste donc très inquiète pour le futur niveau de garantie pour les agents.

Elle reste également très inquiète quant à la pérennité de ce contrat car si la SMACL a remporté l'appel d'offre, ce n'est que suite à la proposition d'une tarification très très basse (l'offre la plus « économiquement » avantageuse), sans avoir le recul nécessaire quant à la sinistralité des collectivités mandataires. En effet, la SMACL Santé n'existe que depuis 2005, n'a, à ce jour, à peine 20 000 adhérents, et est donc, sur ce point, sans comparaison avec la MNT qui a 771 000 adhérents « agents territoriaux » et existe depuis 1964. Il ne faut d'ailleurs pas négliger le fait d'avoir mandaté le CDG qui a rajouté des communes très sinistrées dans l'appel d'offre, et a donc impacté la tarification de la MNT. Curieusement, la SMACL a fait les mêmes propositions de tarification que lors du premier appel d'offre lancé en 2012 avec des collectivités totalement différentes !

Sur le dossier présenté à ce jour, la CFDT avait fait des propositions lors de la réunion de préparation avec l'administration du 4 septembre dernier, et depuis certaines ont été retenues, notamment :

- L'accès au dispositif pour tous les non titulaires sans condition de durée de contrat.
- Une 4^{ème} formule correspondant à la prise en charge de 90% du Régime Indemnitare avec franchise de 30 jours.

Si la CFDT est satisfaite sur ces deux points, elle n'en souligne pas moins qu'un point de vigilance devra être porté particulièrement sur la formule 2. En effet, sur cette formule, le RI ne sera attribué qu'en cas de passage en $\frac{1}{2}$ traitement ! Pour exemple, un agent en

congé maladie ordinaire percevra son RI au bout de 3 mois. Si 6 mois plus tard, il est reconnu en longue maladie, il repassera à plein traitement pour les 9 mois passés et devra rembourser son RI perçu. Malgré sa cotisation, il ne pourra pas le recevoir avant 1 an. Cette situation peut monter à 2 ans en cas de congé de longue durée.

La CFDT reste par contre insatisfaite concernant la proratisation au temps de travail de la participation de l'employeur. Nous maintenons notre demande de ne pas la proratiser, et ceci en accord avec la collectivité qui souhaite favoriser les revenus les plus modestes.

Sur la question du choix de la SMACL par le CDG 85, lors du CTP VILLE du 11 septembre dernier, l'administration a répondu aux questions de la CFDT concernant la non prise en charge des temps partiels pour raison médicale ou des licenciements pour inaptitude physique que de toute façon, la MNT ne prenait pas en charge non plus ces situations !!!

Après avoir vérifié sur les Conditions Générales du contrat actuel de la MNT (articles 14.5 et 15), la CFDT est en mesure à ce jour de contredire l'administration et d'affirmer que la MNT prend bien en charge ces situations, contrairement à la SMACL.

Dans le document d'information remis en CTP du CDG 85, la SMACL précise :

« Temps partiel pour raison de santé :

La Mutuelle ne prend pas en charge la baisse de traitement consécutif au temps partiel pour des raisons de santé ».

Le temps partiel pour des raisons de santé, à l'inverse du temps partiel thérapeutique (décidé par le Comité Médical Départemental), conduit à une baisse de salaire. A ce jour, la MNT, quant à elle, prend en charge le complément comme elle le stipule dans l'article 14-5 des Conditions Générales :

« Si le membre participant est amené à travailler à temps partiel pour des raisons médicales sans avoir été en arrêt complet de travail auparavant, la MNT prend en charge ce membre au terme d'un délai de carence égal :

- pour les agents dont le traitement est maintenu par l'employeur, au nombre de jours pendant lequel l'employeur aurait maintenu le plein traitement pour un arrêt de travail complet dans le cadre d'un congé de maladie ordinaire.*
- Pour les agents dont le traitement n'est pas maintenu par l'employeur et relevant du régime général de la sécurité sociale, à 60 jours.*

Autre interrogation, concernant les Agents IRCANTEC Non Titulaires, la SMACL stipule dans le même document cité ci-dessus :

« Le contrat a pour objet de garantir la prise en charge d'une partie de la perte de traitement en complément des droits statutaires à congés maladie, consacrés au titre de l'incapacité de travail dans les cas suivants :

Congés de maladie ordinaire (CMO) : intervention de la Mutuelle en compléments des droits statutaires :

- Pour les agents d'une ancienneté de moins de 4 mois, aucune intervention de la mutuelle
- Pour les agents d'une ancienneté comprise entre 4 mois et 2 ans, intervention de ma Mutuelle à compter du 31^{ème} jour d'arrêt de travail et jusqu'au 62^{ème} jour d'arrêt de travail.
- Pour les agents d'une ancienneté comprise entre 2 ans et 3 ans, intervention de la Mutuelle à compter du 61^{ème} jour d'arrêt de travail et jusqu'au 122^{ème} jour d'arrêt de travail.
- Pour les agents d'une ancienneté égale et supérieure à 3 ans, à compter du 61^{ème} jour d'arrêt de travail et jusqu'au 182^{ème} jour d'arrêt de travail.
- Pour les agents en grave maladie ayant une ancienneté d'au moins 3 ans, la SMACL prévoit une prise en charge, mais jusqu'au 365^{ème} jour seulement.

Si la MNT a les mêmes dispositions pour ces agents concernant toutes ces conditions d'ancienneté et la date d'effet de départ des indemnités, elles les couvrent jusqu'au 1095^{ème} jour !!! comme le prévoyait d'ailleurs le cahier des charges...

En effet, l'article 15 des Conditions Générales de la MNT précise : « Pour tous les membres participants, la durée du service de la prestation versée par la MNT ne peut excéder plus de 1095 jours continus. »

A contrario et pour exemple, avec la SMACL, un agent contractuel tombant en arrêt maladie ordinaire au bout de 5 mois aura droit à des indemnités au bout du 31^{ème} jour d'arrêt (soit au passage à demi-traitement), mais seulement jusqu'au 62^{ème} jour d'arrêt. Ensuite, il n'aura plus rien.

Autre exemple, toujours avec la SMACL, un agent atteint d'une grave maladie (ex. cancer) se retrouvera sans aucune indemnité au bout d'un an !!!

Voici la solidarité que développe la SMACL, avec ses tarifs les plus bas...

De plus, quel crédit peut-on sérieusement accordé à la SMACL, qui fait actuellement cotiser dans certaines collectivités des agents en arrêt maladie alors qu'ils ne peuvent prétendre à leur services ?

La CFDT REAFFIRME EVIDEMMENT que la garantie « Maintien de Salaire » est primordiale pour les agents, et qu'ils doivent s'assurer. Pour autant, son objectif était et a toujours été de maintenir au minimum l'existant actuel.

Aujourd'hui, en fonction de tous les éléments portés à notre connaissance, elle ne peut plus considérer que la proposition faite est avantageuse pour tous. Elle l'est

peut-être pour des agents en bonne santé, mais réduit les droits pour tous les agents en situation de précarité.

Pourtant, elle avait interpellé l'administration dès le début d'année lors du mandatement au CDG, et rappelé l'importance de rester très vigilante. Aujourd'hui, elle constate que demain, la protection pour les agents en situation précaire va être plus faible qu'auparavant, voire même mettre des agents en difficultés insurmontables.

La CFDT a voté l'abstention au CTP VILLE (en intersyndicale) mais elle n'avait pas confirmation de tout ce qui vient d'être évoqué. En fonction de ces éléments, elle votera CONTRE, car les objectifs définis ensemble pour établir le cahier des charges n'ont pas été respectés.

Pour les élus CFDT
Catherine MAROT



La Roche-sur-Yon, le 21 octobre 2013

AUX MEMBRES DU C.T.P.

N/Réf. : CG/EB
Affaire suivie par **Christophe GOGÉON**
Objet : Suites réservées aux dossiers du CTP du 18 septembre 2013

Suites réservées aux dossiers présentés en comité technique paritaire du 18 septembre 2013

Libellé du dossier	Référent	Suite réservée
Mise en place d'une astreinte au sein des services de l'Agglomération	Jean-Michel PIERRE	Mise en application à compter de janvier 2014
Participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire pour le risque prévoyance	Jean-Michel PIERRE	Mise en application à compter du 1 ^{er} janvier 2014

Pierre REGNAULT,

