

La Roche-sur-Yon, le 2 octobre 2013

Direction Générale  
Direction des  
Ressources Humaines

N/Réf. : CG/EB/11 septembre 2013  
Affaire suivie par Christophe GOGÉON  
Objet : Compte rendu du CTP

**COMPTE RENDU DU  
COMITE TECHNIQUE PARITAIRE  
DU 11 SEPTEMBRE 2013**

Pour les représentants de la collectivité :

Monsieur **REGNAULT**, titulaire, Monsieur **GUILLET**, titulaire, Monsieur **YOU**, titulaire, Madame **CEREIJO**, titulaire excusée remplacée par Monsieur **MANCEAU**, suppléant, Monsieur **GROS**, titulaire, Monsieur **GIRAUDEAU**, titulaire, Monsieur **MALLARD**, titulaire excusé remplacé par Monsieur **SAUZEAU**, suppléant, Monsieur **MENEGHETTI**, titulaire excusé remplacé par Monsieur **PARSY**, suppléant.

Étaient excusées :

Madame **GUIBERT**, suppléante, Madame **VALIN**, suppléante, Madame **VIGNAULT**, suppléante, Madame **LOWE**, suppléante, Madame **PETIT**, suppléante.

Pour les représentants du personnel :

▪ Syndicat C.F.D.T. :

Monsieur **RATIER**, titulaire, Madame ROUAULT, titulaire, excusée remplacée par Madame **SOULARD**, suppléante.

Monsieur ASRI, titulaire, Monsieur TISSEDRE, suppléant et Monsieur TOUVRON, suppléant, étaient excusés.

▪ Syndicat C.G.T. :

Monsieur **JAMONNEAU**, titulaire, Madame **RAYNAUD**, titulaire.

Monsieur PARPAILLON, suppléant et Madame CALLEAU, suppléante, étaient excusés.

▪ Syndicat S.U.D. :

Madame **RENONCOURT**, titulaire.

Monsieur GUIGNARD, titulaire, Monsieur BORDES, Madame SERIVE, suppléants, étaient excusés.

▪ Syndicat F.O. :

Madame **BAUSSON**, titulaire, Monsieur BARBEAU, suppléant.

Le nom des membres titulaires prenant part au vote apparaît en gras.

Secrétaires de séance :

Secrétaire	: Monsieur <b>YOU</b>
Secrétaire adjoint	: Monsieur <b>JAMONNEAU</b> , syndicat C.G.T.



Messieurs PIERRE et GOGÉON de la Direction des Ressources Humaines assurent l'assistance administrative.

Le procès verbal du comité technique paritaire du 11 juin 2013 est adopté avec les observations suivantes :

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. concernant le dossier « participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire pour le risque santé », souhaite que la phrase suivante : « Ceci représente une avancée sociale et les partenaires sociaux sont pour. Considérant ... » (page 4) soit remplacée par : « Les partenaires sociaux s'accordent à dire que ceci représente une avancée sociale. Pour autant, considérant ... ».

Le procès verbal du comité technique paritaire du 4 juillet 2013 est adopté avec les observations suivantes :

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. concernant le dossier « présentation des nouveaux plannings de la résidence Tapon », souhaite que la phrase suivante (page 9, 2<sup>ème</sup> paragraphe) : « *Cet horaire a été modifié dans le planning. La problématique restant à régler concerne le repos nocturne car l'agent commence à 8 heures le lendemain, ...* » soit remplacée par : « *Cet horaire a été modifié dans le planning et l'agent finit désormais à 21 heures 15. La problématique restant donc à régler concerne le repos nocturne car ce même agent commence à 8 heures le lendemain, ...* ».

Concernant le dossier « réorganisation du service soins de la résidence Boutelier », Monsieur RATIER souhaite que la phrase suivante (page 11, 7<sup>ème</sup> paragraphe) « *... ne prône pas les postes à 80 % puisque les propositions sont basées sur des postes à 90 % pour partager le temps de travail.* » soit remplacée par : « *... ne prône pas les postes à 80 % puisque les premières propositions qu'elle avait elle-même faites à l'administration étaient basées sur des postes à 90 % pour partager le temps de travail.* »

## **I – PARTICIPATION DE L'EMPLOYEUR A LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE POUR LE RISQUE PREVOYANCE**

*Présentation par Jean-Michel PIERRE*

Les membres du C.T.P. acceptent cette demande. En conséquence, Line ROBERT et Arnaud MONJARET sont également experts sur ce dossier.

Monsieur **GOGÉON** rappelle que les agents de la Direction des Ressources Humaines (D.R.H.) vont se déplacer dans les services pour présenter le dispositif relatif à la santé ainsi que celui relatif à la prévoyance. La S.M.A.C.L. organisera également des réunions d'information en complément. Il s'agit de répondre à l'ensemble des questions posées.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. est en possession du document du centre de gestion proposant la S.M.A.C.L. Le vote au niveau du C.T.P. du centre de gestion a été favorable à cette proposition mais il ne s'agit pas d'un vote à l'unanimité. En effet, la C.F.D.T. s'est positionnée contre ce choix compte tenu des inquiétudes existantes. La S.M.A.C.L. a retiré certains aspects importants du cahier des charges. Par exemple, la S.M.A.C.L. ne prend pas en compte la baisse de revenus suite à un temps partiel pour raisons médicales ou n'accepte pas de rémunérer un licenciement pour inaptitude physique. Le syndicat C.F.D.T. est également inquiet par rapport au niveau de garanties proposées aux agents. Combien de temps ce contrat va durer ?

La S.M.A.C.L. a porté son effort sur la tarification. La S.M.A.C.L. est une assurance mais pas une mutuelle qui va gérer la santé ou la prévoyance (garantie maintien de salaire), elle fait également de l'assurance automobile. Elle n'existe que depuis 2005 et n'a que 20 000 adhérents alors que la M.N.T. en comptabilise 771 000 et elle existe depuis 1964. Il s'agit donc d'un recul par rapport à la mutuelle.

Le fait d'avoir mandaté le centre de gestion est problématique. Dans un premier temps, cela peut sembler intéressant car le contrat regroupe plus de 3 000 agents. Cependant, les collectivités adhérentes ont une sinistralité très importante. La M.N.T. qui a une bonne connaissance de cette sinistralité et un recul suffisant, n'a pas pu proposer de tarif intéressant. Le tarif aurait été différent si la seule Ville de La Roche-sur-Yon avait fait un appel d'offre compte tenu de sa sinistralité. La M.N.T. n'a pas pu lutter sur la tarification.

Cependant, le débat ne porte pas sur le choix de l'opérateur mais bien sur l'opportunité de retenir la S.M.A.C.L. comme prestataire pour le contrat prévoyance.

Il existe des inquiétudes quant à la pérennité du contrat.

Une réunion de présentation du prestataire retenu a été réalisée auprès des partenaires sociaux. Une objection a été formulée quant au fait de ne pas retenir les agents non titulaires ayant un contrat de moins d'un an. Cette hypothèse a été, au final, écartée et le syndicat C.F.D.T. en est satisfait.

Par ailleurs, le syndicat C.F.D.T. a demandé que la formule de couverture du régime indemnitaire à 90 % soit retenue. Suite à l'appel d'offre, les mutuelles ont proposé une

quinzaine de formules. Les deux options proposées semblent insuffisantes. Il a bien été noté que la formule de couverture du régime indemnitaire à 90 % n'était pas intéressante dans la mesure où les agents surcotisaient pour le régime indemnitaire de grade. Malgré cela, certains agents peuvent avoir un régime indemnitaire de fonction très important et vouloir se garantir d'avoir 90 % de leur régime indemnitaire suite à un arrêt supérieur à 30 jours. Le syndicat C.F.D.T. demande que cette formule soit proposée aux agents en leur précisant qu'elle permet surtout une bonne couverture du régime indemnitaire de fonction.

Par ailleurs, le syndicat C.F.D.T. est fermement opposé à la proratisation de la participation employeur au temps de travail. Cela opère une distinction entre les agents notamment pour les agents à temps non complet qui n'ont pas choisi ce temps de travail. En effet, deux agents qui auraient le même salaire mais des temps de travail différents percevraient une participation différente. Cela est anormal dans la mesure où la cotisation sera la même ainsi que les garanties. Pour la santé, cette proratisation ne s'opère pas et cela est favorable pour les agents.

Certains agents bénéficient d'un cautionnement pour l'hypothèque de leur maison par le biais du contrat M.N.T. Renseignements pris auprès de la M.N.T., les agents pourront garder cet avantage dans la mesure où il conserve un contrat M.N.T. Il convient de prévenir ces agents qu'ils risquent de perdre ce cautionnement s'ils n'ont que le contrat de prévoyance auprès de la M.N.T. Il convient de le faire en amont pour ne pas mettre les agents en difficulté.

Il est préconisé aux agents d'envoyer un courrier de résiliation auprès de la M.N.T. L'article 6 des conditions générales du contrat M.N.T. stipule qu'il n'est pas utile d'envoyer un courrier de résiliation par agent en courrier recommandé.

Le fait de communiquer auprès des agents par le biais des bulletins de salaire est très intéressant. Il convient de dire aux agents qu'ils ont à adhérer au nouveau prestataire avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 si la décision est entérinée.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. rejoint Monsieur **RATIER** sur plusieurs points. Il se réjouit de la modification de la phrase relative aux bénéficiaires. Pour ce qui concerne la résiliation du contrat, l'article 6 du contrat collectif stipule bien : « *la résiliation par l'une des parties entraîne la cessation des garanties dans le cadre du présent contrat à l'égard de tous les membres participants à la date d'effet de la résiliation.* » La Ville de La Roche-sur-Yon a juste à dénoncer le contrat suite à la décision qui sera prise. Cela évite à l'ensemble des adhérents d'envoyer un courrier en recommandé. Ce dernier a un coût. Cela donne du travail supplémentaire à la M.N.T. quant à la réception de ces courriers. Les agents ne connaissent pas le numéro du contrat de prévoyance.

Monsieur **PIERRE** précise que lors des premiers échanges avec le centre de gestion et compte tenu de la jurisprudence, il avait été convenu de demander aux agents de résilier individuellement leur contrat. Depuis, le centre de gestion a avancé sur ce point. L'idée serait de demander aux agents de réaliser un courrier de résiliation puis de l'envoyer à la D.R.H. qui se chargera de l'envoi en recommandé. Le message à destination des agents ne doit pas être contradictoire. Cela risque de perturber les agents. Un courrier type de résiliation sera fourni aux agents.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. précise que certains agents ont souhaité résilier leur contrat de prévoyance mais ont noté dans ce courrier le numéro du contrat afférant à la santé.

Dans le rapport présenté, il existe une formule supplémentaire, il conviendra de modifier le document car il est fait mention de deux options et non trois. La troisième formule constitue une avancée. Monsieur **JAMONNEAU** estime qu'il convient de laisser la possibilité aux agents qui bénéficient d'un régime indemnitaire de fonction, de pouvoir couvrir ce régime indemnitaire d'autant que cela représente un coût supplémentaire de seulement 1,53 € par mois. Pour un régime indemnitaire de 300 € par exemple, cela n'est pas négligeable car il permet de couvrir une perte de 150 €. Il est important de laisser le choix aux agents.

Par ailleurs, pour le syndicat C.G.T., il est inacceptable de proratiser la participation au temps de travail. Il existe suffisamment de personnel en situation de précarité et qui a besoin de pouvoir d'achat supplémentaire. Il est important que ces agents aient une couverture à la fois en santé et en prévoyance.

La décision de retenir la S.M.A.C.L. est propre au centre de gestion. Sur ce deuxième appel d'offre réalisé par le centre de gestion, la S.M.A.C.L. fait exactement la même proposition formulée lors du premier appel d'offre. La S.M.A.C.L. a cassé les prix, il s'agit d'un dumping

financier. La S.M.A.C.L. n'a pas l'antériorité de la sinistralité contrairement à la M.N.T. Il n'est pas possible de revenir en arrière. Si le syndicat C.G.T. avait eu tous les éléments en sa possession, il n'aurait pas accepté que le centre de gestion réalise cet appel d'offre au nom de la Ville.

Pour le syndicat C.G.T., il est très important que lors des réunions d'information, la S.M.A.C.L. se cantonne à n'aborder que l'aspect prévoyance. Lors de précédentes réunions auprès d'autres collectivités, la S.M.A.C.L. déborde sur l'offre santé. Il n'est pas question que la S.M.A.C.L. fasse de la propagande sur la santé.

Madame **BAUSSON** pour F.O. est solidaire de ce qui a été développé par les autres partenaires sociaux jusqu'à présent. Le syndicat F.O. est inquiet sur la pérennité du contrat avec la S.M.A.C.L. En effet, cet assureur n'a pas de recul par rapport à la sinistralité. Le syndicat F.O. sera très vigilant si le contrat venait à être rompu dans la mesure où la S.M.A.C.L. ne sera plus en mesure d'assumer financièrement les agents.

Monsieur **LE MAIRE** demande quelle position les autres partenaires sociaux ont tenu lors du C.T.P. du centre de gestion ?

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. précise que le syndicat C.G.T. s'est peut être abstenu sur ce vote. La différence tient dans le fait que les agents des autres collectivités n'avaient rien auparavant en matière de prévoyance. Ils n'avaient pas le même recul que peut avoir La Roche-sur-Yon sur ce dossier.

Monsieur **GOGÉON** précise que les syndicats F.O. et S.U.D. ne sont pas représentés au niveau du centre de gestion.

Monsieur **GROS** précise, pour nuancer les propos de Monsieur RATIER quant à la pérennité du contrat, que la S.M.A.C.L. Société Mutuelle des Assurances des Collectivités Locales a été créée en 1974. La Ville de La Roche-sur-Yon a souscrit des contrats d'assurance avec la S.M.A.C.L. depuis très longtemps. Le département santé a sans doute été développé plus récemment. Pour autant, la mutuelle qu'est la S.M.A.C.L. a une surface financière bien plus intéressante que n'importe quel petit cabinet d'assurance.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. estime que la M.N.T. a un rôle beaucoup plus important que la S.M.A.C.L. dans ce domaine. Les collectivités regroupées au sein de cet appel d'offre n'ont pas la même sinistralité. Le seul aspect positif de ce dossier réside dans le fait que l'ensemble des agents va gagner en terme de pouvoir d'achat. Monsieur RATIER est inquiet pour les personnes qui rencontreront des problèmes de santé.

Monsieur **GROS** précise qu'il serait intéressant de dire que les agents paieront moins en terme de cotisations et de plus, ils seront nettement mieux couverts.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. rappelle que le temps partiel pour raison médicale n'est pas couvert.

Madame **ROBERT** précise que le temps partiel thérapeutique est couvert. Lorsque l'agent épuise ses droits et qu'il souhaite continuer à travailler à temps partiel compte tenu de son état de santé, il bénéficie d'un temps partiel sur autorisation et non pas de droit. Il n'est donc pas couvert. Cette pratique ne diffère pas de ce qui est réalisé aujourd'hui.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. s'est renseigné auprès de la M.N.T. qui affirme le contraire.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. rappelle que la S.M.A.C.L. a tiré les prix vers le bas. La tarification ne devrait pas augmenter pendant deux ans. Les tarifs pourraient augmenter de 5 % par la suite. Si la sinistralité augmente fortement, la société peut répondre qu'elle n'est plus en mesure de répondre à la demande. En conséquence, le contrat sera dénoncé.

Monsieur **PIERRE** estime que les partenaires sociaux relèvent seulement les aspects du dossier qui leur semblent négatifs.

La majorité des agents vont être couverts. Il existe peu de cas d'agents à temps partiel thérapeutique ou à temps partiel pour raison médicale. Des garanties supplémentaires vont être proposées à un taux moins élevé. Un maintien de la cotisation va être assuré pendant deux ans. Une participation forfaitaire est proposée alors qu'elle était modulée en fonction du salaire de l'agent. En conséquence, les agents qui ont un bas salaire vont bénéficier d'une participation supérieure. Les agents en situation de précarité sont donc favorisés.

Les partenaires sociaux trouveront toujours un cas particulier qui fera que le contrat ne fonctionnera pas.

Un comité de suivi se réunira pour faire le bilan de ce nouveau contrat.

Monsieur **LE MAIRE** entend que le contrat est moins cher et aussi bien qu'avant.

Monsieur **GROS** rappelle que jusqu'à présent seul le traitement de base était couvert à 95 % par la M.N.T. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, les agents pourront être couverts au minimum à 100 % du traitement de base et au maximum à 90 % du régime indemnitaire. Le taux est à 0,30 % de moins que l'existant.

Monsieur **PIERRE** précise que le nombre d'options est intéressant pour les agents. Il peut être demandé à la S.M.A.C.L. en option individuelle que les agents puissent souscrire à une couverture de leur régime indemnitaire à 90 %. Les trois autres options restent suffisantes.

Monsieur **LE MAIRE** rappelle que la couverture prévoyance existe à la Ville de La Roche-sur-Yon depuis de nombreuses années alors qu'elle n'existe pas dans de nombreuses collectivités de Vendée.

La mise en concurrence a permis de casser les prix, ce qui permet aux agents de payer moins pour une meilleure couverture.

Les partenaires sociaux n'ont pas de raison de voter contre ce dossier.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. est d'accord sur le fait que les prix sont intéressants. Cependant, la S.M.A.C.L. pratique du dumping pour remporter des parts de marché en santé. Il convient d'être vigilant.

Monsieur **LE MAIRE** répond qu'il faut profiter de cette baisse. Si le marché est dénoncé par la suite, une nouvelle mise en concurrence sera effectuée. La collectivité pourra aussi se désolidariser du centre de gestion.

Monsieur **GROS** rajoute que la S.M.A.C.L. appliquera un rabais de 3 % si le nombre d'adhérents dépasse 1 000 agents. Les taux seront encore moins chers que ce qui est actuellement proposé.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. demande, en conséquence, d'attribuer aux agents une participation forfaitaire de 6,30 € non proratisée.

Monsieur **PIERRE** rappelle que les 6,30 € forfaitaires favorisent les bas salaires.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. est d'accord pour dire que cela favorise les bas salaires. Cependant, pour le même bas salaire, la participation ne sera pas la même si le temps de travail est différent. Il trouve ce dispositif injuste.

Monsieur **GROS** propose de faire un bilan. Il permettra de recenser les agents couverts, le montant de leur participation. Les problèmes seront étudiés à ce moment.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. demande que le principe d'égalité soit maintenu pour tous les agents à temps non complet ou pas.

Monsieur **LE MAIRE** répond que les agents à temps non complet cotisent moins, ils ont donc une participation moins importante. Le principe d'égalité est de payer la même proportion.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. n'est pas d'accord avec les propos de Monsieur LE MAIRE. Il donne l'exemple d'un agent, relativement ancien à la Ville, qui perçoit 1 000 € car il est à 80 %. Cet agent percevra moins qu'un autre agent à temps complet qui perçoit également 1 000 €.

Monsieur **GROS** constate que ce qui est proposé ne diffère pas de la pratique actuelle. Il a toujours été annoncé un maintien de l'effort à destination des agents pour la prévoyance.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. estime que les agents en situation de précarité percevront moins.

Monsieur **GROS** répond que la base de calcul n'est pas le temps mais le revenu.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. constate que les agents percevront tous la même chose : 6,30 €. Le syndicat C.F.D.T. est contre une proratisation en fonction du temps de travail.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. estime qu'attribuer une participation fixe de 6,30 € est un plus pour les agents ayant un bas salaire y compris pour les agents à temps non complet.

Monsieur **GROS** est d'accord pour dire que c'est un plus pour ces agents.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. demande que le même principe soit appliqué aux agents qui souscrivent au contrat de prévoyance que ceux qui souscrivent à une mutuelle labellisée (sans ancienneté et sans proratisation du temps de travail).

Monsieur **PIERRE** rappelle qu'il y a eu de nombreuses avancées en terme de santé et de prévoyance. L'idée est de mettre en place ce système et un point sera effectué en février (combien d'agents ont souscrit, pourquoi certains agents n'ont pas souscrit...). Il conviendra de se poser la question de savoir si ce qui est proposé est adapté ?

Monsieur **LE MAIRE** s'étonne des propos des partenaires sociaux au vu des avancées proposées. Il propose d'acter ce qui est proposé. Un bilan sera réalisé ultérieurement.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. rappelle que les partenaires sociaux ne sont pas intervenus sur le montant attribué. Il est possible de faire mieux. Par exemple, à Saint-Hilaire-de-Riez, la participation est de 10 €. Les partenaires sociaux demandent d'attribuer la participation pour la prévoyance sur les mêmes bases que la complémentaire santé, sans proratisation. Il n'existe pas de raison valable pour que les jeunes travaillant à la Ville et qui se trouvent en situation de précarité, ne puissent pas bénéficier d'une bonne prévoyance.

Monsieur **LE MAIRE** rappelle que les situations de précarité sont étudiées et vont en diminution.

Monsieur **GROS** précise que les agents qui travaillent à 50 % payent la cotisation moitié moins que ceux qui travaillent à temps complet. Le taux de cotisation s'applique sur le revenu.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. rappelle son exemple par lequel deux agents qui perçoivent la même rémunération, ne percevront pas la même participation compte tenu de leur temps de travail. Il existe des cas de jurisprudence quant à une certaine forme de discrimination entre les contrats de travail. Il convient de ne pas distinguer la participation de l'employeur en fonction du temps de travail des agents.

Monsieur **PIERRE** estime que le point de vue des partenaires sociaux est discutable. En effet, suite aux rencontres organisées, trois points de désaccord émergeaient. Une avancée a été accordée sur deux points. Les partenaires sociaux bloquent sur le troisième point qui n'est pas acquis. Il n'est pas simple de créer un mode de fonctionnement pérenne.

Monsieur **LE MAIRE** propose de valider le projet tel qu'il est présenté. L'impact de la demande des partenaires sociaux sera analysé par la suite. Il y a eu un travail de négociation avec des avancées reconnues. Il convient de respecter les procédures de négociation.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. précise qu'il n'y a eu qu'une rencontre à ce sujet. Monsieur JAMONNEAU rappelle les trois points de désaccord :

- la non prise en compte des agents non titulaires de moins d'un an, ce point a été enlevé et a constitué une avancée,
- les deux options proposées étaient jugées insuffisantes, une troisième option a été ajoutée mais uniquement en séance,
- le troisième point portait sur la proratisation de la participation en fonction du temps de travail et les partenaires sociaux ne sont pas d'accord sur ce point.

Monsieur JAMONNEAU demande une suspension de séance pour discuter de la position à tenir en intersyndicale.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. s'interroge sur le taux identique pour la formule 1 et la formule 2 présentant des garanties différentes.

Monsieur **GOGÉON** répond que les bases de cotisation sont différentes. Pour la formule 1, l'agent cotise sur le traitement de base et la Nouvelle Bonification Indiciaire (N.B.I.) alors que pour la formule 2, l'agent cotise sur le traitement de base, la N.B.I. et le régime indemnitaire. Les taux sont identiques mais l'assiette de cotisation est différente. L'agent paiera plus cher pour la formule 2. Cette question a été posée de nombreuses fois.

Monsieur **LE MAIRE** estime que sur de tels dossiers, il convient de bien préparer les choses et d'avancer sur les bases d'un partenariat. L'enjeu est de faire adhérer un maximum d'agents à la prévoyance. Le discours doit être commun avec les partenaires sociaux. Le discours négatif ne fonctionnera pas. Les futures décisions dépendront de la façon dont sera porté ce projet dans les semaines qui viennent. Le discours doit être porté par tous et ensemble.

Madame **BAUSSON** pour F.O. demande si la proposition de début de séance correspond à une quatrième option ?

Monsieur **PIERRE** répond que la S.M.A.C.L. sera sollicitée quant à la mise en place d'une option individuelle supplémentaire.

*La séance est suspendue à 15 heures pendant 5 minutes.*

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. et au nom de l'intersyndicale, a bien entendu les propositions qui ont été faites. Il est important pour les agents d'être rassurés. Monsieur RATIER rappelle que les partenaires sociaux ont des craintes quant au devenir du contrat et restent opposés à la proratisation de la participation en fonction du temps de travail des agents. Après avoir pesé le pour et le contre, les partenaires sociaux s'abstiendront sur ce dossier. Il demande que la collectivité enclenche un bilan et une réflexion rapidement. Il estime que l'impact financier ne sera pas si élevé. Il demande de reproduire le système de participation pour la santé sans proratisation.

Monsieur **LE MAIRE** considère que sur une avancée aussi importante et conséquente, s'abstenir est un très mauvais signal à l'égard du personnel. Ceci l'amènera à être très prudent sur les futures discussions. Les partenaires sociaux prennent leur responsabilité mais l'administration également. Il pense que c'est un mauvais signal vis à vis du personnel de dire que ce dossier constitue une avancée pour laquelle les partenaires sociaux s'abstiennent.

**MISE AU VOTE : dossier adopté :**

**Administration : Pour**

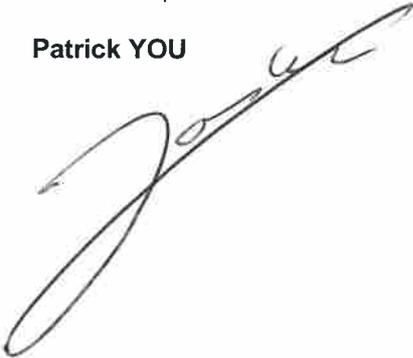
**C.F.D.T., C.G.T., S.U.D., F.O. : Abstention**

Le Président,  
**Pierre REGNAULT**



Le secrétaire  
Pour les représentants de la collectivité

**Patrick YOU**



Le secrétaire adjoint  
Pour les représentants du personnel  
Syndicat C.G.T.

**Benoit JAMONNEAU**



La Roche-sur-Yon, le 2 octobre 2013

Direction Générale  
Direction des  
Ressources Humaines

**AUX MEMBRES DU C.T.P.**

N/Réf. : CG/EB  
Affaire suivie par Christophe GOGÉON  
Objet : Suites réservées aux dossiers du CTP du 11 septembre 2013

**Suites réservées aux dossiers présentés  
en comité technique paritaire du 11 septembre 2013**

Libellé du dossier	Référent	Suite réservée
Participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire pour le risque prévoyance	Jean-Michel PIERRE	Mise en application au 1 <sup>er</sup> janvier 2014

Pierre REGNAULT,

