

Monsieur le Président estime qu'il faut apporter un soin particulier en terme de communication et sensibiliser les jeunes qui se sentent souvent peu concernés par la couverture santé. Il appartient également aux partenaires sociaux d'informer les agents.

Monsieur PIERRE précise que les services de la DRH rencontreront les agents dans les services pour échanger et expliquer dès le début du mois de septembre. Un plan de communication passant par le Contact et l'Intranet sera bien évidemment mis en place.

Madame TREVIEN-BOUSSARD, syndicat FO, estime également qu'il est important d'aller vers les agents car tous n'ont pas accès à intranet. Ces nouvelles mesures peuvent leur sembler assez obscures. Bien évidemment, les organisations syndicales feront le relais mais plutôt à destination de leurs adhérents. La DRH a un rôle très important vis à vis des agents les plus nécessiteux.

Madame MAROT, syndicat CFDT, souhaite souligner que les collectivités qui ont changé de contrat prévoyance - maintien de salaire, rencontrent de grosses difficultés. En effet, certains agents se retrouvent sans indemnité suite à ce changement.

Monsieur PIERRE souligne que dans le cas évoqué par Madame MAROT, il est question de la prévoyance et non pas de la complémentaire santé. Il conviendra de bien faire la différence dans la communication entre ces deux systèmes de protection.

Selon **Monsieur le Président**, les informations faites par la DRH, au sein des services, doivent porter sur les deux protections.

Madame MAROT, syndicat CFDT, partage cet avis et précise que la Ville des Herbiers a commencé par des réunions d'information auprès de ses agents.

Monsieur PIERRE précise que si la collectivité n'a pas rencontré les agents en amont, c'est afin de respecter le rôle des partenaires sociaux.

Monsieur Le Président rappelle que l'on ne doit pas informer les agents avant de négocier.

Madame MAROT, syndicat CFDT, souligne que cela fait 1 an ½ que les organisations syndicales attendent ce dossier.

Madame AMMOUR, syndicat SUD, rappelle que l'information a été diffusée sur Intranet avant passage en CTP.

Monsieur PIERRE précise que cette information portait sur l'état des négociations et non pas la décision finale.

Madame AMMOUR, syndicat SUD, explique que tous les agents rencontrés à ce jour, ont compris que les décisions étaient actées.

<p>MISE AU VOTE : dossier adopté : Administration : POUR CFDT, CGT, FO et SUD : ABSTENTION</p>

V – PROGRAMME PLURI-ANNUEL DE RESORPTION DE L'EMPLOI PRECAIRE + RAPPORT DE RECENSEMENT DES AGENTS ELIGIBLES

Présentation de Christophe GOGÉON

Monsieur GOGÉON explique que cette mesure concerne les agents non titulaires en Contrat à Durée Déterminée (CDD) ou en Contrat à Durée Indéterminée (CDI). Un

entretien avec le centre de gestion va leur être proposé. S'ils réussissent cet entretien, ils seront nommés stagiaires pour une durée de 6 mois puis titularisés.

Madame COURANT, syndicat CGT, souhaiterait connaître les critères afférents à cet entretien, cela ne correspondant pas à un concours.

Monsieur GOGÉON explique que cet entretien se substitue à un concours. Il tient à préciser que les agents ont été reçus individuellement pour leur expliquer les modalités de cette procédure. Cet entretien permet de valider leur parcours professionnel.

Monsieur le Président en conclut qu'il n'existe pas de risque mais il faut que cet entretien ait lieu.

Monsieur GOGÉON souligne que l'agent doit avoir une base de connaissance solide. Deux agents sont concernés à l'Agglomération et Monsieur GOGÉON est confiant pour ces agents. L'entretien se déroule en deux temps : un exposé de l'expérience du candidat (5 minutes) puis un temps de questionnement (15 minutes).

Madame MAROT, syndicat CFDT, pense qu'il aurait été important de préciser sur le rapport présenté ce qui vient d'être évoqué, à savoir que les agents ont été reçus, leur carrière expliquée et qu'ils ont eu la possibilité de choisir.

Monsieur GOGÉON précise que ces agents ont également reçu un courrier.

MISE AU VOTE : dossier adopté à l'unanimité
--

IV – QUESTIONS DIVERSES

Madame COURANT, syndicat CGT, souhaite aborder la question d'un éventuel retard pour le multi-accueil des Clouzeaux et avoir des informations complémentaires.

En réponse, **Madame AUGEREAU** confirme ce retard mais il n'aura pas de conséquence sur la date d'ouverture au public. Il existait une marge de manœuvre dans le planning des travaux.

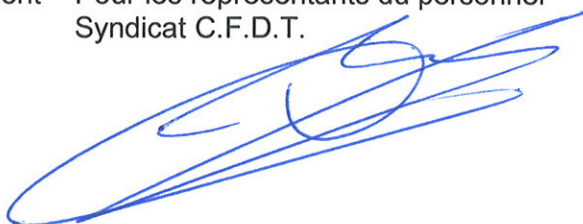
Le Président
Pierre REGNAULT



Le Secrétaire
Monsieur GUILLET
Pour les représentants de l'Etablissement



Le Secrétaire adjoint
Monsieur ROY
Pour les représentants du personnel
Syndicat C.F.D.T.





85

Intervention Intersyndicale
concernant la participation de la collectivité
à la Complémentaire Santé
CTP du 21 juin 2013

Monsieur Le Président de La Roche-sur-Yon Agglomération, Président du CTP,

L'Intersyndicale a défendu les mêmes positions sur la participation employeur sur la Complémentaire Santé à la Ville de La Roche-sur-Yon comme à l'Agglomération et a obtenu la labellisation.

Concernant les montants de cette participation, le 23 mai, l'administration nous a convoqué et nous a remis « sur table » un document qui proposait un échéancier actant une augmentation annuelle de 1 euro pour la participation employeur sur la complémentaire santé sur des montants de 15 €, 10 € et 5 €, et ce jusqu'en 2016. **Cette proposition devait être acceptée par l'ensemble des organisations syndicales présentes avant la fin de la réunion sous peine d'être annulée définitivement.**

Face à cet impératif, nous avons fait une nouvelle proposition qui allait à la fois dans le sens de la collectivité en présentant un échéancier, et dans le sens des agents que nous représentons, avec une finalité qui se rapprochait de nos revendications, soit le tableau suivant :

2013	18 €	13 €	8 €
2014	21 €	15 €	9 €
2015	24 €	17 €	10 €

L'administration a refusé, et a annulé purement et simplement sa proposition d'échéancier, revenant ainsi aux propositions antérieures, ce qui représente une régression.

Monsieur Le Président, nous sommes conscients que cette participation est une avancée sociale mais nous ne pouvons pas acter des propositions faites « sur table » sans un minimum de concertation entre nous, y compris avec nos adhérents, voire l'ensemble des agents.

Comprenez que notre revendication de départ de 25 €, 18 € et 10 € reste un objectif à atteindre qui sera la ligne de mire des futures négociations annuelles, négociations dont le communiqué écrit par l'administration et paru sur Intranet le 3 juin fait d'ailleurs état.

Ces montants de participation que nous préconisons, et que d'autres collectivités ont adopté, nous semblent simplement être le minimum pour inciter les agents à souscrire à une complémentaire santé labellisée dont le niveau de garantie serait suffisant. **Nous n'oublions pas que vous avez-vous même annoncé lors de vos vœux au personnel en janvier 2012 que cela serait un acte fort.**

Dans ce sens, pour nous, l'Agglomération doit dès aujourd'hui faire la preuve de ses réelles volontés d'améliorer et d'augmenter les propositions actuelles de 15 €, 10 € et 5 €. Elle doit à minima proposer un échéancier avec une augmentation annuelle, tel qu'elle l'a proposé à un moment donné lors des négociations.

D'autre part, nous sommes d'accord qu'il soit indispensable que la collectivité fasse le bilan tous les ans en fin d'année comme le prévoit l'administration. Nous demandons d'ailleurs à ce que ces futures négociations aient lieu plutôt au mois de novembre, et que ce soit l'occasion de nous présenter la situation réelle sur la participation employeur avec un comparatif entre l'enveloppe prévue en début d'année et la somme réelle dépensée.

De même, un comparatif entre le nombre d'agents couverts par une mutuelle en début puis en fin d'année, sur chaque tranche prévue, se révélera aussi un outil nécessaire pour voir dans quelle mesure et à quelle vitesse une évolution des montants proposés doit être inscrite.

C'est avec le même état d'esprit et la même volonté que vous que nous souhaitons mettre en place cette nouvelle mesure le plus rapidement possible afin d'inciter les agents qui n'en n'ont pas encore à prendre une complémentaire santé, et donc à mieux être couvert en cas de problème.

Pour l'intersyndicale CFDT-CGT-FO-SUD

Dispositif d'accès à l'emploi titulaire - La Roche-sur-Yon Agglomération

Rapport sur l'éligibilité des agents au dispositif de titularisation

Filière	Catégorie	Nombre	Homme	Femme
Médico-sociale	B	2		2
	C	1		1
Administrative	A	2	2	
Animation	C	1		1

Programme d'accès à l'emploi titulaire

2013	Filière	Catégorie	Grade	Nombre	Sél. Pro.	Nominat° dir
	Médico-sociale	B	E.J.E.	2	X	

2014	Filière	Catégorie	Grade	Nombre	Sél. Pro.	Nominat° dir
	Médico-sociale	C	Auxi. Puér. 1 Cl	1	X	

Les sélections professionnelles permettent d'accéder aux cadres d'emplois normalement accessibles par concours. Elles seront organisées par le centre de gestion qui aura en charge de mettre en place des commissions d'évaluation professionnelle qui procéderont à l'audition de chaque candidat. Ces commissions seront composées du Président et du directeur du centre de gestion ainsi que d'un représentant de La Roche-sur-Yon Agglomération.

L'audition, d'une durée totale de 20 minutes, consiste en un entretien ayant pour point de départ l'expérience du candidat (5 minutes au plus) et se poursuit par un échange entre les membres du jury et le candidat sur sa motivation et son aptitude à intégrer le cadre d'emplois.

Les nominations directes permettent aux candidats d'accéder au premier grade des cadres d'emplois accessibles sans concours.

Les agents sont nommés stagiaires pour une durée de six mois.

Ils sont classés à un échelon déterminé selon les règles de droit commun. Cependant, des règles dérogatoires sont prévues lorsqu'à l'issue du classement, le traitement indiciaire est inférieur à la rémunération antérieure. Dans ce cas, l'indice retenu est celui permettant à l'intéressé d'obtenir un traitement brut mensuel égal à 70 % de sa rémunération mensuelle antérieure pour un agent en catégorie A et à 80 % pour un agent classé en catégorie B ; dans la limite afférent au dernier échelon du grade.

La rémunération antérieure prise en compte est la moyenne des six meilleures rémunérations mensuelles perçues au cours des douze derniers mois.

Les agents ont été reçus individuellement. Ils ont eu le choix d'accepter ou non cette proposition.

La Roche-sur-Yon, le 1^{er} juillet 2013

AUX MEMBRES DU C.T.P.

N/Réf. : CG/EB
Affaire suivie par Christophe GOGÉON
Objet : Suites réservées aux dossiers du CTP du 21 juin 2013

Suites réservées aux dossiers présentés en comité technique paritaire du 21 juin 2013

Libellé du dossier	Référent	Suite réservée
Multi-accueil Abricadabra La Chaize-le-Vicomte	Fabienne NEVEU	Mise en application en août 2013
Multi-accueil Petitpatapon Les Clouzeaux	Fabienne NEVEU	Mise en application en août 2013
Plannings des agents de la piscine de Saint-Florent-des-Bois	Alain PORET	Mise en application en août 2013
Participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire pour le risque santé	Jean-Michel PIERRE	Mise en application à compter du 1 ^{er} septembre 2013
Programme pluri-annuel de résorption de l'emploi précaire + rapport de recensement des agents éligibles	Christophe GOGÉON	Mise en application à compter du second semestre 2013

Pierre RÉGNAULT,

