

**PROJET**  
**PROCÈS-VERBAL**  
**DU COMITÉ TECHNIQUE**

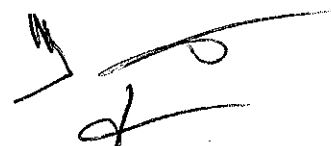
**RÉUNION DU 29 JUIN 2018**

**SONT PRÉSENTS :**

**I Représentants de la collectivité**

<b>Titulaires</b>		
<b>Prénom NOM</b>	<b>Présence</b>	<b>Voix délibérative</b>
M. Didier ROBERT		
Mme Nathalie BASSIRE		
M. Stéphane FOUASSIN		
M. Dominique FOURNEL	<b>X</b>	<b>X</b>
M. Alin GUEZELLO		
M. Vincent PAYET		
M. Olivier RIVIERE	<b>X</b>	<b>X</b>
Mme Faouzia VITRY		

<b>Suppléants</b>		
Mme Valérie BENARD		
M. Louis Bertrand GRONDIN		
Mme Virginie K'BIDI	<b>X</b>	<b>X</b>
M. Jean-Louis LAGOURGUE		
Mme Lynda LEE MOW SIM		
Mme Juliana M'DOIHOMA		
Mme Sylvie MOUTOUCOMORAPOULE	<b>X</b>	<b>X</b>
Mme Aline MURIN HOARAU		



## II Représentants du personnel

Titulaires			
Prénom NOM	Org. syndicale	Présence	Voix délibérative
M. Yves TAMBON	Fédération UNSA Territoriaux	X	X
M. Jean-François NICOLE	Fédération UNSA Territoriaux	X	X
M. Patrice CRESCENCE	Fédération UNSA Territoriaux	X	X
M. Giovanni GRONDIN	Fédération UNSA Territoriaux		
Mme Carine BÈGUE	Fédération UNSA Territoriaux		
M. Christian ROBERT	S.A.F.P.T.R.-F.A.F.P.T.		
M. Jean-Donald GONTHIER	S.A.F.P.T.R.-F.A.F.P.T.		
Mme Gaëlle CADET	Force Ouvrière	X	X
M. Jacques PAYET	INTERCO CFDT	X	X
M. Christian PICARD	SDUCLIAS F.S.U.	X	X

Suppléants			
M. Benjamin THOMAS	Fédération UNSA Territoriaux	X	X
M. Jean-François FERINOUT	Fédération UNSA Territoriaux	X	X
M. Fabrice CHÉLONNE	Fédération UNSA Territoriaux	X	
M. Emmanuel SCHLEICHER	Fédération UNSA Territoriaux	X	
M. Teddy BALAGA	Fédération UNSA Territoriaux	X	
M. Thierry TURPIN	S.A.F.P.T.R.-F.A.F.P.T.		
M. Nicolas MOUCAZAMBO	S.A.F.P.T.R.-F.A.F.P.T.		
M. Stéphane FERRÈRE	Force Ouvrière		
M. Patrick JARDINOT	INTERCO CFDT		
Mme Céline SANCH	SDUCLIAS F.S.U.	X	

Début de la séance : 09h30.

Président de séance : M. Dominique FOURNEL

Secrétaire de séance : Mme Virginie K'BIDI

Secrétaire adjoint de séance : M. Christian PICARD.

\*\*\*

## ASSISTENT AU TITRE DES SERVICES ET À L'INVITATION DU PRÉSIDENT :

### ADMINISTRATIFS

M. Afzal PATEL, Directeur des Ressources Humaines,  
M. Henry JONZO, Direction des Ressources Humaines, assure les tâches matérielles.

### EXPERTS

Mme Stéphanie HERROUIN, responsable Formation (Direction des Ressources Humaines),  
Mme Laura OLLIVE (Direction des Ressources Humaines).

**M. Dominique FOURNEL**, Président de séance, ouvre la séance à 09h30.

Sont désignés :

Secrétaire : Mme Virginie K'BIDI

Secrétaire Adjoint : M. Christian PICARD.

## **1. PROPOS INTRODUCTIF**

A titre préalable, le président de séance communique les informations suivantes aux membres du Comité Technique :

- **Remplacement de M. Erick AURE au CT**

Suite au départ de M. Erick AURE pour disponibilité, M. Patrick JARDINOT est devenu membre suppléant, de la liste CFDT INTERCO, et M. Jacques PAYET, qui était suppléant, devient titulaire.

- **La carte professionnelle**

Le projet de cartes professionnelles qui a fait l'objet d'une expérimentation à la DRH et à la DAJM sera étendu à l'ensemble des agents. Le déploiement pourra être réalisé dans le courant du 2ème semestre.

- **Le Plan Handicap**

2018 est la dernière année de mise en œuvre du Plan Handicap 2016-2018, conventionné avec le Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées. Il sera procédé à une évaluation de la mise œuvre de ce plan avant d'envisager la



reconduction du conventionnement avec le FIPHFP. A cet effet, un comité de pilotage sera mis en place, avec des délégués de chaque organisation syndicale siégeant au CHSCT.

- **Le portail RH**

Le projet de portail RH est en phase de finalisation. Une présentation est prévue à la fin de la présente séance.

- **Préparation des élections professionnelles**

Dans le cadre de la préparation des élections professionnelles qui auront lieu le jeudi 06 décembre, 9 organisations syndicales déclarées dans la collectivité ont été invitées à une réunion de travail qui se déroulera le 11 juillet prochain. Une note sera également diffusée aux agents concernant l'organisation de ces élections.

## **2. APPROBATION DU PROJET DE PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ TECHNIQUE DU 19 AVRIL 2018**

### **Observations des représentants du personnel**

#### **Au titre de la Fédération UNSA Territoriaux**

- Trouve regrettable le temps mis pour présenter le projet de PV à la signature du secrétaire adjoint de séance.

#### **Au titre de SDUCLIAS F.S.U.**

- A la page 7 sur la modification des horaires variables, il est écrit que la proposition est adoptée à la majorité par les représentants du personnel alors que la majorité d'entre eux s'était abstenue.
- Regrette que les questions diverses adressées par courrier n'aient pas été reprises telles quelles, comme cela se fait d'habitude.

#### **En réponse :**

#### **Administratif**

*M. Afzal PATEL, Directeur des Ressources Humaines :*

- Précise que pour l'adoption ou le rejet d'une proposition il est tenu compte uniquement des voix pour et des voix contre.



- Dans la mesure où les représentants de plusieurs syndicats avaient posé des questions similaires sur les mêmes thèmes, pour éviter les répétitions, il a paru plus commode d'indiquer pour chaque thème les syndicats qui avaient adressé des questions, suivi des réponses apportées par la collectivité.
- Pour répondre à la demande des représentants de la FSU, les courriers pourraient être joints en annexe au PV du CT du 19 avril.

#### **Observations des représentants de la collectivité**

*M. Dominique FOURNEL :*

- Le libellé des questions de chaque syndicat sera rappelé dans l'adoption du PV.

***Le collège des représentants du personnel ainsi que le collège des représentants de la collectivité approuvent à l'unanimité le projet de procès-verbal du Comité Technique du 19 avril 2018 en rappelant le libellé des questions diverses transmises par courrier, à savoir :***

***1/ Thèmes que les représentants de FO ont souhaité aborder :***

- L'organisation du temps de travail
- Les modalités de l'attribution des tickets restaurants aux ATTEE
- L'organisation des élections professionnelles de décembre 2018
- La mise en place du RIFSEEP

***2/ Thèmes que les représentants du SAFPTR ont souhaité aborder :***

- RIFSEEP  
Mise en place du RIFSEEP pour l'ensemble des agents suivant le nouveau décret n° 2015-513.

***3/ Thèmes et questions des représentants de la FSU :***

- RIFSEEP  
A quelle échéance la collectivité compte-t-elle mettre en place le RIFSEEP ?
- Télétravail  
(Nombre d'agents concernés, catégorie d'emplois concernées, missions concernées, nombre de demandes reçues par mois... où en est-on des espaces de co-working ?)
- Non renouvellement des CDD et des contrats aidés  
Est-ce à dire que les critères ont été modifiés ? Combien de contrats ont déjà été supprimés à ce jour ? A combien de PEC en est la collectivité à ce jour ? Quelles sont les perspectives à ce sujet ?
- Fiches de procédure RH  
La DRH avait communiqué sur son souhait de mettre à disposition des agents des fiches de procédure accessibles via son wiki. Où en est-on ?



### 3. RAPPORT SUR L'ÉTAT DE LA COLLECTIVITÉ (BILAN SOCIAL)

*Le Président de séance donne la parole à M. Afzal PATEL, Directeur des Ressources Humaines, pour une présentation (Cf. document transmis aux membres du CT).*

#### **Administratif**

*M. Afzal PATEL, Directeur des Ressources Humaines :*

- **L'effectif au 31 décembre 2017** était de 3122 agents : 63 % de titulaires, 19 % d'agents n'occupant pas un emploi permanent (agents sur des postes temporaires de remplacement, emplois aidés, etc.) et 18 % d'agents contractuels.
- Ces résultats sont à mettre en perspective avec la volonté de l'Autorité Territoriale de stabiliser la situation des agents en emplois précaires grâce aux différentes vagues de titularisation qui les ont concernés depuis 2010.
- **Les agents contractuels** sont au nombre de 571 agents, dont une majorité d'agents de catégorie C. Ce sont ces derniers qui sont concernés par la politique de pérennisation, dans la limite des conditions fixées par la réglementation. La pérennisation de la situation des agents de catégorie A et B passe quant à elle par la réussite aux concours, d'autant que l'application de la réglementation sur les possibilités d'obtenir un CDI devient beaucoup plus stricte.
- **La structuration des effectifs par filière** reste conforme à ce qui avait déjà été observé les années précédents, à savoir la confirmation de la place plus importante prise par la filière technique devant la filière administrative depuis les transferts de compétences : les agents des lycées représentent 45 % des effectifs et les agents des Routes 10 %.
- Il est à noter chez les contractuels de la filière administrative compte plus d'agents que dans la filière technique.
- **La répartition par classe d'âges et par statut** révèle un vieillissement de la population des agents : la tranche d'âge majoritaire qui était celle des 45-49 ans est désormais celle des 50-54 ans. Cette évolution est naturelle, mais doit nous interpeller, notamment face au risque de perte en compétences (ex. : départ massif à la retraite à prévoir chez les personnels d'encadrement supérieur).
- **La répartition hommes/femmes** dans les effectifs révèle une inversion de tendance : suite aux transferts de compétences, le nombre d'hommes, très représentés dans les métiers techniques, est devenu plus important que celui des femmes.
- **La situation des agents porteurs de handicap** s'est considérablement améliorée depuis la mise en place d'un Plan Handicap suite à un conventionnement avec le FIPHFP pour la période 2016-2018. Ainsi, la Région est passée cette année d'un taux d'obligation d'emploi de 2,8 à 5 %. Une évaluation de la mise en œuvre de ce plan est en cours, dans la perspective d'une reconduction probable du conventionnement avec le FIPHFP. Dans cette perspective, l'accent sera mis davantage sur les aspects qualitatifs, à travers l'accompagnement dans l'emploi des personnes porteuses de handicap.



- **L'absentéisme au travail** a diminué, malgré une évolution importante des effectifs. Une explication peut être trouvée dans l'amélioration du suivi des situations individuelles, grâce notamment à un service médico-social qui s'est structuré et une activité à plein régime du médecin de prévention depuis début 2017.
- Il est probable que l'année 2018 sera marquée par les effets du rétablissement de la journée de carence, à savoir, comme en 2012, une diminution du nombre de départs en Congé de Maladie Ordinaire, mais aussi une hausse de la durée des absences, ce phénomène n'étant pas durable.
- Les tranches d'âges la plus touchées par les journées d'absence sont celles des 45 à 49 ans et 50 à 54 ans, essentiellement du fait de leur sur-représentation dans nos effectifs.
- **Les accidents du travail** (58 recensés en 2017) sont en augmentation légère par rapport à 2015. Pour y faire face, un plan de prévention est actuellement en cours d'élaboration par le Conseiller de Prévention, comme cela a été annoncé en CHSCT.
- Le nombre de **départs en formation** a augmenté, dû à la hausse de nos effectifs, mais également à la nouvelle politique du CNFPT qui prend mieux en compte les demandes des collectivités. Ainsi, une offre plus spécifique a concernée les agents de la Région, notamment ceux des lycées, au titre de la cotisation patronale de 1 % versée par la collectivité.
- La collectivité a consenti un effort important dans le domaine de **la protection sociale complémentaire**, à savoir une participation financière aux cotisations des agents auprès de leurs mutuelle en matière de santé, et un conventionnement avec deux mutuelles en matière de prévoyance pour la mise en place d'une offre attractive pour les agents.
- Le nombre d'agents en CET (Compte Épargne Temps) montre que ce dispositif est très attractif, quelle que soit la catégorie d'agents, d'autant qu'a été rendue possible la monétisation d'une partie des jours épargnés.
- En matière d'**avancements de grade**, la représentation hommes/femmes est conforme à la répartition dans les effectifs, sauf pour les agents de catégorie C où les femmes ont été majoritaires. Ce phénomène est peut-être lié au fait que, proportionnellement, les femmes ont été plus nombreuses à bénéficier de départs en formation.

### Observations des représentants du personnel

#### **Au titre de la Fédération UNSA Territoriaux**

- Des données sur le télétravail ne doivent-elles figurer dans le bilan social ?
- Pour répondre à l'inquiétude des agents, notamment ceux des lycées, la collectivité peut-elle donner des informations sur la reconduction des contrats à la rentrée.
- Donne lecture d'une motion adressée au CT (Cf. document joint au présent PV).
- Souligne l'intérêt du dispositif en matière d'apprentissage pour les jeunes. Il ne faudrait pas qu'il soit impacté par les contraintes budgétaires sur les dépenses de personnel.
- La Région ne dispose-t-elle pas de leviers pour inciter des partenaires institutionnels ou du privé à s'engager davantage dans le dispositif en faveur de l'apprentissage ?

## **Au titre de la Force Ouvrière**

- Constate une hausse relative du nombre de contractuels par rapport aux titulaires. Quelles sont les mesures prévues pour l'intégration de ces agents ? en prenant en compte le fait que les concours organisés par le CDG et le CNFPT sont devenus moins fréquents.

## **Au titre de SDUCLIAS F.S.U.**


- Observe que la plupart des agents porteurs de handicap sont des agents titulaires mais qu'il en reste une dizaine qui sont des contractuels de catégorie C.
- Regrette que la collectivité ne porte pas un effort sur le recrutement d'agents porteurs de handicaps, sans passer par le biais du concours, comme le permet la réglementation.
- Appelle l'attention sur l'inquiétude exprimée par les agents contractuels sur les risques de non renouvellement de leurs contrats.
- Demande une transparence sur les critères de non renouvellement : prise en compte de la manière de servir, de l'ancienneté, etc.

## **En réponse :**

### **Administratif**

*M. Afzal PATEL, Directeur des Ressources Humaines :*

- Confirme que le télétravail ne figure pas parmi les indicateurs réglementaires du bilan social. Néanmoins on peut rappeler que la Région a mis en place une expérimentation avant même l'adoption du décret de 2016. Ce décret a depuis été mis en œuvre par la Région et concerne aujourd'hui une cinquantaine d'agents. En fin d'année, un bilan sera réalisé pour analyser les effets et prendre des mesures d'adaptation pour mieux accompagner les agents et les services.
- Le questionnement des agents contractuels des lycées est légitime compte tenu du contexte lié aux nouvelles contraintes budgétaires imposées aux collectivités suite à l'adoption de la loi de finance pour 2018. Ces contraintes se traduisent par l'adoption d'un « contrat de confiance » signé entre l'État et la collectivité qui fixe notre plafond des dépenses de fonctionnement à 1,25 % par an. Vu que nos dépenses de personnel représentent 1/3 des dépenses de fonctionnement, elles seront donc impactées par ce plafonnement, et ce d'autant que le taux de 1,25 % est inférieur au GVT (Glissement Vieillesse Technicité) qui correspond à l'évolution naturelle des dépenses de personnel.
- En cas de dépassement du taux fixé dans le contrat de confiance, la collectivité risque une baisse de ses recettes de fonctionnement l'année suivante équivalent à 75 % du dépassement.
- Rappelle qu'en Assemblée Plénière le Président de Région a indiqué que l'effort ne sera pas réalisé uniquement sur les dépenses de personnel, mais également sur d'autres postes de dépenses de fonctionnement.





- Grâce aux efforts antérieurs de la Région à l'égard des lycées, ces derniers sont dans une situation plus favorable qu'au moment du transfert. Cela permet d'atténuer les conséquences des nouvelles contraintes budgétaires en matière de répartition des moyens entre les établissements.
- En matière d'apprentissage, notre Direction de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage est très active auprès des CFA.
- La réussite des apprentis diffère selon le niveau d'étude : les jeunes de niveau 3 et 4 sont ceux qui rencontrent plus de difficultés en termes de taux de présence, de satisfaction de la hiérarchie et de réussite aux examens ; ces critères de satisfaction augmentent avec le niveau d'étude.

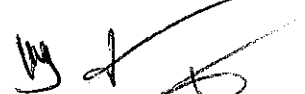
### **Observations des représentants de la collectivité**

#### ***M. Dominique FOURNEL :***

- Les contraintes budgétaires qui vont impacter les dépenses de personnel nécessiteront une analyse fine de la répartition des moyens entre les établissements.
- Rappelle que la voie normale pour l'intégration des agents contractuels, est le concours.
- Le fait que le nombre d'agents porteurs de handicap ait augmenté essentiellement grâce à une augmentation du nombre de déclarations parmi les agents qui n'osaient pas le faire auparavant est un signe positif qu'il convient de souligner : ces agents ne craignent plus d'être stigmatisés et bénéficient de mesures d'accompagnement dans l'emploi.
- Dans le cadre du renouvellement de la convention avec le FIPHFP, l'accent pourra davantage est mis sur l'intégration directe.
- Comprend l'inquiétude des agents contractuels. Les non renouvellements seront effectivement fondés sur les critères objectifs, dont l'avis de la hiérarchie sur la manière de servir.
- Précise que les départs prévisibles à la retraite viendront atténuer l'effort que la collectivité doit réaliser en matière de dépense de personnel.
- La collectivité réalise un effort considérable en matière de recrutement d'apprentis. Il convient toutefois de ne pas donner de faux espoirs d'intégration dans la collectivité aux jeunes concernés.

#### ***M. Olivier RIVIERE :***

- L'embauche d'apprentis est une opportunité donnée à certains jeunes d'accéder à une activité, d'obtenir leurs diplômes.
- Ceux qui veulent intégrer la fonction publique ont aussi la possibilité de bénéficier de formations en interne en vue de préparer les concours.
- A-t-on une idée du taux de réussite des apprentis embauchés à la Région ?
- La Région joue un rôle important en matière de promotion de l'apprentissage, mais elle ne dispose pas d'outils contraignants envers les entreprises, même celles avec lesquelles elle passe des marchés publics.



Mme Virginie K'BIDI :

- Souhaite que la Région continue à montrer l'exemple en matière de recrutement d'apprentis. En effet, beaucoup d'entre eux se retournent vers les collectivités après avoir échoué à trouver un emploi en entreprise.

**Le collège des représentants du personnel ainsi que le collège des représentants de la collectivité prennent acte du rapport sur l'état de la collectivité.**

#### **4. PLAN DE FORMATION 2018-2019**

*Le Président de séance donne la parole à Mme Stéphanie HERROUIN, responsable Formation (Direction des Ressources Humaines), pour une présentation (Cf. document transmis aux membres du CT).*

##### **Observations des représentants du personnel**

###### **Au titre de la Fédération UNSA Territoriaux**

- Il est regrettable de voir une diminution des formations techniques (ex. : menuiserie aluminium, soudure, petite maintenance des bâtiments...) dont pourraient bénéficier les agents des lycées.
- L'absentéisme aux formations est-il dû aux agents ou à leurs responsables qui s'opposent aux départs en formation en invoquant les nécessités de service ?
- Demande que les représentants du personnel soient consultés lors du recensement des besoins en formation.
- Un réel besoin de formation au permis CACES Grue existe au sein de la Subdivision Routière Nord pour des agents intervenant sur la Route du Litoral, compte tenu des départs prévisibles à la retraite.
- De même, les agents travaillant sur les ouvrages d'art de la Route des Tamarins auraient besoin de formation spécifiques (travaux acrobatiques).

###### **Au titre d'INTERCO-CFDT**

- En 2016 les représentants d'INTERCO-CFDT avaient demandé d'inscrire au Plan de Formation le permis de feu, en précisant qu'il revient à la Région d'en faire la demande auprès du SDIS.
- S'étonne que plusieurs agents des lycées n'aient reçu aucune réponse à leurs demandes de formation au permis CACES.



- Assure que dans le cadre de leurs missions, les équipes mobiles peuvent avoir besoin d'utiliser une nacelle pour travailler en hauteur, plutôt que de faire appel à des prestataires extérieurs, à un coût important.
- Certains lycées disposent du matériel (ex. nacelle), mais les agents ne seraient pas formés à son utilisation.

#### **Au titre du SDUCLIAS F.S.U.**

- Demande des explications sur la diminution des offres thématiques au Plan de Formation interne par rapport à l'année 2017.
- Regrette la disparition de l'offre concernant « Le parcours du nouvel agent territorial ».
- Auraient pu figurer au Plan de Formation des thèmes d'actualité tels que la déontologie, la lutte contre les violences sexuelles et sexistes (cette dernière faisant l'objet d'une recommandation ministérielle).
- De nombreux agents des Routes réclament des formations sur les gestes et postures en matière d'hygiène et de sécurité au travail en raison de diverses tâches de manutention reconnues pour leur pénibilité.
- Demande d'améliorer la procédure de traitement des demandes de formation car des agents affirment n'avoir reçu aucune suite à leurs demandes de formation alors même que celles-ci avaient reçu l'aval de leur hiérarchie.

#### **En réponse :**

##### **Experts**

*Mme Stéphanie HERROUIN, responsable Formation (Direction des Ressources Humaines) :*

- Précise que les formations techniques évoquées étaient inscrites au catalogue du CNFPT. Ce dernier ne les propose plus car les précédentes sessions ont dû être annulées en raison d'un nombre insuffisant de demandeurs.
- Néanmoins, si dans le cadre du recensement des besoins auprès des services et des lycées il s'avère qu'un nombre suffisant d'agents pourraient suivre ces formations, alors elles pourraient proposées en interne.
- Une formation sur la déontologie a bien été mise en place cette année et sera programmée à nouveau au second trimestre 2019.
- Les gestes et postures figurent toujours au Plan de Formation sous l'intitulé « Acteurs PRAP ».
- Propose que les agents qui constateraient que leurs demandes de formation n'ont pas été prises en compte adressent sans tarder un mail au service Formation.
- Pour ce qui est du harcèlement sexuel, une offre de formation figure au catalogue du CNFPT.

##### **Administratif**

*M. Afzal PATEL, Directeur des Ressources Humaines :*

- Regrette le taux d'absentéisme encore important à des formations pourtant demandées par les agents eux-mêmes, comme par exemple la réalisation des desserts pour les agents affectés à la restauration dans les lycées.
- La prise en compte de la sécurité au travail fait partie des priorités du Plan de Formation.
- Précise néanmoins qu'en matière d'hygiène et de sécurité dans les établissements, la responsabilité en revient aux chefs d'établissement : il leur appartient de mettre en




œuvre les actions de formation et les habilitations qui en découlent. En matière d'habilitations électriques, par exemple, une concertation est en cours entre les services de la Région et les établissements pour que le nécessaire puisse être mis en œuvre rapidement, dans le respect des compétences respectives.

- Concernant le permis CACES, et notamment en raison du coût que cela représente, il convient d'analyser l'opportunité de les mettre en œuvre dans le cadre des missions confiées aux agents.
- Un recensement exhaustive des besoins en permis CACES a été réalisé dans les lycées et les autres services, notamment les Routes.
- Au vu des informations dont dispose la DRH, tous les agents ayant un matériel spécifique à leur disposition sont formés à son utilisation.
- Précise que le Plan de Formation de la Région concernent davantage les besoins collectifs des services en matière de formation. Lorsque les demandes sont dispersées ou relèvent d'un souhait individuel de formation, le catalogue du CNFPT est souvent plus à même d'y répondre.
- Pour répondre au besoin d'information des agents en matière réglementaire, le projet de portail RH apportera également un complément à la formation sur le parcours professionnel du nouvel agent.

### **Observations des représentants de la collectivité**

*M. Dominique FOURNEL :*

- Le CNFPT, dans ses analyses de l'absentéisme aux formations, attribue ce phénomène davantage aux agents eux-mêmes, par négligence par exemple, qu'à leurs responsables de service.
- Avant l'achat de tout matériel à l'utilisation duquel il faudrait ensuite former les agents, il convient de procéder à une analyse des besoins réels car, en cas de besoins spécifiques, le recours à des entreprises pourrait au final s'avérer moins coûteux.

***Le collège des représentants du personnel ainsi que le collège des représentants de la collectivité approuvent à l'unanimité le projet de Plan de Formation au titre 2018-2019.***

## **5. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION)**

*Le Président de séance donne la parole à Mme Stéphanie HERROUIN, responsable Formation (Direction des Ressources Humaines), pour une présentation (Cf. document transmis aux membres du CT).*

## Observations des représentants du personnel

### **Au titre de la Fédération UNSA Territoriaux**

- Quelle enveloppe budgétaire sera dédiée au CPF ?
- Compte tenu de la modestie de l'enveloppe consacrée au CPF, serait-il possible d'envisager un partenariat avec des organismes de formation pour optimiser les coûts de formation dans le cadre du CPF ?
- Quel recours possède un agent qui se verrait opposer plusieurs refus successifs à ses demandes de formation relevant du CPF ?

### **Au titre de FO**

- L'avis du supérieur hiérarchique sur l'opportunité de la formation est-il nécessaire ?
- L'agent a-t-il la possibilité de consulter son CPF ?

## Experts

*Mme Stéphanie HERROUIN, responsable Formation (Direction des Ressources Humaines) :*

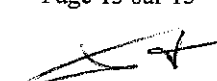
- La ligne budgétaire consacrée au CPF correspond à 15 % de budget de la Formation, soit environ 28 000€ par an.
- Chaque agent doit créer son CPF sur un site dédié, piloté par la Cours des Comptes. Une information à ce sujet sera communiquée aux agents.

## Administratif

*M. Afzal PATEL, Directeur des Ressources Humaines :*

- L'idée de partenariat est à examiner au regard notamment des règles du code des marchés publics.
- S'agissant de formations répondant à des besoins personnels, une contribution financière de la part des agents est attendue en complément au plafond de 500€ de participation de la collectivité par agent dans l'année.
- Confirme qu'en cas de refus multiples de départ en formation, il existe une voie de recours réglementaire (saisine de la CAP).
- L'avis du supérieur hiérarchique sera toujours sollicité pour tenir compte des nécessités de services en cas d'absence de l'agent. Mais l'appréciation de l'opportunité de la formation relève plus de la collectivité que du supérieur hiérarchique.

**Le collège des représentants du personnel ainsi que le collège des représentants de la collectivité approuvent à l'unanimité le dispositif de Compte Personnel de Formation.**



## 6. PRÉSENTATION DU PORTAIL RH

*Le Président précise qu'il s'agit d'un point d'information, non inscrit à l'ordre du jour de la présente séance. La parole est laissée à Mme Laura OLLIVE, de la Direction des Ressources Humaines, pour une présentation sous forme de diapositives.*

### Administratif

*M. Afzal PATEL, Directeur des Ressources Humaines :*

- Rappelle qu'il s'agit d'un projet qui sera mis en service dans le courant du second semestre.
- L'objectif est de mettre à la disposition des agents des informations réglementaires d'ordre général, puis d'alimenter le portail avec des informations sur les règles spécifiques applicables à la Région.
- Les agents pourront disposer à terme d'un extranet avec la possibilité de consulter directement leurs situations professionnelles par le biais d'une connexion internet sécurisée.

### Observations des représentants du personnel

#### **Au titre de la Fédération UNSA Territoriaux**

- Félicite la DRH pour la mise à disposition d'un outil attendu de longue date.
- Rappelle que certains agents affirment ne toujours pas disposer d'adresse mail.
- Est-ce le portail RH comportera l'équivalent d'un livret d'accueil ?

#### **En réponse :**

### Administratif

*M. Afzal PATEL, Directeur des Ressources Humaines :*

- Les problèmes d'adresses mail doivent être signalés et pourront être résolus rapidement.
- La DSI a cependant observé que beaucoup d'agents n'avaient pas ouvert leur messagerie pendant plusieurs mois.

*Mme Laura OLLIVE (Direction des Ressources Humaines) :*

- Précise que l'idée de livret d'accueil est à l'origine de la conception du portail RH. En utilisant les TIC, les informations publiées peuvent être rapidement actualisées et toucher la majorité des agents à un coût acceptable.

- Avec le portail RH, les agents peuvent accéder à tout moment à une base d'information, sans conséquence sur le fonctionnement de la DRH dont les agents sont quelques fois encombrés par les nombreuses demandes via les appels téléphoniques.

*La séance du CT prend fin à 12h10.*

**Secrétaire**



**Mme Virginie K'BIDI**

**Président de séance**



**M. Dominique FOURNEL**

**Secrétaire adjoint**



**M. Christian PICARD**

