



COMITE TECHNIQUE UNIQUE
Formation représentant les salariés de droit privé
du 11 Mai 2021 en visioconférence

Présents :

TITULAIRES	SUPPLEANTS
Rudy DELEURENCE visio	Elie ATTAGNIANT visio
Farida SIAD visio	Claudine MARQUIS visio
Claudie DORMIEU visio	Didier MANTELET visio
Mathieu BOUTTE excusé	Véronique KLEMCZAK excusée
Isabelle TESTU visio	Karine PASCAL excusée
Valérie ARZUL visio	Julie COPIN excusée
François-Xavier CARON excusé	Bertrand NEVEUX visio excusé
Lydie DESMIS excusé	Ibrahima DIAWARA excusé

Président de séance : Monsieur Alexis VIALLE, DRH Adjoint
Présence côté direction de : Thierry DRUESNES, Marie MEVEL
Prises de notes pour le PV : Sébastien LEGRAND

Pas de déclaration préalable
Début de séance : 14 h 00

I – Approbation des procès-verbaux

Point 1° Approbation du PV du 13 Avril 2021

Les élus apportent leurs corrections et rajouts.
Sous réserve de la prise en compte de ces corrections et rajouts le PV est approuvé à l'unanimité.

Suite aux échanges lors du dernier CTU privé, les élus ont demandé à la direction où en était le courrier synthétisant le retour des avocats sur le sujet de la prévoyance et la communication qui devait être faite auprès des personnels pour une éventuelle mise à jour de leur bénéficiaire.

En raison de la crise informatique, la direction n'a pas pu rédiger le courrier et a proposé de reporter les sujets lors de la prochaine réunion de négociation NAO.

Les élus acceptent la proposition et souhaitent un retour lors d'un prochain CTU mais suggèrent de ne pas attendre pour faire la communication auprès des personnels sur la désignation des bénéficiaires de la prévoyance.

Pour information, à aujourd'hui aucun de ces deux points n'ont avancé et rien n'a été remis lors de la réunion NAO du 31 mai. Nous avons à nouveau insisté auprès de la direction qui a indiqué que la communication était prête pour la désignation des bénéficiaires. Selon elle, la communication sera envoyée sous peu, mais qui vivra verra car cela fait de multiples fois que la direction s'y engage sans donner suite.

II – Consultation et information

Point 2° Point d'information sur le projet de centralisation de la gestion administrative

M. MEVEL a rappelé le contexte et a présenté un rétro planning du projet avec les différentes phases de communication auprès des salariés et de consultation dans les instances (cf synthèses des CTU de proximité du 16 Février et du 6 Mai pour le contexte). Les différentes étapes réalisées et à venir sont les suivantes :

- 1^{er} temps : étude d'impact sur le choix du service centralisateur : SGAP ;
- Réflexions sur une globalisation du dossier du salarié de A à Z comprenant la gestion administrative, l'analyse des éléments variables, la transcription en paie, la gestion collective et individuelle, l'objectif est d'aboutir à des interactions simplifiées avec la DJEF et les services de la DRHM en s'appuyant sur les compétences et expertises ;
- Définition du « QUI fait QUOI » en CENTRAL et en LOCAL : plusieurs concertations avec les SG/PPRH des DT et du siège, afin d'élaborer la charte de gestion (socle de travail de la centralisation) -finalisation au 31 Mai ;
- Propositions des missions qui resteraient en local : l'accueil physique, la formation, l'accompagnement du personnel dans leur projet de développement de carrière, leur mobilité, le travail du manager pour la NAO ;
- Concertations avec les personnels concernés afin de finaliser l'étude d'impact (manque les retours du siège et d'une DT)-finalisation au 31 MAI ;
- Création de fiches de poste avec un profil mixte gestion administrative et paie pour qu'il y ait un traitement du dossier du salarié de A à Z afin d'optimiser l'organisation et assurer une continuité de services ;
- Propositions, en cas de besoin, d'accompagnement individuel avant la prise de poste ;
- Travail en lien avec la DRAS sur l'élaboration de documents et procédures types (contrat de travail, déclaration d'un nouveau salarié,...) afin de faciliter le travail du nouveau service et de fluidifier les remontées du terrain jusqu'au service paie.

M.MEVEL a communiqué ensuite le calendrier des instances :

- 1^{ère} quinzaine de Septembre 2021 : consultation en CTU PRIVE « comment gérer la GA et paie des personnels de droit privé ;
- 2^{ème} quinzaine de Septembre : consultation en CTU PROXIMITE « quel est l'impact en local pour les agents qui étaient en charge de la GA des privés mais aussi pour le SGAP ? » ;
- 2^{ème} quinzaine de Septembre : consultation en CTU PROXIMITE des DT « quel est l'impact en local pour les agents qui étaient en charge de la GA des privés ? » ;

- Une fois les consultations passées le travail de pré-positionnement sera réalisé, puis validation et pourvoi du poste au 1^{er} janvier 2022 ;
- Il sera également proposé aux salariés concernés une formation certifiante de 6 jours « gestionnaire paie et administration du personnel » ;
- Un travail de communication se déroulera à compter d’octobre 2021 jusqu’en Février 2022 afin que les salariés sachent qui contacter selon sa question.

Les élus ont tenu à rappeler que dans le fonctionnement actuel en DT et notamment en UTI, il y avait de nombreux intermédiaires avant d’avoir une réponse à leur question et quand celle-ci arrivait il était parfois trop tard...la charte de gestion qui détaillera le « QUI FAIT QUOI » est donc une bonne chose. La mise en place d’une boîte mail générique ainsi qu’une permanence téléphonique devrait permettre également de raccourcir les délais de réponse auprès des salariés. Si pour le siège les concertations, les échanges avec les personnels concernés sur les avancements dans la réflexion ne sont pas remis en cause, les élus ont été moins convaincus sur le niveau d’information et d’échanges en DT. Leurs interrogations :

- *Quel sera l’impact en DT sur les référents des salariés de droit privé ?*
- *Est-ce que cela va engendrer une réorganisation des PPRH en DT ?*
- *Est-ce qu’il y aura une nouvelle répartition des tâches en DT ?*

La direction a indiqué qu’à ce jour, les DT et plus particulièrement les SG en lien avec les PPRH sont dans la phase de concertation avec les personnels impactés. Un retour sur les concertations des équipes sera fait lors du CTU privé de Septembre (avec les dates précises des concertations). A ce jour, seule une DT a fait son retour.

Les retours des concertations vont permettre d’ajuster la charte de gestion et le cas échéant de la faire évoluer.

- *Est-ce qu’il y aura une présentation/un point d’information en CTUP dans les DT sur la démarche, le calendrier et les impacts ? (le calendrier présenté en séance ne présente aucun point d’information en CTUP en DT à ce jour)*
- *Est-il possible que les salariés de droit privé des DT aient le même niveau d’information que les salariés du siège ?*

La direction précise que le diaporama réalisé par la SG du siège et présenté lors du CTUP du siège (le 12 Février) qui indique que le SGAP sera le service centralisateur de la gestion administrative des salariés de droit privé a été transmis dans toutes les DT, à elles de faire suivre l’information en cas d’interrogations.

Néanmoins, à la demande des élus, un rappel aux SG en DT sera réalisé afin qu’ils communiquent les informations dont ils disposent à chaque point d’étape réalisé.

- *Le transfert de la charge de travail (40 %) des DT vers le siège n’apparaît pas clairement dans les documents présentés, a-t-il été suffisamment mesuré ?*

Concernant la charge de travail, la direction confirme qu’elle sera effectivement conséquente au démarrage, il y aura une montée en compétence des personnels avec diverses formations. Sur le calibrage, le service de la paie privée a été renforcé avec une cinquième personne (poste pérennisé) qui s’occupe des process collectifs (intéressement, NAO, médaille du travail...). Le service paie est aujourd’hui sécurisé, il est donc prêt à accueillir la gestion administrative. Il est prévu, afin d’optimiser le temps, que chaque gestionnaire gère un nombre de salariés de « A à Z » (estimation de 130 dossiers

salariés/gestionnaire). Le travail en commun avec la DRAS sur l'optimisation des documents type et des procédures facilitera également le travail des gestionnaires.

- *Comment se fera le transfert des dossiers du personnel des DT vers le siège ?*
- *Seront-ils dématérialisés ?*
- *Comment le salarié pourra accéder à son dossier ?*
- *Dans quel délai se fera ce transfert ?*

La direction précise que ce sujet est en étude dans un groupe de travail. L'objectif est bien de centraliser les dossiers des salariés à un seul endroit, il ne doit pas y avoir de doublon. Il a été évoqué la dématérialisation des dossiers...Un point plus complet sera fait en Septembre.

- *Si un gestionnaire est expert sur une thématique, sera-t-il le référent sur le sujet ?*

Chaque gestionnaire aura un profil « mixte » et donc devra se former auprès des « experts » (ex OCTAVE) ou via une formation sur toutes les missions qu'il aura à exécuter. Le détail des différentes missions apparaît dans la charte de gestion.

- *Concernant le paiement des astreintes, pour les mainteneurs de droit privé-seront-elles validées par le manager qui les remontera directement au SGAP ?*

Un process est en cours sur la validation des feuilles d'heures et sur le circuit de validation, une fois celui-ci validé, il sera facile de la relancer.

- *S'orientent-on vers une centralisation complète des fonctions RH à un même endroit ?*
- *Les élus aimeraient connaître la trajectoire à 5 ans de l'établissement.*

La direction indique qu'un bilan sur la centralisation des salariés sera réalisé et donnera sûrement lieu à des réajustements. A ce jour, tous les salariés sont gérés sur un même logiciel...L'exercice est plus compliqué côté public car ils ne sont pas encore tous gérés par OCTAVE.... L'objectif est bien que tous les outils soient déployés. Des sujets sont néanmoins déjà en étude notamment sur la gestion administrative...exemple la saisie d'un arrêt maladie, le changement de situation familiale, dont les process pourraient être simplifiés...

Le DRH adjoint est intervenu en indiquant que la filière RH se compose d'environ 250 personnels répartis sur l'ensemble du territoire : 70 à Béthune, 180 personnes dans les autres DT. C'est pourquoi il n'est pas envisageable, à cours ou à moyens terme, de centraliser l'ensemble des fonctions RH sinon cela engendrerait d'imposer une mobilité géographique au personnel afin de les repositionner au siège de Béthune.

Concernant la sécurisation des fiches de salaires les élus ont demandé une vérification et une fiabilité dans la transmission des cotisations pour la retraite.

Les élus ont remercié la direction pour la présentation, et ont validé le point de consultation en septembre au CTU privé « comment gérer la GA et paie des personnels de droit privé ? »

Le point de consultation en CTU proximité sur « l'impact en local pour les agents qui étaient en charge de la GA des privés mais aussi pour le SGAP ? », ils ont insisté sur la nécessité qu'il y ait le même niveau d'information sur le sujet dans les DT.

Point 3° Point d'information sur le complément d'intéressement 2020

La position du contrôle budgétaire n'est à ce jour pas une position de refus. Le sujet sera évoqué dans le cadre du pré-CA, si les tutelles donnent leur accord le sujet sera présenté en CA le 23 Juin. Le montant du complément s'élève aux environs des 199,95 € bruts pour un salarié à temps plein sans absence (moyenne des deux dernières années sur les indicateurs : péages/dépenses d'investissement) pour une mise en paiement au plus tard en Octobre. Seul un mail demandant au salarié ses conditions de versement lui sera adressé.

Les élus ont souligné que la direction a tenu ses engagements pour les négociations, pour les porter et les défendre auprès des tutelles, toutefois ils regrettent que le calcul n'est pas été valorisé sur la nouvelle masse salariale et que l'indicateur formation, fortement impacté dû à des reports et/ou annulations directement en lien avec la crise sanitaire, n'a pas été pris en compte et compensé.

Point 4° Consultation sur la décision exceptionnelle d'attribution d'un complément de chèques vacances

Les élus ont souligné que la crise sanitaire a occasionné, sur ce premier trimestre à nouveau, une sous consommation des budgets alloués aux remboursements des prestations proposées par la FDDP et de la plateforme Meyclub en raison des nombreux spectacles annulés et du report des voyages (week-ends) en 2022. Par conséquent, sur la base des économies budgétaires qui découlent de cette sous-consommation les élus ont décidé de porter au vote, ce jour, l'attribution exceptionnelle (pour tous les salariés de droit privé présents dans les effectifs de l'établissement au 31 mai 2021) de 200 € de chèques vacances de valables 2 ans, financés par le budget Œuvres Sociales.

L'ensemble des élus approuve à l'unanimité la décision présentée ce jour.

III – Fonctionnement du CTU privé

Néant

IV-Réclamations individuelles et collectives

Les élus n'ont pas fait remonter de questions en raison notamment de la crise informatique

V-Questions diverses

Concernant la gestion des congés des salariés de droit privé abordés lors du dernier CTU privé, le projet est reporté à l'année prochaine avec une entrée en vigueur possible au 31 Mai 2022 afin de prendre en compte toutes les remarques portées par les élus.

Les élus sont revenus sur le sujet du « IN PLACEMENT », la direction a indiqué que la MAC et la DRFCC ont travaillé sur le sujet et propose d'en faire un point d'information lors du CTU privé de Juin.

Fin de séance 16h30.