

**COMITE TECHNIQUE PARITAIRE
CENTRAL
Séance du 18 avril 2012
COMPTE RENDU**

Etaient présents à l'ouverture de la séance :

Représentants de l'autorité territoriale siégeant en qualité de titulaire :

Madame Catherine DE PARIS,
Madame Nadine LEFEBVRE,
Madame Hélène PARRA, départ à 10h10

Représentants du personnel siégeant en qualité de titulaire :

Monsieur Benoît GUITTET,
Monsieur Christian POUCHAIN,
Monsieur Xavier DECROCK,
Monsieur Fabrice DEWULF,
Monsieur Patrick HEDEVIN,
Madame Dominique MOURAIT,

Représentants du personnel siégeant en qualité de suppléant :

Monsieur Jean-Pierre GARBE,
Madame Véronique SZYKULLA,
Monsieur Jérôme FRIMAT,
Monsieur Giuseppe CASTELLO,
Monsieur Jean-Bernard CARLIER,
Monsieur Pascal HOOGSTOEL,
Monsieur Joël POULY,

Etaient excusés :

Représentants de l'autorité territoriale :

Monsieur Bernard ROMAN,
Madame Annie VAN CORTENBOSCH,
Madame Rachida SAHRAOUI,
Madame Christelle FAUCHET,
Madame Pascale PAVY,
Monsieur Sylvain ESTAGER,
Monsieur Jean-Marie ALEXANDRE,
Madame Cécile BOURDON,

Madame Dominique REMBOTTE,
Monsieur Rudy ELEGEEST,
Monsieur Christophe PILCH,
Monsieur Sylvain STANESCO,
Monsieur Dominique PLANCKE,

Représentants du personnel:

Madame Nicole SKILLINGS-VAILLANT,
Monsieur Jean-Marc PONCHANT,
Monsieur Gérard HERMINET,

Etaient également présents :

Monsieur Yves DURUFLÉ, Directeur Général des Services,
Monsieur Georges DE VREESE, DGA, Responsable du Pôle « Ressources humaines, accueil et information »,
Madame Catherine RUTKOWSKI, Directrice des Ressources Humaines,
Monsieur Wilfried LEFEBVRE, Chef du Service « Communication Interne et Relations Sociales »,
Madame Isabelle TANCHON, Gestionnaire « Relations Sociales » DRH,
Madame Stéphanie DAFEUR, Gestionnaire « Relations Sociales » DRH,
Monsieur Jérôme ADAM, Assistant de la Conseillère Régionale déléguée au Personnel,
Monsieur François-Xavier SALMON, Conseiller Technique auprès du DGS,

Experts désignés par l'Administration :

Madame Cécile LOCQUEVILLE, DGA, Responsable du Pôle « Mer, Transports et Mobilités »,
Madame Sylvie PILAREK, Déléguée RH,
Madame Anne RENAULT, Directrice Adjointe Déléguée au développement RH,
Madame Fatima ATTINI, Chef de Projet Apprentissage,
Madame Christine FURON, Médecin du travail,
Monsieur Alexis QUINT, Directeur des Affaires Juridiques et du Contentieux,
Monsieur Frédéric DEFRANCQ, Directeur Adjoint des Sports
Monsieur Francis OLIVE, Directeur Adjoint Délégué à la Gestion du Personnel,
Madame Estelle GOURDIN, Chargée de mission RH,
Monsieur Yann DERLYN, Délégué RH,

Experts désignés par les représentants du personnel :

Monsieur Laurent LESUR, expert UNSA,

Etaient également excusés :

Monsieur François DELAGRANGE, Directeur de Cabinet,
Monsieur Patrice MARCHANT, Chargé de mission « Suivi du dialogue social » DRH,

Monsieur Guillaume DURY, Directeur Adjoint de la Direction « Mer, Ports et Littoral »,

Sous la Présidence de Madame Catherine DE PARIS,

Monsieur Wilfried LEFEBVRE procède à l'appel. Le quorum est atteint.

Madame Nadine LEFEBVRE est désignée comme secrétaire de la séance et Monsieur Benoît GUITTET, secrétaire adjoint.

1. Adoption du procès verbal de la séance du 4 novembre 2011

L'adoption du procès- verbal est soumise au vote (à main levée).

Monsieur Wilfried LEFEBVRE proclame les résultats du vote.

Résultat des votes :

VOTE	Autorité Territoriale	CFDT	CGT	UNSA
POUR	-3-	-3-	-4-	--
CONTRE	--	--	--	-1-
ABSTENTION	--	--	--	--
NE PREND PAS PART AU VOTE	--	--	--	--

Nombre de membres ayant voix délibérante : 11

Avis favorable

Explications de vote :

L'UNSA : vote contre car elle souhaite que le procès verbal contienne l'ensemble des interventions c'est-à-dire une fusion du procès verbal et du compte-rendu.

Communication de Madame la Présidente et de Monsieur le Directeur Général des Services sur la structuration du Pôle « Ressources Humaines, Accueil et Information ».

Mme la Présidente précise qu'au niveau de l'Exécutif, Monsieur Bernard ROMAN a souhaité quitté son poste de premier Vice-Président, remplacé en cela par Monsieur Pierre DE SAINTIGNON. Au niveau des Ressources Humaines, Mme DE PARIS rappelle qu'elle travaillait auprès de M. ROMAN sur ces questions. Dorénavant, M.ROMAN n'a plus en charge le personnel. En conséquence, Mme DE PARIS indique que M. le Président a souhaité lui confier le portefeuille ressources humaines. Les questions RH lui incombent donc en lien étroit avec le Président. Au niveau des services, Mme DE PARIS ajoute qu'elle souhaite s'appuyer sur M.DURUFLÉ et M.DE VREESE. Sur la méthode, Mme la Présidente insiste sur le fait qu'elle souhaite travailler dans un esprit fondé sur l'écoute, l'échange et la coopération. En

revanche, elle rejette la co-gestion. Son objectif est d'œuvrer dans l'intérêt de l'agent et d'atteindre le meilleur.

Mme la Présidente passe ensuite la parole à Monsieur DURUFLÉ pour présenter ce qui pourrait évoluer dans l'organisation de la fonction ressources humaines. Elle précise que tant que les choses n'ont pas été présentées au vote, elles ne sont pas bouclées. Les instances restent souveraines.

Rien n'est arrêté mais pour avoir une discussion, il faut partir d'un cadre.

- Pôle « Ressources Humaines, Accueil et Information »

Avis sur le poste de Directeur Adjoint au DGA en charge des RH

Présentation de Monsieur Yves DURUFLE, Directeur Général des Services sur la structuration du Pôle « Ressources Humaines, Accueil et Information ».

M. DURUFLÉ précise qu'il nous faut évoluer dans notre organisation car les effectifs de la collectivité ont fortement augmenté ces dernières années. De plus, la contrainte budgétaire pèse. La gestion doit donc être de plus en plus attentive. Troisièmement, les transferts de compétence ont bouleversé le rôle des Régions. La réforme des collectivités est en cours. Il nous faut prendre en compte tous ces changements. Dans ce cadre, une adaptation de l'organisation des services a été entreprise distinguant missions opérationnelles et fonctions supports. La fonction support « ressources humaines, accueil et information » est une fonction essentielle. Ce pôle structuré sous l'autorité de M. DE VREESE, Directeur Général Adjoint, a fait l'objet de discussions, de réflexions qui amènent aujourd'hui à proposer une organisation qui a été présentée aux agents hier.

M.DURUFLÉ propose de projeter le schéma d'organisation. Il insiste sur le fait qu'il ne s'agit que d'un projet. La force de l'administration est de faire des propositions. La démarche de co-construction a démarré depuis Juillet 2011 et va se poursuivre avant un prochain retour en CTP.

M.DURUFLÉ souhaite que le Directeur Général Adjoint en charge du pôle puisse prendre du recul, de la hauteur. Il doit animer son pôle composé de plusieurs directions et services. Le DGA doit arbitrer au quotidien les fonctionnements et les questions qui se posent pour une bonne gestion. Il ajoute qu'il faut redonner une cohérence à l'ensemble des services qui concourent aux ressources humaines. Il a semblé nécessaire qu'il y ait un Directeur ou une Directrice qui soit son adjoint et qui soit en charge de l'ensemble de la fonction RH y compris la communication interne et les relations sociales et l'action sociale, l'animation des délégués RH, le développement des ressources humaines, la gestion du personnel. Est-ce qu'un Directeur est capable de gérer seul l'ensemble de ces services ? Cela n'est pas évident. Il semble pertinent de nommer un adjoint au Directeur des Ressources Humaines apparaissant sous la terminologie de Directeur Délégué. Celui-ci aurait en pilotage direct : la gestion du personnel, le développement des ressources humaines, l'animation des délégués RH.

M.DURUFLÉ s'attarde quelques instants sur sa volonté de remplacer Mme RUTKOWSKI (qui quitte la collectivité) mais sur une fiche de poste reconfigurée. Le Directeur ou la Directrice devra avoir autorité sur l'ensemble des services de la fonction RH.

Une interrogation subsiste sur l'éventualité de faire évoluer certains services, qui sont montés en puissance, en Directions Adjointes : Délégués RH, Communication interne et relations sociales et action sociale. Cette problématique est posée mais n'est pas actée.

Ce qui lui paraît important dans l'immédiat, c'est de lancer le recrutement de l'adjoint au DGA en charge de l'ensemble de la fonction RH sans préjuger de l'intitulé des entités sous sa responsabilité.

En préambule, M.GUITTET (CFDT) indique qu'il a découvert hier soir que ce point serait évoqué en instance. Il souhaite revenir sur la réorganisation dans son ensemble.

Il estime ne pas avoir eu d'échange sur ce point précis de l'organisation du pôle RH. Selon lui, la dernière phase de l'année 2011 était claire. Ce n'est plus le cas depuis début 2012. Les ajustements proposés depuis début 2012 dans les différents pôles ne sont pas anodins, ils touchent notamment aux niveaux de responsabilité.

Il constate une multiplication des niveaux hiérarchiques. Tout cela manque de transparence.

Il regrette la « course à l'échalotte » sur les niveaux de responsabilité. Cela crée un climat désagréable. Plus on est proche du haut de la hiérarchie, plus on a de chance d'évoluer en niveau. C'était notamment le cas dans le pôle Education Jeunesse.

Il déplore également le manque de lisibilité sur les emplois redéployés validés : donnant droit à ouverture de poste ou à reconfiguration.

Il renouvelle sa demande d'obtenir des documents précis en la matière.

Le projet RH en lui-même recoupe le questionnement développé. Il estime ne pas avoir eu le temps d'évoquer ce schéma d'organisation avec les agents.

Mme la Présidente interrompt volontairement M.GUITTET en précisant que le travail démarre. Elle demande simplement que les membres se prononcent sur un point précis et non sur l'organisation dans son ensemble. Elle ajoute que les représentants du personnel auront du temps pour échanger avec les agents.

M.GUITTET (CFDT) remercie Mme la Présidente pour cette clarification.

Selon lui, cette réorganisation ajoute des niveaux hiérarchiques. Il demande qui va piloter cette réflexion avec les agents : consultant externe, consultant interne ?

Sur la 1^{ère} phase de concertation menée par Mme RUTKOWSKI, certains agents ne se sont pas retrouvés dans la méthode, estime-t-il. Il est donc primordial de trouver la bonne méthode. Cela est aussi important que le résultat final.

Mme MOURAIT (UNSA) intervient ensuite en regrettant les modalités d'organisation des Assemblées générales RH. Elle n'a été prévenue que très tardivement de ces rencontres. Elle s'étonne d'une présentation en CTP Central d'un point qui relève du CTP HCE. Elle ne trouve pas nécessaire la montée en puissance des niveaux

hiérarchiques. En revanche, le contenu de la fiche de poste du prochain DRH lui semble tout à fait cohérent. Elle souhaite que le DRH ait sous sa responsabilité l'ensemble de la fonction RH. Elle se montre opposée aux 4 Directions Adjointes. Elle rappelle qu'auparavant il existait une DRH et plusieurs services. Elle refuse de donner un avis d'autant que l'instance (CTP Central) ne serait pas compétente, selon elle, sur ce sujet.

Mme la Présidente confirme qu'elle ne demandera pas d'avis ce jour. Elle indique en revanche que le CTP Central est compétent.

M.DECROCK (CGT) réclame un document papier.

Mme la Présidente est d'accord à condition que soit précisé qu'il s'agit d'un document de travail.

M.DECROCK (CGT) précise qu'il ne partage pas tout à fait la conception de la CFDT notamment sur la clarté des documents exposés fin 2011 considérant que les organigrammes étaient passés en rafale.

Il demande l'organisation d'un CTP Central de consolidation.

Il voudrait une discussion de fond sur le mode projet. Quels sont les grands projets régionaux ?

Il souhaiterait une cohérence des énergies.

Il regrette que la Direction Générale n'ait pas donné une suite favorable à la demande de participation des organisations syndicales au séminaire de l'encadrement. Il s'agissait selon lui d'un moment fondateur. Cette absence constitue, selon lui, un obstacle à la bonne qualité du dialogue social.

Sur la fonction RH, il regrette de ne pas avoir été associé aux Assemblées Générales RH.

A cet égard, il indique que ce qui s'est passé à la Direction de la Communication est exemplaire. La participation aux réunions plénières permet de mieux appréhender les changements.

En revanche il se réjouit que la DRH passe en CTP central car la DRH touche l'ensemble des agents.

Il précise également qu'il est favorable au recrutement d'un Directeur ayant en charge l'ensemble de la fonction RH.

Par ailleurs, adjoindre l'action sociale au service communication interne et relations sociales peut se justifier mais il convient de ne pas préempter les choses car cette entité appartient pour l'instant à une autre direction adjointe. La fiche de poste du Directeur doit donc faire apparaître l'action sociale dans la Direction Adjointe à la Gestion du Personnel.

Enfin Il avoue avoir du mal à saisir la plus value de la dénomination de Directeur/Adjoint au DGA plutôt que celle de Directeur des Ressources Humaines. Cela entraîne un problème de lisibilité.

M. DURUFLÉ rappelle que l'exercice de co-construction a déjà démarré à la DRH. Cette dynamique doit se prolonger, se nourrir, s'enrichir.

La proposition qui est faite est un élément versé au débat.

Il indique partager certains questionnements.

Ainsi, la création d'un poste de Directeur Délégué ou la transformation de services en Directions Adjointes pose question et mérite débat. La démarche d'adaptation de l'organisation ne devait pas être inflationniste en termes de poste ou de niveau.

M.DURUFLÉ reconnaît lui-même qu'il est partisan des circuits courts et qu'il n'est pas favorable à la multiplication des niveaux hiérarchiques. Néanmoins, la charge de travail et la montée en puissance des entités concernées justifient peut-être ces changements de niveau.

Il ajoute que l'appui d'un prestataire externe est envisageable sur ce dossier. Une assistance à maîtrise d'ouvrage est intervenue à la Direction de la Communication, Pourquoi pas en Ressources Humaines ?

Par ailleurs M. Le Directeur Général des Services insiste sur le fait que la réflexion ne doit plus durer trop longtemps car les agents ont besoin de stabilité et de sécurité.

Il aimerait que le processus se termine avant la fin du 1^{er} semestre d'autant que la démarche a débuté en Juillet de l'an dernier.

En ce qui concerne le Directeur, il s'agira d'un Adjoint au DGA dans le sens où il aura une fonction de conseil et d'expertise et qu'il sera le garant du fonctionnement global. Le Directeur Général Adjoint, qui anime son pôle et favorise la complémentarité entre les entités composant son pôle, devra laisser de l'espace à son adjoint. Ce Directeur aura autorité sur tous les services qui concourent à la fonction RH.

M.DURUFLÉ ajoute qu'il n'est pas certain que l'action sociale rejoindra le service Communication interne et relations sociales, en revanche ce rapprochement justifierait une transformation en Direction Adjointe.

Pour ce qui est des niveaux de responsabilité, M.DURUFLÉ considère que ce dispositif pose plus de problèmes qu'il n'offre de solutions même s'il permet notamment une comparabilité pour les avancements. Il a le sentiment que les jalousies sont aiguës par ce système. Les agents devraient davantage être attachés à leur grade, emploi ou aux responsabilités exercées.

Au risque de choquer les représentants du personnel, M.DURUFLÉ, estime d'ailleurs que la question des niveaux de responsabilité ne relève pas du CTP mais de la responsabilité de l'Administration. Il aimerait approfondir cette question dans l'avenir avec les membres de l'instance.

M.DURUFLÉ poursuit en indiquant qu'il travaille à la question des mouvements.

4 pistes ont été identifiées :

- comment utilise t'on les postes vacants ?
- doit-on remplacer à l'identique quand un agent part en retraite ?
- Les agents en affectation temporaire qui ne sont pas utilisés à leur juste valeur doivent être valorisés. Il faut puiser dans ce réservoir.
- il ne faut pas s'interdire une fongibilité des postes entre communauté éducative et hors communauté éducative.

Il faut éviter la sédimentation administrative. Certains services souffriraient et d'autres ne seraient plus en adéquation avec les charges demandées.

M.le Directeur Général des Services est d'accord pour débattre sur les postes et leurs mouvements. L'objectif donné à la DRH est de faire en sorte que les postes

validés soient pourvus. Il indique avoir donné son accord à un certain nombre d'ouverture de postes dans la transparence avec priorité à l'interne.

Pour revenir à la problématique de la co-construction, M.DURUFLÉ réaffirme que les séminaires de l'encadrement ne doivent pas être ouverts aux représentants du personnel. Ils réunissent les cadres de la collectivité. Il y a suffisamment de monde pour savoir ce qu'il s'y passe. De plus des comptes-rendus sont réalisés.

En revanche, être associés aux réunions plénières de co-construction lui paraît pertinent et il remercie d'ailleurs les organisations syndicales d'avoir respecté les règles édictées (témoins muets). Il souhaite que les réunions plénières du pôle RH associent également les représentants du personnel en tant qu'observateurs silencieux.

M.DURUFLÉ reconnaît qu'un certain nombre de réunions ont été organisées dans des délais très courts mais il estime qu'il est préférable de faire une réunion un peu précipitée plutôt que de ne pas organiser de réunion du tout, cela permet de couper court aux rumeurs diverses. Il demande néanmoins que l'urgence ne devienne pas la règle.

En ce qui concerne le profil du Directeur, Adjoint au DGA en charge des Ressources Humaines, il estime que son contenu ne doit pas préempter le changement. Ainsi par exemple, l'action sociale étant actuellement rattachée à la Direction Adjointe Déléguée à la gestion du personnel, elle apparaîtra comme telle dans la fiche de poste.

Il sera précisé que l'adjoint au DGA aura autorité sur l'ensemble des fonctions relevant du champ des ressources humaines. Monsieur DURUFLÉ rappelle, par ailleurs, qu'initialement il y avait 3 Directions Adjointes.

Suite à cette présentation, Mme la Présidente ajoute qu'il était important de prendre le temps. De la même manière, il convient de prendre le temps qu'il faut sur la co-construction mais ce laps de temps ne doit pas être trop long. Il conviendrait d'aboutir avant la fin du semestre. Il existe néanmoins une urgence, c'est le poste d'Adjoint au DGA. Cela pourra faciliter la construction de l'organisation de la fonction RH. Mme DE PARIS rappelle qu'elle ne souhaite pas de vote sur l'organisation mais uniquement sur ce poste.

L'adoption du rapport est soumise au vote (à main levée).
Monsieur Wilfried LEFEBVRE proclame les résultats du vote.

Résultat des votes :

VOTE	Autorité Territoriale	CFDT	CGT	UNSA
POUR	-3-	--	-4-	--
CONTRE	--	--	--	--
ABSTENTION	--	--	--	--
NE PREND PAS PART AU VOTE	--	-3-	--	-1-

Nombre de membres ayant voix délibérante : 11

Avis favorable

Explications de vote :

L' UNSA ne souhaite pas participer au vote d'un point rajouté en séance à l'ordre du jour notamment vu le contexte actuel et le manque d'information

La CFDT ne prend pas part au vote : sur la forme, la question n'est ni précise ni écrite. Sur le fond, le profil de poste et les articulations avec les éventuelles futures directions adjointes ou la direction déléguée sont à ce stade indéfinissables. Cependant, le remplacement du DRH est indispensable.

La CGT : avis favorable. Elle acte le précédent : présentation de la DRH au CTP Central et espère que ce sera toujours le cas à l'avenir ; elle prend acte de l'accord du DGS de ne pas adjoindre le Pôle Action sociale à l'entité Communication interne et Relations sociales, ce qui aurait préempté sur la discussion qui doit avoir lieu avec les agents. Elle demande la transmission de la fiche de poste de Directeur, Adjoint au DGA en charge des RH à l'ensemble des agents de la « DRH » et aux organisations syndicales.

Mme la Présidente remercie M. DURUFLÉ des précisions apportées et rappelle que dans notre collectivité, ce n'est pas une personne qui décide pour les autres.

2. Rapports pour avis

- Pôle « Ressources Humaines, Accueil et Information »
- Apprentissage : Bilan et orientations 2012

Présentation par Madame Fatima ATTINI, Chef de Projet Apprentissage.

Mme ATTINI présente le rapport à l'aide d'un diaporama (distribué en fin de séance). Elle rappelle que la collectivité s'est engagée dans ce dispositif d'apprentissage en tant qu'outil de recrutement et de management par une délibération du 2 avril 2007. Elle présente le dispositif réglementaire applicable dans le secteur public puis le cadre institutionnel qui a été mis en place de manière expérimentale pour une période de 5 ans. A l'interne, l'apprentissage a notamment permis d'anticiper les départs en retraite et de combler des besoins sur des métiers en tension. Un bilan chiffré quantitatif et qualitatif est présenté.

M. POULY (UNSA) s'interroge sur la situation des 10 agents qui ont échoué au diplôme. Bénéficient-ils d'un suivi personnalisé de la Collectivité ?

Il précise par ailleurs que les maîtres d'apprentissage des EPLE ne savent pas à qui s'adresser pour accueillir des apprentis. Une information semble nécessaire en la matière.

Il souhaiterait également que les repas des apprentis puissent être pris en charge pendant la semaine de formation (coût très supérieur à celui fixé en établissement).

Enfin, il ajoute que les apprentis sont souvent nommés sur des postes qualifiés et qu'ils sont parfois livrés à eux-mêmes. Il demande un suivi de la DRH sur ce point.

Mme MOURAIT (UNSA) intervient en complément pour pointer une inégalité de traitement. Les apprentis des Ports et des EPLE sont souvent intégrés sans concours alors que les apprentis du Siège ont l'obligation de passer les concours pour bénéficier d'une nomination. Ne pourrait-on pas envisager d'intégrer les apprentis du Siège en catégorie C afin de les sécuriser avant tout passage de concours ? cela répondrait aux attentes du Président qui avait, en son temps, souhaité intégrer l'ensemble des apprentis. Les agents dans cette situation sont inquiets, il conviendrait de les rassurer.

Mme la Présidente propose de prendre note de l'ensemble des questions avant d'apporter des réponses. En ce sens, elle passe la parole à M.DEWULF (CGT).

M. DEWULF (CGT) se félicite du taux de réussite des apprentis, ce qui valorise le travail de l'apprenti et du maître d'apprentissage. M.DEWULF estime, par ailleurs, que les maîtres d'apprentissage ne sont pas toujours volontaires et que certains qui souhaiteraient exercer cette fonction ne sont pas formés. Il pointe également quelques incohérences au niveau de l'embauche des apprentis. Ainsi, par exemple, certains agents sont nommés sur poste spécialisés alors qu'ils sont polyvalents. Il souhaiterait également que la collectivité veille à proposer des postes à proximité du domicile de ces nouveaux agents d'autant que l'autorité fonctionnelle n'est pas toujours disposée à adapter les horaires. Il appuie ensuite la démonstration de l'UNSA quant au recrutement des apprentis en catégorie C sans concours refusant toute inégalité de traitement. Il aimerait également connaître les critères d'implantation des apprentis car, selon lui, certains EPLE auraient pu accueillir des apprentis et l'implantation n'a pas eu lieu. Il cite le cas du Lycée de Bapaume. Il demande s'il y a un quota par bassin ou si l'implantation se fait à la demande. Enfin, il dit ne pas connaître le référentiel des maîtres d'apprentissage et aimerait en disposer.

A son tour, M.DECROCK (CGT) intervient afin de savoir si le dispositif sera reconduit en l'état. Il a ressenti une incertitude sur ce point lors de la réunion de préparation. Il dit espérer un maintien en l'état. La CGT reste attachée à l'égalité de traitement et de ce fait souhaite conserver toutes les variétés d'accès à l'emploi public. Il ajoute qu'il convient d'être vigilant au recrutement des apprentis en situation de handicap. Il est possible de les recruter y compris en catégorie A, le cas échéant, sans concours.

M.GUITTET (CFDT) demande si les diplômes préparés par la voie de l'apprentissage préparent réellement à un emploi. Par exemple, le CAP agent polyvalent de restauration mène-t-il à des emplois particuliers ? Ne faudrait-il pas se concentrer sur le CAP cuisine ?

Il ajoute que le rapport constitue davantage un bilan que des orientations.

Avant de passer la parole à M.DE VREESE et Mme ATTINI, Mme la Présidente tient à indiquer qu'un document est remis au maître d'apprentissage à son entrée en fonction. Un document actualisé est en cours d'élaboration, il doit lui être soumis avant d'être distribué.

M.DE VREESE estime que le rapport présenté démontre que la Collectivité souhaite poursuivre son engagement dans le domaine de l'apprentissage public. Ce rapport présente un bilan des 5 années écoulées qui nous incite à nous interroger sur la manière de poursuivre cet engagement. Faut-il, par exemple aller plus loin en doublant le nombre d'apprentis ? ne faut-il pas adapter la nature des emplois concernés ?

M.DE VREESE insiste parallèlement sur la nécessité que les jeunes ne soient pas mis en difficulté. Il veille au renouvellement des contrats de ces agents ainsi qu'aux situations des agents recrutés sur postes vacants non adaptés à leur profil. Il souhaite prêter également une attention particulière aux lieux d'affectation des apprentis intégrés dans la collectivité.

Tout était réuni jusqu'à maintenant pour proposer un emploi sur des postes vacants. En revanche, il indique ne pas être favorable à une intégration d'apprentis occupant des fonctions de B ou A en catégorie C. Il rappelle son attachement à l'obligation de passage de concours. En cas d'échec au concours, une deuxième chance est offerte. Il considère qu'intégrer tous ces agents en catégorie C reviendrait à créer une rupture d'équité avec l'ensemble des contractuels de la collectivité.

Il précise que les pistes d'orientations conduiraient plutôt à reconduire le dispositif en l'aménageant et en le renforçant : ainsi il pourrait y avoir davantage d'apprentis dans la collectivité mais le recrutement à l'interne ne pourrait se faire que sur des postes vacants ouverts à l'externe (moins nombreux désormais).

Mme ATTINI indique que le référentiel du CAP cuisine est plus exigeant que celui d'agent polyvalent de restauration (1^{er} niveau de restauration collective). Elle ajoute que le Service Académique d'Inspection de l'Apprentissage impose une formation complémentaire des apprentis en CAP cuisine dans les restaurants traditionnels considérant que dans les EPLE on ne ferait que de la cuisine d'assemblage.

Elle reconnaît qu'une fois que les apprentis ont eu leur diplôme, ils ne sont pas tous opérationnels. Il faut un véritable accompagnement.

En réponse à la question de M.POULY, elle précise que Le dispositif de droit commun octroie 1 € par jour de participation aux frais de repas lors des jours de formation en CFA. Il existe également une indemnité kilométrique pour compenser les frais de déplacement. En outre, quand ils sont sur leur poste de travail, ils bénéficient du tarif commensaux. Cella reste parfois trop élevé pour eux.

Sur le repérage des maîtres d'apprentissage, la DRH avait fait un recensement des lycées souhaitant accueillir des apprentis. 80 EPLE avaient été identifiés. De plus chaque année une zone géographique est favorisée en lien avec les délégués RH. Le poste ne peut pas toujours être à proximité, cela est précisé dès le départ. Quand un EPLE est identifié, on demande à l'établissement si un maître d'apprentissage souhaite relever le défi. Quand les maîtres d'apprentissage sont repérés, une formation de 3 jours est proposée. A Bapaume, l'établissement était déjà bien doté et 2 jeunes terminaient leur parcours de professionnalisation dans l'établissement.

M.OLIVE ajoute que les apprentis des lycées bénéficient de 25 chèques déjeûner comme les agents. Quant aux apprentis du Siège, ils en bénéficient au prorata de leur temps de présence effectif au Siège.

Mme LEFEVRE souscrit aux propos de M.DE VREESE. La Région souhaite intégrer dans ses services le maximum d'apprentis mais vu les circonstances, on ne peut plus recruter autant que dans le passé. La Région poursuit néanmoins sa politique d'apprentissage. C'est une volonté forte des élus. Néanmoins, malheureusement, tout le monde ne pourra pas être intégré à la Région. Il convient donc de travailler en partenariat avec les structures privées pour trouver des emplois à ces jeunes.

Mme la Présidente résume les propos en insistant sur la volonté de la majorité régionale, de l'exécutif et du Président de poursuivre sur la voie de l'apprentissage public. Elle demande un peu plus de concision dans les interventions puis passe la parole à M.DECROCK (CGT).

M.DECROCK (CGT) demande une réponse sur les apprentis en situation de handicap et obtient une réponse positive sur son questionnement. Il partage la volonté régionale d'impulser un plus grand nombre d'apprentis. Cela renforce une nécessité de visibilité sur les orientations. La CGT propose donc un vote sur le bilan et non sur les orientations qui seraient présentées lors d'un prochain CTP Central.

Mme la Présidente répond que les orientations ont peut-être pêché par manque de clarté et accepte de les présenter au vote lors du prochain CTP.

Mme MOURAIT insiste à nouveau sur l'intégration des agents en catégorie C dès lors qu'il y a un poste vacant. Sinon, elle estime que les apprentis du Siège ne seraient pas considérés de la même manière que les autres. Elle souhaite donc un amendement du document sur le devenir des apprentis.

M.POULY repose sa question au sujet des 10 agents ayant échoué à l'examen. Il s'insurge contre les propos de la représentante de l'Education Nationale rappelant que plus de 40 % des produits travaillés en cuisine sont des produits frais.

Mme la Présidente estime que l'Inspectrice de l'Education Nationale n'a pas visité les bons établissements. Elle affirme que les agents de cuisine travaillent énormément et sont de grands cuisiniers. Ils peuvent parfois se dépanner avec des produits surgelés mais à la marge. Elle ajoute, en réponse à Mme MOURAIT, qu'elle ne souhaite pas amender le texte. En revanche, elle retient la proposition visant à ne proposer au vote que le bilan.

L'adoption du bilan est soumise au vote (à main levée).

Monsieur Wilfried LEFEBVRE proclame les résultats du vote.

Résultat des votes :

VOTE	Autorité Territoriale	CFDT	CGT	UNSA
POUR	-2-	-3-	-4-	--
CONTRE	--	--	--	--
ABSTENTION	--	--	--	-1-
NE PREND PAS PART AU VOTE	--	--	--	--

Nombre de membres ayant voix délibérante : 10

Avis favorable

Explications de vote :

L' UNSA est pour l'apprentissage mais elle met une réserve par rapport au devenir des apprentis

La CFDT vote pour ce bilan et elle sera attentive aux propositions d'orientations qui lui seront soumises ultérieurement.

- **Pôle « Ressources Humaines, Accueil et Information »**
- Organisation du service Santé et Qualité de Vie au Travail

Présentation par Madame Christine FURON, Médecin du travail.

Mme FURON présente le rapport en complément des documents transmis aux membres.

Elle précise qu'un nouveau médecin va intégrer le service au 1^{er} juin afin de suivre notamment les agents des Ports et les agents des lycées du littoral (suivi médical et prévention des risques professionnels). Actuellement , le Centre de Gestion a recours à des médecins généralistes vacataires pour le suivi de ces agents.

Par ce biais, la Région prouve sa volonté d'être présente auprès des agents des lycées et des Ports.

Une assistante accompagnera ce médecin.

Un autre assistant va venir appuyer les ingénieurs sécurité et conditions de travail sur les tâches administratives afin de libérer du temps pour les activités de prévention des risques professionnels.

Mme la Présidente précise qu'un organigramme a été remis sur table. Il corrige une erreur sur le nombre d'assistants santé et qualité de vie au travail (le chiffre réel est 3 au lieu de 2 dans le document initial).

Mme SZYKULLA souhaite savoir si les autres bassins d'emploi et formation pourront également, à l'avenir, être dotés d'un médecin. Elle demande également si le lieu d'affectation du service médical (ex-capitainerie) convient aux agents des Ports car elle a entendu quelques réactions défavorables. Elle alerte sur le peu de visites médicales pour les agents contractuels (ex : ceux engagés en cuisine) ce qui peut poser problème en matière d'hygiène et sécurité.

Mme FURON répond que le nouveau médecin s'occupera des bassins 13 et 14, des agents des Ports et interviendra à la marge au Siège. Pour le reste, rien n'est prévu pour l'instant si ce n'est poursuivre le partenariat avec le Centre de gestion. En revanche, chaque médecin sera référent sur la moitié des lycées du territoire. Elle espère que le temps libéré au bénéfice du Centre de gestion lui permettra de faire davantage de visites pour les agents contractuels notamment dans les cuisines. En ce qui concerne le local de l'ex-capitainerie, il présente l'avantage d'être suffisamment grand pour accueillir le médecin, 1 assistant, l'ingénieur sécurité et

des vacances d'assistante sociale. Il s'agit de délocaliser une partie du service. Cette localisation devrait être temporaire (durée maximum de 2 ans). Après cela, la Région pourrait acquérir d'autres locaux. Il conviendra simplement de bien flécher ces locaux.

Mme la Présidente ajoute que cette arrivée répond à la volonté forte des élus. Il s'agit d'un grand pas en avant.

M. HEDDEVIN (expert CGT) rappelle que les agents des Ports sont des personnels à risques. De ce fait, la CGT ne peut que se féliciter de l'arrivée du nouveau médecin.

M. DEWULF (CGT) abonde dans ce sens mais il demande que ce recrutement soit suivi d'autres car les agents des lycées sont au nombre de 3900 et ne disposent pas de médecin du travail dédié. Les médecins généralistes vacataires du CDG coûtent cher (quel coût exact ?) et ne sont pas aussi performants. L'idéal serait que les 14 bassins soient couverts par des médecins du travail « Région » (dans la proportion d'un médecin pour 3 ou 4 bassins). Cela permettrait de respecter l'égalité de traitement dans le cadre du suivi médical des salariés.

Mme la Présidente tient à rappeler les évolutions historiques et compare le traitement à l'Etat et celui à la Région. Auparavant, les agents pouvaient rester 20 ans sans visite médicale. Ce n'est plus le cas et il faut saluer le bond en avant. La collectivité a recruté un 2^{ème} médecin. Elle essaiera à l'avenir de continuer ces recrutements mais il faut apprécier cette évolution positive.

Mme LEFEVRE souhaite qu'on se félicite collectivement de cet effort d'autant qu'il est très difficile de recruter des médecins du travail.

M. DECROCK (CGT) réaffirme l'importance de l'aspect pluri-disciplinaire du service santé et qualité de vie au travail. Il ajoute qu'il est pertinent qu'il soit rattaché à un niveau supérieur à celui de la DRH. Il préconise même un rattachement éventuel au DGS. Il demande enfin si le poste de psychologue de travail est ouvert.

M. DE VREESE répond que le poste va être publié instamment.

M. DEWULF (CGT) est conscient de l'histoire et des évolutions positives. Il demande que les observations des médecins du centre de gestion soient suivies d'effets.

M. DE VREESE est tout à fait d'accord. Il souhaite une égalité de traitement entre tous les collègues. Il lui semble important que les 2 médecins à l'interne puissent assurer ce suivi.

Mme MOURAIT (UNSA) rappelle que l'UNSA a lutté de nombreuses années pour obtenir un médecin du travail. Elle demande également un rattachement du service santé et qualité de vie au travail au DGS. Elle souhaiterait que le nombre de psychologues du travail soit renforcé au regard du mal-être existant au sein de la collectivité.

L'adoption du rapport est soumise au vote (à main levée).
Monsieur Wilfried LEFEBVRE proclame les résultats du vote.
Résultat des votes :

VOTE	Autorité Territoriale	CFDT	CGT	UNSA
POUR	-2-	-3-	-4-	-1-
CONTRE	--	--	--	--
ABSTENTION	--	--	--	--
NE PREND PAS PART AU VOTE	--	--	--	--

Nombre de membres ayant voix délibérante : 10

Avis favorable à l'unanimité

Explications de vote :

L'UNSA : souhaite, à terme, que le service Santé et Qualité de Vie au Travail soit rattaché au DGS et une augmentation du nombre de psychologues.

- **Pôle « Attractivités et Solidarités »**
- Délégation de Service Public : Vélodrome de Roubaix

Présentation par Monsieur Frédéric DEFRANCK, Directeur Adjoint de la Direction des Sports et Monsieur Alexis QUINT, Directeur de la Direction des Affaires Juridiques et du Contentieux

M.DEFRANCK présente le rapport en complément des documents transmis aux membres.

Il rappelle que cet équipement sera certifié HQE et qu'il sera situé à proximité du vélodrome existant et de la cité scolaire Vandermeersch. Son implantation confortera la vocation de ce pôle d'appui pour le développement du cyclisme. Cet équipement est co-financé par la Région, LMCU, la Ville de Roubaix, l'Etat et l'Europe (financement FEDER).

Alexis QUINT apporte des précisions sur le cadre juridique de gestion de cet équipement : la société publique locale (SPL). Il s'agit d'une société de type privée avec un minimum de 2 actionnaires. En l'occurrence il y en a 3 : La Région, le Département et la ville de Roubaix. Un contrat de délégation de service public est passé avec cette SPL. Est également mis en place un dispositif de contrôle analogue qui permettra d'exercer un pilotage et un accompagnement de la SPL.

M.DECROCK (CGT) intervient pour demander pourquoi LMCU n'apparaît pas dans la SPL.

M.QUINT répond qu'elle n'a pas souhaité y participer. Elle contribue essentiellement aux travaux.

M.DURUFLÉ précise que LMCU a toujours été claire sur ce point. Elle était d'accord pour participer au financement mais ne souhaitait pas être associée au fonctionnement.

M.DEWULF souhaite enfin poser une dernière question : le poste de directeur est-il mis à disposition par la Région ?

M.DURUFLÉ précise que la Région dispose d'un Directeur des grands équipements sportifs qui a été positionné sur un poste pour anticiper la gestion du vélodrome. Il n'aura pas pour seule mission de gérer le vélodrome. Il sera mis à disposition de la SPL à raison de 4 jours par semaine, contre remboursement, pour assurer la fonction de Directeur de la SPL mais il s'investira également sur le syndicat mixte du stade couvert de Liévin à raison d'un jour par semaine dans le cadre également d'une mise à disposition. Enfin, Il sera présent un jour par semaine au Siège de Région dans le cadre de sa mission de Directeur des Grands équipements afin de suivre les évolutions de l'ensemble des grands équipements sportifs où la Région a un intérêt.

L'adoption du rapport est soumise au vote (à main levée).

Monsieur Wilfried LEFEBVRE proclame les résultats du vote.

Résultat des votes :

VOTE	Autorité Territoriale	CFDT	CGT	UNSA
POUR	-2-	-3-	-4-	--
CONTRE	--	--	--	--
ABSTENTION	--	--	--	-1-
NE PREND PAS PART AU VOTE	--	--	--	--

Nombre de membres ayant voix délibérante : 10

Avis favorable

Explications de vote :

L'UNSA considère que ce dossier n'est pas une compétence régionale et souhaite donc s'abstenir. ,

- **Pôle « Ressources Humaines, Accueil et Information »**
- Bilan Formation 2011, Plan prévisionnel de Formation 2012

Présentation par Madame Anne RENAULT, Directrice Adjointe Déléguée au Développement des Ressources Humaines.

Mme la Présidente rappelle qu'une commission Formation a eu lieu lundi 16 avril. Le rapport a donc été étudié en détail à cette occasion. Un diaporama avait été présenté, celui-ci va pouvoir être adressé par mail.

Mme RENAULT réalise une brève présentation car le débat avait été très riche lors de la commission formation. En matière de bilan, Elle insiste sur le taux de réalisation de 86,4%. Le plan étant glissant, on aboutit même à un taux de 95%. 64% de l'effectif régional a été bénéficiaire d'actions de formation.

Le taux d'absentéisme a reculé de 3 points par rapport à 2010. L'effort se poursuit en la matière.

Elle rappelle que l'effort de formation voulu par les élus est très important. Le budget est supérieur à 2 millions d'€.

D'un point de vue prospectif, elle expose la volonté de renforcer le lien avec le CNFPT ainsi que le développement des formations en interne. Le CRIL évoluerait en un véritable centre de ressources internes afin de valoriser les compétences des agents de la collectivité mobilisés en tant que formateurs internes. Elle termine par la présentation de l'optimisation des formations en matière d'hygiène et sécurité.

Enfin, elle ajoute que le plan de formation 2012 sera davantage étalé : jusqu'à septembre 2013. Les formations « cœur de métier », liés aux fonctions occupées mais qui ne correspondent pas aux priorités de l'Institution, seront reportées.

Elle rappelle que les orientations institutionnelles ont été validées l'an dernier. Elles recouvrent 2 axes pour l'ensemble des services : management et transformation écologique et sociale du Nord Pas de Calais. Concernant les orientations spécifiques Siège et Ports, il s'agit de : mode projet, l'évaluation et le management par les compétences, le suivi et le pilotage de l'activité de services, l'ingénierie de politiques publiques, le développement durable, les formations administratives et financières. S'agissant des agents des lycées : l'hygiène et la sécurité au travail, l'hygiène et la restauration scolaire, l'accès aux nouvelles technologies et la lutte contre l'illétrisme.

Mme la Présidente rappelle la richesse de la commission formation et propose donc de ne pas tout reprendre et de n'évoquer que les points essentiels.

Mme SZYKULLA (CFDT) s'inquiète de l'impact du report des formations « cœur de métier ». Comment les agents vont-ils pouvoir tenir les objectifs fixés dans le cadre de l'EAP ? Elle regrette également que les agents soient dérangés pendant leurs formations quand les formations se déroulent dans leur établissement d'exercice.

M.DECROCK (CGT) intervient à son tour pour demander la liste des actions diffables afin d'être prêt pour la rencontre avec le CNFPT. En ce qui concerne le bilan formation, M.DECROCK souhaiterait à l'avenir une présentation des actions de formation selon la distinction : besoins individuels, besoins collectifs, obligations de l'employeur. Il demande également le taux des formations « cœur de métier » dans le total ainsi que le réalisé des formations « cœur de métier » sur le total.

Il fait part de son inquiétude quant au plan glissant qu'il compare à du phasage. Le report des formations « cœurs de métier » l'inquiète car elles sont en rapport avec les activités quotidiennes de l'agent. Il demande que dans le cadre de la discussion avec le CNFPT soit abordée l'amélioration de l'offre de formation « cœur de métier ». Il voudrait un engagement de la collectivité sur le maintien des formations « cœur de métier » sur 2012. Enfin, il voudrait que les agents des EPLE soient informés à leur

domicile et non dans leur établissement des formations retenues et reportées en 2013.

M.DEWULF (CGT) complète l'intervention de M.DECROCK (CGT). Il constate qu'un effort doit être réalisé en matière de formation des agents des EPLE notamment pour les catégories C. L'autorité fonctionnelle doit prendre conscience de l'importance de la formation y compris pour les agents polyvalents d'entretien ou de maintenance. Dans le cadre de l'EAP, il regrette que les souhaits de formation de l'agent ne soient pas toujours retenus. Il est souvent pretexté que la formation n'est pas en rapport avec le poste occupé ce qui est dommage.

Il tient à féliciter l'Institution pour la régression de l'absentéisme en formation et la moindre invocation des nécessités de service.

Il regrette en revanche la diminution des moyens en matière de formation et les refus opposés à des formations internes sur des spécialités bien définies.

M.HEDEVIN (CGT) poursuit en évoquant l'effort réalisé dans les Ports notamment au niveau des CACES. Il pointe néanmoins le problème des EAP. Souvent l'objectif fixé est lié à une formation or cela fait 2 ans qu'aucune formation n'est proposée dans ce cadre. Les agents ne peuvent donc remplir leurs objectifs. Il serait bon qu'un effort soit entrepris en la matière.

Mme MOURAIT (UNSA) rappelle que certains managers se croient autorisés à refuser des formations alors que les agents ont un droit à la formation. Tout refus doit être argumenté et peut faire l'objet d'un recours en CAP. Il conviendrait de faire un rappel au manager.

Elle s'étonne également de certains délais de mise en œuvre des formations.

Si la collectivité fait davantage recours au CNFPT il faudra insister sur la réactivité.

Mme la Présidente s'étonne de la redondance des questions par rapport à la Commission Formation. Elle souhaite donc que le compte-rendu de la commission formation soit joint au PV du CTP central. Elle demande également que les problèmes posés soient évoqués dans le cadre de la discussion prévue au CTP Central de Juin sur les EAP.

Elle passe ensuite au vote.

L'adoption du rapport est soumise au vote (à main levée).
Monsieur Wilfried LEFEBVRE proclame les résultats du vote.

Résultat des votes :

VOTE	Autorité Territoriale	CFDT	CGT	UNSA
POUR	-2-	-3-	--	--
CONTRE	--	--	--	--
ABSTENTION	--	--	-4-	-1-
NE PREND PAS	--	--	--	--

Explications de vote :

La CGT s'abstient par rapport à la baisse du budget Formation et à l'absence de pistes claires concernant l'amélioration du taux de retour sur la contribution obligatoire versée au CNFPT, présentée comme susceptible de compenser la baisse de 391 000 € du budget Formation global (contribution obligatoire CNFPT et budget Formation régional volontaire) entre 2011 et 2012.

L'UNSA s'abstient vu la réduction du budget Formation de 500 000 € et sur le fait que de nombreuses formations sont dispensées très tardivement par rapport à la demande. Par ailleurs, l'UNSA rappelle que les refus de formations doivent être formalisés par écrit afin qu'ils peuvent faire l'objet de recours devant la C.A.P.

- **Pôle « Mer, Transports et Mobilités »**

- Adaptation de l'organigramme de la Direction « Mer, Ports et Littoral »

Présentation par Madame Cécile LOCQUEVILLE, DGA du Pôle « Mer, Transports et Mobilités »

Mme LOCQUEVILLE excuse tout d'abord l'absence de M.DURY retenu par les commissaires enquêteurs travaillant sur l'enquête publique Calais 2015.

Elle précise que le CTP est sollicité pour 2 postes. L'opération Calais Ports 2015 nécessitait la reconfiguration d'un poste de secrétaire assistante à Lille en assistante de gestion administrative. Deuxièmement, elle souhaite le transfert d'un poste de gestionnaire administratif de l'URH vers la Direction déléguée Mer et Littoral à Boulogne.

M.LESUR (UNSA) intervient afin de faire part de sa satisfaction quant à la reconfiguration du poste de secrétaire assistante en assistant de gestion administrative. Il est plus réservé sur le transfert du poste de gestionnaire administratif de l'URH vers la Direction déléguée Mer et Littoral à Boulogne. En effet, il s'interroge sur le dispositif de formation (en lien avec les nouvelles missions) prévu pour cet agent. Comment la continuité du bon fonctionnement de l'URH va-t-elle être garantie avec 3 postes au lieu de 4 ? Quid de la mise à disposition à la Direction déléguée Mer et Littoral à Boulogne de locaux Place des capucins ?

Il profite de son intervention pour préciser que 14 postes sont actuellement vacants à la Direction de la Mer, des Ports et du littoral, ce qui lui semble préjudiciable.

M.GUITTET (CFDT) fait part de son accord sur la reconfiguration du poste de secrétaire en assistant. En revanche, sur le 2ème poste, M.GUITTET s'oppose au transfert. Il refuse la suppression d'un poste à l'URH car cela posera des problèmes à cette unité. Il préconise plutôt une création de poste à la Direction déléguée Mer et

Littoral à Boulogne. Il en profite pour rappeler qu'au dernier CTP Central, il y avait eu un accord pour l'attribution de la prime informatique aux membres de l'unité informatique des Ports. Il demande la mise en œuvre de cette attribution. Il s'inquiète également du nombre de postes vacants à la Direction de la Mer, des Ports et du littoral.

M.HEDEVIN (CGT) estime également que l'unité RH joue un rôle essentiel et qu'elle présente l'avantage de bien connaître la population OPA. Il est d'autant plus inquiet que la personne qui va quitter l'unité occupait un poste clé : elle gérait les questions de formation essentiellement. La charge va se reporter sur d'autres collègues. De plus, on rencontre déjà des difficultés sur la gestion des OPA notamment pour monter les dossiers amiante ou retraite. Ces problèmes seront renforcés.

M.DURUFLÉ intervient ensuite sur la prime informatique qui doit être traitée de manière globale. Elle est attachée à certaines fonctions et certains postes. L'analyse prend un peu de temps car elle est générale. La décision relative aux Ports sera apportée dans ce cadre global.

A la demande de Mme la Présidente, Mme LOCQUEVILLE prend ensuite la parole pour évoquer la question du poste transféré de l'URH à la Direction Déléguée Mer et Littoral. la proposition découle d'une analyse très fine des postes et des tâches réalisées par les agents. Certaines tâches vont désormais être remplies par la DRH. Mme LOCQUEVILLE propose de tenter l'expérimentation car cela permet à la personne concernée d'effectuer une mobilité sur un poste qui l'intéresse vivement. Si l'on s'aperçoit que les tâches autrefois réalisées par cette personne ne sont plus correctement remplies, il sera encore possible de trouver un autre mode de fonctionnement (voire le mode de fonctionnement ancien) car il n'est pas question de diminuer le service rendu.

En ce qui concerne le nombre de postes vacants, Mme LOCQUEVILLE demande de relativiser les chiffres car la Direction de la Mer, des Ports et du Littoral est la plus importante de la Collectivité (225 postes). Elle ajoute par ailleurs que le poste d'Adjoint au Directeur est désormais pourvu. Concernant les 2 postes de Directeur et de Directeur Délégué d'Exploitation du Port de Boulogne, les jurys auront lieu prochainement. Il est possible que le nouveau Directeur choisisse le Directeur Délégué d'Exploitation du Port de Boulogne qui sera l'un de ses principaux collaborateurs. Cette question n'est pas encore tranchée.

Enfin, au sujet de la formation demandée pour l'agent effectuant une mobilité à la Direction Déléguée Mer et Littoral, elle sera mise en œuvre.

Au regard de ces éléments, Mme la Présidente propose de maintenir le transfert de poste de l'URH vers la Direction Déléguée Mer et Littoral mais s'engage à revenir devant le CTP si ce transfert gêne le fonctionnement.

L'adoption du rapport est soumise au vote (à main levée).
Monsieur Wilfried LEFEBVRE proclame les résultats du vote.

Résultat des votes :

VOTE	Autorité Territoriale	CFDT	CGT	UNSA
POUR	-2-	--	--	-1-
CONTRE	--	--	--	--
ABSTENTION	--	-3-	-4-	--
NE PREND PAS PART AU VOTE	--	--	--	--

Nombre de membres ayant voix délibérante : 10

Avis favorable

Explications de vote :

L'UNSA : avis favorable au regard des engagements pris par Madame Cécile LOCQUEVILLE et Madame la Présidente garantissant le bon fonctionnement de l'URH de Boulogne

La CGT s'abstient. Elle est réservée sur la suppression de fait d'un poste à l'URH. La CGT a enregistré la proposition faite en séance d'analyser d'ici quelques mois si cette suppression d'un poste à l'URH a entraîné ou non des difficultés pour le service URH et de revenir vers le CTP le cas échéant

La CFDT s'abstient. Elle demeure opposée à la suppression du poste de l'URH mais prend en compte la proposition d'annuler cette suppression si la charge de travail de l'URH le nécessite. Un bilan sera effectué avant la fin 2012.

Mme la Présidente précise que la période de veille sera d'une durée de 6 mois.

3. Rapports pour information

- **Pôle « Ressources Humaines, Accueil et Information »**
- Erratum : Bilan social 2010

Présentation par Monsieur Wilfried LEFEBVRE, Chef de service « Communication Interne et Relations Sociales ».

M.LEFEBVRE affirme en premier lieu que le terme erratum est impropre et qu'il s'agit davantage de précisions.

Il indique que l'effectif annoncé dans le tableau des emplois (rajouté dans le Bilan social pour précision) est différent de l'effectif présenté dans le Bilan social mais que cela est normal car le bilan social fait état des effectifs rémunérés au 31 décembre 2010 alors que le tableau des emplois dénombre les emplois budgétaires (existants et à venir). Quant au taux d'absentéisme, il a été ajouté suite à des demandes politiques et syndicales. Le prochain bilan social fera état de ces 2 éléments (chiffre du tableau des emplois et taux d'absentéisme par communauté).

- **Pôle « Ressources Humaines, Accueil et Information »**
- Calendrier des fêtes légales et des jours de congés exceptionnels supplémentaires accordés au personnel

Mme DE PARIS tient à rappeler qu'il n'y a pas de changement par rapport aux années précédentes.

M.DEWULF (CGT) s'interroge sur la manière dont cette information va être communiquée aux personnels. Au regard de la formulation employée, certains pensent qu'il convient de rajouter 2 jours de congés alors qu'ils sont déjà compris dans le cadre de l'annualisation du temps de travail.

En réponse à cette interpellation, Mme la Présidente demande une nouvelle formulation.

Mme MOURAIT (UNSA) rappelle l'historique. Les 9 jours de congés exceptionnels ont disparu avec le passage aux 35 heures d'où une grève. D'année en année, ces 9 jours se sont réduits à 4 jours. Elle souhaite obtenir au moins une journée supplémentaire du fait des nombreux ponts.

- **Pôle « Ressources Humaines, Accueil et Information »**
- Journée de carence

Mme la Présidente présente la position du Président.

Elle rappelle que la loi s'applique et que le choix d'imposer une journée de carence aux agents publics ne relevait pas de la Région.

Elle indique qu'il avait été décidé d'attendre la circulaire d'application qui est parue le 24 février 2012. Celle-ci préconise une application avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2012.

En accord avec le Président, sur proposition de Mme DE PARIS, la loi ne sera pas appliquée au 1^{er} janvier. La Collectivité aurait pu l'appliquer au 1^{er} Mars, Mme la Présidente a souhaité gagner un mois. L'application se fera au 1^{er} avril.

Quand une loi est votée, elle doit être appliquée même si la collectivité est en désaccord avec son contenu.

Mme SZYKULLA (CFDT) demande alors comment l'information va être portée à la connaissance des agents.

Mme la Présidente indique que l'information leur sera donnée sans davantage entrer dans les détails.

- **Pôle « Ressources Humaines, Accueil et Information »**
- Présentation de la Loi du 12 mars 2012

Présentation par Monsieur Georges DE VREESE, DGA du Pôle « Ressources Humaines, Accueil et Information ».

M. DE VREESE précise que cette loi concerne les contractuels et s'articule en 2 temps. Le premier temps permet d'octroyer des CDI aux agents remplissant les conditions. Il indique que 17 agents sont concernés: 11 du Siègne (dont 7 ont plus de

55 ans) et 6 agents des lycées (tous âgés de plus de 55 ans). Certains collaborateurs de groupes d'élus peuvent prétendre à un CDI mais dans des conditions spécifiques. La 2^{ème} étape nécessitera la parution de décrets et une nouvelle saisine du CTP. Il s'agira de permettre aux agents en CDI d'être fonctionnarisés : cela concerne 226 agents en CDI ainsi que les 17 agents dont le CDD va être transformé en CDI.

Mme la Présidente rappelle la volonté de la majorité Régionale de lutter contre les emplois précaires.

Elle en profite pour apporter des précisions à Mme SZYKULLA. La communication relative à la journée de carence sera associée à la fiche de paie du mois de Mai.

M.OLIVE précise que les premiers effets se feront sentir sur la paie de Mai d'où l'intérêt de communiquer en Mai.

M.GUITTET (CFDT) demande qu'il n'y ait pas de cumul de plusieurs journées.

M.DECROCK (CGT) revient ensuite sur la loi de déprécarisation. Il demande quelles sont les règles de reprise d'ancienneté et souhaite interroger l'administration sur la problématique de la revalorisation salariale qui était prévue au moins tous les 3 ans. Il ajoute qu'une disposition prévoit que les CDD soient requalifiés en CDI avant le terme du CDD pour autant que le contrat soit en cours au 13 mars 2012 (s'ils totalisent les 6 ans à la fin de leur contrat). Il souhaite connaître la position de l'employeur sur ce point sous réserve, bien sûr, de la manière de servir.

Mme la Présidente répond que les élus de la majorité sont pour la déprécarisation et que la collectivité fera tout ce qu'il est possible de faire dans le cadre de la légalité et ce dans l'intérêt de l'agent.

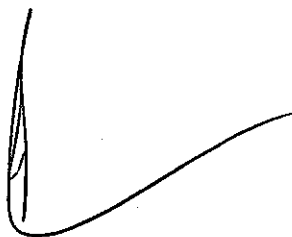
M. DE VREESE complète la réponse de Mme la Présidente en apportant des éléments sur la revalorisation salariale. Il indique qu'il n'y aura pas de revalorisation des CDI ou alors par avenant.

Mme la Présidente termine en indiquant que les réponses aux questions diverses vont être distribuées. Celles qui ont été adressées hors délai seront traitées mais dans les jours qui viennent.

La séance du CTP Central du 18 avril 2012 est levée à 12 heures 30.

Fait à Lille, le 18 avril 2012

Catherine DE PARIS





SYNDICAT UNSA TERRITORIAUX REGION NORD – PAS DE CALAIS

libres ensemble

Lille, le 18 avril 2012

CTP Central de la Région Nord – Pas de Calais

DECLARATIONS DE L'EXPERT DE L'UNSA CONCERNANT LES RAPPORTS SOUMIS POUR AVIS AU CTP Central

● Au sujet du projet de reconfiguration d'un poste de Secrétaire Assistant(e) en Assistant(e) de gestion Administrative au sein de la Direction de la Mer, des Ports et du Littoral, nous pensons que cela permet de valoriser le poste en question qui constitue une articulation essentielle entre la Direction, les Direction Déléguées d'Exploitation et leurs Services et ainsi limiter tout délai de vacance.

● Au sujet du projet de transfert d'un poste de gestionnaire administratif de l'URH de Boulogne-sur-Mer à la Direction Déléguée « Mer et Littoral » (DML), nous estimons que les questions suivantes se posent :

- Au regard des compétences exercées par la DML, est-il prévu que l'agent concerné puisse bénéficier rapidement d'un panel de formations en lien avec ses nouvelles missions ?
- Comment la continuité du bon fonctionnement de l'URH sera-t-elle garantie avec 3 agents au lieu de 4 ?
- Quid de la mise à disposition à la DML de locaux situés place des Capucins à Boulogne-sur-Mer ?

● 14 postes sont actuellement vacants au sein de la Direction de la Mer, des Ports et du Littoral dont les postes de Manager de Directeur, d'adjoint au Directeur et de Directeur Délégué d'Exploitation du port de Boulogne-sur-Mer. Le taux de vacance atteignant 6,2 % et cette situation pouvant être à l'origine de dysfonctionnements, nous sollicitons que toutes les mesures soient prises afin que ces postes puissent être pourvus dans les meilleurs délais.

→ L'expert désigné par l'UNSA du Conseil Régional Nord – Pas de Calais sollicite que la présente soit annexée au PV du CTPC de la Région.

COMMISSION FORMATION
Séance du 16 avril 2012
COMPTE-RENDU

Représentants présents à l'ouverture de la séance :

Représentants de la Collectivité :

Madame Catherine DE PARIS
Madame Jacqueline FAUTH
Madame Nadine LEFEBVRE

Représentants du Personnel :

Monsieur Fabrice DEWULF
Monsieur Xavier DECROCK
Monsieur Jean-Bernard CARLIER
Monsieur Giuseppe CASTELLO
Madame Véronique SZYKULLA
Monsieur Marc LICI
Monsieur Joël POULY
Monsieur Christian GALLET

Représentaient l'Administration:

Monsieur Georges DE VREESE, Directeur Général Adjoint du Pôle « Ressources Humaines, Accueil et Information »
Madame Anne RENAULT, Directrice Adjointe Déléguée au Développement des RH
Monsieur Nicolas FRANCOIS, Formateur - Service Formation DRH
Madame Noria BEL ABBES, Chargée de Formation à la DRH
Monsieur Quentin BERNARD, Chargé de Formation à la DRH
Madame Virginie BESSIERE, Chargée de Formation à la DRH
Madame Virginie FOURNIAL, Chargée de Formation à la DRH
Madame Clara DA CONCEICAO, Chargée de formation à la DRH
Madame Emmanuelle ATSAMNIA, Gestionnaire Formation à la DRH
Monsieur Franck CUVILIER, Gestionnaire Formation à la DRH
Madame Isabelle DI MARTINO, Gestionnaire Formation à la DRH
Madame Bénédicte DELINS, Gestionnaire Formation à la DRH
Madame Emeline BLANQUART, Gestionnaire Formation à la DRH
Madame Suzy KULIBERDA, Gestionnaire Administrative et Financier - Service Formation - DRH
Monsieur Wilfried LEFEBVRE, Chef du Service « Communication Interne et Relations Sociales »
Madame Stéphanie DAFEUR, Gestionnaire « Relations Sociales »

Représentants de l'Administration absents excusés :

Madame Emilie ARFAUX, Chef de service Formation
Madame Hélène HILMOINE, Chargée de formation
Monsieur Franjo KATANOVIC, Gestionnaire formation
Madame Isabelle TANCHON, Gestionnaire « Relations Sociales »

Sous la Présidence de Madame Catherine DE PARIS

Le quorum par syndicat prévu au règlement intérieur de la commission formation est atteint.
La séance peut se tenir valablement.

Le dossier formation est présenté en trois étapes dans l'ordre suivant : bilan formation 2011, rappel des orientations formation 2011 / 2012, plan de formation 2012.

Mme RENAULT rappelle en introduction la composition et les missions du service formation.

1. Bilan formation

Un diaporama est présenté par Mme RENAULT, Mme FOURNIAL, M. BERNARD, Mme BEISSIERE et Mme BEL ABBES reprenant de façon synthétique le document détaillé transmis aux membres.

Mme DE PARIS les remercie pour la clarté et la concision de leur intervention et invite à la discussion.

M. CASTELLO (CGT) réclame immédiatement des explications sur les 85 refus opposés à des demandes d'actions dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF).

Mme RENAULT lui répond que, dans la plupart des cas, cela est dû au fait que les actions ne sont pas diffables.

Mme BEISSIERE ajoute que parfois il a été convenu d'un accompagnement selon d'autres modalités que la formation (mobilité, ...)

M. POULY (UNSA) prend ensuite la parole pour regretter l'absentéisme important et notamment celui dû à l'opposition de nécessités de service par l'autorité fonctionnelle. Il ajoute qu'il faut veiller à ne pas envoyer plusieurs personnes du même service en même temps en formation (notamment en restauration).

Mme la Présidente tient à apporter des précisions sur ces différents points.
Elle constate en premier lieu que le taux d'absentéisme est en baisse et elle s'en félicite.
Elle convient qu'il n'est pas opportun de convoquer plusieurs agents du même service le même jour. Elle indique que si une personne ne peut suivre une formation pour cause de nécessité de service, il doit lui être proposé une autre session de formation.
Elle reconnaît que certains chefs d'établissements peuvent être tentés d'invoquer facilement la nécessité de service mais elle considère que la réciproque est vraie également. Ainsi certains agents se servent de cet argument pour éviter une formation à laquelle ils ne souhaitent pas assister.

Mme la Présidente propose que lorsque l'agent renvoie au service formation le formulaire précisant qu'il ne pourra participer à la formation, le chef d'établissement soit contraint d'explicitier cette absence et de l'argumenter.

M. BERNARD précise que la 1^{ère} préoccupation du service formation est d'éviter de convoquer plusieurs agents du même service (ou d'un même établissement) le même jour.

M. POULY (UNSA) poursuit son questionnement en demandant si l'administration régionale peut refuser une formation acceptée par l'autorité fonctionnelle.

Mme RENAULT répond que tout est fait pour que la formation validée soit mise en œuvre. En cas de difficulté, le n+1 est prévenu.

M. DEWULF (CGT) félicite les services pour cet excellent travail qui permet d'avoir une vision globale de l'activité formation. Il se réjouit de la diminution du taux d'absentéisme et de la baisse sensible de l'invocation de la nécessité de service pour refuser une formation. Il souhaite également évoquer la question des EAP qui ne sont pas toujours réalisés, soit pour absence de l'agent soit par carence de l'autorité fonctionnelle. Il aimerait connaître le taux de retour des EAP et la liste des EPLE n'ayant pas réalisé leur tâche.

Mme DE PARIS précise que le prochain CTP central, qui se réunira en juin, sera saisi d'un bilan de l'évaluation.

M. DEWULF (CGT) revient alors sur le chiffre de 86% de réalisation des inscriptions et sur le fait que seuls 45% des agents concernés par une formation sont des agents des EPLE. Il s'inquiète de la tendance actuelle visant à refuser des formations qui ne sont pas en relation directe avec l'emploi occupé. Il regrette que des agents souhaitant s'écarter de leurs fonctions habituelles n'en aient pas la possibilité. Il s'étonne de la différence entre nombre de convocations (7809) et nombre de bénéficiaires (3711).

Il lui est répondu qu'un même agent peut bénéficier de plusieurs actions de formation.

M. DEWULF poursuit en s'étonnant de la faible part des agents de catégorie C dans les bénéficiaires de formation alors qu'ils représentent une partie importante des agents de la collectivité.

Il tient enfin à préciser que le délai d'attente après une demande de formation est parfois un peu long. Il souhaiterait que les agents soient informés de l'accord relatif à une formation même si la mise en œuvre a lieu plus tardivement.

Mme RENAULT intervient alors pour rappeler que le plan de formation se déploie sur une année et sur les premiers mois de l'année qui suit.

Elle ajoute que les éléments d'information sur les formations sont disponibles sur Foederis et que les agents ont donc le loisir de consulter les informations les concernant.

Elle indique qu'il lui semble difficile de préciser à chaque agent le délai de mise en œuvre de sa formation.

Mme SZYKULLA (CFDT) intervient à son tour pour informer l'assistance que certains EPLE oublient de transmettre la convocation pour formation à leurs agents. Elle considère que cela doit être pris en compte comme facteur d'absentéisme.

Mme la Présidente estime qu'il s'agit, dans ce cas précis, d'un problème interne à l'Etablissement. Elle donne ensuite la parole à Mme FAUTH.

Mme FAUTH considère qu'une formation n'a d'intérêt que si elle est mise en pratique. Elle interroge donc les services afin de savoir si une évaluation est prévue en la matière.

Mme RENAULT reconnaît que la mesure de l'impact des formations est essentielle. Rappelant que le service procède déjà à une évaluation à chaud, elle précise qu'elle souhaite approfondir la réflexion sur cette question avec les équipes (évaluation à froid, mesure de l'impact des formations).

M.DECROCK (CGT) interroge ensuite l'Administration sur le taux de retour de la cotisation CNFPT. Ne pourrait-on pas reporter la somme inutilisée d'une année sur l'autre ?

Mme RENAULT indique que le taux de retour est assez faible (entre 34 et 42%) mais que cela est le cas dans toutes les grandes collectivités. Elle précise qu'une négociation va être menée avec le CNFPT afin d'améliorer ce retour sur cotisation. Elle ajoute, suite à une interpellation de Monsieur DECROCK, qu'on distingue 3 types de formation : internes (dans la collectivité par des collègues de la collectivité), intra (formations dispensées par des organismes professionnels dans les locaux de la collectivité et adaptées aux agents de la collectivité) et inter (formations dites « catalogue » sur lesquelles on ne peut influencer en terme de contenu).

Monsieur DEWULF (CGT) intervient en dernier ressort pour demander la limitation des formations sur une demi-journée.

2. Orientations 2011 - 2012

Mme RENAULT présente ce point succinctement car il s'agit d'un simple rappel de ce qui avait été présenté l'an dernier. Elle insiste cependant sur la validation de ces orientations par le Directeur général des services et l'Equipe de direction générale.

M. DECROCK (CGT) demande comment ces actions sont promues ?

Mme RENAULT répond que la DRH a déjà communiqué sur ce sujet et que ces orientations servent à éclairer le n+1 quand il s'agit de définir des besoins de formation. Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre du plan de formation 2012, la priorité revient aux formations répondant à ces orientations professionnelles.

3. Plan de formation 2012

Mmes FOURNIAL et BEISSIERE présentent ce point à l'aide du diaporama.

M.POULY intervient au sujet de l'EMOP dans laquelle travaille M.GALLET indiquant qu'une personne était certifiée pour l'utilisation de la fibre optique et que cet agent étant parti, il n'y a plus personne en capacité d'utiliser le matériel. Il s'agit d'une demande hors plan.

Mme la Présidente donne la parole à Mme RENAULT afin qu'elle livre quelques indications sur les demandes hors plan et non sur ce point précis.

Mme RENAULT précise qu'un bilan est en cours de réalisation pour les habilitations et formations hygiène et sécurité des agents travaillant en EMOP. L'objectif est de savoir si les recyclages sont en cours, si les habilitations ont bien été proposées, etc... Ce bilan est mené en lien avec Gilles RUYSSCHAERT.

M.DECROCK regrette la diminution du budget régional en matière de formation.

M.DE VREESE répond qu'il faut faire autant en s'appuyant davantage sur la cotisation CNFPT. Si l'on augmente le retour sur cotisation, on pourra maintenir notre niveau de formation.

Il rappelle, par ailleurs, que peu de collectivités font un tel effort financier en matière de formation.

Il ajoute que le plan de formation sera mis en oeuvre d'avril 2012 à juin 2013.

M.DECROCK se demande alors si la collectivité s'est fixée un objectif chiffré en matière de retour sur cotisation.

Mme RENAULT lui répond que non. La volonté est de mobiliser cette cotisation au maximum. C'est la 1^{ère} année que la collectivité s'engage dans cette voie.

M.DE VREESE précise alors qu'un rendez-vous est prévu cette semaine avec le CNFPT. Il souhaite combler le déficit.

Mme LEFEBVRE approuve la démarche mise en oeuvre car elle constate que les petites collectivités ont un retour sur cotisation bien supérieur.

M.DECROCK demande alors comment la collectivité compte aboutir à l'objectif fixé.

Mme la Présidente indique que les moyens utilisés appartiennent à ceux qui mènent les négociations. Elle précise néanmoins que des directives plus fermes seront données au CNFPT.

M.DECROCK intervient ensuite pour réclamer une copie de la convention avec le CNFPT. Il souhaiterait, par ailleurs, que celle-ci puisse être présentée en CTP.

Mme la Présidente répond qu'on ne fournira pas de copie de la convention mais qu'un retour sur le sujet sera proposé.

M.DEWULF constate qu'il y a moins d'argent pour la formation (500 000€ en moins). Il convient de récupérer l'argent auprès du CNFPT afin de ne pas pénaliser les agents. L'objectif doit être d'aboutir à un retour sur cotisation CNFPT de l'ordre de 70%.

Mme la Présidente précise que cet engagement ne pourra être tenu mercredi en CTP. La volonté de la collectivité est de compenser cette baisse de moyens en revanche l'atteinte du taux de 70% ne pourra être affirmée.

Mme RENAULT conclut cette commission en rappelant que le plan de formation 2012 est particulier car, eu égard aux restrictions budgétaires et à la volonté de renforcer le partenariat avec le CNFPT, celui-ci sera mis en oeuvre sur 2 années. Un maximum de formations seront mises en oeuvre cette année avec une priorité donnée à celles correspondant aux orientations de la collectivité et aux préparations concours. Les formations « cœur de métier » ne répondant pas aux orientations institutionnelles seront mises en oeuvre en 2013.

Cette nouvelle disposition impactera nécessairement le plan de formation 2013. Ainsi, il sera proposé que le nombre de besoins recensés pour 2013 soit limité à un seul par agent (hors besoins collectifs et besoins individuels). L'impact sera important pour l'EAP : 1 seul besoin

en formation pourra être formulé en plus d'une éventuelle préparation à un concours ou examen professionnel.
Le plan de formation 2013 sera donc plus réduit.

Mme RENAULT présente enfin les orientations du service formation : développement du CRIL et évolution vers un centre de ressources, renforcement du partenariat avec le CNFPT, optimisation des formations dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité, renforcement de la lutte contre l'absentéisme.

M.DEWULF exprime une crainte : il ne faudrait pas que les agents pâtissent des problèmes financiers de l'Institution en voyant leurs formations reportées en 2013. Si le traitement se fait sur 2 ans, cela doit être pour des raisons autres que financières.

M.DECROCK insiste également sur ce point. Il souhaite savoir comment cela fonctionnait les années précédentes.

M.DE VREESE indique qu'il y a deux aspects. Un plan de formation passe souvent en CTP en Juin et au mieux en avril. Vu le nombre d'actions de formation à programmer, il lui semble difficile de tout traiter d'ici le mois de décembre. Il indique que la collectivité sera transparente sur ce qui sera immédiatement mis en œuvre et ce qui sera reporté. Chaque année, précise-t-il, on décale dans le temps mais on s'engage à réaliser le plan de formation en totalité sur 18 mois maximum.

Mme la Présidente insiste sur la volonté de transparence de la collectivité et l'engagement de la collectivité à former au mieux les agents.

Mme DE PARIS termine en remerciant les services pour l'excellent travail réalisé.

Nota bene

M.DECROCK (CGT) s'est exprimé en CTP Central au sujet des formations « cœur de métier » : il s'inquiète du report de ces formations en 2013 considérant que ces formations sont précisément celles qui correspondent aux missions spécifiquement exercées par l'agent. Il demande donc à l'autorité territoriale de s'engager pour que le taux des formations « cœur de métier » réalisé en 2012 soit au moins équivalent à celui de 2011.

Catherine DE PARIS
Présidente

