

PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ TECHNIQUE SÉANCE DU 27 MARS 2019

Mercredi 27 mars 2019, à 9h00, en salle des séances plénières, s'est réuni le Comité technique départemental sous la présidence de Mme Véronique MIQUELLY, Conseillère départementale.

I – REPRESENTANTS DE LA COLLECTIVITE

Membres du Conseil Départemental

Mme Véronique MIQUELLY, Conseillère départementale
M. Maurice DI NOCERA, Conseiller départemental

Fonctionnaires

Titulaires

M. Hugues DE CIBON, Directeur général des services par intérim
M. Philippe DE CAMARET, Directeur général adjoint de l'équipement et du territoire
M. Jean-Frédéric GUBIAN, Directeur des ressources humaines
Mme Anne DENIEUL LEFORT, Directrice générale adjointe de l'administration générale
M. Jean GRATALOU, Directeur Juridique
Mme Christiane BARONE, Directrice adjointe des ressources humaines
Mme Annie RICCIO, Directrice des territoires et de l'action sociale

Suppléants

Mme Cécile AUBERT, Directrice de la culture
M. Olivier RIOULT, Directeur de l'éducation et de collèges
Mme Sophie MASSELIN, Directrice des services Généraux

II – REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Syndicat CFTC

Titulaires

Mme Nathalie JAMME
M. Morad BELMEKKI
Mme Nadine BOYER

Suppléants

Mme Josiane DOUSSET
Mme Carine SARDI

Syndicat CGT

Titulaires

M. Alain ZAMMIT
Mme Valérie MARQUE
M. Jean-François GAST
M. François CANU
M. Luc SEIGNOUR

Suppléants

M. David JAME
Mme Lydia FRENTZEL

Syndicat FO

Titulaires

M. Nicolas VALLI
M. Louis FERNANDEZ
M. Henri AIME
Mme Eliane CLEUET
Mme Virginie PERAT

Suppléants

M. Franck TARDIEU
M. Claude POITEVIN

Syndicat FSU

Titulaires

M. Bruno BIDEZ

Suppléant

Mme André NARJOZ

Syndicat UNSA

Titulaires

M. Patrick CAMPAGNOLO

Suppléant

Mme Sabrina GARZINO

Participent également à la réunion

Experts désignés par l'administration

Mme GRELL-LALLEMENT est désignée expert sur le rapport « ajustement de l'organigramme » de la direction de l'insertion

Mme DIETTE et M. ROCHELLE sont désignés experts sur le rapport « ajustement de l'organisation » de la direction des territoires et de l'action sociale

Mme SAMSON et M. CASINI sont désignés experts sur le rapport « évolution de l'organigramme du Museon Arlaten » de la direction de la culture

Mme JULIEN est désignée expert sur le rapport sur la « mise en œuvre du RIFSEEP pour les médecins, les ASE et mesures complémentaires pour les EJE »

Experts désignés par les syndicats

Pour FO, Mme Nathalie VIVIER et M. Frédéric BRETENET désignés experts sur tous les points.

Pour la FSU, Mme Claudine AMOROS désignée expert sur tous les points

Le quorum étant atteint, Mme MIQUELLY déclare la séance ouverte, liste les points inscrits à l'ordre du jour et enregistre la désignation de M. CAMPAGNOLO (UNSA) comme secrétaire de séance.

Mme MIQUELLY : Les organisations syndicales sont invitées à intervenir si elles souhaitent faire des déclarations.

Mme MARQUE (CGT) : « Les membres du Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale, représentant des 7 organisations syndicales des personnels et représentants des employeurs territoriaux, ont protesté à l'unanimité contre la volonté du Gouvernement de minimiser le rôle et l'apport des instances paritaires de la Fonction Publique : en programmant leur suppression ou la diminution de leurs prérogatives, et, dans l'immédiat, en prétendant imposer en 3 mois une réforme

sans négociation ni prise en compte des attentes des usagers, des agents(e)s et des élus des collectivités territoriales. L'article 1 prévoit de priver le CSFPT d'une partie de ses prérogatives au profit du conseil commun, sur seul accord du président de cette instance. L'avis des représentants des personnels territoriaux seraient donc complètement occultés. Les membres de notre syndicat mandatés au CHSCT, au CT, aux CAP A, B et C, et aux CCP A, B et C, partagent cette protestation. Ils s'inquiètent vivement des conséquences négatives prévisibles d'une politique porteuse de précarité, d'inégalités et d'autoritarisme à l'égard des services publics locaux. Alors que les mouvements sociaux et débats qui secouent notre pays s'accordent sur l'urgence sociale de restaurer un maillage de tout le territoire par des services publics pérennes, accessibles, de qualité, à l'abri des pressions et captations des lobbys privés, la réforme annoncée en prend le strict contrepied.

Quelques exemples : la possibilité pour la majorité des collectivités et certains EPCI de recourir principalement à des agents publics contractuels, fracturerait la France en plus et encouragerait les fermetures des services ; les embauches en contrats de missions, signés et résiliables au grès des élections locales, privilégient une conception clientéliste de la gestion locale, à l'opposé de l'éthique de la fonction publique, de probité et d'indépendance à l'égard des intérêts privés ou partisans ; l'individualisation sans limites des rémunérations, notamment à travers des primes déconnectés des qualifications garanties par concours ou reconnaissance de l'expérience, générerait de l'opacité et des inégalités, décourageant la mobilité inter-collectivités et les efforts de formation ; la suppression des CHSCT priverait les collectivités d'un outil essentiel d'action face aux risques psychosociaux et à l'usure professionnelle inhérentes à des réorganisations incessantes et des réductions d'effectifs ; la dépossession des CAP de leur rôle essentiel de veille et de garantes de politique d'avancements et de promotions équitables et transparentes, laissera le champ libre à un favoritisme facteur de rivalités et de démotivation ; enfin, la disparition des garanties en matière de droits personnels à la formation professionnelle et la remise en cause du CNFPT priveraient les collectivités territoriales de leur responsabilité de promotion de formations professionnelles répondant aux projets d'évolution des agents et au besoin de qualification des services publics locaux.

Tout cela sera organisé au moyen du procédé anti-démocratique des ordonnances. Les membres de notre syndicat dénoncent en outre l'abus de pouvoir de ce projet à l'encontre des prérogatives des milliers d'élus et représentants des agents territoriaux quelques mois à peine après leur élection. En conséquence, notre syndicat demande solennellement à la Collectivité de se positionner en faveur des services publics et d'en faire état publiquement.»

M. CAMPAGNOLO (UNSA) : Nous adhérons à la motion de la CGT. Je voudrais rajouter les mots de notre responsable UNSA de la fonction publique : « Affaiblir n'est pas moderniser ». Or, ce projet de loi est un affaiblissement des institutions du dialogue social. D'ores et déjà, nous constatons une précarité à travers un affaiblissement indirect du statut. Certes, les employeurs territoriaux se sont opposés ou se sont abstenus, mais nous devons lancer un défi à nos élus locaux, à l'aube d'une fusion Métropole-Département qui aura de profondes conséquences. Il convient d'instaurer localement un dialogue social puissant et mature à travers des groupes de travail sur des sujets comme la mobilité, le télétravail, l'action sociale... Les élus locaux doivent se préparer face aux politiques gouvernementales qui prévoient la libéralisation et la suppression de 120 000 postes à terme ; autrement dit, la disparition de la fonction publique à la française.

M. VALLI (FO) : Le syndicat s'oppose également aux mesures présentées. Ces réformes sont des contre-réformes destinées à saborder le service public, notamment de proximité, et risquent d'entraver le bon fonctionnement des collectivités. Nous saluons ainsi toutes les mesures prises au sein de notre Collectivité pour défendre un service public de proximité et de qualité, grâce à une série de projets ambitieux menés sur le territoire départemental.

M. BIDET (FSU) : Nous nous associons à la déclaration du syndicat CGT. En associant le futur dossier des retraites à cette réforme de transformation de la fonction publique, le Gouvernement lance une véritable déclaration de guerre aux fonctionnaires.

Mme JAMME (CFTC) : Nous partageons la même opinion. Localement, le syndicat demandera régulièrement si des postes statutaires sont créés. Grâce à ces créations, la Collectivité peut défendre la fonction publique.

Mme MIQUELLY : Je vous remercie pour ces déclarations. Nous allons aborder l'ordre du jour. Au préalable, je vous informe que le rapport relatif à l'ajustement de l'organisation du Service Gestion Immobilière de la Direction des Études, de la Programmation et du Patrimoine est retiré de l'ordre du jour.

M. GAST (CGT) : Nous souhaiterions une explication concernant ce retrait. En effet, les agents de cette direction attendaient une prise en compte, à travers ce dossier, de leurs difficultés au niveau des acquisitions et de la gestion des actes avec la copropriété, objet d'une discussion lors du pré-CT.

M. HUGUES DE CIBON : Nous notons ces commentaires. Nous allons poursuivre la réflexion et reviendrons vers vous lorsque le projet sera abouti.

Approbation du procès-verbal du CT du 21 juin 2018

Mme MIQUELLY : Avez-vous des observations ?

M. GAST (CGT) : Lors du pré-CT, nous avons demandé avec plusieurs organisations syndicales que le rapport concernant le règlement intérieur soit présenté en début de séance. Par ailleurs, je constate qu'il est question de communiquer le compte rendu 15 jours après la tenue du CT. Je tenais à soulever ce point en le liant au dossier relatif au règlement intérieur du CT.

VOTE

Le procès-verbal est approuvé à l'unanimité

DIRECTION GÉNÉRALE ADJOINTE DE LA SOLIDARITÉ

Direction de l'Insertion

Ajustement de l'organigramme

Mme MIQUELLY : Suite à des évolutions au sein de la direction et dans un souci de clarification de certaines missions, un ajustement de l'organigramme est proposé. Je donne la parole à Mme GRELL-LALLEMENT.

Mme GRELL-LALLEMENT : Nous vous proposons 2 ajustements. Le premier ajustement concerne la transformation de la cellule « plateforme téléphonique » en service. Cette plateforme permet, depuis plusieurs années, de répondre à nos usagers, *via* des numéros dédiés, à toutes les questions, générales ou précises sur les dossiers. Il s'agit d'un véritable accueil de premier niveau, les différents services prenant le relais le cas échéant. Nous proposons de transformer cette cellule en un service, car aujourd'hui il y a 1 responsable et 8 agents opérateurs. Ce service resterait rattaché au directeur, sous l'autorité d'un chef de service. Le deuxième ajustement concerne la suppression du pôle « suivi des clauses d'insertion et des actions de placement » du service de l'Emploi. Les missions exercées par ce pôle relevant davantage du service de l'Offre d'insertion et

des partenariats, nous proposons de rattacher l'unique agent à ce service, à l'équipe des coordonnateurs. Ses fonctions relèvent d'une mission de coordonnateur de l'offre.

M. BIDEZ (FSU) : En pré-CT, nous avons indiqué que ce dossier était incomplet, notamment en termes d'exposé de contexte avec une vision très fragmentaire du fonctionnement de la direction de l'Insertion. L'organigramme transmis ne fait pas apparaître tous les postes, y compris sur la Direction adjointe administrative et financière. Nous n'avons pas les effectifs déployés sur les pôles d'insertion. Par conséquent, nous demandons que chaque point de l'ordre du jour reprenne un exposé du contexte, afin que nous puissions prendre les bonnes décisions. La restructuration de la direction de l'Insertion, marquée par le recrutement de 7 conseillers en orientation RSA, aurait dû donner lieu à un débat sur ce nouveau fonctionnement. Il ne s'agit pas seulement d'un réajustement d'organigramme mais d'une réorganisation. Par ailleurs, nous constatons une faible présence de catégories B sur les 3 services en question. La Collectivité ne peut pas se limiter à des agents de catégorie A et C. Un cadre d'emploi intermédiaire est nécessaire. Nous demandons à nouveau qu'à la prochaine CAP s'engage un véritable dialogue afin qu'il y ait davantage de promotions internes de rédacteurs et que la direction de l'Insertion soit pourvue en postes, conformément aux besoins. Enfin, un article, paru récemment dans la presse, évoque la disparition du service de l'Accélérateur de l'emploi. Nous demandons des précisions sur ces informations et sur les orientations de la Collectivité en matière d'insertion.

Mme MARQUE (CGT) : Ce dossier nous donne l'occasion de rappeler certains principes, au-delà du manque de précisions sur le nombre de contractuels. La CGT dénonce la politique de la Collectivité en matière de RSA de la majorité départementale. Nous avons écrit à Mme la Présidente Martine VASSAL et sollicité Mme DEVESA sur les radiations massives. Nous demandons la suspension de toutes les procédures de radiation qui ont été internalisées. Certes, la CAF est responsable mais la Collectivité met en place des procédures qui mettent à mal les publics en détresse. Les Maisons de la solidarité (MDS) se sont organisées pour répondre aux besoins de première nécessité des publics avec des armoires entières remplies de vêtements et de nourriture.

M. VALLI (FO) : Mme la Présidente, nous aurions souhaité davantage d'éléments sur l'organigramme et la répartition des postes. Néanmoins, les propositions soumises sont cohérentes et correspondent à la charge de travail au sein de la direction de l'Insertion. Le syndicat FO votera en faveur de ce dossier.

Mme AMOROS (FSU) : La FSU dénonce, comme nous le faisons en intersyndicale CGT-FSU depuis le mois de janvier 2018, les procédures d'orientation pour les nouveaux entrants qui génèrent de l'exclusion. Suites aux nombreuses radiations, les travailleurs sociaux accordent des aides financières à des usagers se retrouvant sans ressources. Nous dénonçons l'absence d'écrit ou de note de service sur ces nouvelles procédures de la direction de l'Insertion à l'attention des travailleurs sociaux. Ce manque aboutit à une disparité de pratiques entre les pôles d'insertion. Nous avons adressé un courrier à Mme PUSTURINO ; elle n'a apporté aucune réponse. Nous demandons un rendez-vous sur ce point afin de suspendre ces procédures systématiques de radiation.

M. GAST (CGT) : Je souhaite souligner un point concernant le PADC de l'Insertion ; l'un des 5 objectifs de cette direction était le développement de la qualité de l'accueil téléphonique sur le centre d'appels du RSA. C'était un objectif stratégique et de formation pointé en 2017 pour l'ensemble des agents concernés. Alors que l'on structure cette mission, je regrette l'absence de bilan stratégique de la formation et du développement des compétences.

Mme MIQUELLE : Mme GRELL-LALLEMENT va vous répondre.

Mme GRELL-LALLEMENT : Effectivement, le dossier contient peu d'éléments de contexte puisque les modifications proposées sont à la marge.

M. DE CIBON : Je vais répondre à certains commentaires. Lorsque nous reparlerons d'insertion, nous dresserons, en guise d'introduction, un tableau plus général et détaillé, y compris sur notre stratégie. La Collectivité est fière de la politique d'insertion menée et est disposée à présenter régulièrement ses résultats. M. BIDEF, je regrette que l'article auquel vous avez fait référence sur l'Accélérateur de l'emploi ait été approvisionné avec des sources erronées. En effet, il n'a jamais été question de supprimer l'Accélérateur de l'emploi, un dispositif extrêmement innovant et efficace mis en place par la Collectivité. Aujourd'hui, d'autres départements étudient le fonctionnement de ce dispositif, dont nous sommes très fiers. Mme MARQUE, sur le RSA, Madame la Présidente vous a répondu à plusieurs reprises. Nous notons bien vos commentaires. Mme DEVESA a relayé auprès de vous la parole de Mme la Présidente en donnant des réponses très claires.

Mme GRELL-LALLEMENT : En effet, l'article de presse mentionne la suppression de l'Accélérateur de l'emploi. Or, ce dispositif permet à 400 personnes, par an, d'accéder à un emploi durable. Le journaliste s'est plaint de n'avoir pas été reçu par la direction mais il ne nous a jamais interpellés. Je vous précise que nous répondons favorablement aux sollicitations d'interviews. Concernant les procédures, nous recevons chaque trimestre l'ensemble des conseillers lors d'une réunion où sont abordés des points de bilan et au cours de laquelle nous répondons à toutes leurs questions. Ainsi, il y a une égalité de traitement pour tous les allocataires dans les 10 pôles d'insertion. Ces réunions servent à harmoniser les pratiques et à modifier éventuellement nos procédures.

En 2018, lorsque les postes ont été ouverts, des agents de la direction ont postulé et ont été remplacés dans les territoires où ils exerçaient leurs missions. Aujourd'hui, il y a 11 conseillers d'orientation, certains en provenance des directions du Conseil Départemental ou d'autres collectivités. Actuellement, il n'y a pas de postes non pourvus sur les pôles, puisque des agents ont migré sur la fonction de conseiller d'orientation. Concernant la formation des opérateurs de la plateforme téléphonique au dispositif du RSA, elle est assurée en interne : rencontres avec des services de la direction et immersion dans un ou deux pôles pendant une ou deux semaines ; 2 agents sont à leur disposition pour répondre à leurs questions. Ils ont également suivi des formations à l'accueil des usagers proposées par la DRH ou le CNFPT. En outre, la formation est assurée en continu et le responsable de la cellule assiste, tous les 15 jours, à la réunion des chefs de services. Ainsi, il transmet à ses agents toutes les informations utiles concernant, par exemple, le lancement de la procédure de prime de Noël. Enfin, pour répondre à Mme MARQUE, il y a uniquement des fonctionnaires sur la plateforme.

VOTE

Collège des représentants du personnel

Abstention : FSU (1) et CGT (5) soit 6

Pour : CFTC (3), FO (5) et UNSA (1) soit 9

Collège des représentants de la collectivité

Pour : membres du conseil départemental (2) et fonctionnaires (10), soit 12

Direction des territoires et de l'Action Sociale **Ajustement de l'organisation**

Mme MIQUELLE : Afin de rapprocher davantage l'échelon central et l'échelon déconcentré, développer de nouvelles pratiques d'action sociale et être en adéquation avec l'évolution de l'action

sociale, la DITAS a souhaité des adaptations de son organisation centrale. Je donne la parole à Mme RICCIO.

Mme RICCIO : Les ajustements se déclinent au niveau de l'échelon central, et au niveau de l'échelon déconcentré. Ces ajustements interviennent après 5 années de fonctionnement à l'issue desquelles nous avons effectué des bilans, sur les plans technique et organisationnel. De plus, au cours des 4 derniers mois, nous avons eu 5 départs à la retraite de cadres simultanément. Au niveau du siège, nous disposons d'une équipe appelée « agents volants », directement rattachée au directeur de la DITAS et composée d'agents de terrain, d'un responsable technique et d'une assistante administrative. Nous proposons de constituer cette équipe en service en raison d'une évolution majeure des effectifs - de 25 à 39 agents - et d'une structuration du fonctionnement s'appuyant sur une grande rigueur et réactivité. Je précise que les 29 A qui figurent sur l'organigramme ne sont pas des cadres, ce chiffre étant lié au passage en catégorie A des assistantes de service social. L'organisation en service ne modifiera pas les périmètres d'intervention et le fonctionnement de cette équipe, qui reste rattachée au plus haut niveau de la direction.

Concernant le siège, une cellule d'animation territoriale et d'ingénierie sociale est créée auprès du directeur adjoint de la direction adjointe de l'action sociale. Cette création s'explique par l'évolution du champ réglementaire de l'action sociale, accentuant les périmètres d'intervention, et par des réalités différentes entre les MDS à Marseille et hors Marseille. Un trait d'union permanent entre le siège et le niveau déconcentré est nécessaire. À cet égard, le directeur adjoint sera accompagné par 2 cadres experts de la pratique sociale, en charge des aspects opérationnels au plus près des directeurs de MDS et de la conduite de projets. Ils useront également de leur expertise en matière de déontologie, d'éthique professionnelle et d'évolution des pratiques sociales. Cette cellule est composée de 5 cadres chargés du secteur administratif et des projets transversaux. Trois agents sont en poste et deux postes sur l'expertise sociale seront publiés.

Je vous rappelle que la loi du 5 mars 2007, qui réforme la protection juridique des majeurs, a attribué aux départements un nouveau champ de compétences : la protection administrative des majeurs. Pour y répondre, la collectivité a créé un service de protection des majeurs. Le 1^{er} janvier, le Fonds de Solidarité pour le Logement (FSL) a été transféré à la Métropole. Ce transfert a impacté le service Logement, qui avait en charge le FSL pour l'ensemble du Département ; aujourd'hui, il a les 29 communes hors Métropole de façon complètement internalisés. En termes d'outils, il y a 2 types de mesures : les mesures d'accompagnement social collectif, et les mesures d'accompagnement social lié au logement. Ces mesures sont mises en œuvre par des opérateurs ; 2 services travaillent quasiment avec les mêmes personnes mais sur des champs différents. Ainsi, nous avons choisi de réunir ces mêmes outils sur des dispositifs uniques, pour que chaque opérateur ne se réfère plus qu'à un seul service. Cet ajustement s'effectue sur la base d'un transfert d'1 poste de catégorie C du service logement vers le service accompagnement et protection des majeurs, et du redéploiement d'1 poste budgétaire de catégorie B, des effectifs de la direction. Les objectifs sont de garantir une cohérence et un suivi auprès des associations, en charge de ces 2 dispositifs sociaux.

Concernant le service d'Action sociale, dont le chef de service est récemment parti à la retraite, son action est tournée vers les partenaires tels que les CCAS et la CAF et vers la douloureuse question de l'hébergement d'urgence. Ce service doit être doté de professionnels du social, aux côtés de profils davantage administratifs. Nous proposons, pour assurer le pilotage du dispositif de l'hébergement d'urgence et la prise en charge des nuitées d'hôtel, de renforcer ce service avec 2 postes d'assistant de service social. Ces postes existent avec des agents en place ; un poste d'adjoint au chef de service, au vu de l'évolution de l'activité, est créé. En effet, en moyenne, il y a 200 demandes d'hébergement d'urgence par mois.

Concernant la direction adjointe des moyens généraux, un architecte conseil est rattaché auprès du directeur adjoint : la DITAS est en charge des questions immobilières en collaboration avec la DGAET, et il est important d'avoir au sein de cette équipe la traduction technique en termes d'architecture pour faciliter le travail en commun.

Concernant le service accueil et systèmes d'information de la direction adjointe des moyens généraux, suite à la vacance de poste de la fonction de chef de service, nous avons constaté un manque d'homogénéité entre l'accueil physique et les informaticiens. Nous proposons 2 pôles rattachés directement à la direction adjointe : le premier demeure l'équipe accueil d'Arenc au service de toutes les directions installées dans ce bâtiment ; le deuxième répond à l'évolution des usages du numérique pour une direction sociale. Les 2 personnes en charge de ces domaines seront rattachées au directeur adjoint des moyens généraux.

Concernant l'échelon déconcentré, nous proposons 2 ajustements. Le premier porte sur la création d'un Espace Accueil Enfants (EAE). En effet, au sein des MDS, la mission de prévention sociale et de protection de l'enfance prévoit le placement des enfants lorsqu'ils sont confiés par le juge pour enfants au Département. Depuis plusieurs mois, nous rencontrons une réelle difficulté d'embolisation des dispositifs d'accueil : plus d'une vingtaine d'enfants âgés de 3 mois à 17 ans patientent en MDS le temps de trouver une famille d'accueil ou un établissement. Un accueil de jour permettant aux enfants d'être lavés, nourris et mis au repos est proposé. Cet EAE sera animé par 4 professionnels occupant des postes qui seront créés en DM1 : 1 éducateur spécialisé, 1 assistante sociale, 1 éducatrice de jeunes enfants et 1 rédacteur. Cet EAE pouvait être rattaché soit à la direction enfance famille, la finalité étant le placement de ces enfants confiés par ordonnance du magistrat, soit à la DITAS, car l'orientation a lieu au niveau opérationnel en MDS. La deuxième option a été choisie. Un marché de convoyage sera adossé à cette structure, afin que le transport des enfants entre l'EAE et le lieu de placement soit assuré non pas par les professionnels présents mais grâce à un dispositif qui permettra, hors des tranches horaires classiques, de permettre les déplacements hors Marseille et hors département. Ce rapport actant la création de cet EAE, des étapes restent à franchir : la rédaction des modalités de travail en termes d'horaires et le cahier technique en cours de finalisation. Le second ajustement proposé pour l'échelon déconcentré est un changement d'appellation. Ainsi, au niveau du pilotage des MDS, il y a une équipe de direction composée d'1 directeur, de 2 adjoints sociaux (enfance famille et prévention sociale) et d'1 secrétaire général. Ce dernier est le binôme du directeur, notamment concernant la délivrance des chèques d'accompagnement personnalisé et une dénomination de adjoint « Administration générale » est proposée.

Mme MIQUELLE : Mme JAMME et MARQUE ont demandé la parole.

Mme JAMME (CFTC) : Nous n'avons pas d'observations sur l'ensemble des aménagements. Concernant la reconfiguration du service de l'accueil et des systèmes d'information, nous comprenons la logique de faire évoluer l'équipe de volants en service, néanmoins nous ne saisissons pas l'opportunité d'une répartition en 2 pôles alors que certains services comprennent 5 agents.

Mme SARDI (CFTC) : En pré-CT, un lieu en repérage dédié à l'installation de cet espace a été évoqué. Avez-vous de nouveaux éléments ? Quel est le délai pour mettre en place ce service ?

M. DE CIBON : Le site que nous avons visité ne convient malheureusement pas. Nous recherchons activement un nouvel endroit et faisons un point toutes les semaines, car il s'agit d'une de nos priorités.

Mme MARQUE (CGT) : Nous souhaitons souligner les avancées et la cohérence du dossier. Par contre, nous avons des interrogations concernant l'EAE. Quelles sont nos garanties afin que nous soyons associés à son contenu, sachant que cet espace est l'aboutissement de notre intersyndicale avec la FSU ? Nous comprenons la volonté de le créer rapidement. Nous nous interrogeons sur les horaires de travail avec les plages horaires particulières. Nous sommes perplexes notamment en

raison d'un règlement ARTT inexistant. La collectivité va-t-elle apporter une autre reconnaissance aux adjoints d'administration générale ?

M. BIDEZ (FSU) : La lecture du dossier montre que la DITAS prépare l'avenir en s'organisant. Nous y sommes favorables, compte tenu du rôle joué par la DITAS dans notre département ; elle contribue grandement à la cohésion et à la paix sociales. Nous mesurons l'impact de l'activité professionnelle de cette direction, pour les enfants et pour les classes difficiles. Nous demandons des précisions sur la cellule d'animation territoriale et d'ingénierie sociale (CATIS). Nous proposons que cette cellule devienne un service. Concernant la nouvelle dénomination des secrétaires généraux des MDS, une reconnaissance de leur fonction était préférable puisque leur activité a fortement évolué avec une fiche de poste modifiée et un nouveau rôle au sein du codir. Nous demandons, comme en pré-CT, que ce changement de dénomination soit accompagné d'une révision de l'IFSE pour ce cadre d'emplois. Enfin, concernant Arenc, l'accueil a été pris en compte dans les nouvelles répartitions de fonctions. Nous avons dernièrement alerté M. BORE pour un réaménagement de la signalétique sur le bâtiment. Celui-ci est un peu terne, l'accueil de ce lieu dévoué au social devrait être réétudié.

Mme PERAT (FO) : Le dossier semble cohérent. L'EAE faisait partie de nos revendications et nous nous félicitons de la création de ce projet judicieux. Concernant l'accueil qui s'adressera à des enfants âgés de 3 mois à 17 ans, ne faudrait-il pas prévoir une puéricultrice pour le temps de travail journalier ?

Mme AMOROS (FSU) : Nous actons l'effort de la collectivité pour créer cet espace et trouver des solutions adaptées. Nous comprenons l'importance pour la Collectivité de voter le principe d'une telle création. Néanmoins, nous nous interrogeons sur le lieu, les conditions de travail des agents et les limites d'intervention des référents sociaux en charge des enfants. Un travail profond de concertation des travailleurs sociaux de terrain est nécessaire. Ces travailleurs sociaux sont un soutien important pour les enfants, qui traversent des moments très angoissants. Nous souhaiterions être associés à la réflexion sur la délimitation des missions. De plus, toutes les questions de transport doivent être étudiées pour que l'enfant soit rassuré. Protéger et rassurer est la priorité.

M. CAMPAGNOLO (UNSA) : Je salue cet ajustement de l'organisation de la DITAS. Nous souhaiterions également un ajustement de l'organisation de la CRIP 13. La situation des agents y est très précaire. Or, je rappelle que le recueil des informations préoccupantes est essentiel au recueil d'informations sur la maltraitance.

Mme MIQUELLY : M. DE CIBON et Mme RICCIO vont répondre.

M. DE CIBON : Tout d'abord, je me félicite de la reconnaissance de l'aboutissement de ce travail collectif. Vous nous aviez alertés, nous partagions un même diagnostic, et, ensemble, nous apportons des réponses et des solutions tangibles. La création de cet accueil d'enfants va être affinée et nous aurons, avec vous, une discussion sur les conditions de mise en œuvre de l'équipe.

Mme MARQUE (CGT) : Quelles seraient les modalités d'association à ce projet ?

M. DE CIBON : Nous avons une connaissance assez fine du cahier des charges que vous aviez exprimé et pour lequel, globalement, nous n'avons pas de point de divergence. Notre présentation correspondra à vos attentes.

Mme MARQUE (CGT) : La présentation d'un dossier avec une création innovante sans règlement ARTT est rare ; il faut des limites et un périmètre pour garantir un fonctionnement correct.

Mme RICCIO : Une réflexion est en cours. L'objectif est d'éviter une multiplicité d'intervenants auprès de l'enfant grâce à une prise en charge par des travailleurs sociaux. De plus, cette structure va permettre une distinction entre le suivi d'un enfant au sein d'une MDS et l'urgence avec un enfant inconnu confié par un magistrat, du jour au lendemain, au Département. Aujourd'hui, nous sommes en phase de construction et posons les principes fondateurs.

Concernant le temps de travail des agents et le règlement ARTT, les deux mots-clés sont l'adaptation et la souplesse. Aujourd'hui, lorsque nos équipes réalisent un placement jusqu'à 22h30, les agents ne peuvent pas récupérer le lendemain matin car ils ont des rendez-vous (audience devant le magistrat, ...). Nous avons évoqué cette problématique et nous allons travailler avec la DRH afin que ces 4 agents répondent aux besoins tout en respectant le cadre légal de travail hebdomadaire. Nous n'avons pas opté pour la présence d'une puéricultrice puisque la protection maternelle et infantile (PMI) est suffisamment présente ; si un problème médical survient, les professionnels de l'EAE amèneront le bébé auprès de l'équipe médicale de la PMI.

Mme MIQUELLE : M. ZAMMIT a demandé la parole.

M. ZAMMIT (CGT) : Nous demandons l'organisation d'une réunion de travail avec les représentants du personnel sur le régime RTT, avant la tenue du comité de suivi RTT.

Mme JAMME (CFTC) : Dans quel délai cet espace verra-t-il le jour ?

M. DE CIBON : Nous faisons le nécessaire pour une mise en place rapide. Néanmoins, les questions bâtimentaires sont toujours compliquées et par prudence, je ne peux vous donner de délai.

VOTE

Le rapport est approuvé à l'unanimité

DIRECTION GÉNÉRALE ADJOINTE CADRE DE VIE

Direction de la Culture

Ajustement de l'organigramme du Museon Arlaten

Mme MIQUELLE : Après une vaste opération de rénovation, le Museon Arlaten prévoit d'ouvrir ses portes fin 2019. Afin de répondre au nouveau contexte apporté par la restructuration des compétences et la réorganisation des missions, la direction propose un ajustement de l'organigramme du Museon. Je donne la parole à Mme AUBERT.

Mme AUBERT : Depuis 2006, le Museon Arlaten fait l'objet d'un très vaste projet de réaménagement, qui a débuté par la création d'une « clinique » des objets du musée, le CERCO, inauguré en 2008. Ce projet s'est poursuivi par la rénovation de la Chapelle des jésuites. Le processus de rénovation, qui a démarré en 2016, s'achèvera dans quelques semaines pour que le Museon historique soit livré à la fin de l'année. L'évolution de l'organigramme présentée reflète l'ambition donnée à ce projet de rénovation, en confortant le travail scientifique des équipes du musée, qui montent en compétences. La rénovation comporte un important volet technique et multimédia. Dans ce cadre, l'évolution concerne principalement la création d'un pôle exploitation technique, qui fait partie des 4 étapes de réorganisation. Je vous rappelle que l'organigramme actuel date de 1999.

Avec ce dossier, le secrétariat de direction est renforcé et le pôle administratif et technique est transformé en secrétariat général. De plus, le pôle scientifique et culturel comporte une répartition des missions confortant le rôle d'encadrement des conservateurs, avec la nomination future d'un adjoint au directeur qui dirigera ce pôle. L'élément le plus important de cette réorganisation

concerne le pôle accueil et exploitation, avec la création de 18 postes de titulaires au Budget primitif, dont 14 d'agents d'accueil, agents du patrimoine. Ce processus de réorganisation va conduire à un organigramme comportant 57 postes dans le futur, mais la répartition nouvelle touche essentiellement ce pôle exploitation. Tous les agents ont été informés et associés à ce processus. Les équipes, très engagées, attendent avec impatience l'ouverture de ce musée historique, fermé depuis 2009. Elles ont fourni un travail considérable, qu'il s'agisse des anciens agents d'accueil, dont les métiers ont évolué et qui ont été accompagnés lors de formations très poussées, ou des cadres du Museon, qui portent cette rénovation depuis plus de 10 ans. Les postes ont été créés dès le BP 2019 pour anticiper cette réouverture. En outre, cette réorganisation permettra un processus d'accompagnement des agents dès que les nouveaux collaborateurs seront recrutés. Le processus de formation et d'accompagnement de ces équipes est essentiel.

Mme MIQUELLY : Mme BOYER, M. BIDET, M. VALLI et M. GAST ont demandé la parole.

Mme BOYER (CFTC) : Pouvez-vous nous donner des précisions quant à la date de réouverture ? Nous saluons l'effort d'anticipation de la direction afin de mieux préparer la réouverture du musée et l'accompagnement et la formation des nouveaux agents. Nous réaffirmons également l'importance de mixer les horizons administratif et culturel des agents postulant sur les postes d'accueil. Avez-vous eu davantage d'information concernant le poste de catégorie A qui devait être transformé en poste de catégorie B ?

M. BIDET (FSU) : Nous nous réjouissons de la réouverture du musée, tant pour les visiteurs que pour les collègues. Nous constatons la volonté de créer un vrai lieu d'histoire et de culture, en pensant aux jeunes générations. À cet égard, des conventions de visite des jeunes sont-elles prévues ? Le tourisme est important mais nous devons avoir des projets pour nos jeunes. L'ouverture d'une boutique commerciale au sein du Museon est prévue. Mme AUBERT, pourriez-vous nous indiquer qui en aura la gestion ? Cette question n'est pas polémique.

M. VALLI (FO) : Nous nous félicitons de cette très belle initiative et de ce projet d'envergure. La création de 18 postes est à saluer. Nous voterons en faveur de ce dossier.

M. GAST (CGT) : Ce dossier reflète la volonté politique départementale en matière culturelle avec 10 ans d'investissement, de cohérence et d'affirmation d'une vision. C'est la concrétisation d'un musée moderne, avec les aspects scientifiques rappelés par Mme AUBERT. En revanche, cette volonté est moins perceptible avec la fermeture du château d'Avignon, des archives d'Aix, de la galerie d'art d'Aix... Concernant la galerie d'art d'Aix, il était question d'une cession des locaux sur le Cours Mirabeau et un grand projet avait été annoncé ; aujourd'hui, on découvre l'absence de cession mais sa réouverture pour y organiser des animations gastronomiques... L'aboutissement de ce dossier mérite d'être souligné dans toute sa dimension. Concernant le recrutement, abordé en pré-CT, et plus précisément le recrutement d'agents d'accueil, il faut préciser que l'accueil est un métier nouveau, nécessitant des formations qui étaient inexistantes il y a quelques années. De plus, l'ensemble des recrutements doit se faire par voie statutaire. Enfin, avec cette réouverture, la direction a mis en place un nouveau règlement spécifique pour l'organisation des horaires. Or, le jour de fermeture pour cet établissement restera le lundi, comme c'était le cas il y a 10 ans. Il y a une incohérence au niveau des 2 établissements culturels d'Arles. Or, la DGS, la direction de la Communication et la direction de la Culture avaient parlé d'investir davantage les aspects marchands.

M. DE CIBON : Notre objectif est une réouverture à la fin de l'année et nous sommes confiants mais elle n'aura pas lieu avant le mois de décembre 2019. Il s'agit d'un chantier énorme et l'aspect bâtiminaire est colossal ; nous avons des visites de chantier très régulières. En outre, nous ne maîtrisons pas le paramètre climatique, une partie de l'aménagement portant sur la cour, la rampe

d'accès.... M. BIDET a évoqué les jeunes générations. Or, les collections valorisent plutôt le passé. A cet égard, nous avons opté pour l'introduction d'une multitude d'outils de médiation en phase avec les moyens de communication des jeunes générations. La partie multimédia va prendre une place très importante afin d'attirer le jeune public. Par ailleurs, il y aura des conventions organisées pour accueillir de nombreuses classes de collégiens, de lycéens et d'étudiants. Nous sommes dans une logique de transmission et ce musée a cette vocation.

M. GAST a évoqué d'autres grands équipements. Concernant le château d'Avignon, c'est en cours. Concernant la galerie d'art d'Aix, elle a accueilli un grand événement, l'année de la gastronomie, dont la vocation est la valorisation des acteurs d'une filière, des producteurs locaux aux consommateurs, également habitants du territoire. L'objectif est une meilleure qualité de vie en s'approvisionnant localement avec des produits d'excellence de notre territoire. Aucun banquet ne sera organisé dans cette galerie. L'exposition en cours est une exposition de photographies avec une déclinaison de l'exposition présentée au MUCEM la semaine dernière ; cette exposition montre les acteurs de cette filière de la gastronomie.

M. ZAMMIT (CGT) : Effectivement, valoriser la gastronomie est un enjeu intéressant. Néanmoins, nous évoquons les personnes radiées du RSA, sans ressources. Je tenais à souligner cette contradiction. L'accueil à la galerie d'art d'Aix de l'année de la gastronomie alors que des personnes n'ont pas les moyens de se nourrir m'interpelle.

M. DE CIBON : Tel est précisément notre objectif. Notre engagement dans un événement comme l'année de la gastronomie est un investissement structurant qui permet de valoriser une filière et de créer des emplois notamment pour les bénéficiaires du RSA. En effet, la filière restauration manque de personnels : le rapprochement de l'offre et de la demande est un point clé. Dans l'effort d'insertion engagé, notamment par le biais de l'Accélérateur de l'emploi et du budget que nous confions à de nombreuses associations d'accompagnement vers l'emploi, la filière alimentation, gastronomie et producteurs a une place prépondérante. Les jeunes doivent savoir qu'il existe des métiers non pourvus et valorisants dans cette filière et sur ce territoire.

Mme MARQUE (CGT) : Vous avez bien compris que nous parlions de la très grande pauvreté.

Mme MIQUELLY : Nous agissons aussi dans ce sens. Mme AUBERT, vous souhaitez compléter?

Mme AUBERT : Sur le poste de catégorie B : à l'issue de la DM1, un poste de catégorie A du pôle accueil exploitation sera transformé en B. Après la DM1, la répartition globale sera : 9 postes de catégorie A, 7 postes de catégorie B et 41 postes de catégorie C. Je confirme que les élèves restent une cible prioritaire du Museon. Au sein du pôle accueil, un travail spécifique avec une médiation renouvelée, numérique en particulier, sera mené. Cette mission est un des cœurs du projet scientifique et culturel du Museon. En outre, comme tout grand musée de France, le Museon aura sa boutique, qui valorisera l'image de l'institution. Les visiteurs pourront repartir avec un souvenir. Cette boutique sera située dans le secteur accueil, encadrée par un régisseur et contrôlée par la direction des finances ; cette direction collabore dans la création de cette régie. Enfin, s'agissant du jour de fermeture le lundi, les publics qui ne pourront pas aller au Museon iront, on l'espère, au Musée de l'Arles antique, et inversement. Dans le cœur de ville d'Arles, le lundi est un jour plus calme. De plus, nous avons regardé les horaires des établissements culturels alentour afin d'assurer une répartition des publics. Pour ces raisons, nous avons délibérément choisi d'alterner les deux journées.

Mme AMOROS (FSU) : Je voudrais rappeler la définition du RSA dans le règlement départemental de l'aide sociale : le RSA a pour objet d'assurer à ses bénéficiaires des moyens convenables d'existence, de lutter contre la pauvreté et de favoriser l'insertion sociale et professionnelle. Le premier objectif est la lutte contre la pauvreté.

M. DE CIBON : Je suis d'accord.

VOTE

Le rapport est approuvé à l'unanimité

Direction de l'Éducation et des Collèges Ajustement de l'organigramme

Mme MIQUELLE : La conduite et la mise en œuvre des politiques publiques prioritaires, figurant au nouveau plan Charlemagne, nécessitent une adaptation de l'organisation de la Direction de l'Éducation et des Collèges. Je donne la parole à M. RIOULT.

M. RIOULT : Ce rapport a vocation à améliorer l'organisation qui s'inscrit dans le cadre du plan Charlemagne voté le 17 octobre 2017. Ce plan, qui prévoit 50 dispositifs, a fortement impacté le plan de charge de la direction de l'Éducation et des Collèges. Des nouveautés et un suivi sont ainsi à mettre en œuvre. Ce sont cinquante opérations de construction ou de rénovation, pour lesquelles un travail partenarial est mené avec l'Éducation nationale, qui viennent impacter le travail de notre direction. L'ajustement porte sur 3 points.

Le premier point du rapport est l'adaptation de l'organisation de notre direction, en confiant au deuxième directeur adjoint la coordination de 3 services. Cette évolution entraîne la création de 2 directions adjointes. Jusqu'à présent, il y avait 1 directeur de l'éducation et des collèges, 1 directeur adjoint en charge du plan Charlemagne et 1 directeur qui assurait le lien avec 5 des 7 services qui composaient la direction. Il est proposé de répartir les 6 services entre les 2 directions adjointes et de créer 2 directeurs adjoints, le premier étant le directeur adjoint des métiers des collèges et du numérique éducatif, regroupant le service Informatisation des collèges, le service Conseil métiers des collèges et le service des Personnels ATC. La direction adjointe de la Stratégie, de la gestion et de l'accompagnement sera créée avec le service de la Planification, de la programmation des collèges et des aides à la scolarité et le service de la Gestion et de l'exploitation des collèges. Deux services seront rattachés directement à la Direction de l'Éducation et des Collèges, celui du service des Actions éducatives, compte tenu de l'évolution des priorités acté aux États généraux de Provence et qui ont été renforcés en fin d'année dernière avec l'appui de l'Éducation nationale. La création du service d'Appui et de coordination relève presque d'une forme de régularisation puisqu'une cellule d'appui figurait déjà à l'organigramme, avec des agents rattachés au directeur de l'éducation et des collèges : cette cellule renforcée devient donc un service dont la mission principale est d'assurer la coordination des mesures mises en œuvre par le Conseil Départemental auprès de l'ensemble des collèges publics du Département. Nous sommes très impliqués en matière de concertation ; nous menons une concertation permanente. Les 52 établissements privés du département ont été renforcés via certaines dotations de fonctionnement et d'investissement, et également dans le partenariat mené avec le CD13 qui exige cette implication accrue du service d'Appui et de coordination. Concernant la création d'un secrétariat de direction, les secrétaires de direction en place étaient rattachées à un secrétariat général. Celles-ci seront désormais affectées dans un secrétariat de direction rattaché directement au directeur de l'éducation et des collèges. Cette modification d'organisation, qui concerne les organes rattachés directement au directeur de l'éducation et des collèges, s'effectue à effectifs constants.

Mme MIQUELLE : Je vous remercie. M. BIDEF.

M. BIDEF (FSU): La lecture démontre clairement que nous sommes face à une restructuration. Lorsqu'on passe de la direction de l'Éducation et des Collèges de 224 à 243 agents, il s'agit plus

d'un réajustement d'organigramme. Le plan Charlemagne a impacté fortement la direction. Désormais, il faut en tirer toutes les conséquences en réorganisant la direction. Les termes du débat doivent être clairs.

M. RIOULT, nous nous inquiétons. Vous aurez 13 agents sous votre responsabilité directe, en plus de la direction de l'Éducation et des Collèges qui est très importante. Nous appelons Mme la Présidente à avoir une réflexion sur le sujet. Nous souhaiterions que soient rappelées les nouvelles priorités des actions éducatives, parce que nous suivons ce qui se passe au niveau de l'Éducation nationale, un secteur de l'État fortement impacté. Ensuite, nous constatons que le service Personnels agents techniques des collèges, en charge de la gestion de 1691 ATC, enregistre la perte de 2 postes, dans une période où son responsable, qui est à la base de sa création, va rejoindre très prochainement une autre collectivité. Nous ne comprenons pas cette réduction des effectifs au sein de ce service si important pour le fonctionnement des collèges.

M. CAMPAGNOLO (UNSA) : Dans un contexte financier difficile pour la Collectivité, la volonté de dé-précarisation dans cette direction est louable. Dans le contexte national actuel, on ne peut pas imaginer d'autres services où l'on enregistre une croissance de 20%, c'est exceptionnel. D'autre part, a-t-on des chiffres concernant les agents ayant formulé une mobilité qui aurait aboutie ? Je parle de mobilité à l'extérieur de la direction. Il serait bon de connaître le nombre de mobilités actées cette année. J'aimerais, qu'à l'avenir, des bilans soient présentés sur cette perspective.

Mme MIQUELLY : C'est nouveau, mais nous tâcherons de faire un bilan. M. CANU a demandé la parole.

M. CANU (CGT) : Mme la Présidente, au-delà des questions d'organigramme, le chiffre de 1691 ATC interpelle, par rapport aux 1351 comptabilisés en 2016. Quels sont ces 340 emplois en plus ? Des emplois de titulaires ? Des CDD ? Les contrats 26 heures sont-ils inclus ? Si le plan Charlemagne est une vitrine pour la Présidente du Conseil Départemental, avec 2,5 milliards d'euros à la clé, il n'y a pas d'emploi statutaire pour l'instant dans les collèges. Les contrats 26 heures ne correspondent pas à des emplois statutaires mais à des CCD d'un an renouvelables un an. Ce ne sont pas des emplois tels que nous les revendiquons. Dans les collèges, il existe une forme exacerbée de précarité qui touche des contrats uniques d'insertion de 20 heures ou 26 heures, des contrats de vacation pour les remplacements, des 35 heures à l'année, des 26 heures qui perçoivent des salaires de moins de 1000 euros mensuels. C'est la réalité dans les collèges !

Fin 2017, lorsque l'État a supprimé les contrats uniques d'insertion ou les emplois aidés, les associations mais aussi les collectivités, y compris la nôtre, ont été impactées. En effet, l'ancienne gouvernance avait fait appel à ce type de contractuels et après la suppression brutale de ces emplois par l'État, des collèges se sont retrouvés dans l'impossibilité de fonctionner normalement. Rappelons que la collectivité ne payait que 25% du salaire. Nous vous alertons à nouveau sur la précarité en redemandant l'éclaircissement de la différence de 340 postes d'ATC de 2016 à 2019. Les contrats de 26 heures sont très certainement comptabilisés. KPMG a acté un besoin de 170 postes dans les collèges pour remplacer les « maladies » et les postes aménagés. Notre action était la résultante de l'absence de prise en compte de nos demandes. On a écrit à Mme la Présidente, à la déléguée à l'Éducation et à vous, Mme MIQUELLY. Il n'y a jamais eu d'échange ou ni débat sur la réalité de la précarité dans les collèges. On parle de près de 20% des personnels. Le Gouvernement veut instaurer cette précarité comme un dogme dans la fonction publique. Aujourd'hui, les personnels vivent dans la peur du lendemain. Quand va-t-on accélérer l'emploi statutaire dans les collèges ? La Collectivité se targuait d'être opposé au clientélisme. Or, le Cabinet se réserve des recrutements extérieurs ; pouvez-vous imaginer le ressenti des agents qui travaillent depuis 10 ans dans des collèges avec des contrats précaires sans perspective de stagiairisation ou de titularisation ?

L'argent public donné au secteur privé devrait permettre la création de postes statutaires dans les collèges. Certes, des mesures sont prises avec, par exemple, la mise en place de portiques dans des collèges tel que le collège de Saint-Andiol, foyer de l'islamisme radical, mais aucune mesure ne concerne la dé-précarisation et la création d'emplois par rapport aux besoins. La question de la vêtue pose difficulté également. Je vous précise qu'actuellement un mouvement de grève au collège de Rognac est à signaler. Enfin, cet après-midi, 27 collèges manifesteront pour protester contre le manque de places. Il serait de bon aloi qu'ils soient reçus.

Mme MIQUELLY : Quelle est la raison du mouvement de grève à Rognac ?

M. CANU (CGT) : Des classes sont créées alors qu'il manque des postes.

Mme MIQUELLY : Cela n'a rien à voir avec le Département.

M. CANU (CGT) : On veut bien que le Département soit « à part », mais soit on récupère les enseignants, soit vous rendez la compétence.

Mme MIQUELLY : Je tiens à vous rappeler que face au désengagement de l'État, la Présidente du Conseil Départemental a décidé de créer 300 emplois dans les collèges, sans budget supplémentaire.

M. CANU (CGT) : 300 emplois précaires, Mme MIQUELLY.

Mme MIQUELLY : Quand l'État s'est désengagé, il n'a pas alloué, en contrepartie, les moyens financiers pour faire face aux besoins des collèges. Je félicite Mme la Présidente.

M. VALLI (FO) : Mme la Présidente, nous constatons une petite restructuration de cette direction en raison de la montée en charge et des plans ambitieux de la Collectivité. Dans l'organigramme présenté, on note qu'il y avait 1351 agents et aujourd'hui, on en totalise 1691. Il apparaît une perte de 2 agents : 1 poste de catégorie B en plus, mais 3 postes de catégorie C en moins. La cohérence doit être complète dans la mesure où l'évolution des missions de services publics et l'augmentation significative du nombre d'agents de cette direction entraînent sa revalorisation. La gestion quotidienne et la pression subies par les agents, y compris sur le SPATC, pour assurer le bon fonctionnement des collèges et le meilleur accueil possible des enfants, est très lourde. Il y a une augmentation de la masse salariale et une réduction de la voilure en termes d'effectif des agents administratifs, chargés de faire en sorte que les missions des collèges soient assurées quotidiennement. De plus, ils sont en charge de plusieurs sur une même zone géographique. On peut s'attendre à une surcharge supplémentaire de travail. Nous souhaiterions des éclaircissements sur cette question.

Mme MIQUELLY : Très bien. M. RIOULT.

M. RIOULT : M. BIDET, vous parliez d'une réorganisation au lieu d'ajustements. Ces ajustements ou cette réorganisation, ne concernent que les organes rattachés à la direction. C'est une évolution presque naturelle liée au vote du plan Charlemagne et à la mise en place de nouveaux dispositifs. Les changements en termes de personnels sont intervenus dans un laps de temps relativement court. Au plan global, c'est 374 agents supplémentaires entre le CT de 2016 et le CT d'aujourd'hui. Dans le pilotage, dans l'encadrement, cela entraîne une réorganisation de la structure. S'agissant des 13 agents évoqués du SPATC par M. VALLI, il a été souligné la diminution du nombre de personnes à l'intérieur de ce service ; parmi les 6 postes de catégorie C, il y avait 5 chefs volants, compris dans les effectifs. Dans cette présentation, ils ont été intégrés à l'ensemble des effectifs ATC. Aujourd'hui, nous n'avons plus 5 chefs volants mais une brigade de 10 cuisiniers volants, et nous

avons créé une brigade composée de 2 agents de maintenance volants. Il y a donc un renforcement de 7 agents supplémentaires. Avec l'évolution du personnel en charge des différents secteurs du Département, il y a une évolution globale des personnels rattachés directement au SPATC de 15 agents supplémentaires, si l'on comprend ces brigades par rapport à 2016.

Dans le cadre du plan Charlemagne, a été actée la priorité à donner à ces actions éducatives que nous proposons aux établissements ; ils sont libres de choisir parmi de multiples actions proposées par le Département. Très souvent, l'Éducation nationale souligne la richesse de ce programme d'actions éducatives. Ces nouvelles priorités ont fait l'objet d'un travail de concertation finalisé avec l'Éducation nationale en décembre 2018, en présence des représentants des personnels des différentes directions, des principaux et des représentants des fédérations de parents d'élèves. Ces priorités reprennent globalement ce qui avait été acté et s'intitulent tout simplement « Respect ». C'est le mot choisi pour symboliser l'ensemble de ces actions éducatives. Pour les élèves de sixième, respect de l'environnement, avec une nouvelle opération qui s'appelle « Notre propre collègue », qui sera développée sur l'ensemble des collèges du département. Il y a également les visites traditionnelles des espaces naturels départementaux. En cinquième, c'est le respect de soi, avec la lutte contre les addictions, les violences en milieu scolaire et le harcèlement, qui est un sujet éminemment d'actualité. En quatrième, c'est le respect des autres, avec les dispositifs de sécurité routière et avec l'apprentissage des gestes de premiers secours. En troisième, il s'agit du respect de la mémoire, avec la visite du Camp des Milles. L'an dernier, les commémorations du centenaire de la Première Guerre mondiale ont été un franc succès. Elles seront diffusées dans nos collèges à partir du mois d'avril.

Pour répondre à M. CAMPAGNOLO sur les mobilités, comme il s'agit d'un nouveau dispositif, je ne suis pas en mesure de présenter un bilan aujourd'hui. Nous reviendrons le cas échéant vers vous avec plus de précisions.

Enfin, M. CANU, je me permettrai simplement de dire à quel point il a été souligné par nos partenaires Éducation nationale, principaux et gestionnaires avec lesquels nous travaillons au quotidien, l'effort exceptionnel mené par la Collectivité. Nous allons même à contre-courant de ce qui se fait dans d'autres départements, puisque le Conseil départemental et la Direction de l'Éducation et des Collèges viennent suppléer à ce désengagement de l'État. Effectivement, parmi les 340, il y a un certain nombre de contrats 26 heures. Nous reviendrons vers vous avec des chiffres plus précis. Vous avez évoqué d'autres sujets liés à la précarité et je dois préciser que nos contrats 26 heures, bénéficient des mêmes avantages sociaux que nos agents ATC. Le suivi de la Collectivité, est bien particulier pour ces agents. Vous avez ensuite fait référence à la vêtur sur Saint-Andiol, que vous avez qualifié de foyer de l'islamisme. Je précise que le dispositif 100% sécurité déployé dans les collèges publics du département fait l'objet d'un vote du conseil d'administration. Toutes les actions que nous menons le sont en partenariat avec les collèges, à qui nous n'imposons rien. Le conseil d'administration vote favorablement avant que le Département n'intervienne et mette en place ce dispositif qui a vocation à lutter contre toute intrusion dans le collège. Le dispositif de vêtur est nouveau M. CANU. Vous connaissez le travail mené avec les représentants syndicaux pour proposer une vêtur tenant compte des remarques des agents. Il reste des améliorations à apporter, sachez que nous mettrons tout en œuvre avec le SPATC pour moduler, ajuster et répondre aux exigences en matière de sécurité et aux attentes de nos agents. Les premiers retours que nous avons du terrain étaient globalement positifs.

M. BIDEZ (FSU) : Merci d'avoir répondu sur les fonctions de ce conseiller technique, qui va donc être rattaché à M. le Directeur. Pourquoi ces éléments n'apparaissent pas dans le dossier ?

M. RIOULT : Les 13 agents ne me sont pas directement rattachés, puisque on transforme une cellule d'appui en un service : il y aura donc un chef de service. Il y a 1 conseiller technique qui est déjà présent et assure une coordination auprès du service des actions éducatives et dans le cadre des

diverses missions quotidiennes qui sont déjà les siennes. Concernant les agents qui me sont directement rattachés, j'avais un secrétariat de direction qui était rattaché à un secrétariat général. En termes de fonctionnement, c'était assez compliqué. M. CANU, effectivement, il y a eu un appel à manifester devant le Conseil Départemental au sujet de la tension qui existe dans certains secteurs en matière d'effectifs ; nous menons depuis un mois des réunions de travail avec l'Éducation nationale, avec les représentants syndicaux et des personnels de directions où nous expliquons notre méthode pour faire face à ces augmentations d'effectifs sur les 6 secteurs ciblés. Cette situation avait bien été anticipée par des enquêtes, dont une de l'INSEE menée pour établir le plan Charlemagne. Nous avons pu établir les 50 opérations de ce plan en vue notamment qu'il soit répondu à ces attentes à moyen et long terme au cours des 10 prochaines années. À court terme, nous avons des solutions bâtimentaires qui vont permettre de répondre aux augmentations d'effectifs. Nous engageons en avril et en mai des réunions de concertation avec l'Éducation nationale sur chacun des bassins des secteurs en tension. Le travail de concertation était particulièrement bien mené par les services de la direction de l'Éducation et des collèges.

Mme MIQUELLE : M. ZAMMIT.

M. ZAMMIT (CGT) : Nous avons bien entendu les réponses de M. RIOULT, mais il faut être plus précis sur les contrats de 26 heures. Vous évoquez le respect des élèves, mais qu'en est-il du respect du personnel avec des contrats de 26 heures payés 900 euros. De plus, j'espère que le temps de travail réglementaire est respecté au niveau du secrétariat.

M. RIOULT : Nous respectons bien entendu les 35 heures, puisqu'il s'agit de la loi. Si vous faites référence à des permanences téléphoniques et physiques mises en place dans un secrétariat de direction, il me semble que c'est la base de tout secrétariat de direction, dans une direction très importante et très sollicitée.

Pour ce qui est des contrats 26 heures, je n'ai pas les chiffres de la répartition de ces agents, mais dès que nous les aurons, avec la DRH nous vous les communiquerons. Je précise à nouveau que nous sommes dans la récupération de contrats qui existaient et qui étaient rattachés à l'État, contrats pour lesquels le Conseil Départemental s'est engagé. C'est un effort notable salué par l'ensemble des collègues avec lesquels nous travaillons de manière régulière.

Mme MIQUELLE : Nous allons procéder au vote.

M. CANU (CGT) : Mme MIQUELLE, nous souhaitons une précision. D'après M. RIOULT, les 300 postes prennent le relai de l'État défaillant. Or, il s'agit seulement de CDD d'un an renouvelable un an. Concernant la mobilité, il ne s'agit en réalité que d'une remise en ordre des choses. Depuis des années, la CGT demande un accès à la mobilité des ATC, comme c'est le cas dans toute la fonction publique. Grâce à notre action, nous avons permis de mettre fin à cette pratique locale.

Mme MIQUELLE : Ce n'est pas une faveur mais un choix délibéré de la collectivité.

VOTE

Collège des représentants du personnel

Abstention : CFTC (3)

Pour : FO (5), FSU (1) et UNSA (1) soit 7

Contre : CGT (5)

Collège des représentants de la collectivité

Pour : membres du conseil départemental (2) et fonctionnaires (10), soit 12

DIRECTION GENERALE ADJOINTE DE L'ADMINISTRATION GENERALE

Direction Juridique

Création de la fonction de délégué à la protection des données et d'une cellule dédiée à la protection des données personnelles

Mme MIQUELLY : En application du règlement européen dit Règlement Général sur la Protection des Données, la création de la fonction de délégué à la protection des données et son rattachement à la direction juridique requièrent une actualisation des missions de cette dernière et des moyens supplémentaires. Je donne la parole à M. Jean GRATALOUP.

M. GRATALOUP : Ce rapport est issu de la mise en œuvre d'une obligation réglementaire qui s'applique à la Collectivité : la création de la fonction de délégué à la protection des données, rattachée à la direction Juridique. Il est proposé d'ajuster les missions de la direction pour prendre en compte cette nouvelle mission et de créer une cellule de protection des données rattachée au délégué à la protection des données. Le contexte est celui d'une réglementation européenne qui s'applique depuis le 25 mai 2018, tendant à renforcer les obligations des institutions privées et publiques quant à la protection des données personnelles au sein des institutions des états membres. Les deux éléments essentiels à ce niveau sont le consentement des usagers, des administrés, des citoyens quant à l'utilisation de ces données, ce consentement devant être aujourd'hui explicite et non plus implicite et, second point, la démarche de mise en conformité avec les obligations sur le traitement des données personnelles. Comme vous le savez, nous étions sur une démarche d'autorisation de déclaration préalable auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL). Nous sommes à présent sur une mise en conformité permanente auprès des institutions de contrôle. Parmi les obligations posées par cette réglementation, il y a donc la désignation d'un délégué à la protection des données par le responsable de traitement, ce dernier étant, par la loi, l'exécutif.

Le rôle du délégué est de piloter, de conseiller et d'accompagner et aussi d'alerter sur la démarche de mise en conformité, cette obligation incombant aux responsables de traitement des directions et des services. Cette désignation a été effectuée auprès de la direction Juridique. J'ai été nommé et ensuite c'est le directeur juridique adjoint, qui, depuis septembre, occupe ces missions. Eu égard à l'étendue des éléments de mise en conformité, il y a lieu de donner les moyens au délégué d'accomplir ses missions. C'est pour cette raison qu'il est proposé la création d'une cellule de protection des données, composée d'un chargé de mission agent de catégorie B, qui s'occupera de toute la réalisation opérationnelle de la mise en conformité - suivi des formations, agenda... -, et d'un adjoint au délégué, dont le poste de catégorie A a été créé par la Collectivité.

En conclusion, il s'agit de soumettre à votre avis la mission de délégué à la protection des données rattachée à la direction Juridique et la création de cette cellule auprès de cette direction, cela par un poste de B, par le biais d'un redéploiement en interne de la direction, et par un poste de A, issu d'une création de poste.

Mme MIQUELLY : Mme BOUZID et M. GAST ont demandé la parole.

Mme BOUZID (CFTC) : Nous souhaitons attirer l'attention de la Collectivité sur ce dossier qui nous semble sensible. Un règlement européen impose de lourdes contraintes, avec des possibilités de sanctions également très importantes. Nous souhaiterions que les référents de direction aient une formation spécifique par rapport aux enjeux de ce règlement et que les agents, chargés de la mise à jour des données, soient vraiment informés. Nous avons bien noté l'information publiée sur l'Intranet mais les agents doivent bien connaître les responsabilités et les enjeux liés à ces données personnelles.

M. GAST (CGT) : Je constate qu'aucun élément n'a été présenté aujourd'hui sur le corps même du rapport soumis. Comme nous l'avons signalé en pré-CT, nous ne connaissons toujours pas la cartographie des traitements de données évoquée dans le rapport, et nous n'avons pas d'éléments sur le bilan et l'élaboration du plan d'action achevés en décembre 2018. Ensuite, un poste de délégué à la protection des données est annoncé et au regard de l'ampleur des actions à engager, des moyens lui seront alloués. Or, la création d'une cellule avec deux postes nous semble disproportionnée. Nous demandons des explications.

Nos camarades de la CFTC pointent le problème de la diffusion de l'information et de la formation, aspects en pré-CT et qui ne figurent que sous la forme de têtes de chapitres dans le rapport... Pour toutes ces raisons, nous empêchant d'avoir un vrai débat sur ces questions importantes, la CGT s'abstiendra sur ce dossier.

Mme MIQUELLE : M. GRATALOUP va vous répondre.

M. GRATALOUP : Sur la formation et cela figure dans le rapport, il y a eu des actions de sensibilisation et d'information auprès de l'ensemble des DGA, directeurs et auprès d'un certain nombre de chefs de service. Il y a également des actions d'informations relatives à la mise en œuvre de l'application du règlement général sur la protection des données auprès de la direction de l'achat public et de tous les référents informatiques qui sont directement concernés par la sécurité. S'agissant des correspondants au sein des directions, une action de formation est prévue la semaine prochaine, complétée par des ateliers spécifiques, le sujet étant complexe. M. GAST, la cartographie est en cours d'établissement.

M. VALLI (FO) : Il s'agit d'une obligation légale à laquelle nous ne pouvons nous opposer. Mais il est vrai que nous ne sommes pas en mesure de quantifier la masse de travail engendrée par ces changements dans un avenir proche. Nous demandons que la Collectivité, et plus particulièrement le directeur, ait la capacité de revoir à la hausse son service de façon à répondre à la demande et à l'obligation imposée aujourd'hui.

Mme BOUZID (CFTC) : Nous insistons sur l'information aux agents. Certains manipulent des données personnelles comme à la direction Enfance Famille, à l'Insertion, à la PMI, et chaque agent doit être au fait de cette responsabilité.

M. GRATALOUP : Nous sommes tous concernés, de près ou de loin, par cette obligation de protection des données personnelles. Effectivement, il faudra que se poursuive la sensibilisation en cours. La démarche de mise en conformité est permanente. C'est notre défi.

M. VALLI (FO) : Mme la Présidente, vous nous confirmez que vous pourrez, à l'avenir, donner les moyens à la direction Juridique, si la charge de travail devait encore s'accroître, d'augmenter ses effectifs ?

Mme MIQUELLE : C'est évident, dans le sens où il s'agit d'une obligation légale.

VOTE

Collège des représentants du personnel

Abstention : FSU (1) et CGT (5) soit 6

Pour : CFTC (3), FO (5) et UNSA (1) soit 9

Collège des représentants de la collectivité

Pour : membres du conseil départemental (2) et fonctionnaires (10), soit 12

DIRECTION GENERALE DES SERVICES

Direction des Ressources Humaines

Approbation du règlement intérieur du comité technique

Mme MIQUELLY : Suites aux dernières élections professionnelles, le règlement intérieur a été actualisé et est soumis à votre approbation. Je donne la parole à Mme Christiane BARONE.

Mme BARONE : Nous avons renouvelé cette instance paritaire et un nouveau règlement intérieur était nécessaire. La DRH a actualisé l'existant en tenant compte de ce qui était déjà pérenne et de la circulaire de 2016. C'est essentiellement une actualisation du règlement intérieur qui ne comporte pas de changements importants.

Mme MIQUELLY : Mme JAMME et M. BIDEZ ont demandé la parole.

Mme JAMME (CFTC) : Je reviens sur la question de la répartition des autorisations d'absence. Malgré les multiples modificatifs reçus, aucun ne portait sur le règlement intérieur. Je suppose que vous ne souhaitez pas le préciser ?

M. BIDEZ (FSU) : Nous avons 2 demandes qui concernent l'ajout sur le document des références des décrets constituant ce règlement intérieur et la signature de ce document.

Mme BARONE : Les éléments sur les autorisations indiquées dans le règlement, comme pour le précédent, sont issues de la circulaire, qui précise pour toutes les instances paritaires et de manière homogène la nature des autorisations ; elles sont précisées et sont réglementaires. Concernant la signature du document, il sera soumis par arrêté à la signature de Mme la Présidente du Conseil Départemental avant d'être publié au recueil des actes administratifs.

Mme MIQUELLY : Mme Marque a demandé la parole.

Mme MARQUE (CGT) : Nous avons une assistante familiale qui est membre de ce CT pour la CGT ; or, le mercredi les assistantes familiales ne peuvent pas se libérer. Par ailleurs, le maintien du paritarisme est une volonté de Mme la Présidente. Or, cela ne figure pas dans le règlement intérieur. Enfin, nous demandons une mention concernant la mise à disposition du bilan relatif à l'action sociale, à la DRH et à la protection et à la formation - comme une obligation portée par les textes.

Mme BARONE : Je rappelle qu'un règlement intérieur fixe l'organisation de l'instance. Les missions du Comité technique font partie de l'ordre du jour présenté à chaque séance. Je rappelle également que la Collectivité a délibéré sur le paritarisme et que l'arrêté soumis à la Présidente dans les considérants reprend les différentes délibérations. Je rejoins M. BIDEZ : sont visées au moment de la prise de l'arrêté les différentes délibérations, textes réglementaires qui encadrent le règlement intérieur.

VOTE

Le rapport est approuvé à l'unanimité

Direction des Ressources Humaines

Mise en œuvre du RIFSEEP pour les médecins territoriaux et les assistants-sociaux éducatifs et mesures complémentaires pour les EJE

Mme MIQUELLY : Le déploiement du RIFSEEP intervenant au fur et à mesure de la parution des textes de référence de l'État, un nouvel arrêté permet sa mise en place pour les médecins

territoriaux. De plus, avec le passage en catégorie A des assistants socio-éducatifs, la classification doit être actualisée. Enfin, des dispositions sont également prises pour les éducateurs jeunes enfants. Je donne la parole à Mme Muriel JULIEN.

Mme JULIEN: En décembre 2017, notre Collectivité avait acté le principe de l'instauration du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Il était prévu que le déploiement intervienne au fur et à mesure de la parution des textes réglementaires et des textes références de l'État. Deux étapes ont eu lieu en 2018, la filière administrative et la filière sociale, puis la filière culturelle. Aujourd'hui, 2 évolutions réglementaires nous permettent de revenir vers vous. Un texte est sorti au mois de juillet dernier, permettant la transposition du RIFSEEP pour les médecins. Il y également eu la mise en œuvre le 1er février 2019 du reclassement des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants en catégorie A. S'agissant des médecins, la mise en œuvre est possible en vertu du texte sur le corps de référence des médecins et inspecteurs de santé publique. Les conditions de mise en œuvre sont identiques à celles précédemment actées pour les autres cadres d'emploi de la Collectivité, à savoir la détermination d'un montant socle en fonction du groupe de fonctions d'appartenance de l'agent. Quatre groupes de fonction étaient déterminés. Je rappelle les montants socles de référence qui vous ont été soumis : AG 1, emploi de direction générale : 1500 euros ; AG 2, emploi de direction management supérieur : 995 euros ; AG 3, emploi induisant une expertise rare sur le marché management intermédiaire : 800 euros ; AG 4, emploi à forte technicité, c'est-à-dire les médecins de terrain : 700 euros. Nous avons ensuite procédé à la création, dans les groupes de fonction AG 5 et AG 4, des emplois occupés par les assistants socio-éducatifs, pour acter le passage en catégorie A au 1er février 2019, avec les montants suivants : AG 5, les assistants socio-éducatifs : 430 euros ; AG 4, les emplois plus techniques comme les adjoints Enfance Famille, responsables de MDS de proximité : 520 euros. Parallèlement, les éducateurs de jeunes enfants sont passés en catégorie A. Nous ne pouvons toujours pas les intégrer dans le RIFSEEP, car les textes de référence de l'État ne sont pas parus. Toutefois, la Collectivité, dans le cadre de la réglementation actuelle, a décidé de les faire bénéficier des mêmes montants de référence que les assistants socio-éducatifs : 430 euros.

Mme MIQUELLY : Merci. Mme MARQUE, Mme JAMME et M. BIDET ont demandé la parole.

Mme MARQUE (CGT) : Nous souhaitons saluer le travail mené avec les services de la DRH et grâce à l'engagement particulier de M. GUBIAN et pour la DITAS de Mme RICCIO, afin de reconnaître les professions des 3 métiers des ASE et des EJE et de la fonction d'adjoint dans les MDS. Nous saluons la valorisation pour les EJE alors que le RIFSEEP n'était pas encore prévu pour elles. Nous tenions à saluer ce travail mené en intersyndicale avec la FSU et grâce à la mobilisation des personnels, qui ont pu faire entendre, au plus près des directeurs, leur quotidien et obtenir la reconnaissance, par la Présidente du Conseil Départemental, de ces professions.

Mme JAMME (CFTC) : La CFTC salue l'effort financier et la reconnaissance obtenue, même si l'on regrette que l'effort ne concerne pas les médecins. Une mise en place est prévue pour début mai. Quand est-ce que ce sera visible sur les bulletins de salaire ?

Mme JULIEN : Sur la paye du mois de mai a priori.

M. BIDET (FSU) : Sur toutes les questions liées au pouvoir d'achat, nous aurons une rencontre avec les personnels pour obtenir une reconnaissance financière à la hauteur des engagements professionnels des agents dans la Collectivité. Nous saluons le temps accordé pour négocier ces nouveaux barèmes. Nous voterons pour ce dossier mais la question du RIFSEEP ne s'arrête pas aux dernières négociations que nous avons eues avec M. le Directeur sur cette question. M. le DRH s'était engagé à évoquer l'avenir concernant le RIFSEEP, notamment s'agissant du Complément indemnitaire annuel (CIA). Nous souhaiterions avoir des informations à ce sujet.

Mme MIQUELLE : Mme AMOROS souhaite intervenir.

Mme AMOROS (FSU) : Nous actons les efforts de la Collectivité et de la négociation menée avec la DRH ; la pénibilité et les responsabilités des travailleurs sociaux ont été prises en compte. J'ai une question à propos des contractuels à la DGAS : comme en 2018, des avenants aux contrats sont-ils prévus afin que chaque contractuel puisse bénéficier d'un meilleur délai de ces avancées ? Pour un contractuel recruté il y a 2 mois et dont le contrat se termine 10 mois plus tard, un avenant est-il envisageable ?

Mme MIQUELLE : M. VALLI.

M. VALLI (FO) : Ce dossier fait l'unanimité et nous saluons l'initiative et l'écoute de la Collectivité, de notre DRH et de l'ensemble de nos directeurs qui se sont inscrits dans un véritable dialogue social en prenant en considération l'humain.

Mme MIQUELLE : M. CAMPAGNOLO.

M. CAMPAGNOLO (UNSA) : Je voulais parler d'un « dommage collatéral positif » : ces avancées pour les ASE et les EJE sont liées au protocole Parcours professionnel, carrières et rémunérations (PPCR), décrié par beaucoup.

Mme MIQUELLE : M. GUBIAN va répondre.

M. GUBIAN : Mme AMOROS, pour des raisons pratiques et de capacité d'absorption de nos services, il a été décidé d'appliquer le RIFSEEP au moment du renouvellement des contrats. En effet, il s'agit d'une masse sur l'ensemble de la Collectivité pour laquelle on ne serait pas en capacité d'absorber dans des délais raisonnables. Néanmoins, nous allons étudier votre demande.

Mme AMOROS (FSU) : Pourquoi le terme de « masse » est-il utilisé ? Ils sont 39 environ.

M. GUBIAN : Nous allons étudier votre demande. Concernant le CIA, nous nous verrons en septembre.

VOTE

Le rapport est approuvé à l'unanimité

Direction des Ressources Humaines Règlement spécifique ARTT du Museon Arlaten

Mme MIQUELLE : Ce dossier vous a été présenté lors du Comité de Suivi ARTT du 20 mars 2019. Vous avez approuvé à l'unanimité cette modification et je vous remercie de voter à nouveau dans le cadre du CT.

VOTE

Le rapport est approuvé à l'unanimité

Direction des Ressources Humaines
Modification du Règlement spécifique ARTT des Maisons du Bel Age

Mme MIQUELLE : Ce dossier vous a été présenté lors du Comité de Suivi ARTT du 20 mars dernier et je vous remercie de voter à nouveau dans le cadre du CT.

M. BIDE (FSU) : Nous voulons expliquer notre vote.

M. GAST (CGT) : En pré-CT, nous nous étions abstenus parce qu'on attendait que nous soit présentée la globalité de la charte, en particulier le volet concernant la distribution de services bancaires au sein des Maisons du bel âge. Cette attribution modifierait complètement la conception d'un règlement spécifique. En l'absence de réponse, nous voterons contre, et nous pouvons aller jusqu'au Tribunal administratif pour dénoncer la mascarade de ce règlement spécifique ! C'est un règlement spécifique d'agents du département et non pas d'agents de banque !

Mme MIQUELLE : Pas besoin de crier, M. GAST. M. BIDE, expliquez votre vote.

M. BIDE (FSU) : Mme la Présidente, en pré-CT, nous avons voté contre puisque vous augmentez le temps de travail des agents des Maisons du bel âge, notamment en leur prévoyant un travail supplémentaire le samedi. Nous sommes pour la réduction du temps de travail. Enfin, concernant la distribution de services bancaires et les services postaux, nous sommes gênés car cela nous avait été caché jusqu'à présent.

Mme MIQUELLE : M. VALLI, vous avez la parole.

M. VALLI (FO) : On demande aux agents d'ouvrir les Maisons du bel âge le samedi matin et, pour rester dans le cadre légal des règles ARTT en nombre d'heures, on les met au repos le lundi matin. Ce qui est proposé dans ce dossier est de décaler d'une demi-journée. Compte tenu des spécificités du règlement qu'il nous est demandé d'acter aujourd'hui, nous avons demandé si ces agents, qui vont travailler de manière décalée par rapport à leurs collègues et assurer une mission supplémentaire, pouvaient se voir octroyer une compensation.

M. DE CIBON : Comme ce sont de nouveaux postes, ce sont donc des recrutements et il ne s'agit pas d'un changement dans l'organisation de leur travail, ils sont volontaires pour travailler de cette manière-là.

M. VALLI (FO) : Néanmoins, il y a un décalage de prévu par rapport à ce qui se fait actuellement dans ce service-là, c'est donc nouveau. On peut le comprendre compte tenu de la spécificité des missions, mais le fait est qu'il y a des missions supplémentaires par rapport aux autres agents. Si ce n'est pas une compensation parce qu'il s'agit d'une nouveauté, qu'il soit envisagée une action supplémentaire vis-à-vis de ces personnels.

Mme JAMME (CFTC) : Nous nous abstiendrons sur ce dossier dans la mesure où nous n'avons pas les renseignements complémentaires s'agissant du rôle de la Poste. Nous souhaitons en tout cas réaffirmer ce que nous avons dit en début de séance, à savoir la nécessité que soient créés des emplois statutaires sur ces postes-là.

Mme MARQUE (CGT) : On ne peut pas débiter une séance en dénonçant cette réforme de la fonction publique, en disant en quoi elle est détestable et pourquoi on va droit dans le mur parce que tout ce qu'on avait créé est en train de s'effondrer et, en même temps, voir notre Collectivité défendre, sur certains axes, des démarches très carrées et, sur d'autres, mettre en place des actions allant à l'encontre de la défense du service public et de la déontologie ! On ne comprend pas ce que

vous faites ! On crée une fonction de déontologue, on va pouvoir le saisir ! Là, on met à disposition des agents contractuels ; certains agents titulaires ont voulu postuler et personne n'a été retenu. Et, en plus, on va les faire travailler pour des services bancaires ? Mais que fait la Collectivité ? C'est inadmissible et nous voterons contre.

VOTE

Collège des représentants du personnel

Abstention : CFTC (3) et UNSA (1) soit 4

Pour : FO (5)

Contre : CGT (5) et FSU (1) soit 6

Collège des représentants de la collectivité

Pour : membres du conseil départemental (2) et fonctionnaires (10), soit 12

Direction des Ressources Humaines

Point d'information sur l'abaissement des conditions d'ancienneté à la mobilité

Mme MIQUELLY : Suites aux rencontres entre Madame la Présidente du Conseil Départemental et les organisations syndicales en début d'année, deux mesures modifiant le dispositif de mobilité interne de la collectivité sont proposées. Ce dossier étant un point d'information et il n'est pas soumis au vote. Je donne la parole à M. GUBIAN.

M. GUBIAN : La mobilité dans la Collectivité fixait comme cadre qu'un agent devait rester en poste au moins 3 ans, hors période de stage. La Collectivité, notamment à la demande de certaines organisations syndicales, acte de passer de 3 à 2 ans, hors période de stage pour permettre à nos personnels de formuler une demande de mobilité. Concomitamment, nous pourrons, à partir du 1^{er} avril, pour une plus grande souplesse dans l'étude des dossiers, permettre une étude technique concernant les personnels de catégorie A d'abord sur dossier, et pas systématiquement sur entretien. Il va de soi que nous restons à l'écoute de nos personnels.

Mme MIQUELLY : Mme BOUZID.

Mme BOUZID (CFTC) : Nous saluons l'abaissement du délai. Ce nouveau délai sera-t-il effectif dans toutes les directions ? Par ailleurs, nous souhaitons avoir plus de lisibilité sur le processus de mobilité. Nous avons des remontées d'agents indiquant que certains, après avoir exprimé des demandes de mobilité, ont passé des entretiens sans réponse ni retour explicite justifiant le refus. A l'inverse, des agents ont été informés par mail du refus. Nous voulons davantage de lisibilité sur ce nouveau processus de mobilité des A. Pour les agents non retenus, est-il prévu une explication à l'issue de cette première sélection ?

M. BIDET (FSU) : Nous sommes favorables à cette modification. Pour nous, le problème ne se situe pas uniquement sur la durée, c'est aussi un problème de transparence et de clarté. En matière de mobilité, certains postes n'apparaissent pas à la vacance et cela pose un problème déontologique auprès des collègues.

Par ailleurs, nous nous soucions du service Gestion et développement des compétences, qui va être impacté avec notamment l'organisation de pré-jury.

Mme MARQUE (CGT) : Le nouveau processus de mobilité des A concerne donc les assistants socio-éducatifs et les EJE ? N'y a-t-il pas un risque d'opacité ? En cas de doute sur la candidature d'un agent, la CGT préconise un entretien ; un tri des candidatures nous pose difficulté. La vacance de poste ne doit pas être un prétexte pour être dans la légalité.

conseiller départemental. Or, 10 jours après sa démission, en séance publique, ses indemnités pour 2019 ont été votées en tant que vice-président. Pourquoi y a-t-il eu une décision publique financière de la Collectivité pour 2019 ? Nous n'avons pas eu de réponse à cette question. Le déontologue peut-il ou doit-il être saisi ?

M. DE CIBON : Il n'y avait pas de sujet pour le déontologue sur cette question ; en effet, la rémunération n'avait pas été corrigée suffisamment tôt car la démission intervenait dans un calendrier qui rendait la correction impossible. En revanche, la correction a été faite de manière rétroactive et a donc été intégralement compensée.

M. GAST (CGT) : Nous n'avions pas eu l'information.

M. DE CIBON : Je vous confirme la correction.

Mme AMOROS (FSU) : Quand le déontologue sera-t-il recruté ?

M. DE CIBON : Ce sera présenté à la séance plénière de l'Assemblée du 5 avril prochain.

L'ordre du jour étant épuisé, Mme MIQUELLY remercie les participants et lève la séance.

La Présidente du Comité technique



Véronique MIQUELLY

Le Secrétaire de séance



Jean-Frédéric GUBIAN

Le Secrétaire adjoint de séance



Patrick CAMPAGNOLO

M. GAST (CGT) : Il aurait été souhaitable que soit présenté au CT un dossier global sur la mobilité. Je vous rappelle que Mme AGIER, ancienne directrice générale des services, avait présenté un rapport complet en soulignant devant le CT que la mobilité au sein de la Collectivité était très faible, ce qui posait des problèmes par rapport aux évolutions qu'elle mettait en œuvre. Selon elle, il fallait remettre à plat tout le chantier de la mobilité. Or, nous n'avons plus jamais entendu parler de ce chantier, sauf dans le cadre du PADC, dans lequel figurent plusieurs têtes de chapitres comme objectif général de gestion des effectifs et de la formation. La question de la mobilité n'a pas été déclinée.

M. FERNANDEZ (FO) : Si ce point avait été soumis au vote, nous aurions voté favorablement puisque l'abaissement du délai faisait partie du cahier revendicatif de FO.

Direction des Ressources Humaines

Point d'information sur la création de la fonction Déontologue

Mme MIQUELLY : En application de la réglementation en vigueur, la Collectivité va recruter un référent déontologue chargé de donner tout conseil utile à un agent formulant une demande relative au respect des obligations et des principes déontologiques. Ce dossier est un point d'information et n'est donc pas soumis au vote. Je donne la parole à M. DE CIBON.

M. DE CIBON : Cette création permet une mise en conformité avec la loi du 20 avril 2016, qui crée un droit pour les agents exerçant dans la fonction publique de consulter un référent déontologue. De plus, cette création permet de mieux accompagner la Collectivité et ses agents, a fortiori ceux qui sont les plus exposés à des questions de déontologie. La loi est relativement souple et nous avons commencé par un benchmark (analyse comparative des bonnes pratiques) en observant les pratiques dans les autres départements afin d'identifier les meilleures. Le dispositif mis en place correspond à cette analyse.

Le rôle du déontologue tient principalement en 3 fonctions : un rôle de conseil pour faciliter le respect des principes et obligations déontologiques issus du statut général des fonctionnaires ; une action de prévention, et de sensibilisation, qui prévoit une information des agents ; une fonction de suivi et de rapport annuel d'activité, qui correspond à vos demandes de bilans sur les sujets que nous portons. Cette fonction est confiée à un magistrat recruté par le Département et rémunéré à la vacation. Il sera rattaché à la Présidente, ce qui lui permettra d'exercer au meilleur niveau ses fonctions. Le référent est tenu au secret et à la discrétion professionnelle, c'est un point fondamental de sa fonction. Dès qu'il sera en place, nous informerons très précisément les agents sur la procédure à suivre pour le consulter.

Mme MIQUELLY : M. CAMPAGNOLO a demandé la parole.

M. CAMPAGNOLO (UNSA) : Il y a eu un amendement à la loi par les organisations syndicales pour rattacher le déontologue systématiquement au centre de gestion. La réflexion devra s'instruire pour qu'on rattache le déontologue directement à ce centre et permettre une mutualisation.

Mme MIQUELLY : M. GAST.

M. GAST (CGT) : La CGT était impatiente d'avoir ce déontologue, notamment pour les Maisons du bel âge. Des agents ont signalé un évènement surprenant à la CGT ; à la fin de l'année, un vice-président du Conseil Départemental, qui était vice-président de la Métropole et adjoint au Maire de Marseille, a annoncé sa démission de ces différents mandats suite aux problématiques liées aux habitats insalubres marseillais. La Présidente Martine VASSAL a enregistré immédiatement sa démission de vice-président ; cette démission était-elle en sa qualité de vice-président ou de