

PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ TECHNIQUE PARITAIRE SÉANCE DU 8 DECEMBRE 2016

Le jeudi 8 décembre 2016, à 14h00 en salle des séances plénières, s'est réuni le Comité Technique Paritaire départemental sous la présidence de Mme Véronique MIQUELLY, Conseillère départementale.

REPRESENTANTS DE LA COLLECTIVITE

Membres du Conseil Départemental

Mme Véronique MIQUELLY, Conseillère départementale
Mme Danielle MILON, Conseillère départementale

Fonctionnaires

Titulaires

Mme Monique AGIER, Directeur Général des services
M. Philippe RAMON, Directeur des ressources humaines
M. Éric BERTRAND, Directeur général adjoint de la Solidarité
M. Michel SPAGNULO, Directeur général adjoint de l'équipement du territoire
Mme Lorène THIEBAUT, Directrice générale adjointe du Cadre de vie

Suppléants

Mme Christiane BARONE, Directrice adjointe des ressources humaines
Mme Sophie MASSELIN, Directrice des Services Généraux
M. Matthieu ROCHELLE, Directeur de l'Éducation et des Collèges

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Syndicat CFTC

Titulaires

M. Patrick CAPONE, rédacteur principal 1^{ère} classe
Mme Nathalie JAMME, Éducatrice principal de Jeunes Enfants
Mme Carine SARDE, Attachée

Suppléants

Mme Nadine BOYER, rédacteur principal 1^{ère} classe
Mme Farida BOUZID, rédacteur principal 1^{ère} classe

Syndicat CGT

Titulaires

M. Alain ZAMMIT, agent de maîtrise principal
Mme Valérie MARQUE, assistant socio-éducatif principal
M. François CANU, adjoint technique principal 2^{ème} classe des établissements d'enseignement
Mme Rebecca MOULON WOLF, assistant socio-éducatif principal

Suppléants

M. Luc SEIGNOUR, agent de maîtrise principal
Mme Sandrine THIERY, assistante familiale
M. Daniel HONDE, adjoint technique 2^{ème} classe

Syndicat FO

Titulaires

M. Nicolas VALLI, adjoint administratif principal 2^{ème} classe
M. Vincent VOISIN, ingénieur principal

Suppléants

M. Claude DE MARTINO, technicien principal 1^{ère} classe
M. Franck TARDIEU, infirmier en soins généraux de classe supérieure
Mme Fabienne SIMMARANO, attaché principal

Syndicat FSU

Titulaires

Mme Claudine AMOROS, assistant socio-éducatif principal
M. Nicolas SPINAZZOLA, adjoint technique principal. 1^{ère} cl. des Établissements d'enseignement

Suppléants

M. Bruno BIDET, technicien
Mme Aurélie FRUIT, adjoint administratif 1^{ère} classe

Syndicat UNSA

Titulaires

M. Patrick CAMPAGNOLO, cadre territorial de santé assistant médicoteknique

Suppléants

Mme N. GUYEN THI THORIKIAN, attaché

Participent également à la réunion

Experts désignés par l'administration

M. Bernard DELON, Directeur adjoint gestion administrative et financières des aides, Direction personnes âgées et personnes handicapées sur le dossier « Nouvelle organisation de la Direction adjointe chargée de la gestion administrative et financière des aides »,

Mme France TORRESI, conseillère technique, Direction de l'éducation et de collèges sur le dossier « Modification de l'organigramme »,

M. Daniel WIRTH, Directeur des routes sur le dossier « Rattachement du service des Ports »,

Mme Isabelle MARTEL, Directrice du laboratoire départemental d'analyses sur le dossier « Modification de l'organigramme »,

M. Jacques SUSINI, Directeur adjoint technique des ressources humaines sur l'ensemble des points,

Mme Coralie VIAL-PEUTIN, Chef du service gestion des effectifs, Direction des ressources humaines sur le dossier « Bilan du dispositif résorption de l'emploi précaire /étude sur les agents éligibles au dispositif / programme pluriannuel ».

Experts désignés par les syndicats

CGT : Mme Michelle JEAN sur le dossier « Nouvelle organisation de la Direction adjointe chargée de la gestion administrative et financière des aides »,

FO : MM Claude POITEVIN et Henri AIME sur l'ensemble des dossiers,

FSU : M André NARJOZ sur l'ensemble des dossiers,

UNSA : Mme Annie PAPAIZIAN et M Stéphane BASTELICA sur l'ensemble des dossiers.

Le quorum étant atteint, Mme MIQUELLY déclare la séance ouverte, liste les points inscrits à l'ordre du jour et enregistre la désignation de Mme Valérie MARQUE comme secrétaire adjoint de séance. Mme MIQUELLY précise que conformément à la demande émise au cours de la réunion du pré-CTP, les dossiers seront étudiés dans un ordre différent que celui initialement prévu.

Approbation du procès-verbal du CTP du 12 juillet 2016

Vote

Le procès-verbal est adopté à l'unanimité

DIRECTION GENERALE ADJOINTE DE L'EQUIPEMENT DU TERRITOIRE DIRECTION DE L'EDUCATION ET DES COLLEGES Modification de l'organigramme

M. Matthieu ROCHELLE : Nous souhaitons apporter un certain nombre de modifications à la Direction de l'Éducation et des Collèges composée actuellement de 6 services et une dizaine d'agents sont placés sous l'autorité du Directeur. Nous proposons d'organiser 2 pôles : le premier s'appellerait secrétariat général et serait chargé de coordonner le fonctionnement administratif de la Direction, l'autre s'appellerait cellule d'appui de coordination, et s'occuperait de coordonner les réponses apportées au quotidien aux questions des élus.

Nous souhaitons également à cette occasion faire évoluer le Service de la gestion et de l'exploitation des collèges (SGEC) au vu de l'évolution du volume d'activité depuis que le département a repris à sa charge les chaufferies des collèges. Ce service est actuellement organisé en 3 pôles : fonctionnement, investissement et exploitation thermique. Nous proposons de l'organiser désormais en 2 pôles: fonctionnement-investissement et exploitation thermique. Nous proposons aussi d'affecter le Chargé de mission arts et culture, jusqu'ici rattaché au Directeur adjoint, au Service des actions éducatives. Enfin, nous proposons de changer la dénomination du Service des équipes mobiles et Conseil métiers des collèges (SEMCMC) en Service Conseils métiers des collèges (SCMC).

M. Nicolas SPINAZOLLA (FSU): On constate sur l'organigramme que l'assistante de direction exerce ses missions sur 2 services. Pourriez-vous nous donner des précisions, s'il-vous-plaît ?

M. Matthieu ROCHELLE: Elle est rattachée au secrétariat général, et gérera un certain nombre de dossiers administratifs, en particulier de ressources humaines auprès du ou de la secrétaire général(e). Elle m'assiste, en outre, dans le traitement de dossiers.

M. Nicolas SPINAZOLLA (FSU): Je voudrais savoir de combien de personnes est composé le Service des métiers.

Mme Monique AGIER: L'organisation de ce service n'est pas modifiée dans le rapport présenté. Je vous propose, Mme la Présidente, d'apporter cette réponse ultérieurement.

M. François CANU (CGT): La création de ce secrétariat général nous a interpellés. On a le sentiment qu'il va faire la même chose que les services concernés...On se demande donc qu'elle est sa valeur ajoutée. Par ailleurs, signalons que les équipes mobiles ont été supprimées par mesure d'économies.

M. Matthieu ROCHELLE : Cette modification vise à structurer la Direction en élargissant également un certain nombre de missions de pilotage et d'appui, et ce dans un cadre susceptible de mieux accompagner les agents au quotidien. Notre travail fait suite à un audit d'organisation préconisant que le futur secrétaire général soit accompagné et déchargé par un cadre B sur le suivi et la gestion des dossiers conséquents, comme par exemple celui des assurances. La modification permettra au secrétaire général d'assumer l'animation, l'harmonisation et le suivi de l'ensemble des secrétariats de la Direction.

VOTE

Collège des représentants du personnel

Pour: CFTC (3) FO (4) FSU(2) UNSA(1), soit 10

Abstention: CGT (5)

Collège des représentant de la Collectivité

Pour: Membres du Conseil départemental (2) et fonctionnaires (7), soit 9

DIRECTION GENERALE ADJOINTE STRATEGIE ET DEVELOPPEMENT DU TERRITOIRE

LABORATOIRE DEPARTEMENTAL D'ANALYSES

Modification de l'organigramme

Mme Isabelle MARTEL: Le rapport propose d'adapter l'organisation du Laboratoire aux exigences qu'implique l'accréditation par le COFRAC (Comité Français d'Accréditation). Les modifications portent essentiellement sur la création d'une fonction de directeur délégué, sur le passage de 3 à 4 services techniques et sur la réorganisation du pôle administratif, qui devient un pôle moyens généraux avec un pôle ressources qui regroupera le budget, la RH, les achats, l'informatique... La création d'une unité relation clients est également prévue en vue de développer l'activité commerciale du Laboratoire. Le nouvel organigramme s'opère à effectifs constants avec 69 postes budgétaires.

M. Patrick CAMPAGNOLO (UNSA): Je renouvelle la question posée en pré-CTP quel est le nombre de contractuels au LDA ? Je rappelle que ce Laboratoire est un service public, et non un GIP. Les postes permanents au Laboratoire sont des postes occupés par des lauréats de concours nommés stagiaires puis titulaires. Le recours à des contractuels intervient seulement si une expertise particulière est nécessaire. Le terme de « directeur délégué » nous a surpris. Sa fonction devrait permettre une meilleure projection dans l'avenir qui nous semble indispensable pour les agents, certains ayant demandé des mobilités ou étant dans des situations un peu délicates. J'espère que l'on s'occupera autant d'eux que l'on s'occupe de l'organigramme et de l'organisation du Laboratoire. Il serait appréciable que l'on parle du Laboratoire et notamment de la situation des contractuels, en CHSCT. Pour nous, le Laboratoire doit rester un service public, au service des citoyens. Nous pouvons apporter aux

citoyens, et non pas aux clients, de notre Département un réel savoir-faire et ainsi verrouiller la santé publique.

Mme Véronique MIQUELLY: Nous parlons là d'organisation interne. Les missions et objectifs sont inchangés.

M. Philippe RAMON: Pour répondre à votre question, nous comptons actuellement 8 contractuels en contrat à durée déterminée.

VOTE

Collège des représentants du personnel

Pour: CFTC (3) FO (4) FSU (2) UNSA (1)

Abstention: CGT (5)

Collège des représentant de la Collectivité

Pour: Membres du Conseil départemental (2) et fonctionnaires (7), soit 9

DIRECTION GENERALE ADJOINTE DE L'ADMINISTRATION GENERALE

DIRECTION DES SERVICES GENERAUX

Modification de l'organigramme

Mme Sophie MASSELIN: La modification d'organigramme intervient sur 2 axes. D'abord le rattachement du SAGS (Service Administration Générale de la Sûreté), qui est un service support pour le Service technique sûreté et sécurité, à la Direction adjointe technique, à laquelle est déjà rattachée ce STSS. Nous proposons ensuite la création de la fonction d'adjoint au Chef de service impression par redéploiement interne d'un agent du service. Ce service voit ses missions se développer, et il apparaît indispensable que la Chef de service puisse avoir un relais en son absence. Cette modification s'effectue à effectif constant.

Mme Valérie MARQUE (CGT): Cette direction compte au moins un changement par an ces dernières années. Nous sommes gênés parce que l'ensemble des effectifs par catégorie (A,B,C) n'apparaît pas dans ce rapport. Il manque une vision globale de la Direction ainsi que le nombre d'agents impactés par l'évolution présentée. Les changements sont si fréquents qu'on se demande comment faire pour se projeter. On aimerait donc avoir quelques explications.

Mme Monique AGIER : Dans cette collectivité, nous pouvons reconnaître que nous sommes très scrupuleux sur le rôle des instances paritaires, si bien que même des changements mineurs comme celui-là donnent lieu à une présentation en CTP. Si nous étions dans des changements permanents à l'échelle d'une direction, nous devrions présenter d'autres éléments d'information pour assurer la plus complète transparence vis-à-vis des organisations syndicales. Ce n'est pas le cas ici. Ce ne sont que des ajustements, qui d'ailleurs soulève habituellement peu de débats.

VOTE

Collège des représentants du personnel

Pour: CFTC (3) FO (4) FSU (2) UNSA (1)

Contre: CGT (5)

Collège des représentant de la Collectivité

Pour: Membres du Conseil départemental (2) et fonctionnaires (7), soit 9

Modernisation de la sécurisation de l'Hôtel du Département

Mme Sophie MASSELIN: La première étape de cette modernisation consiste en l'installation, au niveau de l'entrée principale, à l'horizon de septembre 2017, de portillons de contrôle d'accès pour les personnels de l'HD-13, l'objectif étant, à moyen terme, de dissocier le flux des visiteurs de celui des personnels. La deuxième partie du projet, qui sera soumise pour examen en CHSCT, va beaucoup plus loin dans les dispositifs de contrôle d'accès par badges. Il s'agira d'installer des portillons sur toutes les entrées de l'HD-13, de déplacer l'accueil central et de revoir la vidéosurveillance.

Mme Monique AGIER: J'ajoute, Mme la Présidente, que nous sommes convenus, après discussion en pré-CTP, de distinguer les 2 parties de ce dossier, en considérant que seule la première partie, c'est-à-dire le programme de travaux pour 2017, était suffisamment précise et détaillée pour faire l'objet d'un vote en CTP. Cette partie sera également examinée en CHSCT, une fois que nous disposerons de l'avis de la Commission de sécurité. Il a par ailleurs été décidé que la deuxième partie du dossier, qui s'échelonne à plus long terme sera, elle, d'abord examinée en CHSCT avant d'être présentée de nouveau en CTP. Elle est donc présentée aujourd'hui à titre d'information.

M. Nicolas VALLI (FO): Compte tenu des problèmes auxquels notre société est confrontée aujourd'hui, la sécurité du bâtiment et celle des agents doit nécessairement être abordée. Pour autant, l'accès par badge et le passage par les portillons, même si nous sommes d'accord sur le principe, ne doivent pas être un moyen de contrôler les agents. Ces portillons doivent uniquement servir à entrer et sortir du bâtiment, et ne pas être des badgeuses-bis. En outre, l'accès devrait être permis à tous les agents, y compris ceux des sites déconcentrés, comme les agents des collèges, d'Arenc ou des MDS. Ils ne devraient plus faire l'objet de contrôles prolongés, car cela surcharge le travail des agents de sécurité et fait perdre du temps aux agents qui, parfois, doivent entrer et sortir rapidement.

Mme Véronique MIQUELLY: Il convient de distinguer deux catégories d'agents : ceux qui sont amenés à se déplacer d'une structure à une autre et ceux, comme les agents des collèges, qui ne sont jamais amenés à se déplacer.

Mme Monique AGIER: Nous sommes en tout cas très dépendants d'éléments techniques qui sont toujours en cours d'étude. A l'heure actuelle, nous ne savons pas encore quel type de badge pourra être utilisé. La population concernée au final dépendra aussi des choix techniques qui seront faits. Je propose que nous rediscutions de ces questions, notamment de double-lecture ou pas, en délégation CHSCT. Nous prenons bonne note des questions et remarques auxquelles seront

apportés des éléments de réponses et des éclaircissements au fur et à mesure de la mise au point du projet.

M. Nicolas VALLI (FO): Concernant le contrôle des agents, qu'en est-il ?

Mme Monique AGIER: Ce n'est absolument pas prévu dans cette phase provisoire, qui est indépendante de tous les autres systèmes du département.

M. Nicolas VALLI (FO): Nous restons donc sur le même principe qu'à Arenc où le badge donne uniquement l'accès à l'intérieur du bâtiment et ne peut servir en aucun cas au contrôle horaire des agents.

Mme Monique AGIER: Nous parlons ici de temps de travail, peut-être ma réponse sera-t-elle différente lorsque nous évoquerons des éléments d'enquête de sécurité ou autres. Les systèmes sont totalement déconnectés.

M. Bruno BIDET (FSU): Nous remercions Mme AGIER des précisions qu'elle vient d'apporter. Nous allons séparer ce qui est fait à présent de ce qui est prévu pour 2019. Pour la FSU, toutes ces mesures et modifications liées à la sécurisation de l'HD-13 ne se justifient pas vraiment. Cette structure comporte un niveau de sécurisation déjà élevé, avec une augmentation du nombre d'agents de l'entreprise de sécurité. Les agents ne peuvent plus également accéder au 9ème étage, ni au 8ème. Certains espaces nous sont interdits et sont placés sous vidéo-surveillance. Nous nous positionnerons sur ce qui est fait actuellement, mais pour ce qui est prévu en 2019, nous attendrons. Il y a tout de même un décalage entre ce qui est prévu et le discours continu sur la nécessité de réaliser des économies. La collectivité est prête à déboursier beaucoup d'argent pour sécuriser encore l'Hôtel du Département où à notre connaissance, il ne s'est pas produit d'évènement qui aurait pu remettre en cause la sécurité des agents. Par ailleurs, visiteurs et agents n'arrivent pas en même temps. De manière générale, cette évolution de la sécurisation de l'HD-13 n'est pas nécessaire. Elle va générer des coûts avec une remise en cause du poste de commandement et l'installation d'un nouveau système de vidéosurveillance numérique. Il faudra d'ailleurs que le CHSCT soit dûment informé de tous les lieux où seront placées des caméras.

M. Alain ZAMMIT (CGT): Mme AGIER a en effet apporté d'importantes précisions, à tel point nous allons peut-être modifier notre vote. Si vous nous garanzissez que ces portillons ne feront pas double usage de pointage et de passage pour les membres du personnel, nous voterons d'une certaine manière. Mais il faut nous le garantir. Car il faut reconnaître que, dans cette collectivité, la vie du salarié commence à se réduire : on est de plus en plus contrôlés, on ne peut plus aller d'un côté ou de l'autre... Le 9ème étage, c'est Alcatraz!

Mme Danielle MILON: Monsieur, je voudrais juste vous dire que les élus, non plus, ne peuvent pas accéder au 9ème. En arrivant, on ne voulait pas me laisser monter car je n'avais pas de badge. Vous savez, en tant que maire, je préférerais ne plus mettre autant de sécurité dans la commune. Mais les risques existent malheureusement, et nous sommes aujourd'hui en danger. Or notre ennemi, nous ne

le connaissons pas trop, voire pas du tout. Ne cherchons pas le loup caché, regardons plutôt la réalité en face.

M. Patrick CAPONE (CFTC): Il conviendrait d'abord que les agents puissent venir travailler à l'HD-13 tranquillement. En effet, en cas d'événements ou manifestations, le personnel a les plus grandes difficultés à accéder à son lieu de travail. Par exemple, l'administration que nous avons pourtant sollicitée, n'avait pas informé le personnel de la tenue récente du Salon des maires. Les parkings ont rapidement été fermés et certains agents ont eu des amendes élevées à payer. Donc, avant de discuter de la sécurisation du bâtiment, il serait bon que le personnel puisse venir travailler tranquillement en toutes circonstances.

Mme Nathalie JAMME (CFCT): Nous demandons que dans le cahier des charges soit pris en compte l'importance de la possibilité d'un système d'accès identique notamment sur les sites d'Arenc et sur l'HD13. Par ailleurs, nous ne voterons pas sur ce dossier dans la mesure où, selon nous, même la période transitoire aurait dû être présentée en CHSCT.

M. Patrick CAMPAGNOLO (UNSA): Nous voterons en faveur de ce dossier. Ce qui est proposé concerne à la fois la sécurité des agents mais aussi celle de nos familles. J'ai l'habitude de me rendre dans d'autres collectivités, et je peux vous dire que nous sommes en-deçà de ce qui se fait ailleurs en termes de sécurité. Il faut arrêter de faire des suppositions sur des règlements qui concerneraient 3% des dysfonctionnements. Nous parlons aujourd'hui de sécurité, nous sommes à Marseille, en état d'urgence et la sécurité des agents et de leurs enfants qui pénètrent dans cette enceinte doit être assurée.

Mme Véronique MIQUELLY: Le département dispose également d'une crèche. La sécurité, dans le contexte actuel, ne doit pas être prise à la légère. Elle doit rester l'affaire de tous. Nous souhaiterions tous venir en toute tranquillité, sans crainte d'être agressés. Mais les administrations publiques sont une cible. Sans imposer une politique du tout-sécuritaire, la question de sécurité au sein de notre structure doit être traitée avec sérieux.

Mme Monique AGIER: Le département dépense en effet beaucoup d'argent pour assurer la sécurité des agents et ce projet se situe précisément dans ce cadre. La sécurisation depuis le déclenchement de l'état d'urgence passe par un renfort en personnel extérieur de sécurité. La première phase présente un intérêt à la fois en termes d'efficacité et de maîtrise des coûts. Je rappelle que les travaux de 2017 n'ont aucun lien avec le badgage. Nous tiendrons évidemment compte, pour la suite du projet, des commentaires des partenaires sociaux. Comprenez bien que sur le deuxième projet, qui n'existe pas encore, je ne peux par définition en dire davantage. Nous sommes dans une phase d'étude pour laquelle nous pouvons nous engager à vous associer au fur et à mesure de sa réalisation, à travers en particulier le CHSCT. La présentation de la seconde phase aura lieu à un prochain CHSCT, car nous attendons toujours le retour de la Commission de sécurité, qui est un préalable. S'agissant de la gestion des parkings, nous souhaiterions tous avoir une meilleure anticipation des manifestations et de leurs conséquences. Nous avons une marge de progression sur ce point, mais sachez que nous y travaillons, conscients des

difficultés que ces événements peuvent créer pour les agents, les équipes et les encadrants. La transversalité entre directions n'est pas facile.

Mme Nathalie JAMME (CFTC): Il serait utile de prendre modèle sur la signalétique mise en place lorsqu'il y a des manifestations au Dôme : un petit panneau est placé dans l'ascenseur.

Mme Véronique MIQUELLY: C'est entendu, nous nous engageons à faire mieux pour éviter ces désagréments à l'avenir.

M. Alain ZAMMIT (CGT): Nous confirmez-vous que nous votons uniquement sur la première partie ?

Mme Monique AGIER: C'est bien cela, le reste vous ayant été présenté à titre d'information sur le projet à long terme. Comme cela, nous ne perdons pas de vue la perspective générale.

VOTE

Collège des représentants du personnel

Abstention: CGT (5) FSU (2)

Pour : FO (4) UNSA (1)

Le syndicat CFTC ne participe pas au vote

Collège des représentant de la Collectivité

Pour : Membres du conseil départemental (2) et fonctionnaires (7), soit 9

DIRECTION GENERALE DES SERVICES

Modification de la composition du Comité de déontologie

Mme Véronique MIQUELLY: La création de ce comité a été présentée lors du CTP du 17 novembre 2014.

Mme Monique AGIER: Ce rapport est dicté uniquement par la nécessité d'adapter la composition du Comité à la nouvelle organisation du département, suite aux réorganisations récentes des directions générales adjointes. Le Comité de déontologie rassemble donc Direction générale des services, DGA administration générale, DGA équipement du territoire, DGA cadre de vie. Chacun de ces DGA pourra être remplacé par les deux autres DGA, le Directeur juridique ou son adjoint, le DRH ou son adjoint et l'Inspecteur général des services.

M. Patrick CAMPAGNOLO (UNSA): Je vais de nouveau répéter ce que j'avais déclaré en pré-CTP, à savoir que le 7 décembre, en séance du Conseil commun, a été indiqué que 2 nouveaux décrets seront applicables au 1^{er} janvier 2017. Le Comité de déontologie devra assurer l'application de ces décrets relatifs aux déclarations d'intérêt, de patrimoine. C'est complètement indexé, contrairement à ce qu'on a pu entendre en pré-CTP.

M. Bruno BIDET (FSU): En réalité, le vrai changement dans la composition du Comité est l'arrivée d'un inspecteur général des services, comme l'a précisé Mme AGIER. Ce point n'est pas stipulé dans le document. Pour nous, l'important est de savoir qui va occuper ce poste. Ensuite, notre questionnement se rapporte bien entendu à la loi du 21 avril 2016. Il est prévu la nomination ou le recrutement d'un déontologue référent : comment la collectivité va-t-elle se permettre de désigner un référent ?

Mme Monique AGIER: Il existe actuellement une forte actualité réglementaire sur tous ces sujets, et le département des Bouches-du-Rhône a déjà pris un certain nombre d'initiatives, comme celle de créer ce Comité indépendant. Son évolution réglementaire s'effectuera au fur et à mesure de la production des décrets. Et vous le savez, entre les lois et les décrets, il s'écoule un laps de temps long qui rend difficile toute anticipation sur le contenu de ces décrets et, par conséquent, sur l'organisation à mettre en place. Aussi ce dossier est-il une mise à jour de l'organisation actuelle. Par ailleurs, l'inspection générale est une fonction qui existe dans l'organigramme depuis de nombreuses années. Suivant les époques, les missions et les postes ont pu varier. En fonction des modifications qui seront retenues pour l'organisation du département, le CTP sera amené, le cas échéant, à revoir un certain nombre de choses. Pour l'heure, nous sommes sur une stricte adaptation à l'organisation en l'état du département et telle que discutée en CTP.

M. Alain ZAMMIT (CGT): Nous ne comprenons pas pourquoi ce poste d'inspecteur général a été créé. En 2007, nous avons demandé des explications. On espère simplement qu'il n'a pas été créé pour mettre des agents au placard, qu'il ne s'agit pas d'une chasse aux sorcières.

Mme Claudine AMOROS (FSU): Notre commentaire va un peu dans le même sens. Nous n'avons pas compris la réponse de Mme AGIER. Ce poste est créé dans la composition mais, en fait, il n'existe pas ?

Mme Monique AGIER: J'ai précisé dans mon propos que l'organisation inspection générale des services est une organisation qui existe depuis 2007, et cela même si, effectivement, le poste n'a pas été en permanence pourvu. Les missions et fonctions ont varié au cours du temps. Le choix de l'intégrer dans le Comité de déontologie est indépendant de toute modification d'organisation au sein du département. Tel était, tout simplement, mon propos.

M. Philippe RAMON: Ce n'est pas à cette instance que je vais apprendre qu'il y a des postes qui sont prévus et présentés en CTP avant d'être pourvus. Heureusement que nous comptons des postes qui ne sont pas occupés, ce qui nous laisse une marge de manœuvre... Aujourd'hui, dans l'organigramme tel qu'il a été conçu et validé en CTP, il existe un poste d'inspecteur général des services, et il paraît difficilement concevable que le Comité de déontologie ne prévoit pas de participation de ce dernier si un jour ce poste est occupé par quelqu'un.

M. Patrick CAPONE (CFTC): Nous voterons comme nous l'avons fait en 2014, c'est-à-dire en faveur de ce dossier. Mme AGIER, serait-il possible qu'un représentant du personnel soit présent dans ce Comité de déontologie ?

Mme Monique AGIER: Il s'agit d'un comité administratif, et non d'une instance paritaire, qui a pour vocation d'examiner les situations individuelles et confidentielles d'un certain nombre d'agents. Bien entendu les éléments, comme les chartes, élaborés par ces comités passent en CTP et font ainsi l'objet d'un échange avec les organisations syndicales.

M. Patrick CAMPAGNOLO (UNSA): Il s'agit bien d'un Comité de déontologie, il faudra veiller à ne pas commettre l'erreur du CD-83, où a été créée une inspection générale des services, qui, en auto-saisine a procédé à la réorganisation de services. Cela avait affaibli considérablement le rôle du CTP.

M. Bruno BIDET (FSU): Si vous envisagez de désigner ou recruter un inspecteur général des services, est-ce que vous pourrez nous en faire part, et nous communiquer le nom du lauréat?

Mme Monique AGIER: Cette information vous sera transmise en temps et en heure.

VOTE

Collège des représentants du personnel

Pour : CFTC (3) FO (4) UNSA (1)

Abstention : CGT (5) FSU (2)

Collège des représentant de la Collectivité

Pour : Membres du conseil départemental (2) et fonctionnaires (7), soit 9

DIRECTION GENERALE DES SERVICES

Transfert de compétences

Mme Véronique MIQUELLY: Pour répondre aux syndicats qui ont demandé en pré-CTP si la situation des agents transférés à la région devait être examinée en CAP préalablement à leur départ, il revient bien à l'administration d'accueil d'examiner les promotions au titre de l'année 2017.

Mme Monique AGIER: Je suis très fière de pouvoir vous présenter ce rapport, qui a fait l'objet d'un travail particulièrement important de l'ensemble des équipes de toutes les directions. Il est également le fruit d'un travail important avec les organisations syndicales. Ce rapport, qui a été élaboré dans un temps record et dans des conditions difficiles, donne je crois entière satisfaction aux agents concernés.

Pour rappel, les transferts de compétences se font auprès de 2 collectivités, la région et la métropole. Le transfert à la région concerne 2 fonctions, la planification des déchets et la part de transports interurbains en dehors du territoire de la métropole. Le travail mené avec la région a été validé en CLECRT (Commission locale chargée de l'Evaluation des Charges et Ressources Transférées) au mois de novembre et a permis de convenir du transfert, au 1er janvier 2017, d'un agent s'agissant de la planification des déchets qui relevait de la Direction de l'environnement. Pour ce qui est des transports, compétence partiellement transférée à la région, le calcul réalisé en ETP a conduit à proposer de transférer à la région l'équivalent de 7 ETP. Sept

agents ont accepté ce transfert, qui prendra effet le 1er janvier 2018. La liste des agents concernés par le transfert figure en annexe du rapport.

En ce qui concerne la métropole, nous sommes dans un cadre réglementaire différent. Les transferts à la métropole se situent en effet sur 3 bases réglementaires: une convention obligatoire qui concerne les routes départementales; une compétence prise automatiquement, du fait même de sa création, par la métropole et qui concerne les transports scolaires et interurbains à l'intérieur de son territoire, et, enfin, 3 compétences facultatives décidées d'un commun accord entre le département et la métropole parmi les 7 compétences citées dans la loi. Nous avons présenté en juin dernier les principes retenus entre département et métropole qui avaient conduit à choisir le transfert à la métropole de la compétence du Fonds d'aide aux jeunes, des aides financières du FSL et du Centre sportif départemental de Fontainieu. Ce choix correspond aussi au discours fortement exprimé par l'exécutif départemental de conserver un Conseil départemental ayant toutes ces compétences et de réaliser un transfert vers la métropole a minima, dans le cadre de cette phase de création métropolitaine. Les transferts ont été préparés par les équipes techniques dans cette optique. Cet excellent accord, tant politique que technique, entre les 2 institutions a ainsi conduit, par exemple, à retenir un transfert minimal de voirie départementale contrairement à ce qui a été décidé dans d'autres métropoles. Quelques dizaines de kilomètres de voirie très urbaines seront concernés à compter du 1er janvier 2017. Sont renvoyés au 1er janvier 2018 quelques dizaines de kilomètres. Ces orientations ont été explicitement validées par les 2 institutions.

Le fait que les élections professionnelles se tiennent aujourd'hui même, ne permettait pas à la métropole de présenter, en CTP, avant le 31 décembre comme le prévoit la loi, l'ensemble des dossiers que nous présentons aujourd'hui dans cette instance. La conséquence est qu'il n'était pas possible d'envisager le transfert effectif des agents départementaux à la métropole au 1er janvier comme le prévoit la loi. Nous avons donc dû, ces dernières semaines, mettre au point une situation transitoire pour 2017, qui est intégrée dans la présentation de ce jour. Tous ces éléments feront bien entendu l'objet de délibérations en Commission permanente en décembre, pour permettre une prise d'effet au 1er janvier. Les mesures transitoires conduisent le département à continuer d'assurer, en 2017, une partie des compétences qu'il transfère à la métropole. Nous continuerons ainsi de gérer Fontainieu et les transports pendant 6 mois pour le compte de la métropole. Le transfert des agents cités dans ce CTP ne sera effectif qu'au 1er juillet 2017. Il faut que la métropole ait le temps d'organiser un CTP pour eux et de statuer sur leur intégration. Pendant cette période, ils sont gérés par l'autorité hiérarchique du département.

Le département continuera de gérer les agents du FAJ et du FSL pendant une année entière pour le compte de la métropole. La convention de gestion de ces 2 dispositifs va donc porter sur une année pleine. Pour le FAJ, les effectifs présentés sont de 1 A, 1 B et 3 C. Pour le FSL, il s'agit de 4 catégories B auquel se rajoute un 0,35 d'encadrement qui ne fera pas, lui, l'objet d'un transfert physique mais d'une simple dotation. Pour Fontainieu, il s'agit de 15 agents, 1 A, 2 B et 12 C. Et en ce qui concerne les transports, nous sommes sur 30 ETP (7 A, 12 B et 11 C). Je précise également qu'en ce qui concerne les transports, la gestion informatique pour le compte de la métropole va s'étendre sur toute l'année 2017, car les systèmes étaient trop complexes pour pouvoir envisager une date plus rapide.

Un dernier mot en ce qui concerne la voirie. Les calculs de transfert présentés dans le rapport n'ont fait l'objet à ce stade d'aucune identification de personnels à

transférer. Ce qui est présenté correspond à une quantification proportionnelle des effectifs de la Direction des routes par rapport au kilométrage de voirie transféré. Aucun transfert d'agents ou de dotation correspondant à ces effectifs n'est prévu pour 2017. La réflexion démarrera l'an prochain entre le département et la métropole. Il convient de conserver une Direction des routes intacte le plus longtemps possible. D'autre part, il est judicieux que la création de cette compétence routière de la métropole s'effectue à l'occasion du transfert de cette compétence des communes à la métropole qui n'aura lieu qu'ultérieurement.

M. Bruno BIDET (FSU): Nous déplorons que la collectivité n'ait pas suffisamment communiqué d'informations sur ces projets qui concernent l'application de la loi NOTRe et de la loi MAPTAM. Nous déplorons également d'apprendre, en lisant Accents, par l'intermédiaire d'une interview du maire de Marseille, qu'à terme le Conseil départemental et la Métropole fusionneront. Il manque également dans ce dossier la ligne donnée au personnel quant à l'application de la loi. Nous découvrons ainsi au fur et à mesure un avancement qui est difficile et générateur de stress parmi les agents, voire de risques psychosociaux. Ce dossier s'intitule "Transferts de compétences" alors même qu'il y a déjà un transfert de personnels. Si bien que ce dont nous débattons ne porte pas uniquement sur des transferts de compétences de services ou de directions. Il s'agit de savoir comment le personnel de la collectivité va continuer de fonctionner dans cet EPCI qu'est la métropole Aix-Marseille.

Mme Aurélie FRUIT (FSU): Je travaille sur le domaine de Fontainieu. Nous aurions aimé pouvoir consulter les conventions de gestion provisoire dont il est fait état dans ce rapport et qui concernent le fonctionnement des services transférés. En outre, je vous précise, contrairement à ce qui est indiqué dans le rapport que les entretiens individuels n'ont pas tous été réalisés, ils sont en cours y compris pour ceux de Fontainieu.

M. Patrick CAMPAGNOLO (UNSA): En pré-CTP j'ai évoqué la saisine des instances paritaires lors des transferts. Je vous précise aujourd'hui qu'il revient à l'administration de choisir de saisir l'ensemble de ses instances paritaires, CT, CAP, CHSCT.

M. Claude DE MARTINO (FO): A-t-on une vision après 2018 sur la voirie transférée? On parle d'un peu plus d'une centaine de kilomètres à l'horizon 2018, ce qui correspond à peu près à 22 équivalents temps plein. Mais après, que devient-on?

Mme Monique AGIER: Vous le savez peut-être mais le Parlement discute encore des modifications de cette loi, ce qui pourrait entraîner des retards de transferts de compétences des communes à la métropole Aix-Marseille. Si bien, qu'aujourd'hui, même pour 2018, je suis dans l'incertitude... Nous avons fait le choix de traiter les situations en fonction des lois existantes. Il est très difficile d'avoir une vision de ce qui se passera ensuite.

Sur ce dossier de transferts de compétences et de maintien de l'intégrité du département, la Présidente, dans toutes ses interventions, vis-à-vis du personnel ou en direction de l'extérieur, a toujours donné une ligne parfaitement claire: elle est avec sa majorité très attachée à l'existence du département, à l'existence de ses politiques et à l'importance de ses agents. Le transfert que nous présentons aujourd'hui permet de conserver l'intégralité des politiques départementales : cela est

bien dû à la volonté sans faille de l'exécutif départemental. Voilà bien un dossier où la présence politique a été complète, totale et entière, M. BIDEZ.

Mme Véronique MIQUELLE: Il est en effet dommage que vos interventions ne saluent pas le travail effectué. La volonté politique de Mme VASSAL a été rappelée publiquement à maintes reprises, les agents et les services se sont fortement impliqués, tous ont eu le souci constant que les choses se passent au mieux et dans les meilleures conditions. Il aurait peut-être fallu les féliciter. Tout était à construire autour de cette métropole, ne l'oublions pas. Ceci dit, je peux aussi comprendre l'inquiétude des agents du Conseil départemental, néanmoins nous leur avons communiqué l'ensemble des informations au fur et à mesure que nous en disposions dans la plus grande transparence. Au nom donc de l'exécutif et de la Présidente, merci à toutes celles et tous ceux qui ont travaillé, dans des délais très brefs, pour que ces transferts s'effectuent au mieux. Conformément au souhait de Mme VASSAL, ce transfert, s'effectue à minima et participe à défendre les agents du Conseil départemental. Je tiens à souligner que la Présidente défend réellement les intérêts des agents.

Mme Danielle MILON: Je vais dans votre sens, Mme MIQUELLE. Et je comprends aussi l'inquiétude des agents, parce que nous autres élus sommes également inquiets. Les lois se succèdent, elles ne sont jamais achevées et souvent mal faites, à tel point que nous devons nous battre pour faire passer au législateur des amendements auxquels il n'avait même pas pensé. C'est aberrant ! Et je juge la loi, pas la gauche ni la droite. Si la loi n'obligeait pas la Présidente à abandonner des compétences elle n'aurait rien lâché.

Mme Monique AGIER: Je vais répondre à Mme FRUIT sur les conventions. Si vous le souhaitez, les conventions de gestion vous seront effectivement diffusées. Et nous précisons dans les comptes rendus que les entretiens des agents sont toujours en cours. Nous étions un peu optimistes au moment de la rédaction du rapport.

Mme Nathalie JAMME: Nous nous abstiendrons sur ce dossier, tout en étant conscients du fait que les fonctionnaires ont fait de leur mieux. Sur le fond, nous sommes opposés au projet de la métropole. En outre, il aurait été pertinent de présenter plus tôt au personnel l'option relative à la convention de mise à disposition, évitant d'autant leur inquiétude.

M. François CANU (CGT): La seule question du transfert de compétences aurait mérité de lui consacrer une séance CTP. Nous avons toujours été contre le projet de métropole parce que la loi a été conçue sur fond d'économies. Droite ou gauche, vous avez eu raison, Mme MILON, de dire que ça ne changeait rien, puisque à l'époque Nicolas SARKOZY avait appelé la loi « réforme territoriale ». C'est à cette époque d'ailleurs que la métropole de Nice avait été créée. La réforme a simplement été saucissonnée en trois lois. Ce qui leur est commun, ce sont les économies prévues de 11 milliards d'euros de dotations aux collectivités, y compris la nôtre. Les orientations et choix budgétaires restent bien entendu à discuter. Rationalisation, compétitivité, économies tels sont les principes de la loi. On peut comprendre où voulaient véritablement en venir les gouvernements successifs, à savoir réduire la fonction publique, et notamment la fonction publique territoriale. M SARKOZY a supprimé 300 000 postes de fonctionnaires sous son mandat. La loi MAPTAM

supprime 2 fonctionnaires sur 3. L'ensemble des mesures vont dans le sens d'une réduction de service public et ce, depuis la réforme de la décentralisation (en 2004) métropolisation, etc. Je me permets de revenir sur ces éléments de contexte afin d'expliquer notre vote qui sera négatif. Cette loi a été élaborée rapidement, menaçant ainsi le département et nous sommes aujourd'hui incapables de dire s'il existera encore en 2020. En outre, je fais partie d'une catégorie de personnels qui a été transférée, sans qu'on ait demandé mon avis, il a suffi d'une lettre. Par ailleurs, rien ne garantit, en dépit du travail réalisé en amont, que la fonction qu'exerçait tel agent transféré sera la même à l'avenir. La NBI, l'indemnité de résidence, etc. peuvent être remises en cause. Cette loi, on le voit, est mauvaise pour le service public et le citoyen. D'ailleurs, les citoyens, alors qu'il s'agit d'une réorganisation majeure de leur territoire, n'ont pas été consultés. Vous rendez vous compte que la nouvelle grande région Aquitaine, qui fusionne 3 régions, est aussi importante que l'Autriche ! Nous vivons là la fin du service public et à terme la privatisation. Nous n'avons bien sûr rien contre les personnels et les services, mais nous voterons contre ces transferts de compétences car nous sommes opposés à la loi.

M. Nicolas VALLI (FO): Ce dossier est complexe, avec un contexte marqué à la métropole par des élections professionnelles qui ont lieu en ce moment même. Il fallait aboutir à des accords entre institutions avant de voir ce qui pouvait convenir aux agents et tenir compte de leur choix. S'agissant des transferts de compétences, le taux de satisfaction parmi les agents est assez élevé. Cela ne nous empêche pas de penser, comme l'a dit Mme JAMME, qu'il aurait mieux valu mettre en place un système de mise à disposition, de laisser le temps à la métropole d'organiser ses instances paritaires pour, ensuite, passer à l'étape du transfert. Ceci étant, FO a fait partie des 3 syndicats avec la CGT et Solidaires a n'avoir pas signé la fameuse loi. Il reste qu'aujourd'hui le choix des agents est, pour une large part, respecté. Nous aurions aimé prendre connaissance des conventions pour voir ce qu'il en est véritablement, ce qui a été acté entre la région et la métropole afin de pouvoir rassurer pleinement le personnel. Rappelons que tout au long des négociations, les agents étaient relativement inquiets car les dispositions ont pu évoluer en fonction d'éléments nouveaux. Les questions se posaient sur les régimes indemnitaires, l'action sociale, le maintien des acquis, l'ARTT, le droit d'option, etc. Les réponses variaient énormément. Le résultat est ce qu'il est et nous ferons en sorte de sauvegarder nos collectivités. Mme VASSAL va dans ce sens et nous ne pouvons que nous en féliciter.

J'aurais une question sur les routes. Le transfert va impacter directement les centres de Marseille, notamment celui d'Allauch. On entend parler de réorganisations, de rapprochements de centres pour permettre à des agents de continuer à travailler dans de bonnes conditions. J'aimerais donc connaître la situation des agents des routes qui restent au département et dont la charge en termes de kilomètres de routes est inférieur sur bon nombre de secteurs. D'autre part, il semblerait que, parmi les agents des transports, tout le monde n'ait pas obtenu satisfaction sur leur choix de poste. Comment ces agents-là vont-ils être traités ? Seront-ils affectés de fait sur un poste, par défaut car ils n'auront pas trouvé un poste *via* la mobilité correspondant à leur choix ? Il faudrait alors qu'ils conservent leurs acquis au-delà de 1 année, et voir ensuite de quelle manière les choses vont se réorganiser au sein de notre collectivité.

M. Philippe RAMON: J'attire l'attention des partenaires sociaux sur le fait que les engagements qui ont été pris de protéger les agents et la collectivité ont été tenus. Nous avons évolué dans un contexte qui, cela a été rappelé, était très compliqué, et si nous avions voulu commencer à travailler plus tôt, Mme JAMME, cela aurait nécessité d'y voir plus clair, or ce n'était pas le cas jusqu'à cet été. La loi est complexe, et à cela s'ajoute le contexte local avec une métropole dont la mise en place a pris du temps ; les instances consultatives n'étaient pas réunies. Nous avons rencontré beaucoup de difficultés et il a fallu trouver des réponses et des solutions pour faire face aux enjeux de la métropole, de la région et du département et des agents. Nous avons associé les partenaires sociaux à chacune de nos réunions, dans un souci de transparence. Nous avons ainsi joué franc jeu et reconnu que nous n'avions pas toutes les informations quand c'était effectivement le cas. Concernant les transports, où les 3 parties étaient concernées, nous avons reçu les vœux de 44 agents. Pour 39 d'entre eux, soit 89%, leurs vœux ont été exaucés : 9 ont demandé à rester au département, 8 ont été satisfaits ; 7 ont demandé à partir à la région, 5 ont été satisfaits; 28 ont souhaité partir à la métropole, 26 ont été satisfaits dès le premier tour. Les 2 agents supplémentaires qui ont été transférés à la métropole l'ont été avec leur accord. Ils ne savent pas encore comment va s'organiser leur service, organisation à laquelle d'ailleurs eux-mêmes vont contribuer. Nous avons véritablement fait au mieux dans l'intérêt du département mais aussi, et surtout, des agents.

Mme Monique AGIER: Je l'ai dit dans mon propos introductif, le débat sur les routes n'a pas encore commencé avec la métropole. Pour l'heure, je ne sais pas quel serait le centre d'exploitation concerné par le transfert. La métropole elle-même attend de connaître l'évolution de la compétence routière vis-à-vis des communes pour prendre position. Les idées circulent mais, aujourd'hui, il n'existe aucun scénario. Pour ce qui est de l'accompagnement des agents qui restent, nous serons amenés à nous en occuper en les affectant sur les postes qui correspondent aux fonctions restant au département, aussi bien à la Direction des grands projets qu'à la Direction des routes ou bien à la Direction PAPH. Ils pourront être en outre affectés sur des postes vacants. Ce travail se fera en fonction des souhaits des agents mais aussi des besoins de la collectivité et suivant les règles normales qui s'appliquent dans la restructuration des services. Nous sommes sur du droit commun et ce sont eux qui ont choisi de rester.

M. Nicolas VALLI (FO): Néanmoins, concernant les routes, le transfert d'un certain nombre de kilomètres au cours de la deuxième année va avoir un impact plus particulièrement au niveau de l'arrondissement de Marseille.

Mme Monique AGIER: Je répète que les discussions n'ont pas démarré sur ce point. Par ailleurs, les réflexions sur l'organisation de la compétence route du département seront menées en parallèle. Il s'agit de 2 sujets distincts.

M. Patrick CAPONE (CFTC): Nous souhaiterions que les partenaires sociaux soient associés aux discussions entre la métropole et le département. S'agissant de la compensation financière, pourriez-vous nous dire qu'elle est la somme quand les agents ne sont pas transférés sur un poste de catégorie A, B et C ?

Mme Monique AGIER: Si vous aviez posé la question en pré-CTP je vous aurais apporté aujourd'hui la réponse avec plaisir, car elle existe dans d'autres rapports et documents. Mais je reconnais ne pas la connaître par cœur... Nous sommes partis du coût moyen calculé par la DRH sur l'ensemble de ses fonctions, en distinguant également les postes techniques et les postes administratifs. Nous avons donc établi une règle de coût moyen. Pour les rédacteurs, nous sommes sur un coût moyen de 38 000 euros pour les techniciens, de 43 000 euros... Je rappelle que l'objectif de la collectivité est de transférer des agents et non pas des postes vacants.

M. Bruno BIDET (FSU): Mme la Présidente, êtes-vous en mesure d'apporter un démenti aux propos tenus par le maire de Marseille dans la revue Accents disant, qu'en 2020, il y aura une fusion entre le CD et la Métropole ?

Mme Véronique MIQUELLY: Je crois que c'est M. MENUCCI qui a fait cette déclaration.

M. Bruno BIDET (FSU): Il s'agit bien d'une interview du maire de Marseille dans la revue Accents.

Mme Lorène THIEBAUT: Le maire de Marseille dit, mot pour mot: « D'ailleurs la métropole et le département *devraient* naturellement fusionner à terme.» Il s'exprime au conditionnel.

Mme Véronique MIQUELLY: Ces propos n'engagent que lui, et c'est peut-être ce qu'il a supposé. Bien des échéances se profilent à l'horizon, qui nous laissent remplis d'interrogations. Toutes ces lois vont-elles arriver à leur terme ? Je n'en suis pas sûre. Il y aura des amendements et les élus pourraient très bien être davantage entendus. En résumé, il est urgent d'attendre.

M. Vincent VOISIN (FO): Mme AGIER, vous n'avez pas répondu sur les conventions, en tout cas sur celles de la voirie.

Mme Monique AGIER: Vous aurez les conventions financières concernant les transferts de compétences, avec leur évaluation au-delà de la dimension personnelle qui est clairement précisée dans ce rapport, par le biais des rapports de la Commission permanente. Cela ne relève pas du CTP.

VOTE

Collège des représentants du personnel

Abstention : CFTC (3) FO (4) FSU (2) UNSA (1)

Contre : CGT (5)

Collège des représentants de la collectivité

Pour : Membres du conseil départemental (2) et fonctionnaires (7), soit 9

DIRECTION GENERALE ADJOINTE DE L'EQUIPEMENT DU TERRITOIRE

Direction des Routes

Rattachement du Service des ports

M. Daniel WIRTH: La proposition est de rattacher le Service des ports, dans son organisation actuelle, à la Direction des routes. La réorganisation se fera en 2017

pour utiliser au maximum les compétences dont nous disposons aux routes, compétences que nous retrouvons déjà aux ports.

Mme. Monique AGIER: Je me permets de préciser que cette évolution prend effet au 1er janvier 2017. Nous n'attendons pas la fin de la période de gestion transitoire.

M. Luc SEIGNOUR (CGT): Dans le rapport, il est question qu'un poste de chargé de mission administratif qui, transféré à la Direction des marchés, soit remplacé par un poste de B. Or dans l'organigramme, ce poste n'apparaît pas.

Mme. Monique AGIER: Le Service des ports est réparti en 3, un poste est transféré à la Direction des marchés et un autre au SAR. Je peux vous préciser que nous serons amenés à travailler avec les agents qui restent à la Direction des transports et des ports pour envisager les fonctions support. Nous ne disposons pas de cette liste précise au moment où nous avons préparé ce rapport. Les 2 postes support qui iront avec le transfert en bloc du Service des ports à la Direction des routes devront être identifiés dans la période à venir. Il y aura un ajustement sur ce point.

M. Bruno BIDEZ (FSU): Le Service des ports a souvent fait l'objet d'aides techniques de la part d'autres directions. Est-ce qu'en raison de ce transfert, les travaux et les interventions destinés en particulier à l'entretien des espaces verts des 9 ports dont la DSG s'occupe, notamment le service PHYDEV, seront assurés par la Direction des routes ?

Mme Monique AGIER: Comme l'a indiqué M. WIRTH, le transfert au 1er janvier se fait à l'identique, chacune des directions du Conseil départemental conserve la même fonction et les mêmes missions. Nous mettrons à profit l'année 2017 pour, le cas échéant, envisager des modifications si elles représentent une optimisation pour le département.

VOTE :

Collège des représentants du personnel

Pour : CFTC (3) FO (4) UNSA (1)

Abstention : CGT (5) FSU (2)

Collège des représentants de la collectivité

Pour : Membres du conseil départemental (2) et fonctionnaires (7), soit 9

DIRECTION GENERALE ADJOINTE DE LA SOLIDARITE

Direction des personnes âgées et des personnes handicapées

Nouvelle organisation de la Direction adjointe chargée de la gestion administrative et financière des aides

M. Monique AGIER: Je voudrais apporter une précision : le transfert de la compétence élève handicapé, qui est assurée par la Direction des transports, a pour vocation d'intégrer la Direction PAPH. Toutefois, dans ce cas, les agents étant complètement imbriqués dans l'équipe de la Direction des transports, nous avons fait le choix de reporter le transfert au 1er juillet, date de fin de la convention de la gestion, et non pas au 1er janvier comme initialement prévu. C'est ce qui nous a semblé être le plus efficace afin de pouvoir gérer au mieux ce premier semestre et la

montée en compétences des agents dans le contexte des échanges de personnes effectués.

Sur ce seul point du transfert des agents des transports, la mise en œuvre de ce CTP ne se fera qu'au 1er juillet, le reste se faisant au 1er janvier en ce qui concerne la réorganisation de la Direction PAPH.

M. Bernard DELON: Le projet de réorganisation porte sur la Direction adjointe chargée de la gestion administrative et financière des aides, et plus particulièrement sur le Service instruction et évaluation. Ce service a en charge le suivi de toutes les aides individuelles à domicile ou en hébergement, pour les personnes âgées comme pour les personnes handicapées. L'accroissement très important du volume des dossiers à gérer, la complexité accrue des réglementations et des dispositifs ainsi que la diversification des procédures, qui entraîne une parcellisation des tâches nuisible à la fluidité du traitement des demandes, nous ont conduit, il y a 2 ans, à entamer une réflexion sur les moyens à mettre en place pour clarifier les actions destinées à améliorer la cohérence d'ensemble du service. Il est au final proposé une réorganisation plus adaptée et fonctionnelle répondant à une logique de mission, par type d'aides et par type de publics. Il est ainsi proposé la création de 3 services : un service APA, un service d'aide sociale et un service personne handicapée. S'agissant du service APA, chaque agent traitera désormais une demande dans son ensemble, pour éviter la parcellisation croissante des tâches en unifiant tous les processus d'instruction. Ce service sera aussi plus lisible par les usagers ainsi qu'en interne vis-à-vis de tous les services. Le service aide sociale regroupe toutes les aides qui obéissent à une logique d'aide sociale -- aide à l'hébergement des personnes âgées et toutes les aides sociales relatives au maintien à domicile. Le troisième service regroupe quant à lui le traitement de toutes les aides pour lesquelles il existe une décision de la MDPH, orientation hébergement, allocation compensatrice et bien entendu la prestation de compensation du handicap pour les adultes et les enfants. Comme l'indiquait Mme AGIER, le pôle transport scolaire est rattaché à ce service à la date effective du transfert de la compétence transport à la métropole. Enfin, le secrétariat est mutualisé pour l'ensemble des 3 services et pour le directeur adjoint, il s'agit du secrétariat actuel renforcé d'un agent redéployé de la cellule accueil. La cellule accueil physique disparaît dans cette réorganisation, puisque l'accueil physique APA n'est plus assuré directement à Arenc. C'est le secrétariat qui accueille aujourd'hui lorsque c'est nécessaire, et qui continuera de le faire. La plateforme téléphonique, InfoSolidarité, mise en place depuis 2012, a considérablement réduit les déplacements des usagers, ce qui a justifié aussi la disparition de cet accueil physique APA.

Mme Valérie MARQUE (CGT): Nous avons pris l'attache du personnel puisque nous avons très peu d'éléments concernant cette réorganisation, qui était en cours depuis 2 ans comme vient de le rappeler M. DELON. Et lorsque nous avons rencontré le personnel, nous nous sommes aperçus qu'eux aussi avaient peu d'éléments. Aujourd'hui même, il en manque. Par exemple, on ne sait pas comment la sous-direction est arrivée à déterminer le nombre d'agents correspondant au découpage proposé. On pensait qu'il y aurait une vingtaine d'agents affectés sur l'APA, une quinzaine et puis d'autres sur d'autres prestations ... Aujourd'hui, rien ne nous dit combien de dossiers sont traités. Un accroissement du nombre de demandes est à l'origine de cette organisation, or il n'est pas question semble-t-il d'affecter des postes supplémentaires. Tout se fait à effectif constant... Nous voudrions savoir

comment la répartition des agents a été déterminée sur les trois services ? En outre, nous tenions beaucoup au secrétariat social, avec 51 assistants socio-éducatifs travaillant avec les personnes âgées pour déterminer notamment le taux de dépendance. Ce secrétariat était dédié, il était doté d'un véritable savoir-faire, acquis surtout par des catégories C, que les agents n'ont pas envie d'abandonner.

Pour en avoir discuté avec les agents, nous savons déjà que la part APA, individuelle et établissement, représente une lourde charge. Demain, il va y avoir une dilution des compétences entre tous les collègues... Nous souhaiterions donc que l'équipe sociale puisse continuer d'être dédiée au secrétariat de l'APA.

D'autre part, selon le découpage proposé, les agents, qui étaient sur toutes les prestations, seront demain spécialisés (APA, PCH, et aide sociale). Nous avons appris que les collègues devaient formuler des vœux. Nous trouvons qu'il était un peu cavalier de demander cela avant que le dossier soit présenté en CTP. Quels critères ont été utilisés ? Sur quelles bases ces collègues ont fait leur choix ? Cela n'apparaît pas dans le dossier; or chacun attend de savoir où il va être positionné. On a l'impression d'assister à des mutations avant l'heure.

M. Eric BERTRAND: Je vais vous répondre en espérant lever les incompréhensions majeures. Tout d'abord, il n'y a pas davantage de dossiers, il y en a autant mais ils sont plus complexes et leur traitement nécessite de connaître une réglementation toujours plus ardue. Vous savez que les agents administratifs sont en amont de la chaîne de traitement des dossiers qui concernent des personnes particulièrement vulnérables, comme nos anciens qui sont en perte d'autonomie. Nous avons constaté que nos agents, en fonction des arbitrages qu'ils ont à faire entre une aide sociale, un obligé alimentaire, une famille qui intervient... se spécialisent eux-mêmes par journée. Le jeudi ou le vendredi ils ne vont s'occuper que de l'APA par exemple. Se pose donc un problème de fluidité, avec trop de dossiers tel jour et pas assez un autre jour. La réorganisation vise précisément à rendre le processus de traitement plus fluide, lissé et régulier. Quant au secrétariat, ce qu'on appelle le secrétariat des travailleurs sociaux, nous ne touchons pas aux 2 secrétaires qui s'occupent d'un pool de 10 ou 12 travailleurs sociaux.

M. Bernard DELON: Pour ce qui est de la méthodologie, nous avons constitué un groupe projet avec une personne de chaque métier de ce service : 11 métiers étaient représentés. Chaque membre du groupe a rencontré ses collègues en entretien individuel et collectif afin d'analyser les points forts et les points faibles de l'organisation actuelle et pour dresser un état des lieux et faire des propositions. Au niveau du traitement des demandes, des délais d'instruction ou des réponses, le service fonctionne bien et de manière équilibrée mais il existe encore des manques. De plus, les délais de réponse s'allongent toujours aujourd'hui en raison du volume des dossiers. Nous avons également fait un état des lieux des procédures, qui sont totalement différentes d'une prestation à l'autre et qui se complexifient à cause de l'évolution de la réglementation. Recentrer sur des services spécialisés permet justement de simplifier les procédures pour les agents et qui répondent ainsi mieux aux traitements des demandes. Nous avons également amélioré les circuits d'instruction en misant, là aussi, sur la spécialisation souhaitée par l'ensemble des agents. En effet, eux-aussi, à commencer par les travailleurs sociaux, veulent avoir cette fluidité pour éviter l'arrivée soudaine d'une multiplicité de dossiers.

Mme Michelle JEAN (experte CGT): Je suis travailleur social à l'APA et j'entends ce que vous dites concernant la fluidité des dossiers. Il faut certes désengorger, et nous sommes plutôt favorables au traitement de A à Z par la même personne. Néanmoins, j'insiste sur le rôle du secrétariat social qui ne se résume pas à du traitement de dossiers et à de la saisie. Nous sommes seuls sur le terrain, nous faisons appel à notre secrétariat parce que nous sommes isolés. Si le secrétariat social n'existe plus, comment allons-nous travailler ? Les personnes se présentent encore spontanément à Arenc, cela existe encore car je rappelle que nous travaillons avec un public âgé qui, certes, utilise la plateforme téléphonique mais pas de manière systématique. Ce public n'utilise en outre pas toujours par mail. Le téléphone pose aussi problème en cas de surdité. Les usagers ont donc parfois besoin de se déplacer, comment allons-nous traiter les situations de ces personnes ?

M. Bernard DELON: Vous avez raison, le secrétariat social ne se résume pas au seul traitement des dossiers. Ce secrétariat existe encore dans la future organisation pour l'APA. Au lieu d'avoir 2 personnes, il y en aura 5. Physiquement, il existe 4 bureaux de travailleurs sociaux, et dans chaque bureau on compte 12 à 13 travailleurs sociaux. Pour chaque bureau, il y a une équipe d'instructeurs que l'on appelle secteur dans l'organigramme. Mais ce sont les secrétariats, où il y aura donc 5 personnes au lieu de 2.

Mme Valérie MARQUE (CGT): Mais ils sont repositionnés sur l'instruction des dossiers.

M. Eric BERTRAND: Nous savons très bien que pour optimiser les ressources sur l'ensemble des territoires nos travailleurs sociaux sont 4 jours par semaine chez les usagers et d'astreinte ou de permanence à Arenc une journée pour rapporter les dossiers ou prendre en compte ceux qui ont été préparés par les secrétariats. Tout le système fonctionne depuis des années grâce à cette organisation. Il est bien sûr hors de question de supprimer ce système. Les choses sont présentées différemment mais les métiers restent exactement les mêmes.

Mme Claudine AMOROS (FSU): Nous nous posons également des questions au sujet de ce secrétariat mutualisé. Il est bien dit dans le dossier: «Afin d'assurer le secrétariat des trois nouveaux services...» Il y a celui du Directeur adjoint... d'ailleurs dans l'organigramme on voit qu'il y a 1 A et 3 C. Il intègre bien le secrétariat dans sa globalité. Nous voulions d'autre part avoir l'assurance que la collègue qui est actuellement affectée à la cellule accueil-accompagnement et dont le poste va être redéployé sur le secrétariat mutualisé, pourra continuer à faire de l'accueil physique. Enfin, comment va-t-elle être intégrée dans ce secrétariat mutualisé ?

M. Eric BERTRAND: Nous sommes bien d'accord : le secrétariat mutualisé est le secrétariat du Directeur adjoint, M. DELON ici présent, et celui des 3 futurs chefs de service. C'est uniquement pour cela que nous parlons de mutualisation. J'insiste car j'ai l'impression qu'il existe une incompréhension. Pour répondre à votre question, la secrétaire sera redéployée sur le secrétariat mutualisé du Directeur adjoint et des 3 chefs de service. Nous constituons un pool de secrétariats. Le secrétariat social n'est pas impacté.

Mme Valérie MARQUE (CGT): Je me demande si on lit la même chose. Nous parlons du secrétariat social pas de celui du directeur et chef de service. Il s'agit de confier d'autres missions (l'instruction des dossiers) à des agents qui étaient jusqu'alors sur des missions de secrétariat, à moins que ce soit une tâche supplémentaire. Cette évolution n'est pas adaptée. Il faut bien verbaliser ce qui est écrit ! Nos collègues qui vont désormais assurer des missions d'instruction se demandent ce qui va rester de la part réservée au social. Nous pensons qu'elles ne vont pas y arriver, parce qu'à 20 il est impossible de traiter les dossiers APA. Il est nécessaire de conserver le secrétariat social et renforcer les postes si nécessaire. En outre, comment ont été décidés les dimensionnements des équipes ? Et, j'y reviens, à partir de quels critères avez-vous demandé aux agents de faire leur choix ? Quelle garantie tel agent va-t-il avoir de rester sur la PCH ou sur l'aide sociale... C'est une vraie compétition.

M. Bernard DELON: Concernant les fiches de vœux, encore une fois la réflexion est menée avec les 103 agents du service depuis 2 ans. Cette spécialisation, je l'ai dit, est voulue et attendue. Personne n'est encore choisi pour aller dans tel service ou dans tel autre. Nous avons simplement demandé aux agents où ils préféreraient travailler. Beaucoup se sont déjà positionnés, et ceux qui sont déjà à l'APA vont y rester, ceux qui étaient sur le secteur handicapé y sont restés, etc.

Mme Véronique MIQUELLY: Nous allons passer au vote.

Mme Valérie MARQUE (CGT) : Nous allons voter alors que nous ne nous sommes pas compris ?

Mme Véronique MIQUELLY: Nous vous apportons des réponses, et apparemment vous n'êtes pas d'accord. Vos versions sont différentes.

Mme Valérie MARQUE (CGT) : Vous avez bien lu le dossier, Mme la Présidente ?

Mme Véronique MIQUELLY: Oui, bien sûr.

Mme Valérie MARQUE (CGT) : Avez-vous bien compris ce qu'on vous explique ?

Mme Véronique MIQUELLY: Il y a une incompréhension sur les postes.

VOTE :

Collège des représentants du personnel

Abstention : CFTC (3) FO (4) FSU (2) UNSA (1)

Contre : CGT (5)

Collège des représentants de la collectivité

Pour : Membres du conseil départemental (2) et fonctionnaires (7), soit 9

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Télétravail: expérimentation du dispositif

M. Philippe RAMON: Le télétravail existe déjà au Conseil départemental mais de façon informelle, il convenait par conséquent que nous formalisions la procédure puisque la loi nous y incite. Nous souhaitons débiter par une première phase d'expérimentation avec des personnels RQTH. Trois critères d'éligibilité sont fixés : que les missions puissent être compatibles avec le télétravail, qu'il y ait une validation du matériel informatique par la DSISN et la qualification RQTH. Le nombre de jours travaillés à domicile ne pourra être supérieur à 3 jours par semaine pour maintenir un lien avec le service. La création d'une charte et d'un protocole individuel sont prévus, ainsi qu'une formation de l'encadrement et du télétravailleur. Un référent sera également nommé au sein de la DRH, et des actions de sensibilisation seront menées pour que cette expérimentation soit conduite dans les meilleures conditions. Cette procédure est gagnant-gagnant car le Conseil départemental pourra travailler avec ces agents qui sont souvent méritants mais ont des problèmes physiques. Ce dispositif permettra aussi à des personnes qui ne l'ont pas encore fait de se déclarer RQTH, et ce faisant elles nous aideront à lutter contre les seuils de paiement au FIPHFP, qui sont encore importants aujourd'hui.

M. Patrick CAMPAGNOLO (UNSA): Nous l'avons dit en pré-CTP, 10 personnes sur 1 700 c'est peu. Nous rappelons que le travail à domicile doit être encadré. Nous avons donc l'implication du CHSCT, nous avons aussi la déconnexion au travail, car les agents ne vont pas travailler 24/24... Nous voterons en faveur de ce dossier que nous considérons comme un début. Il faudra être beaucoup plus ambitieux. Ce n'est en outre pas uniquement les personnels RQTH qui sont éligibles ; à terme le dispositif pourra s'adresser aux agents très éloignés de leur lieu de travail. Nous espérons un plan ambitieux pour l'avenir, quand nous aurons avancé d'autres chantiers.

Mme Aurélie FRUIT (FSU): Nous regrettons que préalablement à ce dossier il n'y ait pas eu de bilan de l'expérimentation précédente qui concernait les agents qui étaient informellement en télétravail. Ils auraient beaucoup à nous raconter sur cette expérimentation dont ils sont d'ailleurs très heureux et très satisfaits. Serait-il possible que l'on nous transmette la charte qui est mentionnée dans le rapport ? Nous aimerions y travailler ensemble. D'autre part, quand pourrions-nous faire un bilan de cette nouvelle expérimentation ? J'ajoute enfin que les remontées qui nous parviennent sur ce dossier-là nous alertent sur la dérive qui peut se produire si la confiance n'est pas au rendez-vous. Dans ce dossier, il n'est pas souligné l'importance de la confiance entre l'encadrant et l'agent télétravailleur. Cette relation de confiance sera la clé de la réussite de ce dispositif. Sans relation respectueuse, sans indicateurs très fiables, figurant pourquoi pas dans la charte, relatifs à la quantité et la qualité de travail à remettre, on craint que ce dispositif soit un échec.

M. Nicolas VALLI (FO): La charte a-t-elle été rédigée ou non ?

M. Monique AGIER: Cette partie du rapport est au futur. Nous annonçons le programme de travail pour 2017.

M. Nicolas VALLI (FO): Nous pensons de manière générale que ce dispositif, qui est de permettre à des personnes qui sont en difficulté de travailler de leur domicile, est une bonne chose, bien évidemment. Se posent d'emblée des questions de sécurité, de confidentialité, de compatibilité, d'éligibilité... Trois jours par semaine,

cela permettra aux agents de se familiariser avec un nouveau mode de fonctionnement, et de garder un lien avec les collègues de travail. Un mot sur la possibilité de se déconnecter, puisqu'à partir du moment où on laisse la possibilité aux agents de travailler depuis leur domicile c'est qu'ils ont la capacité de continuer une activité professionnelle, mais dans des conditions très particulières. De fait, c'est pour leur permettre en cours d'année de se déconnecter pour respecter des temps de pause, compte tenu des pathologies de certains agents concernés par ce dispositif. Il faut qu'ils puissent prendre le temps de travailler et ce de manière correcte. Travailler chez soi 7 heures par jour cela peut être, selon les cas, très difficile. Enfin, disposer de la charte nous aurait permis d'avoir une idée plus précise du mode de fonctionnement auquel ces agents vont être soumis.

Mme Nathalie JAMME (CFTC): Le fait de limiter cette expérimentation au personnel RQTH risque de pénaliser des agents confrontés à des difficultés dans leur vie et qui pourraient travailler chez eux pendant une année par exemple, sans être pour autant RQTH. Je pense par exemple à des agents qui reprennent après une longue maladie. Il faudrait laisser la porte ouverte pour que l'on puisse examiner ces dossiers de façon individuelle au lieu de réserver d'emblée le dispositif aux personnes RQTH.

M. Philippe RAMON: Nous proposons d'expérimenter le dispositif pendant 1 an. L'an prochain, nous serons sûrement amenés à vous présenter un bilan, en vue éventuellement, d'en modifier le périmètre. La Directrice générale des services, je crois, ne ferme pas complètement la porte mais avant de généraliser, une phase d'évaluation s'impose. C'est tout l'intérêt de cette expérimentation. La charte sera élaborée en liaison avec les partenaires sociaux et sera présentée en CHSCT. Pour répondre aux autres questions, la confiance et la déconnexion sont liées. Il faut que chacun s'y retrouve, trouve ses marques pour éviter au final qu'on ait à appeler tel agent à toute heure du jour et de la nuit en considérant qu'il est disponible puisqu'il travaille de chez lui. Il faut que les agents puissent s'organiser, ce qui n'est pas forcément très simple... D'où, une fois encore, l'intérêt de cette phase d'expérimentation. Tant du côté des agents, que du côté des encadrants et du côté de la structure, il faut voir comment cela fonctionne et rendre le dispositif le plus efficace possible.

M. François CANU (CGT): Nous serons prudents sur le télétravail. Quant à la charte que nous allons élaborer, elle ne pourra qu'être plus favorable que le décret. Pas moins, en tout cas. Ce décret explique que les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents qui exercent sur leur lieu d'affectation. M. RAMON, vous avez parlé de dispositif gagnant-gagnant : là où les agents concernés risquent de perdre beaucoup, c'est dans l'isolement que crée le télétravail. Ce n'est certes que 2 ou 3 jours par semaine, mais nous ne voulons pas que les postes de RQTH volontaires ne soient plus, dans ce cadre, réaménagés.... Chez ALSTOM, des agents sont revenus du télétravail précisément parce qu'ils se sentaient isolés socialement. D'autre part, très honnêtement, au local syndical nous avons 1 ou 2 appels, pas plus. Mais l'expérimentation peut être intéressante par rapport à ce que nous imposent par exemple les transports. Mais vraiment, le piège de l'isolement existe bel et bien.

M. Bruno BIDET (FSU): Mme la Présidente, quand nous venons ici nous avons déjà un avis sur les dossiers présentés. Or nous venons d'apprendre à l'instant, par l'intermédiaire de M. RAMON, que l'expérimentation durera 1 an. Le bilan social 2015 nous informait déjà que l'expérimentation existait. Nous repartons donc officiellement sur une expérimentation, dont vous nous proposez qu'elle dure 1 an... Pour nous, c'est bien trop long. Vous avez fixé le nombre à 10 personnes : c'est trop peu, quand 186 RQTH pourraient être inscrits. Nous sommes venus avec un avis sur ce dossier, et au fur et à mesure de la discussion nous nous voyons obligés de le revoir.

M. Philippe RAMON: Aujourd'hui, il n'y a pas à proprement parler d'expérimentation, seulement 2 ou 3 personnes sans accompagnement particulier. Sur la durée, si manifestement tout se passe vite de façon optimale nous serons en mesure très rapidement de constater qu'il est temps d'étendre le dispositif. Une demande, qui ne répond pas entièrement aux critères, a déjà été faite à la Directrice générale des services. Je ne trahis aucun secret, cette demande pourra être acceptée et jugée dans le cadre de cette expérimentation. Notre démarche n'est pas fermée. Une partie d'entre vous est favorable, l'autre très défavorable, rassurons-nous donc avec cette phase de test. Si cette expérimentation donne satisfaction, nous pourrions étendre le dispositif avant la fin de l'année prévue.

M. Bruno BIDET (FSU): Confirmez-vous qu'il n'y a jamais eu d'expérimentations auparavant ?

Mme Monique AGIER: Ce qui était appelé expérimentation précédemment étaient des autorisations individuelles dérogatoires aux règles du temps de travail. C'est d'ailleurs pour cela qu'elles sont signalées dans le bilan social. L'administration s'arrogeait le droit, pour répondre à des difficultés ponctuelles d'agents, de les intégrer à un dispositif de télétravail. Le cadre réglementaire a été désormais publié et le Conseil départemental doit appliquer. Il nous appartient de définir les modalités de gestion du télétravail. Deux possibilités s'offraient à nous, soit lancer une réflexion tous azimuts et en reparler dans 3 ans sans rien faire, soit se baser sur les expériences acquises sur les situations individuelles pour mettre en place cette expérimentation plus importante, complète et mieux gérée. C'est ce qui vous est proposé aujourd'hui. Parallèlement, sera menée cette réflexion de manière approfondie sur la charte, le télétravail au CD-13, pour à la fois répondre tout de suite aux demandes des agents et être pleinement dans notre politique RH qui est de faciliter et d'encourager l'emploi de personnes RQTH. Cette politique est la plus facile à développer dans un premier temps compte tenu de l'expérience de la DRH avec ce public. C'est sur cette base que fin 2017 il sera possible d'envisager des règles pour toute la collectivité. Notre démarche est pragmatique et adaptée aux besoins très spécifiques de certains agents.

Mme Véronique MIQUELLY: Nous serons très vigilants par rapport au risque d'isolement, notre objectif étant de travailler dans le sens de l'intégration et de permettre à certains agents de continuer à travailler dans de bonnes conditions.

Collège des représentants du personnel

Pour : CFTC (3) FO (4) UNSA (1)

Abstention : CGT (5) FSU (2)

Collège des représentants de la collectivité

Pour : Membres du conseil départemental (1) et fonctionnaires (7), soit 8

Bilan du dispositif résorption de l'emploi précaire/étude sur les agents éligible au dispositif/programme pluriannuel

M. Philippe RAMON: La loi 2012 a mis en place ce dispositif d'intégration des agents. La loi de 2016 sur la déontologie prévoit une extension de ce système avec une modification des bornes calendaires. Nous vous présentons donc le bilan et le nouveau système. La loi avait fixé comme conditions d'éligibilité d'avoir la qualité d'agent contractuel, d'occuper un poste supérieur permanent supérieur à 50% et de justifier d'une certaine ancienneté au 31 mars 2011 puis au 31 mars 2013 (environ 6 ans). Lors de la première version du programme, 125 agents ont été éligibles à titularisation, et, sur, cette base, nous avons proposé 121 postes. Sur ces 121 postes, 59 personnes seulement se sont portées candidats. Les conditions de reclassement prévues par la loi n'étaient pas intéressantes à court voire moyen terme. Sur les 59 candidatures, 13 n'ont pas été retenues par le jury du Centre de gestion, dont les membres invitaient les agents à se positionner de façon globale sur la collectivité, le sens de la fonction publique, les droits et obligations des fonctionnaires... Certains agents n'avaient pas réfléchi un tant soit peu à ce que signifie le fait de devenir fonctionnaire. Il y a donc eu des échecs mais également des agents qui ne se sont pas présentés devant le jury. Au bout du compte, 46 personnes ont été nommées stagiaires, et, sur ces 46 personnes, 45 ont été finalement titularisées. Par ailleurs, 30 CDD ont été transformés en CDI.

Concernant la partie actualisation, c'est exactement le même système, seules les bornes calendaires ont été modifiées et l'ancienneté est désormais fixée au 31 mars 2013 (31 mars 2011 auparavant). Aujourd'hui, 70 agents de catégories A et B sont éligibles au dispositif, dont 52 étaient déjà éligibles précédemment. Nous avons seulement 18 nouvelles personnes. 8 d'entre elles étaient sur des niveaux de rémunération qui faisaient qu'il était inconcevable qu'elles puissent se porter candidat. Si bien que 10 personnes sur les 18 pouvaient au final intégrer le dispositif ou être intéressées, 1 sur le grade d'ingénieur, 1 sur celui d'attaché de conservation du patrimoine et 8 sur le grade d'attaché. Nous proposons qu'ils soient sélectionnés par intermédiaire d'un jury confié au Centre de gestion pour que le processus soit le plus rigoureux et objectif possible.

Mme Monique AGIER: La forme très complexe des rapports présentés ne relève pas du Conseil départemental mais est prévue par la réglementation.

M. Patrick CAMPAGNOLO (UNSA): Les lois Sauvadet 1 et Sauvadet 2 vous obligent à présenter ce dossier, et je vous félicite pour ce travail. La collectivité a en effet créé des emplois permanents, ce qui n'a pas été le cas de toutes les collectivités. Ceci étant, comme vous l'avez indiqué, certains agents ne sont pas intéressés. Vous savez que le régime indemnitaire est délibéré pour les contractuels de certaines professions, pour l'attractivité. Cela concerne souvent les médico-sociaux... Mais ce n'est pas pour n'importe quel cadre d'emploi ou filière. La difficulté principale réside en l'absence de grille pour les contractuels qui n'est d'ailleurs pas une obligation. Il en résulte des difficultés de niveau de rémunération, puisque lorsque l'agent devient éligible à l'accès à l'emploi titulaire, il souhaite conserver sa

rémunération. Cependant, en démarrant sur le premier grade il peut perdre 10, 20 ou 30% de son salaire. Je crois que le régime indemnitaire devrait être attribué à l'ensemble des filières.

Mme Monique AGIER: Il est évident que dans la pratique du département l'ensemble des contractuels ont un contrat qui prévoit une rémunération indiciaire et un régime indemnitaire. Ce n'est pas du tout limité à certaines filières. Par contre, en effet, les textes, en organisant la résorption de l'emploi précaire sur le premier grade, limite l'intérêt d'une intégration aux agents les plus jeunes. Le département ne peut rien sur cette question... Pour un agent de 50 ou 55 ans contractuel à un niveau de rémunération d'un fonctionnaire du même âge, le fait d'être intégré au premier grade ne peut en aucun cas être compensé par les éléments de régime indemnitaire.

M. Bruno BIDEZ (FSU): Nous soulignons l'efficacité des services de la DRH dans ce premier dispositif Sauvadet. La FSU n'avait pas signé cette loi Fillon car elle ne prenait en compte que la résorption de la précarité des mieux lotis dans la fonction publique, notamment des contractuels qui sont, souvent, des catégories A et, dans une moindre mesure, des catégories B. Ce dispositif évacue donc toute possibilité de stagiairiser et titulariser des catégories A mais aussi des agents concernés par l'obligation d'entrer dans la fonction publique par voie de concours, les assistants socio-éducatifs notamment. Il existe aujourd'hui 30 assistants socio-éducatifs non titulaires contractuels au sein de la collectivité. Ils ne peuvent pas bénéficier d'une intégration *via* le dispositif Sauvadet. Concernant, la résorption de la précarité des assistantes familiales, nous avons demandé un rendez-vous à Mme DEVESA. Au final, oui, la collectivité a fait avancer la résorption de la précarité mais uniquement pour les A. Nous préciserons notre vote car, en fait, il y a 2 dossiers présentés: le bilan et ce qui est proposé pour l'avenir. Comment d'ailleurs pouvez-vous vous positionner sur le nombre d'agents à titulariser par le biais de la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) alors que nous avons en réalité très peu d'information sur cette GPEC ? Vous ne prévoyez en réalité que très peu de stagiairisations et de titularisations pour les 2 années à venir...

M. Patrick CAMPAGNOLO (UNSA): Outre la loi Sauvadet, il y a la simplification des concours pour les personnels sociaux et médico-sociaux. Fin de l'écrit, concours sur titre...C'est une avancée, même si ces dispositions ne s'appliquent pas à tous les métiers. Il reste que cette simplification va contribuer à dé-précariser nombre de métiers médico-sociaux.

M. Nicolas VALLI (FO): Nous nous félicitons de la prolongation du dispositif, qui a été mis en place avec efficacité. Des agents en début de carrière peuvent prétendre au statut de fonctionnaire et faire ensuite carrière au sein de la fonction publique. Par conséquent, nous voterons pour ce dossier.

M. François CANU (CGT): Nous parlons d'un énième plan de dé-précarisation. Mais la réalité est qu'actuellement 1 fonctionnaire sur 5 est précaire, malgré tous les dispositifs mis en place par les gouvernements successifs. Les plans sont imparfaits et réamorcent la pompe, à cause des conditions d'éligibilité qui laissent beaucoup de personnes sur le bord de la route. Nous voudrions attirer l'attention sur les précaires des collèges. La CGT, qui est souvent intervenue sur ce sujet, ne lâchera rien. Ils seraient au nombre de 400 et forment une sorte de vivier dans lequel on pioche pour

les remplacements des personnels absents. Ils sont une centaine à être contractuels de droit public. En plus de cette précarité de droit public, on trouve les fameux contrats uniques d'insertion qui sont au nombre de 300, 350. Les collègues sont particulièrement impactés par la précarité. On compte 1 ou 2, voire 3 précaires par établissement. Ce n'est plus supportable, ni pour le service public ni pour les intéressés. Nous avons remis des pétitions demandant la titularisation de tous les précaires des collèges, je vais vous en donner une copie Mme MIQUELLY. Vous travaillez dans un collège, vous savez de quoi on parle. Pour rappel, cette situation est un héritage de la loi de décentralisation de 2006. Les premiers personnels décentralisés et transférés, dans les collèges ou dans les lycées, ont été les précaires. A partir des transferts, la majorité précédente, sur les remplacements de départs à la retraite, sur les postes vacants, recrutait comme elle le voulait. On nous parle de libre administration des collectivités territoriales, nous on appelle cela du clientélisme. En 2013, la coupe a été pleine, et nous avons, avec la FSU, lancé des pétitions communes. A été mis en place un plan informel, non signé... Mais bon, M. BONO était intervenu, Mme GARCIA, qui occupait la place de Mme MIQUELLY, aussi... Nous avons malgré tout réussi à obtenir que les postes vacants soient pourvus par les contractuels les plus anciens. Cela nous avait semblé être le plus juste, et a constitué une avancée. Mais nous sommes encore loin, très loin du compte. Le département a mis en place « l'accélérateur de l'emploi » : il serait bien de commencer à accélérer sur l'emploi de ces personnels, déjà là. Stabiliser des personnels qui travaillent depuis 5, 6, 7 ou 8 ans avec des contrats ni longs ni courts, parfois des contrats de 15 jours, des personnels qui se réinscrivent au pôle emploi, franchement c'est une nécessité. Leur situation n'est plus supportable. Lors de notre rencontre au mois de mai, M MUNOZ semblait découvrir cette situation. La CGT propose la constitution d'équipes, de pools de titulaires remplaçants. Ce serait un bon moyen de stabiliser les personnels en situation précaire. Grâce à nos actions, depuis 2013, c'est une centaine de contractuels qui ont été dé-précarisés. Mme VASSAL, pendant sa campagne électorale, disait qu'il serait mis fin au clientélisme. Or, malheureusement, la nouvelle majorité ne fait pas mieux dans ce domaine que l'ancienne. Entendez-vous bien, nous n'avons rien contre les personnels qui sont recrutés par la voie des élus mais une injustice perdure. Des agents sont dans la détresse complète, il faut le savoir. Nous devons donner l'exemple si l'on veut un service public qui fonctionne.

Mme Véronique MIQUELLY: Je ne peux pas vous laisser dire que nous perpétons le clientélisme. Lorsque je reçois des demandes d'emploi, puisque je suis identifiée comme étant la déléguée aux Ressources Humaines, mon secrétariat les transmet à la Direction compétente sans aucune demande de favoritisme. Le mot d'ordre, bien évidemment, est d'embaucher les personnes qui correspondent aux besoins des services et absolument pas aux besoins électoraux. Il s'agit de ma démarche, et M. RAMON peut le certifier. On ne peut pas vous laisser dire qu'il y a du clientélisme là-dessous.

M. François CANU (CGT): Vous n'êtes pas d'accord, mais nous, nous le dirons toujours parce que c'est la réalité.

Mme Véronique MIQUELLY: Ce n'est pas la démarche de la déléguée aux RH que je suis.

M. François CANU (CGT): Tant mieux, mais dans la réalité il y a des agents qui rentrent par ce biais, et le but n'est pas de les stigmatiser. Nous ne sommes pas là pour diviser, nous le sommes suffisamment dans ce pays. Notre revendication, je le répète, c'est la résorption de toute la précarité,... Je vais vous donner la pétition, Mme MIQUELLY !

Mme Véronique MIQUELLY: Nous vous avons bien entendu, M. CANU... Et j'attends de lire cette pétition.

Mme Valérie MARQUE (CGT): M. RAMON, vous avez dit qu'il y avait 70 agents éligibles... le dispositif sera néanmoins proposé à tous les agents concernés ?

M. Philippe RAMON: C'est déjà annoncé depuis quelques temps. Nous n'avons pas reçu à ce stade une seule demande d'information. Nous allons avoir beaucoup de mal à trouver les 10 personnes susceptibles d'être d'accord...

Mme Valérie MARQUE (CGT): L'information a été envoyée par courrier ? Il faut au moins être sûr d'informer les agents, après ils feront ce qu'ils veulent.

Mme Monique AGIER: Toutes les nouvelles personnes seront informées. Nous n'allons pas relancer ceux qui n'ont pas donné suite au premier dispositif.

Mme Valérie MARQUE (CGT): Sur le tableau, il est noté que certaines personnes étaient éligibles immédiatement, d'autres un peu plus tard. À quel moment seront-ils éligibles alors ?

Mme Coralie VIAL-PEUTIN: Les agents qui sont éligibles ultérieurement sont les personnes qui ont 2 ans d'ancienneté au 31 mars 2013 et qui doivent obtenir 2 ans d'ancienneté supplémentaires avant la date des sélections professionnelles. Ces sélections ayant lieu a priori en 2017, elles ont déjà les 2 ans supplémentaires et deviennent de fait éligibles.

VOTE :

Collège des représentants du personnel

Pour : CFTC (3) FO (4) UNSA (1)

Abstention : CGT (5) FSU (2)

Collège des représentants de la collectivité

Pour : Membres du conseil départemental (1) et fonctionnaires (7), soit 8

Modification des règles d'attribution de la participation à la protection sociale des agents

M. RAMON: Nous avons constaté que le protocole PPCR prévoit une revalorisation de la part indiciaire et une diminution de la part indemnitaire. Cette revalorisation conduisait un certain nombre d'agents à risquer de se voir impacter quant à l'aide attribuée par la collectivité pour les mutuelles. Nous avons pris l'initiative de proposer

une augmentation des seuils de façon à s'assurer que personne ne perd de pouvoir d'achat compte des accords PPCR.

VOTE : pour à l'unanimité des représentants des deux collègues.

Liste des emplois pour lesquels un logement peut être attribué pour nécessité absolue de service

Mme Monique AGIER: Nous avons déjà évoqué avec les organisations syndicales l'évolution réglementaire portant sur les emplois pouvant bénéficier d'un logement pour nécessité absolue de service, que le département doit donc mettre en œuvre. Le décret date de 2012, et nous sommes un peu en retard. Désormais, pour pouvoir bénéficier d'un logement pour nécessité absolue de service il faut faire partie des personnels qui ne peuvent exercer normalement leurs missions sans être logés sur place ou à proximité immédiate de leur lieu de travail, au vu d'une obligation totale de disponibilité pour des raisons de sûreté de sécurité ou de responsabilité. Les logements pour utilité de service sont supprimés et les agents non bénéficiaires ne peuvent donc plus bénéficier que d'une convention d'occupation à titre précaire, avec une diminution de loyer en cas d'astreinte, ou d'une simple AOT dans les autres cas. Le travail mené depuis 1 an sur cette question nous a conduit à présenter ce rapport où figurent en nécessité absolue de service, le Directeur des archives départementales à Marseille, les 2 agents du Centre de Fontainieu, les 3 agents logés actuellement au Château d'Avignon et qui font fonctionner le site y compris en soirées et les weekends, 1 agent à la Tour d'Arbois, l'agent de la Direction des routes à Saint Menet et 1 agent au Domaine de l'Étang des Aulnes. Les autres agents qui bénéficiaient soit de logements par nécessité absolue de service soit de logements par utilité de service ne disposeront plus désormais que d'une AOT. Ce dossier avait été présenté aux organisations syndicales, il a bien sûr une incidence pour les personnes concernées. La mise en œuvre de cette disposition va s'appliquer courant 2017 par le biais d'une approche individuelle. Je vous précise que les collègues ne sont pas concernés par cette réglementation. Ceux-ci gardent y compris les utilités de service qui ont disparu pour les autres cadres d'emploi.

Mme Valérie MARQUE (CGT): Nous avons aussi parlé du montant des loyers et de la possibilité de voir s'il y avait une éligibilité possible aux allocations logement, etc. Tout cela a -t-il été examiné en détails ?

Mme Monique AGIER: Le texte prévoit explicitement qu'on doit faire payer un loyer au prix du marché, avec uniquement la possibilité d'un abattement de 15% pour la précarité de l'occupation. Le dispositif qui sera présenté à la CP de décembre intègre le fait que sur l'ensemble des logements concernés nous avons fait procéder à une expertise externe pour nous donner une évaluation de loyer. La collectivité a choisi de procéder à un abattement de 10% par rapport à la valeur locative pour que les agents ne soient pas pénalisés. Et c'est sur cette base valeur d'expert moins 10% que nous appliquons les 15% de précarité, prévus par le texte, pour fixer le loyer qui sera dû par chaque agent. Tout a été fait pour minimiser le montant mais, malgré tout, pour les agents qui bénéficiaient d'une gratuité, l'impact est réel. Ceci dit, cela ouvre d'autres droits. Tout ce qui, en d'autres termes, concerne défavorablement le personnel et n'est pas présenté dans ce rapport sera présenté à la CP de décembre.

Mme Valérie MARQUE (CGT): Vous avez vu les évaluations, est-ce que vous pouvez nous dire si ce sera à peu près du niveau qu'un HLM ?

Mme Monique AGIER: Les biens concernés sont très spécifiques, puisque les domaines départementaux comptent de grandes bastides. Ces biens sont d'une très grande hétérogénéité. Il appartiendra à chaque agent de voir s'il souhaite rester. L'occupation du logement n'est d'ailleurs pas obligatoire, mais cette occupation est intéressante pour empêcher la dégradation du bien. Chaque bien et chaque situation est très spécifique et devra être traitée individuellement.

M. CAMPAGNOLO (UNSA): Combien de personnes sont concernées ?

Mme Monique AGIER: Une dizaine d'agents.

VOTE :

Collège des représentants du personnel

Pour : UNSA (1)

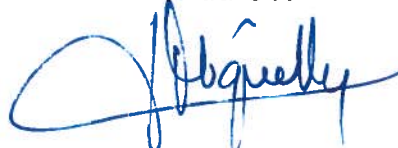
Abstention : CFTC (3) CGT (5) FSU (2) FO (4)

Collège des représentants de la collectivité

Pour : Membres du conseil départemental (1) et fonctionnaires (7), soit 8

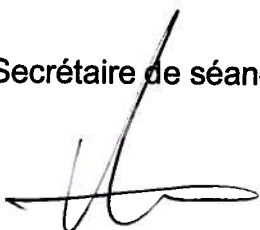
L'ordre du jour étant épuisé, Mme MIQUELLY remercie les participants et lève la séance.

La Présidente du CTP



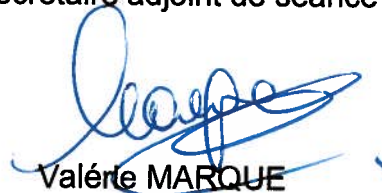
Véronique MIQUELLY

Le Secrétaire de séance



Philippe RAMON

Le Secrétaire adjoint de séance



Valérie MARQUE

