



**PROCES VERBAL  
DU COMITE TECHNIQUE PARITAIRE  
SEANCE DU 23 MAI 2011**

Le lundi 23 mai 2011 en salle des séances plénières, s'est réuni le Comité Technique Paritaire départemental, sous la présidence de Monsieur Jean-Noël GUERINI, Président du Conseil Général.

## **I - REPRESENTANTS DE LA COLLECTIVITE**

### **Membres du Conseil Général**

M. Daniel CONTE, Vice président du Conseil Général  
M. Mario MARTINET, Vice président du Conseil Général  
Mme Danièle GARCIA, Vice présidente du Conseil Général  
M. Denis BARTHELEMY, Conseiller Général  
M. André GUINDE, Vice-président du Conseil Général  
M. René OLMETA, Vice-président du Conseil Général

### **Fonctionnaires**

#### Titulaires

Mme Monique AGIER, Directeur Général des Services  
M. Jean-Michel BONO, Directeur des Ressources Humaines  
Mme Annick COLOMBANI, Directrice Générale Ajointe du Cadre de Vie  
M. Jehan-Noël FILATRIAU, Directeur Général Adjoint de la Solidarité  
M. Gérard LAFONT, Directeur Général Adjoint de la Construction de l'Education, de l'Environnement et du Patrimoine  
M. Franck TAILLANDIER, Directeur Général Adjoint Economie et Développement

#### Suppléants

M. Stéphane BOURDON, Directeur des Finances  
Mme Christiane BARONE, Directrice adjointe aux Ressources Humaines

## **II – REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

### **Syndicat CFTC**

#### Titulaires

M. Patrick CAPONE, Rédacteur  
Mme Nathalie JAMME, Educatrice de Jeunes Enfants  
Mme Flora MARTINEZ, Adjoint Technique des établissements d'enseignement

#### Suppléants

M. Antoine CENTONZE, Technicien principal  
Mme Dominique LEBRETON, Adjoint administratif  
M. Yannick MARCANTONI, Agent de maîtrise

### **Syndicat CGT**

#### Titulaires

M. Alain ZAMMIT, Agent de maîtrise principal  
M. Jean-François GAST, Adjoint technique principal  
Mme Valérie MARQUE, Assistante socio éducative principale  
M. François CANU, Adjoint Technique des établissements d'enseignement  
M. Luc SEIGNOUR, Agent de maîtrise

### Suppléants

Mme Sandrine THIERY, Assistante familiale  
M. Daniel HONDE, Adjoint administratif  
M. Guy CHARLAIX, Adjoint technique principal

### **Syndicat FO**

#### Titulaires

Mme Martine POLESE, Auxiliaire de puériculture principale  
Mme Marie-Ange GRANGEON, Attachée principale  
M. Nicolas VALLI, Adjoint administratif  
Mme Jocelyne BARET, Technicien  
M. Franck GAGLIANO, Technicien principal

#### Suppléant

M. Daniel BRUANT, Adjoint Technique des établissements d'enseignement

### **Syndicat FSU**

#### Titulaires

Mme Michèle GHIANDONI AUBERT, Assistante socio-éducative principale  
M. Georges POLI, Adjoint Technique des établissements d'enseignement

#### Suppléant

M. Bruno BIDET, Technicien

### **Participent également à la réunion**

#### **Experts désignés par l'administration**

Mme Riccio, M. Collomb (DGAS), M. Béridot (Direction de l'Economie et de l'Aménagement du Territoire), Mme Samson (Direction de la Culture), MM. Bourret et Rakoto (DSIT).

#### **Experts désignés par les syndicats**

Sur les points DGAS : Mme Camilleri (FO), Mmes Guiral et Ibba, M. Bragado (CGT)  
Sur le point DSIT : M. Rougier (FO), M. Fronteri (CGT)  
Sur tous les points : M. Chauvelly-Monnier et Mme Pecorai (FO), Mmes Chastelière et Petit (FSU).

*Le quorum étant atteint, M. le Président déclare la séance ouverte, rappelle les points inscrits à l'ordre du jour et enregistre la désignation de Mme Polèse (FO) comme secrétaire adjointe de séance.*

-----

### **Procès-verbal du CTP du 11 octobre 2010**

#### ***Approbation à l'unanimité***

#### **DGAS - Bilan de la réorganisation (point d'information)**

**Monsieur GUERINI** Je ne peux assister aussi souvent que je le voudrais au Comité Technique Paritaire et c'est pourquoi j'ai délégué mes responsabilités à Mme Garcia. Lorsque je suis présent, c'est que je souhaite aborder de façon très directe des dossiers sensibles afin de m'assurer qu'ils avancent selon deux principes essentiels : un dialogue constructif et le souci de mener à terme le travail engagé. La réorganisation de la DGAS est l'un des chantiers majeurs de la collectivité, il rejoint trois priorités déterminantes pour l'exécutif : la qualité du service public rendu,

l'organisation d'une action de terrain la plus efficace possible, les conditions de travail des agents. Elle a été portée de manière exemplaire par Mme Narducci et le docteur Amiel qui ont consacré aux agents et aux réflexions une attention remarquable. Je les remercie de cette implication pérenne et réelle qui, mieux que les discours, témoigne que notre souci de dialogue et notre volonté d'aboutir ne sont pas de vains mots. Personne ne peut nier que la réorganisation a fait l'objet d'une vraie concertation, grâce à M. Filatriau et à l'ensemble de ses équipes. Des bilans réguliers ont été élaborés, des réunions organisées, comme je m'y étais engagé, et chacun a pu s'exprimer librement. Nous avons d'ailleurs tiré les enseignements nécessaires des différents débats qui ont permis, par exemple, de réétudier le statut de la MDS de Gardanne. Les difficultés signalées sont examinées et si elles peuvent être aplanies, sans dénaturer nos objectifs, nous le faisons et nous continuerons à le faire. Il y a les fondamentaux et à la marge des amendements que nous pourrions toujours apporter dans l'intérêt de nos agents mais surtout du service public.

Je mesure la difficulté de vivre des changements majeurs alors que les conditions d'exercice des métiers de la solidarité sont toujours plus complexes et difficiles. D'ailleurs, en ma qualité de sénateur, je dois saisir le ministre concerné à propos de l'intégration des travailleurs sociaux dans la catégorie A. Je comprends l'inquiétude et le désarroi des agents confrontés à un public face auquel ils se sentent impuissants. Je sais que la première de leurs préoccupations est de savoir quoi faire pour une famille, pour une femme, un homme, une personne âgée, un enfant. Comment les aider le mieux possible et en même temps comment faire son métier ? Il n'y a plus personne sur le terrain à part nous : les communes sont absentes tout comme l'Etat. J'ai demandé un point pour chaque MDS : un peu plus de 50% du travail effectué auprès de nos concitoyens ne concerne pas directement le Conseil Général mais les communes ou l'Etat.

La réorganisation ira à son terme et aujourd'hui nous achevons un cycle. Les actions qui restent à conduire seront menées à bien en prévoyant le temps et les moyens nécessaires. L'objectif est de travailler sur le long terme et la DATA sera à ce titre une direction majeure. Je compte sur Mme Riccio dont l'engagement a été remarquable et qui a toute ma confiance, pour veiller à trois points essentiels :

- la coordination de nos politiques alors que les besoins et les usagers se démultiplient. J'insiste toutefois pour que soient préservées les spécificités et les qualifications nécessaires à la qualité de nos interventions.
- le renforcement du volet territorial de ces politiques. Il faut proposer des solutions globales, dans une logique de territoire afin de travailler à long terme.
- le développement des partenariats. Nous ne pouvons apporter seuls une réponse à des problématiques inédites, toujours plus complexes, plus urgentes, plus nombreuses. Nos partenaires le peuvent-ils ? A eux de s'impliquer aussi au nom du devoir républicain.

Nous n'avons rien à attendre d'un Etat sans réels moyens ni volonté – je m'engage dans mes propos et en assume la responsabilité. Il n'y a plus de services de l'Etat. J'ai participé à une réunion des maires des Bouches-du-Rhône à Salon : un cri d'alarme est lancé. Il faut organiser entre nous et à notre échelle les conditions d'une intervention la plus efficace possible. Le Conseil Général est prêt à assumer sa part et à faire le nécessaire pour mener à bien ce travail. D'ailleurs le déménagement sur le site d'Arenc facilitera une meilleure transversalité de nos politiques de solidarité. Toutefois, veillons à ne pas substituer un cloisonnement horizontal à un cloisonnement vertical. Pour ce faire, je passerai une journée par semaine à la DGAS, sur le site d'Arenc, car 2011 et 2012 sont des années importantes pour la

solidarité avec la définition d'un certain nombre d'objectifs prioritaires. En effet, les problèmes sociétaux se posent avec de plus en plus d'acuité et mon rôle sera de mener des réunions efficaces dans notre intérêt et surtout dans celui de nos concitoyens.

De gros efforts ont déjà été effectués pour les sites extérieurs mais restent encore de nombreux chantiers. Ils seront tous menés à bien, je m'y engage. Les services ont reçu mission en ce sens et je reste particulièrement attentif aux sites de Marignane et Aix.

J'ai signé de nombreux recrutements et j'ai demandé qu'on m'en fasse un bilan. Nous avons recruté en un an 150 personnes pour la solidarité et 20 nouveaux dossiers sont en cours d'instruction. M. Bono et ses équipes ont effectué un travail important et je les en remercie. Comme je m'y étais engagé devant vous, 15 auxiliaires ont été embauchés dont 3 spécifiquement pour l'adoption. J'ai également proposé la création de 15 nouveaux postes au mois d'avril dernier lors du vote du budget afin de pallier les délais malheureusement inhérents aux recrutements. Quand je vois que sur 11 recrutements, 10 personnes sont recrutés hors des Bouches-du-Rhône, c'est à penser qu'il n'y a pas de crise de l'emploi dans notre département, pas de femmes et d'hommes diplômés ! C'est donc au total 30 agents qui apportent de l'oxygène aux MDS par ailleurs renforcées par près de 70 redéploiements internes.

Je reste particulièrement vigilant sur la situation des MDS et notamment celles des quartiers sensibles de Marseille. J'ai lu les rapports remis par l'ADDAP et je dois en parler au Préfet de région pour lui rappeler la situation à laquelle nos agents sont confrontés. Je dirai tout simplement et de façon diplomatique que nos MDS rencontrent des problèmes de société.

J'ai confirmé les instructions déjà données en 2010 : travailler à des recrutements plus rapides et plus efficaces et prévoir des mesures de soutien des agents nouvellement recrutés qui sont quasiment tous affectés dans les MDS les plus sensibles. Cette question doit d'ailleurs nous interpeller : lorsque nous recrutons un agent, devons-nous le mettre dans des situations compliquées? Et je souligne à ce propos la nécessité d'observer une vraie équité territoriale.

Je suis également conscient de l'enjeu que présente la pyramide des âges, en particulier à cause de la réforme des retraites et la disparition des mesures prévues pour les parents de 3 enfants. Il faut d'ores et déjà prévoir les viviers nécessaires, pérenniser les initiatives pertinentes conduites en direction des écoles. Je mesure aussi toute l'importance de l'accompagnement et de la formation notamment pour les encadrants dans une logique d'accroissement des responsabilités des MDS et de déconcentration des interventions. Il faudra tirer un bilan des premières actions conduites en la matière. L'idéal serait de développer un accompagnement préventif. Il faudra changer les habitudes et être en alerte lorsque des dysfonctionnements sont repérés plutôt que d'attendre que les situations ne s'enlisent durablement et douloureusement.

Je l'ai déjà dit, je le répète : le Conseil Général ne pourra pas tout faire seul. Il est insupportable et hypocrite de l'envisager. Il ne pourra résoudre à lui seul les carences de l'Etat et de la commune, les défaillances de notre système social, la dureté croissante de notre société.

J'ai déjà évoqué la mobilisation des ressources locales, il faudra aussi sans doute se pencher sérieusement sur la définition même du métier social. N'est-ce pas la fin d'une histoire face aux nouveaux problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs sociaux et les élus qui manquent de réponses à apporter à ces femmes, ces

hommes dans la misère, qui souffrent, n'ont plus d'espoir, qui ne croient plus en rien ? Je souhaite que l'on réfléchisse à notre implication en matière de prévention qui dépasse le seul champ du social au sens strict du terme.

C'est à dessein que je cite ces graves sujets devant vous tous. Notre collectivité a besoin du concours de chacun, élus, services, organisations syndicales, pour construire et nourrir une réflexion constructive dans le cadre de nos prérogatives, avec nos moyens. Quel sens et quel contenu donner à l'action publique locale ? Que faire face à la montée inexorable de la précarité et de l'instabilité qui sont devenues des marqueurs de notre société ? Quelle réponse à la violence physique et psychologique mais aussi économique et sociale et j'entends par là les déficits de logements et d'emplois et toutes les misères qu'ils engendrent ?

Mais il faut surtout décliner ces questions et leurs réponses en actions concrètes, donner un cadre d'intervention crédible, définir des moyens réalistes en tenant compte de nos contraintes. Je suis fier, avec mes amis élus, de présider une collectivité qui consacre 60% de son budget soit plus 1.2 milliard d'euros en 2011 à la solidarité alors que nos recettes sont en train de s'écrouler. Je suis fier de diriger une administration dont la moitié des agents représente le seul et dernier rempart pour des populations en souffrance. Si nos travailleurs sociaux quittent le terrain, il n'y aura plus personne.

Voilà, Mesdames et Messieurs, ce que j'avais à vous dire. Depuis quinze jours nous tenons des réunions sur l'ensemble des problèmes qui se posent dans les Bouches-du-Rhône. Si le Conseil Général n'était pas présent, il n'y aurait plus personne mais je ne peux demander à nos agents et nos cadres d'aller au delà de leurs compétences. Il faut que chacun assume totalement ses responsabilités. Les élus que nous sommes sont pour le service public. Il faut le renforcer mais aussi s'en donner les moyens. J'ai indiqué la semaine dernière aux conseillers généraux et à la directrice générale, en présentant la nouvelle gouvernance, que les services publics étaient indispensables malgré l'affaissement de nos recettes et des dotations globales, et la non-augmentation des impôts locaux pour la sixième année consécutive, choix politique que nous assumons, avec ma majorité, collectivement.

La DGAS va maintenant présenter le bilan des actions engagées depuis plus d'un an. L'ampleur du travail accompli, des responsabilités quotidiennes justifient pleinement les remerciements que je tiens à adresser à l'ensemble des agents, cadres et aux élus qui se sont mobilisés avec un sens du service public qu'il faut souligner.

**Madame RICCIO** Le travail que je vais vous présenter constitue une rétrospective qui traduit le processus de mise en œuvre de la réorganisation. Le commentaire apporté permettra de savoir si l'étape actuelle clôture l'action, si elle est en cours, ou si elle doit se poursuivre et ce à partir des cinq chapitres présentés.

### 1/ Pourquoi une réorganisation ?

⇒ Le cadre réglementaire a évolué, particulièrement autour des lois du 5 mars 2007, notamment en matière de protection de l'enfance ; l'environnement institutionnel change, d'où la nécessité de travailler désormais à partir d'une vision territoriale pour l'ensemble des politiques publiques de la solidarité. Cinq principes ont été élaborés en réponse et à partir de constats posés par les professionnels lors de séances de travail préparatoires :

- transversalité et décloisonnement dans les MDS

Existaient 3 directions, avec des services verticalisés au sein d'une même MDS.

- ancrage dans les territoires et partenariats

Les professionnels mettaient l'accent sur leur isolement face aux multiplicités des situations complexes au niveau des retraits des institutions et autres services.

- valorisation des missions d'accueil et de secrétariat

Il s'agit de missions considérées comme absolument nécessaires mais sans professionnalisation reconnue.

- organisation managériale clarifiée

Chaque agent doit pouvoir se situer et s'exprimer dans une même organisation par rapport à un encadrement technique et hiérarchique de proximité.

- déconcentration vers les MDS

C'est un principe visant à corriger l'organisation au niveau central impliquant un fonctionnement sur 3 niveaux : la MDS, le secteur, la direction.

⇒ Une nouvelle organisation territoriale est mise en place

- suppression du niveau secteur : Nous en avons 7, 3 sur Marseille, 4 hors Marseille (Istres, Aix, Arles, Vallée de l'Huveaune).

- 21 maisons départementales de la solidarité de territoire
- 8 maisons départementales de la solidarité proximité

La distinction de la dénomination des maisons départementales de la solidarité de territoire ou de proximité correspond à une différence de dimensionnement, d'effectifs, d'activité, de composition de l'équipe de direction.

- 3 antennes qui correspondent à des sites où sont effectuées des activités ponctuelles sur des temps d'ouverture spécifiques.

- fusion des deux MDS d'Aix en Provence et des deux MDS d'Arles

⇒ Recentrage des missions générales des directions centrales

- la direction enfance-famille. L'ensemble des dispositions permet :

- ✓ d'organiser cette direction au vu des nouvelles obligations législatives : le SPUE et la cellule départementale des informations préoccupantes, l'observatoire

- ✓ de sécuriser la gestion administrative et financière avec la création des unités de gestion administratives et financières des aides et la création du service des prestations, de la coordination informatique

- ✓ de préserver la proximité avec le service de l'accueil familial et le traitement des évaluations sociales en matière d'adoption confié aux MDS.

- la direction de la cohésion sociale est restructurée en 3 services et a également en charge le service départemental d'actions sociales tel que défini dans le code de l'action sociale et des familles c'est à dire à vocation généraliste.

- sans changement organisationnel, la direction de la protection maternelle et infantile et de la santé publique est impactée par la réglementation.

## 2/ Une mise en œuvre concertée

Il s'agit de recenser les fondements de la méthodologie adoptée en termes de conduite de projets et de mettre en évidence les avancées, les actions en cours ou à lancer.

⇒ Des rencontres des équipes et des élus délégués sur les MDS ainsi que la création de la cellule de l'action territoriale ont constitué la base du processus de concertation. L'ensemble des points de préoccupation des agents a été débattu :

- les conséquences de la loi de la protection de l'enfance
- la réalisation des enquêtes d'adoption
- les relations avec les pôles d'insertion

- le retrait des partenaires institutionnels sur les quartiers
- la montée en charge de la précarité
- les questions de l'environnement des sites exposés, comme l'hyper centre-ville.

La cellule de l'action territoriale était composée de 10 personnes issues du secteur médical, social, juridique, administratif et informatique. Sa feuille de route était fixée dans le rapport CTP du 8 octobre 2009. Le comité de pilotage mensuel au sein de la DGAS ainsi que les échanges directs et réguliers avec les agents de terrain et l'encadrement ont ponctué son action.

⇒ Des points d'étape sont venus honorer l'engagement pris par la collectivité. Leur contenu est tracé dans un document support présentant chaque trimestre les actions en cours, clôturées ou à réaliser.

⇒ L'organisation interne de chaque MDS a été clarifiée par un document support intitulé « organisation des MDS » dont l'objectif était d'avoir une photographie de chaque MDS sur ses différents volets. Son élaboration a permis de pointer des axes d'amélioration, les atouts et les ressources pour chacun. Préalable à l'écriture d'un projet de territoire, ce document décline le contenu opérationnel de chaque mission et permet un repérage de qui fait quoi sur la MDS. Conçu en septembre 2010, il évolue et s'adapte au fur et à mesure de la mise en œuvre de la réorganisation pour laquelle les notions de progressivité et d'adaptation sont essentielles.

⇒ L'élaboration d'objectifs précis et une démarche participative

Cette mise en œuvre concertée s'appuie également sur l'élaboration d'objectifs généraux qui se déclinent en actions précises, pour certaines clôturées, pour d'autres en cours :

- sur les métiers

Le travail sur les métiers a permis de mettre en valeur leur diversité au sein des MDS (16 métiers différents) et pointer l'atout d'une grande pluridisciplinarité. Chaque fiche correspond à un métier et décline le positionnement hiérarchique, l'activité, les capacités requises. Cette action a été clôturée.

- sur les missions et l'organisation

Ces objectifs sont atteints pour tous et de façon non-identique ; en effet la diversité des réalités de territoire, la taille des équipes, la présence ou pas de MDS de proximité, le niveau de connaissance différent du territoire autant pour les cadres que pour les agents amènent une progression variable dans la mise en œuvre opérationnelle. Ainsi, l'action de la cellule de l'action territoriale a pu être clôturée à partir du bilan qui présente l'ensemble de la production réalisée à ce jour. Mais certains de ces processus doivent être pérennisés, c'est le cas des outils de communication et de l'élaboration des notes de procédure.

### 3/ Le pilotage et l'accompagnement

- les missions conduites

Elles sont nombreuses et en ce qui concerne le pilotage, l'évaluation des besoins et des processus existants, elles ont permis de mettre l'accent sur les outils à créer ou procédures à élaborer. Elles sont en étroite implication les unes par rapport aux autres pour constituer un ensemble cohérent.

- la communication interne, la formation

Elles ont été les piliers de l'accompagnement vers un processus de changement. L'accompagnement des directeurs, l'organisation des comités de pilotage,

l'organisation et l'élaboration des contenus, l'organisation des circuits d'information et de communication, le développement des outils méthodologiques et de communication sont achevés alors que la mise en place de processus d'évaluation des besoins et d'actions sont des étapes en cours dans un dispositif en continu.

- l'animation des équipes d'encadrement

Les résultats quantitatifs témoignent de la volonté d'une communication forte et facilement accessible. Tous les vecteurs de communication ont été saisis : nombreuses rencontres avec les personnels dans les MDS, publication écrite ou communication électronique.

- les actions de formation

Le dispositif d'animation des équipes d'encadrement est pérenne et les actions de formation établies en trois grandes familles :

- ✓ formation de 21 directeurs de MDS

Elle est terminée et s'est inscrite sur deux volets : le développement des les compétences managériales dans un nouveau contexte d'organisation des services (20 jours) et l'élaboration des projets de territoire (30 jours).

- ✓ formation des adjoints des MDS

Elle s'adresse aux équipes de direction. Elle concerne 112 agents et s'inscrit sur une période 36 jours plus 31 jours sur site. Elle est basée sur trois axes : analyser et mieux appréhender son positionnement au sein de l'équipe de direction / animer une équipe de façon fonctionnelle / conduire des projets transversaux.

- ✓ formation en direction des agents

Elle s'inscrit autour de la formation à l'accueil suivant la démarche qualité mais aussi la particularité de l'accueil médicosocial avec des modules spécifiques : gestion des situations d'agressivité ou d'incivilité / évaluation socioéducative dans le cadre des agréments d'adoption (60 agents sont formés, 20 termineront le 17 juin, soit 80 agents formés à la pratique de l'enquête adoption). La formation au schéma informatique est effectuée en continu car les techniques des nouvelles technologies sont en constante évolution.

#### 4/ Les ressources humaines

C'est un chapitre important qui nous amène à pointer un certain nombre de renforts, avec trois étapes constituant des éléments forts de la réorganisation :

- le redéploiement des agents de secteur
- la sélection et la mise en place des équipes de direction en mai 2010,
- les différentes étapes constituant le renforcement des effectifs sur les MDS.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, 113 recrutements ont été effectués pour les MDS et le compte est arrêté au 15 avril 2011. A ce jour, nous disposons de 1149 postes budgétaires sur l'ensemble des MDS.

#### 5/ Les locaux

La mise en œuvre de la réorganisation a généré un nouveau mode de travail entre la DGACEEP et la DGAS à partir de comités de pilotage mensuels, permettant d'identifier les besoins mais aussi de programmer les opérations et d'assurer le suivi des différents projets. La prochaine réalisation sera l'installation des équipes de la MDS 13<sup>e</sup> ouest au mois de septembre.

**Madame GRANGEON (FO)** Ce document devait clôturer un processus qui s'est déroulé pendant 18 mois. Je regrette ne pas y retrouver des actions concrètes



réalisées au niveau du terrain. Nous n'avons pas d'état des lieux concernant la mise en œuvre de la réorganisation, et c'est très gênant sur un document final. Après tous ces mois de travail nous ne disposons pas du bilan de ce qu'il se passe à l'heure actuelle sur le terrain. Nous avons eu l'occasion de le dire à Mme Agier : il s'agit d'une rétrospective de ce qui a été fait mais FO aurait aimé avoir le ressenti du terrain. Des actions se mettent en place, d'autres sont plus lentes mais nous comprenons que tout ne peut pas être développé à la même allure partout.

**Monsieur GUERINI** Ce document est exhaustif et il aurait été énorme s'il avait présenté des exemples.

**Madame GRANGEON (FO)** Vous parlez de concertation et de décloisonnement : les réunions ont été organisées avec les directeurs et les adjoints mais il n'y a pas eu de réunion qui aurait permis un échange entre tous. Les équipes ont eu du mal à se mettre en place, parce qu'elles sont nouvelles, avec des responsabilités nouvelles, un champ de compétence étendu. Et dans certaines MDS ce manque a pu engendrer des difficultés de terrain.

**Madame GHIANDONI AUBERT (FSU)** Monsieur le Président, nous pouvons partager certains des constats de votre intervention, en particulier sur le désengagement de l'Etat qui ne compense pas toutes les missions confiées au Département. Sur la difficulté des recrutements avec moins de candidats dans les écoles, on peut dire que notre collectivité n'est pas attractive.

Nous sommes aujourd'hui dans la dernière étape prévue dans nos rendez-vous avec un bilan final. Il comporte beaucoup de chiffres, il est lisse et ne reflète pas la réalité du terrain au regard de difficultés. Lors des différents comités de pilotage nous avons eu l'occasion de les faire remonter, les personnels ont mené des actions pour tenter de se faire entendre. Nous aurions aimé d'autres chiffres comme le tableau des effectifs par catégories de personnel et MDS. Nous avons eu un engagement lors du dernier comité de pilotage en ce sens et il n'a pas été tenu. Nous aimerions connaître le nombre d'arrêts maladie, les délais des enquêtes d'adoption, le nombre d'enfants non suivis. Notre but est de faire remonter la réalité du terrain.

Concernant les effectifs, vous êtes d'accord avec nous pour dire que près de 70 postes sont vacants et que nous aurons des départs à la retraite importants. Le document annonce :

- ✓ 113 recrutements : nous voudrions savoir qui, quand, où, sur quel statut
- ✓ 1.149 postes budgétaires pourvus : à comparer avec l'année précédente, il nous semble que nous comptons 1.200 agents sur les MDS. Nous ne savons pas quels postes sont pourvus ou pas.

Nous avons des témoignages de candidats qui ne sont pas recrutés : on leur demande s'ils ont le permis de conduire, une voiture, mais pour travailler à Pressensé par exemple ce n'est peut être pas indispensable. Nous allons avoir le tableau des effectifs, reste à rendre attractifs ces postes, à consolider les équipes. Ces réflexions sont à mener car nous savons pourquoi les équipes sont pérennes : quand les agents se sentent bien ils n'ont pas envie de fuir comme c'est le cas actuellement : ils arrivent et comptent les mois restant avant de partir.

En matière d'organisation, le maître-mot est transversalité : « *qui recoupe plusieurs disciplines, plusieurs secteurs (Larousse)* ». Mais dans les faits, l'administration nomme transversalité la polyvalence des tâches et des métiers. Quand on ne peut plus remplir les missions dans une MDS de proximité à cause d'arrêts maladie, de

congés, de postes vacants, on demande à la MDS voisine de faire le travail comme si le personnel n'en avait pas assez et comme si tout le monde pouvait improviser.

Un travailleur social à mi-temps sur une information préoccupante et à mi-temps sur une équipe enfance : quel sens du travail pour cet agent et pour l'usager ? La règle des binômes pour le suivi des placements familiaux n'existe souvent plus ou est en perte de vitesse : c'est dommage pour les enfants et les assistants familiaux. Les cadres également sont interchangeable, les compétences le sont-elles aussi ? La polyvalence des tâches induit une perte d'expertise et d'outil de travail. Chaque directeur a choisi une organisation plus ou moins concertée. Pour les missions obligatoires, en particulier la prévention et la protection de l'enfance, les agents font remonter que l'égalité de traitement n'est pas garantie. Sur l'adoption posons-nous la question des délais : une moyenne de 14 mois avec des pointes de 24 mois. Quelle est l'amélioration des services rendus quand les rapports sont disparates, les agents travaillent seuls avec une responsabilité importante ? Les demandes d'adoption ne sont pas anodines. La priorité semble être de faire du chiffre, de mettre les gens dans des cases. Les secrétariats se plaignent de ces tâches très organisées. Il en est de même pour la certification accueil. On a l'impression d'agir davantage sur la forme que sur le fond, alors que les délais de réception restent importants.

Le choix d'une organisation territorialisée par MDS peut s'entendre quand il s'agit de partenariats, d'actions à mener. Mais pour les missions obligatoires, elle doit être garantie et stabilisée. Aujourd'hui, nous nous inquiétons de l'absence de visibilité pour nos partenaires et les conséquences sur les procédures et les fonctionnements des IP par exemple. Il faut que nos partenaires comprennent notre organisation : si chaque MDS a une organisation particulière, tout devient compliqué.

Pour ce qui est du management, l'image des travailleurs sociaux que la collectivité renvoie est celle d'un personnel qui se rebelle, qui conteste, discute toujours. On se souvient du rapport concernant la MDS 13è ouest et ses conséquences. Vous avez dit que vous alliez intervenir sur le passage en catégorie A pour les travailleurs sociaux. Je comptais vous poser la question puisque nous vous avons interpellé en ce sens. Nous vous remercions de cette intervention et vous rappelons que c'est l'objet de l'action nationale du 16 juin.

Dans l'institution, nous comprenons bien que les consignes données sont de mettre au pas les agents, de manière plus ou moins autoritaire selon les MDS. Et pour l'administration la réorganisation doit se mettre en place coûte que coûte. Tous les moyens sont utilisés : sanction, note, appréciation, avancement, sanction financière avec une attribution de reliquat à la tête du client, accentuant les clivages entre les personnes d'une même équipe, qui infantilise, touche le porte-monnaie. La maladie est sanctionnée deux fois : lors de la prime annuelle et lors du reliquat.

Quand, dans une MDS, 6 personnes demandent leur mobilité, on ne semble pas se poser de questions. Et quand ces agents demandent un rendez-vous on leur répond que rien ne changera ni dans l'organisation ni dans le management.

Les post-it, courriers, courriels, injonctions ne sont pas efficaces pour communiquer et animer les équipes. Penser, échanger, collaborer, donner un sens à l'action sont des nécessités pour une intervention médicosociale de qualité qui réponde à des problématiques de plus en plus complexes. Le travail d'équipe doit être privilégié, organisé et encouragé. Pour la FSU, les méthodes de management doivent changer et la formation proposée actuellement ne résoudra pas tout.

Dès la présentation du dossier en 2009, la FSU vous avait alerté sur les risques à réorganiser avec des effectifs en pénurie, des équipes en alerte qui ne pouvaient remplir leur mission, des tâches supplémentaires.

Tout ce que je vous dis émane de témoignages des personnels. Nous aimerions que le Conseil Général ait la sagesse d'entendre leur voix ainsi que celle de leurs représentants, le courage de modifier certaines décisions afin d'améliorer le service rendu aux usagers et permettre au personnel de retrouver le sens du travail dans le respect des métiers et des compétences. Il faut également s'engager dans une harmonisation des pratiques sur l'ensemble des MDS.

Nous avons un cahier noir de témoignages d'agents, que nous pourrions vous remettre. J'aimerais que des discussions soient ouvertes avec les personnels et leurs représentants pour améliorer certains points.

**Madame MARQUE (CGT)** Vous connaissez depuis le début notre position qui ne vient pas contre la réorganisation en tant que telle. Notre positionnement se situait à un moment où 21 équipes alertaient la majorité départementale de l'époque sur deux missions : la précarité et la solidarité. Le dossier présente un bilan de l'organisation, des réajustements dont l'officialisation de la création de la DATA. Il repose, comme en 2009, la question de la prise en compte de la réalité du terrain, de la pénurie de moyens et de personnel. Il ne porte absolument pas la parole des agents de la base. Il est présenté en CTP sans même avoir tenu l'engagement du Président d'un comité de pilotage avant fin avril, pris avec la CGT en présence de Mme Garcia, de Mme Agier et de M. Bono le 6 février dernier.

Alors même que Mme Agier, en pré-CTP ou M. Bargès qui nous a reçus dernièrement, reconnaissent et conviennent que le document intitulé « bilan final » était davantage un rapport d'étape qu'une véritable analyse de la situation, ce dossier repose les principes même du virage de l'approche du personnel ou de la conception du service social départemental.

Sans polémique, il est plus que regrettable que la majorité départementale et son Président, après toutes les tentatives du personnel à décrire les conséquences de terrain d'une politique à moyens constants, n'accordent aucun crédit à ce que les agents de la base essaient de faire remonter : nous sommes à moins 100 agents au 30 juin. Le bilan social 2009 indiquait déjà que le personnel des MDS était à moins 1.54% par rapport à 2007.

La disparition des valeurs communes qui jusqu'alors liaient les professionnels a accéléré la rupture. L'absence de définition de l'action sociale départementale qui permettait à chacun d'avoir une bonne lisibilité de ce que fait le Conseil Général au quotidien, dans tous les quartiers, tous les villages, toutes les villes du département, fait que le public est confronté à une différence de traitement d'une MDS à l'autre et que le personnel ne peut plus partager une culture commune.

Vous nous donnez l'occasion, M. le Président, d'aller au delà de l'information donnée par le bilan et d'en discuter, nous vous en remercions. Cette instance paritaire doit être un lieu d'échange : il est important d'avoir un véritable bilan faisant apparaître toutes les pertes de moyens, les points positifs, les informations pouvant être partagées avec une reconnaissance de ce que nous pouvons porter en tant que représentants de la parole des agents de terrain. Malgré toutes les tentatives, il y a une inflexibilité à ne pas faire le choix du dialogue partagé.

Dans le Var et le Gard des choix ont été faits. Ces Départements ont recruté, créé des postes, 44 pour le Gard et 33 pour le Var. Nous ne faisons que tenir le discours qui est le vôtre Président. Nous connaissons les responsabilités de l'Etat, nous les avons mises en avant y compris lors des assises nationales de la protection de l'enfance l'an dernier. Mais nous disons également qu'il ne faut pas s'arrêter, que la majorité a un discours à tenir, y compris à contrecourant et ces choix sont

courageux. La collectivité n'a rien à gagner à nier les qualifications et l'expertise des agents de la DGAS en les réduisant à des tâches d'exécutants. Et sans polémique, c'est une erreur stratégique de ne pas faire appel à l'expertise et à la qualification des agents qui pourraient même être mises en avant : ce sont des professionnels et pas des agents d'exécution qui vont faire les pompiers.

Nous revenons sur des éléments que vous avez évoqués dans votre discours d'octobre 2009 : vous pensez que des agents ne travaillent pas beaucoup sur le terrain. C'est resté en mémoire du personnel comme une blessure. Il ne fallait pas toucher à l'intégrité du personnel, à son investissement au quotidien.

Nous proposons aux élus, comme la FSU, de dire qu'il n'est jamais trop tard pour ouvrir le dialogue, pour entrer en négociation. Nous vous aurons alertés, qu'allons-nous laisser en héritage ? Nos alertes sont légitimes et le public est premier à en payer les conséquences après les professionnels.

**Madame JAMME (CFTC)** Ce document ne peut être en aucun cas un bilan de clôture, même présenté par vous, Monsieur le Président, dans la mesure où il ne comporte aucun chiffre. Il s'agit d'un bilan d'étape et il faut poursuivre la concertation et l'écoute.

On a fait la chasse au cloisonnement vertical, il faut rester très attentif au cloisonnement horizontal. Ces derniers mois ont souvent vu les membres de l'équipe de direction de chaque MDS en réunion mais le personnel est beaucoup moins associé à la transversalité.

Autre point important : le rôle de conseiller technique des adjoints responsables des MDS. Ils sont très occupés par la réorganisation ou par diverses réunions mais ne sont plus beaucoup sur le terrain pour rester conseillers techniques de nos équipes.

Autre point qui peut paraître dérisoire mais qui est important pour le moral des troupes : pour raison de réorganisation, toutes les réunions catégorielles ont été arrêtées. Elles étaient importantes, surtout dans la mesure où chaque MDS aura un projet de territoire différent. Il faudrait préserver par catégorie le sens de notre travail.

**Monsieur AMIEL** Je ne crois pas que la réorganisation de la DGAS ait fait que les métiers n'aient pas été respectés. L'évolution de la protection maternelle et infantile est une véritable problématique et nous l'abordons souvent avec le docteur Collomb lors de réunions avec les médecins, même si parfois le débat est occulté par la question du lien hiérarchique aux directeurs de MDS.

Je ne suis pas de votre avis concernant la lisibilité de la cellule départementale des informations préoccupantes. Lors de la réunion de l'observatoire, des partenaires, en particulier les magistrats, se sont inquiétés de l'absence de cellule : elle a été mise immédiatement en place. Un suivi existe suivant le degré de gravité, le classement de l'IP (sans suite ou placement). Nous verrons lors de la prochaine réunion de l'observatoire les remontées que nous pouvons en avoir de la part des partenaires.

Vous dites que nous n'avons pas entendu la base. Mme Narducci et moi-même avons effectué des visites de MDS (peut être pas de la totalité car il faut trouver le jour où les équipes sont les plus présentes possible) et avons demandé au personnel de s'exprimer, de dire ce qui allait ou pas.

Les délais de l'adoption étaient fort longs, aujourd'hui nous sommes en train d'y remédier ; il y a eu dans un certain nombre de MDS des retards volontairement pris par le refus d'exécuter les enquêtes sociales. Que nous ayons voulu distinguer l'enquête sociale de l'enquête psychologique qui est désormais externalisée est une réalité et les enquêtes psychologiques donnent satisfaction. J'ai d'ailleurs participé il

y a quelques jours à un colloque au cours duquel ont été posées toutes les problématiques médicales, psychologiques, sociologiques de l'adoption.

Je ne pense pas que le qualitatif ait subi quelque dommage que ce soit à cause de la réorganisation. Il est vrai par contre que nous avons encore des retards importants mais 60 agents sont formés, 20 sont en train de l'être. Et dans les 18 mois à venir, nous pouvons largement rattraper les délais d'adoption... Néanmoins, nous ne réduisons pas la problématique à des questions de délais.

Je ne sais, Mme Marque, qui parmi nous aurait pu nier les compétences des travailleurs sociaux. Mme Narducci et moi-même avons toujours été à l'écoute des agents des MDS, quels qu'ils soient.

J'ai entendu, concernant l'harmonisation des pratiques, que tout ne fonctionne pas de la même manière partout. C'est une évidence. Et cela peut être étroitement lié à la cohésion des équipes, qui ne travaillent pas toutes de la même manière, ce qui est parfois dû aux qualités de management d'un directeur par rapport à un autre.

Autre domaine qui me tient à cœur : les assistantes familiales. Nous avons apporté des améliorations considérables à leur situation, notamment en matière de salaires. Aujourd'hui, une assistante familiale n'est pas encore fonctionnaire mais on peut imaginer qu'elle le devienne dans les années à venir. Mais c'est toujours l'Etat qui décide et le Conseil Général qui paie. Il était question de primes qui n'ont pu être versées pour des questions légales ; aussi, nous avons mis en place une augmentation de salaire répartie sur l'année pour un montant de 50 euros par mois.

La cellule d'urgence mobile de la DIMEF fonctionne ; c'est un dispositif important qui se trouve lui aussi confronté à la précarité, sans parler du fait qu'il n'existe aucune structure véritablement efficace pour l'accueil des enfants et des adolescents ayant des troubles graves du comportement ou violents. Et j'en veux pour exemple la sortie catastrophique d'un jeune garçon du service de psychiatrie de la Conception qui par décision du juge a été confié directement à un foyer de la DIMEF. Il a tout cassé et en particulier le nez d'une éducatrice.

Concernant le développement de la prévention, nous avons mis en place la formation spécifique relative à l'entretien du quatrième mois dans le cadre prénatal, qui fait partie intégrante du travail de la PMI.

Ont été cités dans le rapport des dispositifs importants qui vont se développer, des travaux qui peuvent être mis en place avec l'Agence Régionale de Santé, même si la loi dite Bachelot ne favorise rien en matière médicale.

Je ne vais pas faire un inventaire à la Prévert des actions entreprises par la délégation : nous tissons des liens plus resserrés que par le passé avec la CAF dans le cadre des dispositifs mis en place par la Maison de l'Adolescent, accompagnons les enfants et les familles à domicile, participons à l'amélioration de l'accueil et de la prise en charge des enfants, notamment pour les mineurs étrangers isolés... sans parler de la prévention spécialisée et du travail fait par l'ADDAP. Il est évident que nous pouvons toujours faire plus, mieux, embaucher davantage, encore faut-il trouver des personnels. Ce déficit de candidat est peut être dû au manque d'attractivité du travail social face à un public de plus en plus difficile, intolérant et il faut le dire de plus en plus violent.

**Madame NARDUCCI** Nous avons toujours dit qu'une réorganisation aussi lourde n'était pas facile à mettre en place. La concertation au sein de notre collectivité est un exemple et j'ai un peu de mal à entendre des reproches à ce sujet. Nous avons tenu 81 réunions en un an, le dialogue a été permanent avec la DGAS et Mme Riccio reçoit très régulièrement les directeurs de MDS. Nous n'avons pas

l'impression d'un refus de dialogue, bien au contraire et, au vu de ce qui se passe dans des départements voisins, notre institution est tout à fait exemplaire, même si pour vous c'est insuffisant.

Sur le terrain ne restent que nos services ; nos agents, qu'il faut saluer, rencontrent plus de 5.500 personnes par semaine. Ils traitent tous les problèmes de l'aide d'urgence aux contrats d'insertion. Les usagers se présentent à nos travailleurs sociaux qui n'ont pas toutes les réponses car elles ne relèvent pas toujours de leur compétence. Ils sont au front sur tous les problèmes de société que rencontrent nos citoyens. D'ailleurs, les MDS, les pôles d'insertion, ont tissé des partenariats très forts avec différents organismes et associations qui œuvrent dans le secteur social. Un énorme travail est effectué et le dialogue reste ouvert avec nos partenaires.

Evidemment, la question des moyens a été étudiée et cela est compliqué parce qu'il faut travailler différemment. Nous l'avons abordée avec Michel Amiel lors de nos visites sur les sites, nous avons eu des discussions à bâtons rompus avec les personnels, nous avons été heureux d'échanger directement une à deux heures avec chacune des équipes et un lien a pu s'établir. Nous avons discuté également avec vous, représentants du personnel, lors des bilans d'étape, et nous avons évoqué plusieurs sujets notamment celui des moyens. Le Conseil Général et son Président se sont engagés à combler les postes vacants. Un énorme effort a été fait et personne ne peut le nier... Je ne reviens pas sur la difficulté depuis des mois à recruter des assistantes sociales. La DRH s'est mis en lien avec les écoles pour recruter les jeunes diplômés afin de pourvoir les postes vacants. Le Département du Var n'a plus recruté pendant plus de deux ans, il faut comparer ce qui est comparable, nous n'avons pas eu la même politique ! Je remercie infiniment l'ensemble des services, M. Filatriau, Mme Riccio, Mme Perrot et leurs équipes. Ils sont sur le terrain en permanence et nous n'avons pas à rougir de notre politique, même si nous pouvons toujours faire des efforts, et nous continuerons en ce sens.

**Madame POLESE (FO)** Nous ne dénigrons pas le travail de la DGAS et des élus. Nous restons par contre sur notre faim sur le bilan de la réorganisation. Les MDS ne peuvent fonctionner toutes au même niveau, elles ont chacune leur histoire, leurs équipes, leur encadrement et nous en sommes parfaitement conscients. Mais le document présenté est une simple rétrospective de ce qui a été fait et même si c'est important, nous aurions voulu savoir ce qui a fonctionné, ce qui n'a pas fonctionné, pourquoi, connaître les moyens, les problèmes d'effectif, de management, de formation. Vous nous donnez beaucoup d'informations importantes mais nous ne disposons pas de la photographie du terrain. J'aimerais savoir par exemple ce qui se passe dans les quartiers nord de Marseille : y a-t-il un problème d'effectif ? de directeur ? Nous préférierions avoir un dialogue de vérité indiquant les raisons des dysfonctionnements, que nous sommes capables d'entendre, plutôt que de nous laisser dans le flou qui nous amène à poser des questions là où il n'y a pas lieu d'en poser. Si nous étions informés, nous adhérerions ou pas mais au moins nous aurions des éléments. J'ai confiance en mon institution mais ce document ne me permet pas de disposer d'un bilan. C'est un beau document qui ne m'apporte rien.

**Madame AGIER** Quelques mots pour répondre aux questions de présentation du document. Il s'agit bien d'un bilan de ce qui a été fait au niveau départemental. En effet, comme vous tous, nous étions très attachés à ce que les éléments de culture, les définitions de travail sur les missions soient bien faits au niveau départemental, répondant à l'attente que vous avez assez largement exprimée. Cette phase du

projet de définition d'une nouvelle culture, d'une culture commune, de la reprise en compte des missions, des règles de procédure pour s'adapter à l'organisation était le but du travail de réorganisation mené pendant une année et demie et nous en présentons le bilan aujourd'hui.

Comme indiqué en pré-CTP, il est tout aussi clair que le travail sur l'organisation et la mise en œuvre du travail social se poursuit sur les différents sites en fonction de leurs caractéristiques. Le travail continue avec les directeurs de MDS pour permettre cette adaptation, cette appropriation, cette réussite du projet.

Nous sommes bien aujourd'hui sur la mise en œuvre départementale de la réorganisation. Et comme nous l'avons dit lors de nos divers contacts, nous n'avons pas voulu pointer les réussites et les difficultés MDS par MDS ; ce n'est pas le lieu. La déclinaison du projet départemental en termes de règles du jeu, de procédures, se poursuit en MDS, en continu et d'une manière générale.

En votre qualité de représentants du personnel, vous savez très bien nous interpellier quand vous estimez qu'il y a des difficultés particulières sur une MDS, qui doivent être étudiées d'une manière spécifique et cela a également été mené en parallèle. On peut être plus ou moins satisfait de la manière de traiter ces dossiers mais dans la relation que nous avons avec vous, il y a la déclinaison du projet et la prise en compte des situations spécifiques sur lesquelles nous sommes amenés à intervenir.

**Madame PETIT (expert FSU)** Je me demande si vous avez une idée globale des avancées de la réorganisation sur les MDS. Je travaille dans une MDS, je sais comment elle fonctionne, je connais le travail au quotidien : certains de mes collègues sont asphyxiés, un conflit entre équipes s'établit de manière de plus en plus criante. Je fais partie de la MDS Littoral dont les effectifs sont quasiment au complet et pourtant les informations préoccupantes glissent petit à petit vers l'équipe enfance qui en a la moitié. Chaque fois qu'une IP arrive, c'est à qui pourra la donner à un collègue. Les usagers sont reçus en catastrophe, après un certain délai car personne n'a voulu ou pu traiter l'IP. A cause de la polyvalence des tâches, les anciens agents de l'équipe enfance famille se retrouvent à traiter l'adoption, la protection et les signalements... Je suis psychologue : auparavant, les collègues passaient de temps en temps dans mon bureau ; en ce moment c'est du matin au soir pour essayer de continuer à penser, de trouver un sens à leur travail. Je suis parfois obligée de les mettre à la porte pour faire mon travail. Je n'attends pas une réponse immédiate, malheureusement notre instance n'est pas en capacité de la donner ni à moi-même ni aux agents. Mais j'ai été fortement sollicitée par mes collègues pour faire au moins remonter cette situation car si aujourd'hui on continue à faire ce que nous pouvons, comme nous le pouvons, pour les usagers, notamment les enfants, nous ne tiendrons pas très longtemps.

**Monsieur ZAMMIT (CGT)** J'ai entendu Mme Narducci et M. Amiel dire qu'ils sont allés à la rencontre des personnels, ont débattu et que le maximum a été fait. Nous n'avons pas les mêmes retours. Depuis deux ans, la FSU et la CGT ont fait des propositions à l'administration. Nous sommes toujours ouverts au dialogue social mais il faut que, dans une négociation, chacun fasse un pas. A ce jour, au niveau de la DGAS, aucun pas n'a été fait. Nous avons été amenés malheureusement, et ce ne fut pas de gaieté de cœur, à nous mettre en grève, à manifester, à demander des entrevues à Mme Agier, à vous-même, M. le Président, depuis deux ans mais la porte est restée fermée. Dernièrement, en assemblée générale nous avons établi un livre noir. Nous ne voulons pas inventer des situations qui n'existent pas et si

aujourd'hui nous portons des revendications, ni la FSU ni la CGT ne les ont créées, c'est le personnel en souffrance qui nous en informe. Nous espérons que nous aurons dans l'avenir ce dialogue social mais il faut être deux. L'Etat nous retire la taxe professionnelle, le Conseil Général n'a plus les mêmes ressources qu'auparavant, nous sommes d'accord... mais des choix politiques sont à faire. Et nous aimerions qu'ils soient faits en faveur des usagers et des salariés, et il est impossible de ne pas écouter les organisations syndicales. Nous vous remettons le livre noir établi avec le personnel qui comporte des témoignages des MDS.

**Monsieur GUERINI** Vous répondrez point par point à ce livre noir.

J'entends M. Zammit parler de choix politiques, d'usagers, de salariés, du fait que nous n'écoutons pas les organisations syndicales... si cela avait été le cas, ma conscience m'aurait interpellé. Et je tiens à vous dire que les choix politiques de ma majorité sont de gauche, près du peuple, nous écoutons les problèmes qui se posent à Marseille et dans l'ensemble du département.

Je tiens à vous le dire avec gravité : si je voulais être un politicien qui travaille uniquement pour ses intérêts personnels, je n'aurais pas fait cette politique avec ma majorité. En étant le premier investisseur du département, le CG maintient le cap sinon la courbe du chômage augmenterait entre 15 et 20%. Si nous n'aidions pas les communes dans leurs investissements, elles seraient aujourd'hui en faillite.

M. Zammit, il est normal que les organisations syndicales jouent leur rôle, que chacune défende les agents. Et si nous parlions tous d'une même voix, il n'y aurait plus de syndicats, plus de partis politiques. Je respecte votre travail mais je suis en désaccord sur le fond avec certains d'entre vous. Plus nous dialoguons, plus nous donnons, moins nous sommes entendus, attention ! Et surtout ne citez pas des exemples comme le Var qui ne sait pas ce qu'est une politique de solidarité. Nous avons énormément de problèmes dans notre département, nous sommes un cas unique en France car la grande ville du département ne distribue aucune richesse. Si pour des raisons politiques je fermais les robinets, il y aurait des explosions sociales dans Marseille. Même si je ne le dis pas, je rencontre certains personnels des MDS pour discuter. Certains cadres, comme certains agents, n'ont pas la culture du management, de l'encadrement, du sens des responsabilités, de l'organisation du travail. Les agents ne sont pas responsables de tout. Il faut un équilibre global.

J'assiste toutes les 3 semaines à Paris aux réunions de l'Association des Départements de France qui est très attentive aux avantages des agents du Conseil Général des Bouches-du-Rhône... et je ne parle pas de la semaine de détente ! Vous me parlez de mutuelle : j'ai déjà donné les instructions nécessaires pour régler ce problème et je n'attends personne. Je respecte trop les organisations syndicales et je tiens à vous dire que j'ai donné comme instructions à Mme Agier de travailler avec vous pour que nous ne perdions pas de temps dès que les textes paraîtront : je veux alors proposer une délibération en commission permanente fixant les modalités de participation du CG à la mutuelle des agents. D'ailleurs, encore un mot concernant la mutuelle : je suis contre le privé.

La semaine de détente ne sera pas remise en cause. Concernant justement la problématique des congés, j'ai demandé à Mme la Directrice générale et au DRH d'être attentifs : les services doivent fonctionner mais il faut veiller au droit des agents. En outre, j'ai demandé à la DGAS de rattraper les retards en matière d'adoption et je fais confiance au personnel. Aux psychologues de jouer leur rôle dans le cadre de leurs responsabilités au sens noble du terme. Ils sont face à leur



conscience dans leurs rapports : ils n'ont pas à faire à un simple dossier mais à une femme, un homme qui se battent pour adopter et il faut savoir les écouter.

Quant au dialogue social, je reçois entre 15 et 20 agents par semaine, sur des problèmes particuliers. Jamais je n'ai dérogé au fonctionnement des services. Je comprends par contre les problèmes compliqués de famille, de ressources, liés aux enfants et c'est mon rôle. Jamais je n'ai vu autant de demandes d'agents qui ont atteint 65 ans pour proroger leur carrière, au regard de leurs petites retraites. Et vous me voyez le refuser à des femmes de ménage ? Jamais.

Je souhaite – et je le dis à Mme Garcia, aux élus, à la directrice générale, aux directeurs – que la concertation puisse continuer dans le respect du dialogue social. Je sais parfois que je fais l'objet de critiques mais elles ne me gênent pas. Je suis d'accord pour le dialogue, les réunions, la concertation mais cela ne doit pas influencer sur le fonctionnement du service. D'ailleurs, M. Bono m'a indiqué le nombre de réunions qu'il a organisées avec vous depuis le début de l'année. Je suis favorable à ce qu'il rencontre les syndicats, que vous puissiez travailler ensemble mais dans le respect de chacun, dans l'intérêt de nos agents.

Je voudrais répondre à Mme Petit : il m'arrive d'avoir à connaître certains dossiers et d'y passer du temps parce que je n'ai pas la prétention d'avoir une connaissance des détails comparable à celle de Mme Narducci, de Mme Garcia ou M. Amiel. Mais quand je ne comprends pas, j'essaie de comprendre avant de prendre des décisions qu'au nom de ma majorité j'assume.

Pourquoi pas de document global ? J'ai lu les synthèses et je ne veux pas faire un bilan à deux vitesses avec de « bons » et de « mauvais élèves ». Je veux donner tous les moyens à ces derniers afin qu'ils s'améliorent car il s'agit souvent d'incompréhension, de management complexe sur le terrain. J'estime que la majorité s'améliorera avant six mois notamment pour ce qui concerne les encadrants qui, pour certains, avant de donner des leçons, devraient bien se conduire.

Enfin, je vous ai toujours dit que la majorité du Conseil Général des Bouches-du-Rhône défend les services publics qui sont en voie de disparition. Avec la RGPP mise en place par l'Etat c'est terminé ! A nous de nous battre pour leur préservation. Il faut les moderniser et donner des moyens à nos agents pour nos concitoyens. Et je vais encore plus loin dans mes propos : nous serons de plus en plus confrontés à ces problèmes terribles. Je vais recevoir Mme Ecochard au sujet des collèges ; nous nous trouvons dans des situations très compliquées concernant l'avenir des enfants, des familles, certains collégiens ne prennent qu'un repas par jour, à la cantine. On parle toujours des quartiers nord, mais d'autres quartiers sont en difficulté.

**Madame MARQUE (CGT)** Vous n'avez donc pas donné un bilan de la réorganisation parce que vous vouliez cacher les mauvais élèves... je suis gênée.

**Monsieur GUERINI** Avec la direction de la DGAS nous n'avons pas de difficultés. Si beaucoup de Départements avaient des cadres comme M. Filatriau, Mme Riccio, Mme Perrot, un nombre important de problèmes serait résolu. Ne jouez pas sur les mots, vous savez ce que je veux dire par « mauvais élèves ». J'assume mes propos. J'estime que globalement la situation va s'améliorer dans les six mois et nous continuerons à en donner les moyens.

Mme Marque, vous pouvez penser ce que vous voulez, nous ne pouvons pas être d'accord sur tout. Je sais que demain il y aura un tract, je ne me leurre pas, comme tous les deux jours. Mais vos tracts me rendent le sourire et j'en suis heureux !

Je voudrais remercier M. Filatriau, Mme Perrot, Mme Riccio. Tenir 81 réunions comme Mme Narducci, M. Amiel, Mme Garcia : quels Départements peuvent en dire autant ?

Je voudrais remercier également les syndicats qui jouent leur rôle et je souhaite qu'ils continuent. Parfois je vais au delà de leurs souhaits par rapport aux agents. Je sais que mes propos ne vous font pas plaisir mais j'assume d'être le premier syndicaliste du Conseil Général. Je vais prendre au nom de ma majorité départementale, le 24 juin lors de la séance publique, des mesures concernant les agents. J'interviens beaucoup plus que vous ne pouvez imaginer mais je ne le dis à personne car la relation entre l'agent qui connaît d'énormes difficultés et moi est très personnelle, deux personnes sont informées : Mme Garcia et M. Bono car tout cela est confidentiel. Je suis ancien syndicaliste, c'est la plus belle des écoles, elle m'a beaucoup appris. Mais j'ai toujours su ne jamais dépasser la ligne jaune. Je donne maintenant la présidence à Mme Garcia, que je remercie.

### **DGAS - Création de la Direction de l'Action Territoriale et de l'Administration et réajustements induits par la mise en œuvre de la réorganisation de 2009**

**Madame GRANGEON (FO)** Je ne comprends pas la nouvelle organisation concernant la direction de la cohésion sociale, son articulation et sa transversalité avec le terrain, ni même, en l'état du dossier, l'intérêt de maintenir cette direction. Le but de la réorganisation est de confier aux MDS la responsabilité sociale. Les directions du niveau central ne sont, sauf pour la DPMIS, que thématiques et pourtant l'ensemble du personnel de DCS a été maintenu, soit 89 personnes.

J'aurais aimé trouver un bilan des mesures de MASP mises en place, leur montée en charge étant un souci majeur de cette direction.

Quant à la direction enfance et famille je n'ai toujours pas trouvé la cohésion entre le regroupement des inspecteurs, le poste de coordonateur des inspecteurs, c'est flou, rien sur le terrain n'a été précisé.

Dans les organigrammes nous n'avons pas le nombre d'agents, sauf pour certaines directions. Et le décompte de la DATA par exemple, au pôle accueil et système d'information se trouvent 2A, 1B pour 2C : ces derniers seront bien entourés. Dans le pôle animation territoriale on dénombre 2 B et 1 C, c'est étonnant. Quand on connaît le manque de personnel sur le terrain nous sommes obligés de réagir : il s'agit de directions thématiques avec un maintien de postes. C'est incompréhensible par les agents de terrain.

J'ai pu lire le rapport sur le budget primitif mais j'aurais aimé des précisions : grâce au fonds national de financement de la protection de l'enfance nous avons hérité de 3 postes d'ASE, où seront-ils affectés ? Tous les postes transformés sont prévus pour le terrain, mais à quelle date ? Pourrions-nous avoir des précisions sur des renforcements à venir ? Et j'ai découvert que nous allons avoir une mission handicap enfant, qu'en est-il ? En effet, un médecin en charge de cette mission va être nommé par transformation de vacations.

**Madame AGIER** C'est la MDPH qui est concernée.

**Madame GHIANDONI AUBERT (FSU)** Je ne vais pas répéter certains points évoqués par ma collègue. Nous nous demandons si nous n'abordons pas une étape ; autant la direction de l'enfance et la direction de la cohésion sociale redeviennent des directions ressources, autant l'insertion et PAPH gardent la hiérarchie sur les agents. N'est-ce pas préfigurer une territorialisation complète avec

une méga-DATA qui prend place ? Où allons-nous ? Ces directions gardent-elles la hiérarchie sur leur personnel ?

**Madame RICCIO** Il ne faut pas faire de confusion entre la DCS qui est thématique et la DATA qui est une direction ressources avec deux volets : les moyens généraux et l'action territoriale. Pourquoi la DCS est-elle thématique ? Le service d'actions sociales est départemental avec toutes les enquêtes, les instructions domiciliaires, l'accès aux droits, le diagnostic et l'accompagnement social.

La DATA est une direction de 89 agents. Le seul ajout concerne l'équipe de volants (26) et 5 agents de la DCS qui assuraient des fonctions transversales. Référez-vous à l'histoire de la DASAC avec le C de coordination : il s'agit des agents qui avaient en charge l'informatisation des MDS, la démarche qualité et la communication pour tous les sites déconcentrés.

La DATA est responsable hiérarchiquement de ses propres agents et sa création ne modifie en rien le rattachement hiérarchique des agents des autres directions. Les seuls ajustements de ce rapport concernent la direction PAPH à laquelle est désormais rattaché le dispositif quiétude 13, qui dépendait auparavant du secrétariat général.

Je précise que la DATA a deux maîtres-mots : transversalité et territoire. Elle travaille en transversalité avec les sites déconcentrés, la DGAS et les directions thématiques et l'ancrage sur les territoires est important.

Pour répondre à l'une de vos questions, nous avons à l'heure actuelle 183 MASP pour le service de protection des majeurs de la DCS.

**Madame GRANGEON (FO)** J'ai évoqué un point en pré-CTP et il est important qu'il soit noté : la peur des agents de catégorie C pour leur avenir. Il faut être attentif à leur reclassement. J'aimerais que deux directions ne soient pas oubliées lors des créations ou des redéploiements de postes. Elles ont vu leurs missions s'alourdir considérablement de par les textes : la direction PAPH (qui est concernée par de nouveaux textes et qui reçoit beaucoup de personnes âgées dont le nombre ne cessera de croître) et la direction de l'insertion.

**Madame MARQUE (CGT)** Nous avons demandé dans le cadre de la préparation de ce CTP, que soit présenté un bilan de l'insertion, suite à l'engagement fait en décembre 2009, au moment de la réorganisation de cette direction, étant donné nos inquiétudes à l'époque sur le nombre d'agents et les nouvelles charges. Un an après, nous avons écrit pour qu'il soit présenté car les agents nous indiquent 35% d'augmentation de travail sur les sites, sans augmentation des moyens. Il nous a été répondu que ce n'était pas possible alors que c'est un engagement de la collectivité. Ce point n'est pas à l'ordre du jour aujourd'hui mais nous espérons qu'il le sera pour le prochain CTP puisqu'il y a pratiquement deux ans que la question a été posée.

**Madame AGIER** Il était très clair pour nous que la CGT avait demandé un bilan, que cette organisation ayant voté contre, nous n'avions pas pris d'engagement, nous n'avions pas de mesures compensatoires à donner. Mais nous allons vérifier les engagements pris en la matière.

**Monsieur GAST (CGT)** Je suis un mauvais élève, certes, mais je ne peux pas entendre « oui mais », alors que des engagements pris sur la présentation de bilans comme sur les agents des collèges, les agents techniques informatiques, l'insertion,

au bout d'un an ou deux. Un engagement a été pris, un bilan doit être présenté en CTP.

**Madame AGIER** Inutile de s'énerver, M. Gast, l'agressivité ne mène jamais à rien. Nous allons reprendre le CTP de 2009, si votre demande est actée, nous lui donnerons une suite.

#### **VOTE**

<b>Pour</b> : Elus (6) Administration (6)	<b>Total : 12</b>
<b>Abstention</b> : CFTC (3) FO (5)	<b>Total : 8</b>
<b>Contre</b> : CGT (5) FSU (2)	<b>Total : 7</b>

#### **DGA ECONOMIE ET DEVELOPPEMENT - Direction de l'Economie et de l'Aménagement du Territoire - Renouvellement de la DSP du port de La Ciotat**

**Monsieur TAILLANDIER** Le site des chantiers navals de la Ciotat est aujourd'hui géré via une délégation de service public par la SEMIDEP, anciennement société d'économie mixte devenue fin 2010 une société publique locale. La revitalisation du site est bien engagée avec 500 emplois, le chiffre d'affaires annuel des entreprises installées générant plus de 50 millions d'euros.

Est prévu un projet stratégique à long terme de 117 millions d'euros sur le site pour poursuivre ce développement, atteindre un objectif de mille emplois avec 100 millions d'euros de chiffre d'affaires annuels pour le mettre en œuvre. Il est nécessaire de confier la gestion à un opérateur au moins jusqu'en 2036 pour amortir les investissements nécessaires pour la réalisation de ce programme stratégique à long terme. Et du fait du statut de société publique locale, la société n'étant plus détenue par des capitaux publics en l'occurrence Département, Région, communautés urbaines et villes, la SEMIDEP peut être retenue comme titulaire d'une concession, à l'issue d'une procédure de DSP, sans mise en concurrence, engagée par le Département. C'est donc l'avis du CTP qui est sollicité sur ce principe d'attribution d'une DSP à la SEMIDEP pour la gestion et le développement du site des chantiers navals de la Ciotat. Le périmètre du domaine public maritime est mis à disposition du Département, avec une échéance de cette DSP à fin 2036.

**Monsieur GAST (CGT)** Je voudrais rappeler l'attachement de la CGT à ce long dossier. Par contre, la SOMOLIFT n'a pas de salarié, est en déficit : par qui est-elle gérée ? Que va-t-elle devenir ?

**Monsieur TAILLANDIER** La SOMOLIFT est une société qui gère l'ascenseur à bateaux permettant de les placer sur les plateformes pour les disposer sur les postes à quai. Son activité est structurellement liée à celle du gestionnaire de site. Elle était détenue par des capitaux privés et pour une grande partie par la SEMIDEP qui est en train de racheter les parts privées de façon à réintégrer l'activité de cette société. Le site a besoin d'ascenseurs à bateaux, l'ascenseur à bateaux a besoin du site, en les mettant ensemble le bilan s'équilibre mais structurellement l'activité de la SOMOLIFT était déficitaire. D'où la proposition d'une seule DSP couvrant la totalité du domaine public maritime.

**Monsieur POLI (FSU)** J'ai un vrai doute parce qu'on ne peut pas d'une part affirmer l'attachement de la majorité départementale au service public et amener encore une fois sur une telle disposition. Une DSP ce n'est pas du service public. Nous sommes fondamentalement opposés à toute tentative de privatisation des services et la délégation de service public en est une. C'est pourquoi la FSU votera contre.

**Madame AGIER** Je pense pourtant que même la CGT va voter avec nous, nous partageons ce dossier sur le fond et la forme. Cette DSP peut être qualifiée d'historique, empreinte d'accords sociaux, d'une revitalisation industrielle exemplaire sur laquelle le Conseil Général a investi massivement, une réussite grâce au travail mené avec les salariés et l'ensemble des partenaires sur le site. S'il y a un très beau dossier industriel à l'initiative du Département c'est celui-ci. Et par rapport aux incertitudes sur le long terme, le fait d'avoir une société publique locale nous permettant d'envisager une DSP sur le long terme, évitant ainsi des échéances administrativement un peu compliquées est une excellente nouvelle. Au vu de l'histoire, c'est une DSP qui permet à tous les partenaires sociaux de s'y retrouver.

**Monsieur GUINDE** S'il s'agissait d'une DSP ouverte à la concurrence, nous pourrions nous inquiéter mais elle va être confiée, et la loi nous y autorise, à la SEMIDEP, société d'économie mixte où le Conseil Général est majoritaire. Vous devriez en être rassurés et mes propos devraient vous inciter à voter avec nous.

#### **VOTE**

**Pour** : Elus (6), Administration (6), CFTC (3), FO (5), CGT (5)    **Total : 25**  
**Contre** : FSU (2)    **Total : 2**

#### **DGA DU CADRE DE VIE**

##### **Direction de la Culture : Installation d'un dispositif de vidéosurveillance**

**Monsieur CANU (CGT)** Page 2 : *l'installation des systèmes... fonctionnant jour et nuit, renvoyé vers le poste central de sécurité opérationnel de jour comme de nuit soit vers les personnels d'astreinte, quels personnels ? Leur organisation du travail sera-t-elle remise en cause ?*

**Madame SAMSON** La phrase fait partie d'une citation extraite d'une circulaire nationale du ministère de la culture, ce n'est pas une préconisation pour le Conseil Général. Elle ne s'applique pas d'office au Muséon Arlaten.

**Madame AGIER** Est citée la circulaire et non pas l'application qui en est faite puisque c'est un dispositif 24 x 24 h, la question ne se pose donc pas.

**Monsieur CAPONE (CFTC)** Le Conseil Général par rapport au ministère de la culture a-t-il fait une information à la commission nationale informatique et liberté ?

**Madame SAMSON** Les caméras ne sont qu'à l'intérieur et non pas sur la voie publique, nous ne sommes pas tenus de déclarer à la CNIL.

**Madame AGIER** C'est une information des personnels et c'est pourquoi ce point est inscrit à l'ordre du jour du CTP.

**Madame BARRET (FO)** C'est un site magnifique et je tiens que ce soit inscrit au procès-verbal. Petit problème évoqué en pré-CTP : les allers et venues des agents du Muséon Arlaten et du CERCO avec des difficultés pour se garer, il faudra trouver une solution que nous n'avons pas encore et nous en rendrons compte en CHS.

### ***Approbation à l'unanimité***

## **DIRECTION GENERALE DES SERVICES**

### **DSIT : Réorganisation du Service Réseaux et Télécommunications**

**Monsieur BOURRET** Le présent rapport présente l'évolution des services réseaux et télécommunications de la DSIT qui s'occupent de tous les réseaux, de toute la téléphonie du département, réorganisés en 2010 à travers quatre services :

- service administration,
- service conception, architecture,
- service gérant les systèmes et les réseaux,
- service infrastructure.

Depuis 2010 un nouveau chef de service a été nommé, nous avons restructuré pour avoir davantage de visibilité : le pôle projets gère toute l'évolution de l'infrastructure des réseaux et des télécoms ; quand le projet est fini, il le transmet en exploitation au pôle infrastructure. Ces deux pôles s'appuient sur un service support, le service administratif, qui gère tous les marchés et les suivis des prestataires.

**Monsieur GAST (CGT)** Nous voterons contre ce dossier ; nous déplorons qu'il n'y ait eu aucun effort d'information sur les objectifs et les missions de cette direction. Il faut attendre les CTP et les explications orales pour comprendre et c'est en lisant le PV antérieur que nous resituons l'organisation précédente. La dernière fois nous avons joué le jeu, avons voté le rapport, nous étions contents des explications lors du débat, autant il nous semble aujourd'hui préoccupant que la DSIT nous présente de tels dossiers. Sans être de mauvaise foi, nous aurions presque tendance, en lisant le rapport, en essayant de déchiffrer les organigrammes proposés, à penser que c'est peut être un élément pour présenter la nomination d'un cadre qui ne se fait pas forcément d'une manière normale et logique. Au delà de cette impression globale, certains axes contenus dans le rapport ne nous satisfont pas du tout. En outre, l'organigramme indique le nom des agents.

**Madame AGIER** C'est une erreur, nous le supprimerons du document définitif, il n'y aurait jamais dû y avoir les noms des agents.

**Monsieur GAST (CGT)** Nous enregistrons votre explication. Nous avons repris les différents dossiers de la DSIT et chaque fois nous avons le même genre d'inquiétudes. Dans l'organigramme présenté, est alignée une organisation volante, avec une confusion des postes C et B. Habituellement, une organisation met en place une cohérence des missions des uns et des autres ; ici nous avons une organisation volante que nous n'arrivons pas à comprendre.

Nous avons également des inquiétudes concernant la multiplication de marchés informatiques, avec une accélération de la sous-traitance, beaucoup de contractuels, des choix de systèmes coûteux, très souvent inefficaces, qui rendent notre administration et sa gestion toujours plus dépendantes de multinationales et de

monopoles de services. Prenez l'exemple du marché informatique de l'Assistance Publique des Hôpitaux de Marseille où sur quatre ans, il y a une gabegie de presque 20 millions d'euros, avec une inefficacité totale de l'ensemble des programmes. Nous aurions souhaité, même si c'est une réorganisation partielle, revenir sur la manière dont le Conseil Général organise les marchés informatiques et sur leur coût. Pourquoi n'avons jamais eu une approche technique et financière ? Les choix politique, technique et financier des systèmes informatiques conditionnent de plus en plus le travail de nos services. Exemple que nous venons de vivre : quand tout a été décidé pour le site d'Arenc, les correspondants informatiques de la DGAS ont été convoqués et ont reçu leur feuille de route. Nous n'arrivons pas à comprendre que d'aussi importantes informations soient présentées ainsi aux correspondants informatiques chargés d'aider leurs collègues. C'est l'explication de nos inquiétudes, de notre vote négatif, notre positionnement sur l'importance à nos yeux de cette direction, avec ses missions. Dernier exemple extrait du rapport qui nous est présenté page 5. Le pôle projets fait tout : l'analyse, la mise en œuvre, le suivi, il est même garant de toutes les infrastructures... Un pôle à l'intérieur d'une direction pèse plus que le directeur, les chefs de service, l'ensemble des procédures habituelles de contrôle, d'estimation !!!

**Monsieur ROUGIER (FO)** Nous approuvons ce dossier, il est totalement logique, ne cache pas la promotion d'une personne comme le laissent sous-entendre mes collègues : l'adjoint du chef de service qui est parti prend la relève tout logiquement. Pas de vagues au niveau du personnel. Sur un aspect plus général par contre, la DSIT fait appel à de très nombreux intervenants extérieurs et une société. Nous ne le remettons pas en cause mais nous constatons que sur certains postes les personnes sont là depuis très longtemps. Nous souhaiterions que ces postes deviennent pérennes : quand les personnes sont là depuis dix ans se pose la question de la pérennité du poste au sein de la DSIT. Nous souhaiterions que les postes de contractuels soient transformés en postes d'agents pérennes.

**Madame GHIANDONI AUBERT (FSU)** Nous avons été assez frappés par ce rapport qui n'est pas très bien ficelé, choqués de voir des organigrammes nominatifs. Quant à cette direction, il est très difficile d'avoir des informations précises relatives au statut des agents. Notre organisation a demandé par deux fois par courrier un état des lieux en ce sens, sans réponse. Il n'y a pas de transparence.

**Madame AGIER** Nous avons du mal à recruter des titulaires dans le domaine informatique et nous nous retrouvons avec une direction de ce fait qui concentre des contractuels que nous essayons de former à l'instar de la politique de la collectivité relative aux concours. Nous avons également des contractuels qui réussissent les concours, permettant de respecter notre objectif d'aller vers des titularisations, des emplois de collectivité. Mais c'est une direction qui compte des contractuels dont le poste existe, en CDD ou en CDI en fonction du droit, que nous ne déterminons pas, sur lequel nous essayons d'intervenir au maximum.

Le filtre de la DRH n'a pas bien joué son rôle sur ce rapport en laissant apparaître et diffuser un document avec des noms, nous serons davantage vigilants à l'avenir pour éviter que ce type d'erreur se renouvelle puisque nous nous positionnons au CTP uniquement en postes. J'en suis désolée.

Quant aux questions plus précises d'organisation, le rapport concerne un tout petit bout de la DSIT, ne permettant pas une vision complète. Mais c'est le principe du

CTP, on passe la réorganisation telle qu'elle se présente, nous ne sommes pas là sur un chantier global de réorganisation ni sur la manière dont la collectivité gère ses marchés informatiques.

Je ne reviendrai pas sur les autres collectivités, mais au CG nous essayons de bien travailler au niveau de l'informatique. Les moyens mis par la collectivité avec les 94 agents sont exemplaires, il s'agit d'une direction au service de toutes les autres directions et son rôle est majeur, quel que soit le domaine concerné.

Je rappelle que lors du précédent budget nous avons approuvé un schéma directeur du système d'information visant à gérer collectivement notre vision des projets sur 3 ou 4 ans puisque c'est un travail mené d'une manière étroite avec l'ensemble des directions. C'est difficile et nous avons parfois du mal à répondre à toutes les demandes exprimées par les services.

Ce dossier ne concerne pas la totalité de nos projets informatiques mais strictement la partie projets réseaux : le chef de service ne représente donc pas à lui tout seul la DSIT mais strictement les réseaux et télécommunication.

**Monsieur GAST (CGT)** Merci pour toutes ces précisions et puisque vous parlez des difficultés de recrutement, permettez-nous de rappeler notre proposition. Nous souhaitons vous rencontrer ainsi que M. le DRH et M. le DSIT pour vous parler notamment des évolutions de carrière des huit ex-ATI de la DSIT.

**Madame AGIER** Certains ont réussi le concours de technicien ; la collectivité transforme systématiquement les postes, tenant ainsi ses engagements vis-à-vis de l'ensemble des personnels. Le travail de formation et de préparation aux concours est fait. Je ne sais que faire de plus et de mieux.

**Monsieur GAST (CGT)** Ce n'est pas le sujet de mon intervention : sur les recrutements nous avons vu l'opportunité que vous avez su saisir. La question est d'élargir la place de ces ex-ATI au sein de la DSIT, permettant ainsi de voir qu'en interne nous avons beaucoup plus de ressources techniques et informatiques que ce qui est indiqué dans ce mauvais rapport. Sachez que la CGT, en CTP ou ailleurs, est susceptible de faire des propositions sur ces problèmes de recrutement, de qualité et qualification informatique.

**Madame AGIER** Y compris que je pourrai élargir la charge de ces agents qui ferait faire des économies de postes, ce peut être une piste intéressante.

#### **VOTE**

**Pour** : Elus (6) Administration (6) FO (5) **Total : 17**

**Abstention** : CFTC (3) **Total : 3**

**Contre** : CGT (5) FSU (2) **Total : 7**

#### **DRH - Règlements spécifiques ARTT des agents chargés du nettoyage, des agents du Château d'Avignon, des agents des CIDAG-CIDDIST**

**Madame AGIER** Ces points déjà étudiés et votés en comité de suivi ARTT Il est pris note qu'ils ne font l'objet d'aucune observation.

**Approbation à l'unanimité**



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

La Présidente du CTP



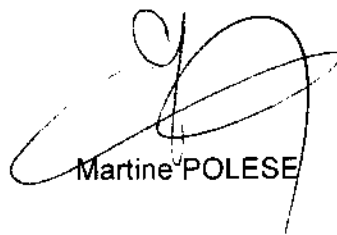
Danièle GARCIA

Le Secrétaire de séance



Jean-Michel BONO

La Secrétaire adjointe de séance



Martine POLESE