

**MÉTROPOLE
AIX-MARSEILLE-PROVENCE**

COMITE TECHNIQUE

PROCES VERBAL DE LA REUNION DU 9 MAI 2017

COMITÉ TECHNIQUE

Séance du 9 mai 2017 à 9 heures 30.

**Sous la présidence de Monsieur Pascal MONTECOT
Vice-président délégué au Patrimoine, Logistique et Moyens Généraux
de la Métropole Aix-Marseille-Provence**

I/ Présents avec voix délibérative

Représentants de l'Autorité Territoriale

- M. Pascal MONTECOT
- Mme Josette VENTRE
- M. Gérard CHENOZ
- M. Martial ALVAREZ
- M. Jean-Pierre BERTRAND
- M. Henri CAMBESSEDES
- M. Jean-Claude GONDARD
- Mme Sophie CONTE
- M. Vincent BONNAFOUX
- Mme Mireille SCHEMBRI
- Mme Florence PARMANTEL

Représentants du Personnel

- M. Patrice AYACHE (FO)
- Mme Carine RIQUIER/PINET (FO)
- M. Cyrille NAUDY (FO)
- Mme Nadège PITALUGUE (FO)
- M. Daniel PITROIS (FO)
- M. Luc VEGLER (FO)
- M. Frédéric BOULLERNE (FO)
- M. Roger AYMARD (SNUTER 13 – FSU)
- Mme Cécile AUVITY (SNUTER 13 – FSU)
- Mme Marie-Julie MICHAUX (SNUTER 13 – FSU)
- M. Christian CHEFTEL (UNSA)
- M. Christophe PELLISSIER (UNSA)
- M. Eric RABITO (CGT)
- Mme Dominique MACCARI (CGT)
- M. Etienne LE BAUBE (SNT CFE-CGC, CFTC, FAFPT, CFDT)

II/ Présents sans voix délibérative

Représentants de l’Autorité Territoriale

- Mme Monique CORDIER
- Mme Fabienne FOURNEYRON
- Mme Biljana BOGDANOVIC
- Mme Isabelle ROHEE-SROKA
- Mme Florence PAGANI

Représentants du Personnel

- Mme Séverine CONTASTIN (FO)
- M. Amar MEDEBBEUR (FO)

III/ Excusés

Représentants de l’Autorité Territoriale

- M. Pascal MORA
- Mme Marie Louise LOTA
- M. Jean MONTAGNAC
- M. Jean-Pierre SERRUS
- Mme Nicole JOULIA
- M. Gérard BRAMOULLE
- M. Alain ROUSSET
- Mme Béatrice ALIPHAT
- M. Henri PONS
- M. Bernard DESTROST
- Mme Véronique BOURGEOIS
- Mme Nelly NANNERO
- Mme Régine GILLIO
- M. Laurent PERES

Représentants du Personnel

- Mme Christine GIRODENGO (FO)
- M. Thierry TORINO (FO)
- Mme Michèle MARCELLIN (FO)
- Mme Caroline CAMBRIANI (FO)
- Mme Mathilde PINGIER (FO)
- Mme Patricia CHAMBEFORT-VERGNE (SNUTER 13 – FSU)

- M. Alain LUBRANO DI SCAMPAMORTE (SNUTER 13 – FSU)
- Mme Mireille PEROTTI (SNUTER 13 – FSU)
- M. Claude KASBARIAN (UNSA)
- Mme Virginie BOAZIZ (UNSA)
- M. Sébastien CRAVERO (CGT)
- Mme Catherine SOLERA (CGT)
- M. Eryck ALIBERT (SNT CFE-CGC, CFTC, FAFPT, CFDT)

IV/ Egalement présents

- Mme Amélie RIGOTTI – Sténotypiste
- Mme Christine JALABERT – Mission Juridique au sein de la Direction des Ressources Humaines

(La séance est ouverte à 9 heures 30).

Monsieur LE PRESIDENT.- Mesdames messieurs, merci de bien vouloir prendre place. Je suis très heureux de vous retrouver pour le Comité Technique de ce mardi 9 mai. Nous le tenons ici au Balthazar ; cela vous permet de découvrir, pour ceux qui ne connaissaient pas, les locaux de la Métropole dans cet immeuble appelé le Balthazar. Nous avons un Conseil la semaine prochaine et il y avait beaucoup de Commissions au Pharo. C'est pour cette raison que nous nous retrouvons ici aujourd'hui mais je pense que nous continuerons à aller au Pharo pour les réunions du Comité Technique.

Avant de commencer, nous devons vérifier le quorum. Je vais demander à Mireille Schembri de bien vouloir faire l'appel.

(Mme Schembri procède à l'appel. Le quorum est constaté)

Monsieur LE PRESIDENT.- Nous allons également désigné un Secrétaire et un Secrétaire Adjoint. Pour le Secrétaire, cela avait été fait. Pour le Secrétaire Adjoint, nous n'allons pas refaire le débat que nous avons fait au premier Comité Technique, nous allons faire plus simple.

Je vais désigner un Secrétaire Adjoint. Je vous propose de partir sur l'ordre alphabétique des membres des représentants du personnel. Aujourd'hui pour ce Comité Technique, je désigne Mme Cécile Auvity, Secrétaire Adjoint. Le 15 juin, ce sera M. Ayache.

(Mme Auvity est désignée Secrétaire Adjoint.)

- **Approbation du procès-verbal de la réunion du Comité Technique du 21 mars 2017**

Monsieur LE PRESIDENT.- Y a-t-il des remarques sur le procès-verbal de la réunion du Comité Technique du 21 mars dernier que vous avez tous reçu et lu ?

(Pas de remarque.)

Je le soumetts au vote. Qui est contre ? Qui s'abstient ?

Je vous remercie. Le procès-verbal est adopté à l'unanimité.

Y a-t-il des déclarations préalables ?

Monsieur AYACHE.- *Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les élus, Monsieur le Directeur Général Adjoint des Services, Mesdames et Messieurs les représentants de l'administration, en guise de déclaration préalable, les élus du Groupe*

Force Ouvrière se félicite tout d'abord de la tenue de ce premier vrai Comité Technique de la Métropole qui appelle à son ordre du jour des dossiers importants pour la carrière des personnels et pour la construction métropolitaine, à savoir un premier schéma organisationnel et les critères de travail pour les Commissions Administratives Paritaires.

Nous souhaitons saluer aussi le dialogue social authentique qui a prévalu sur ces deux questions avec notre organisation.

Nous tenons à en remercier, ici, M. le Directeur Général des Services ainsi que M. le Directeur Général Adjoint des Ressources Humaines de la Métropole et toute son équipe.

Comme représentants majoritaires du personnel, nous nous permettons aussi de saluer le travail immense et de qualité qui a dû être réalisé par tout le Personnel, et particulièrement, bien sûr, ceux de la DRH, pour que tous les documents de ce Comité Technique aient pu être communiqués aux élus en temps opportun puisque nous étions à la veille d'un pont.

Les élus du Groupe Force Ouvrière se félicitent également que l'engagement de Monsieur le Président de la Métropole, envers notre organisation, ait été, enfin, respecté par l'administration, à savoir l'harmonisation du bénéfice des tickets restaurants à tous les agents de la Métropole au niveau de la valeur faciale la plus élevée du territoire, à savoir 8,80 euros.

C'est certainement une avancée majeure pour beaucoup d'agents de la Métropole, à commencer par ceux de Martigues et d'Aubagne.

Il appartient maintenant à l'administration d'arrêter rapidement les modalités de mise en œuvre de cette décision.

Nous nous félicitons aussi d'avoir été entendus en ce qui concerne notre demande de rééquilibrage du nombre de jours fériés et de ponts pour tous les agents de la Métropole, avec la décision de donner le pont de l'Ascension et celui de l'Assomption.

Nous tenons d'ailleurs à en remercier encore une fois Monsieur le Président de la Métropole.

Sur le dossier de la réorganisation, et sans empiéter sur l'intervention proprement dite, il nous apparaît que, si la Métropole entend réussir son pari, elle devra souscrire à trois principes essentiels :

- tout d'abord ne laisser aucun de ses agents sur le bord du chemin, quels que soient son grade, sa catégorie ou sa filière ;

- ensuite faire une place aux personnels des services non transférés ou dits orphelins, notamment sur Martigues, Istres ou encore Salon (avec la compétence Instruction des dossiers d'Urbanisme), qui auront exprimé le désir de rejoindre les rangs métropolitains ;

- enfin, permettre, dès à présent, aux agents qui souhaitent une mobilité entre Territoires, d'y accéder, en leur donnant l'information la plus complète sur les conditions de cette mobilité.

En effet, aujourd'hui, il semble que ce soit la DRH de la Métropole qui juge de l'opportunité d'une mobilité.

Il convient de remettre les choses dans l'ordre : laissons l'agent en décider en fonction des informations que la DRH se doit de lui communiquer.

Par ailleurs, les élus du Groupe Force Ouvrière souhaitent mettre en garde solennellement ce matin sur les menaces contenues dans ce premier schéma organisationnel, en ce qui concerne l'intégrité des missions de la Direction de la Voirie.

La Voirie, à Marseille-Provence, est une grande Direction. Elle a une histoire qui rejoint la grande. Elle fait littéralement partie du patrimoine marseillais. Beaucoup de places, de ronds-points, d'espaces sur Marseille comme sur les communes de l'ex-MPM ont été réalisés par la Voirie.

Jusqu'aux velums du quai du Port !

Oui, la Voirie c'est ça à Marseille. Certains l'ignorent parce qu'il ne partage pas ce fond commun, venant d'horizon où la voirie n'était là que pour boucher les trous ou mettre en place des potelets. Ce serait une lourde erreur de calquer ce schéma purement théorique à la grande Direction de la Voirie de Marseille Provence en lui retirant totalement le volet aménagement. En tout état de cause, notre organisation, avec l'ensemble des personnels, seront très attentifs à ce qui pourra être envisagée concrètement sur la suite de ce schéma organisationnel.

D'autre part, les élus du Groupe Force Ouvrière appellent l'administration de la Métropole à se saisir au plus tôt des conventions de mutualisations existantes entre certaines communes et les anciennes intercommunalités. C'est le cas, en particulier, sur le territoire de Martigues. Il y a là un vide juridique qui devient préjudiciable aux agents concernés.

Enfin, les élus du Groupe Force Ouvrière entendent d'ores et déjà pointer certaines incohérences dans cette architecture, encore une fois, sans empiéter sur l'intervention proprement dite : ainsi qu'en est-il de la place et du rattachement du service Santé au sein de la DRH Métropole ; ou bien encore celle de la Mission Insertion qui n'est pas très exactement lisible car elle gagnerait à être plus directement articulée avec le PLIE, la Politique de la Ville ou encore la Cohésion Sociale.... ?

Sur le dossier de la CAP, et compte tenu de la date prévue pour la tenue de ses séances, nous renouvelons notre demande que soit prise en compte une date d'effet au 1^{er} janvier 2016 : cela fait pratiquement deux ans que les 4000 agents du Territoire de Marseille Provence n'ont pas eu de CAP d'avancement de grade.

Pour le reste, de nombreux dossiers nous attendent.

Nouveau dispositif indemnitaire, Comité d'Action sociale, harmonisation des droits de participation employeur aux Mutuelles agréées, temps de travail et télétravail, sont autant de préoccupations fortes des personnels sur lesquels il est urgent aujourd'hui de commencer à travailler.

Il s'agira, sur chacun d'entre eux, de privilégier un dialogue social authentique et continu avec le syndicat majoritaire.

Pour ce qui concerne, enfin, le dossier des futurs transferts de personnels, notamment du Conseil départemental, notre organisation demande qu'une attention toute particulière soit portée aux conditions de celui-ci : en effet, ces personnels, qui n'ont pas choisi leur mutation, devront être traités avec respect : respect de tous leurs acquis ; respect de leur souhait quant à leur lieu d'affectation ; et respect de leur déroulement de carrière qui ne devra en aucun cas être pénalisé par ces transferts.

Nous demandons également que l'information la plus complète et la plus précise leur soit donnée dans des délais les plus brefs.

Nous demandons enfin que leur situation soit sécurisée d'ici le renouvellement de la convention.

Enfin nous attendons toujours la mise en place effective du CHSCT de la Métropole ! Il est en effet inconcevable qu'une institution comme la nôtre puisse se construire sans que les élus au CHSCT ne puissent être saisis.

Assurément, l'administration prend, et fait prendre au Président, des risques qui peuvent avoir de lourdes conséquences.

D'une manière générale, et pour conclure, le Syndicat Général des Territoriaux Force Ouvrière de la Métropole Aix-Marseille-Provence et de la Ville de Marseille demeurera extrêmement attentif et vigilant à tous ces dossiers et poursuivra, avec détermination et liberté, notre action pour faire avancer les intérêts matériels et moraux de tous les agents, dans le cadre d'un travail d'harmonisation par le haut de l'ensemble des acquis.

Merci Monsieur le Président.

Madame AUVITY. *Monsieur le Président, dans le contexte actuel, particulièrement inquiétant, nous tenons à réaffirmer nos valeurs de transparence, d'équité, de justice, de respect des agents dans leur travail quotidien.*

L'administration nous a transmis un calendrier, avec des réunions de préparation des Comités Techniques et des réunions de travail pour discuter des éléments constitutifs de la Métropole, comme l'harmonisation du régime indemnitaire, du temps de travail ou des œuvres sociales.

Nous étions impatients d'avoir ce calendrier car notre intersyndicale travaille de manière importante sur tous ces sujets.

Concernant les critères de la CAP, l'intersyndicale exige qu'aucun critère ne soit appliqué pour la première CAP et que tous les agents promouvables puissent passer au grade supérieur avec une rétroactivité au 1^{er} janvier 2017. En effet, la dernière CAP date de 2014 pour certains agents et les agents ne doivent pas subir les conséquences de la difficile mise en place de la Métropole.

La réunion du 24 avril 2017 pour la préparation de ce Comité Technique nous a démontré que la négociation allait être difficile. L'administration nous a présenté des critères pour la CAP et nous lui avons également proposé notre travail sur ces critères.

Une première question se pose : pourquoi ce dossier est-il traité aussi tôt, la CAP n'étant pas prévue avant octobre 2017 ?

Nous pensons qu'il est nécessaire de prendre le temps de la réflexion, du dialogue, de l'échange entre l'administration et les partenaires sociaux plutôt que de travailler dans la précipitation et l'urgence sur ce dossier.

Cette réunion du 24 avril était bien trop tardive par rapport à la date du Comité Technique pour négocier quoi que ce soit car ce dossier mérite un vrai dialogue social qui n'a pas eu lieu.

Nous n'avons d'ailleurs reçu aucune réponse à nos propositions malgré les engagements pris à la fois par M. Gondard, Directeur Général des Services, et M. Bonnafoux, Directeur Général Adjoint des Ressources Humaines.

Or les critères de la CAP représentent un enjeu majeur et recouvrent un aspect fondamental pour la carrière des agents.

Ce sont ces critères qui permettront la réalisation d'un tableau de classement des agents et permettront, par-là, de fournir, au Président de la Métropole, un véritable outil d'aide à la décision dans la nomination des agents, transparent, clair et équitable.

Vraiment les agents de la Métropole méritent mieux qu'un traitement dans la précipitation, à « la va-vite », à la « hussarde » de ce sujet de grande importance.

Nous n'acceptons pas que notre travail, celui de la représentation majoritaire avec 55% des voix du personnel de la Métropole, ne soit pas respecté. Le personnel consulté par nos soins ne comprend pas une telle attitude de la part des représentants de l'administration et s'impatiente. Le mécontentement gronde.

Nous espérons très fortement que les prochaines réunions de travail feront l'objet d'un véritable dialogue constructif.

Nous demandons donc de poursuivre les discussions sur ce sujet afin d'aboutir à un accord avec les partenaires sociaux avant de soumettre un rapport au CT.

En conséquence, nous demandons le report à un prochain Comité Technique de l'instruction de ce dossier.

Concernant l'organisation de la Métropole, l'intersyndicale comprend la nécessité de mettre en œuvre un premier organigramme pour définir un « chapeau métropolitain ».

Le rapport dit modéliser « l'expérience acquise pendant la première année de fonctionnement de la Métropole », mais un bilan a-t-il été fait de ces pratiques ?

Il n'est pas facile de comprendre les relations prévues entre l'échelon métropolitain et l'échelon dit territorial.

Il nous semble que toute organisation administrative doit répondre à plusieurs principes : transparence et égalité de traitement, organisation et aide à la mobilité choisie et organisation des carrières.

L'impératif d'efficacité des services publics est mis en avant mais rien n'est dit sur les choix d'organisation qui révélerait une dynamique de services rendus à la population.

D'autant que les services territoriaux sont déjà à la peine et parfois à saturation pour répondre aux objectifs de la Métropole. Les Territoires sont les parents pauvres de cette présentation et leur organisation est renvoyée à plus tard. Or les relations Territoire/Métropole doivent être mieux réfléchies car ce sont les mêmes agents qui vont exercer les compétences de la Métropole tant au niveau de la planification que de la réalisation.

Nous avons été interpellés par des agents transférés du Conseil départemental qui sont malheureusement trop peu informés et nous avons demandé que ce dossier soit ajouté à l'ordre du jour de ce Comité Technique.

Malheureusement, ce cas de figure est le même dans le sens inverse pour des compétences transférées vers les communes. Ainsi la compétence Enfance et Jeunesse gérée par le Pays Salonais, qui concerne une vingtaine d'agents et dont le retour vers les communes est envisagé le 1^{er} janvier 2018 sans qu'aucune proposition sérieuse sur les conditions de transfert n'ait été avancée. Il en est de même pour la santé et l'établissement public numérique pour le pays de Martigues et la Culture pour le pays d'Istres (le Comité Educatif et Culturel, le théâtre, le cinéma, le conservatoire de musique et le pôle intercommunal du patrimoine et de la culture).

La Métropole a une responsabilité morale d'accompagnement des agents, notamment pour les agents transférés, pour leur garantir leur cadre d'emploi, pour sécuriser leur niveau de rémunération et les maintenir dans un service public de proximité et de qualité.

Merci beaucoup.

Monsieur LE PRESIDENT.- Merci Madame Auvity. Pourrais-je avoir une copie de votre déclaration ?

(Mme Auvity transmet une copie de son intervention à M. le Président).

Y a-t-il d'autres interventions ?

(Pas d'intervention)

Je me place, avec l'ensemble des élus ici présents, et avec vous aussi je pense, dans la construction. C'est le deuxième Comité Technique que nous faisons. Il est aussi important que le premier Comité Technique puisque nous avons à l'ordre du jour l'organisation des services de la Métropole.

Aujourd'hui, je me satisfais du fonctionnement du Comité Technique avec vous les représentants du personnel. Il y a une écoute, les préparations des réunions sont faites. Je pense que nous sommes sur de bons rails. Il faut que nous avancions. Reporter tout le temps revient à ne jamais avancer. Or, je veux que nous avancions. C'est sûr qu'il y aura toujours à faire évoluer les dossiers mais les points inscrits à notre ordre du jour sont importants pour le développement de notre collectivité et particulièrement le point 1 relatif à l'organisation des services de la Métropole. C'est, selon moi, un point important puisque nous allons vraiment passer du fonctionnement

de la fusion des six EPC au fonctionnement d'une identité qu'est la Métropole Aix-Marseille-Provence.

1. Organisation des services de la Métropole Présentation du Schéma Directeur d'Organisation des Services

Monsieur GONDARD.- Monsieur le Président, mesdames et messieurs, je ne vais pas être très long dans une présentation générale car vous connaissez le dossier et je préfère être plus précis et complet dans les réponses à vos interventions. Puisque vous l'avez déjà abordé dans vos interventions préliminaires, je dirai simplement, Monsieur Ayache, que c'est précisément pour ne laisser personne au bord du chemin et faire la place à tout le monde dans cette organisation que nous avons pris le temps de réfléchir et de proposer ce cadre qui n'est qu'une étape. Ensuite, nous poursuivrons et je compléterai mon propos par des indications de calendrier en réponse à vos interventions.

La deuxième chose, Madame Auvity et Monsieur Ayache, est qu'il fallait vraiment aujourd'hui statuer sur ce dossier sans précipitation mais au bon moment. Tout d'abord parce qu'il fallait poser le cadre. Cela fait plus d'un an que la Métropole fonctionne sur l'organisation antérieure avec les six organigrammes des ex-EPCI. Aujourd'hui nous posons un cadre unique.

Deuxièmement, il fallait poser des principes et ils sont très précisément évoqués dans l'introduction : une administration unifiée, une administration mutualisée, une administration territorialisée.

Troisièmement, il fallait opérer en première étape la clarification des fonctions pour les agents qui sont entre les deux niveaux et collaborent aux deux niveaux. Même si la notion de niveau n'est pas juridique, elle est de fait la façon dont la Métropole fonctionne avec ses Territoires et ses services. Par conséquent, cette clarification va être importante. C'est une première étape il y en aura d'autres ensuite. Elle va concerner les cadres de Direction et les Chefs de Service pour qu'ils soient clairement positionnés sur des fonctions métropolitaines, indépendamment de leur contribution au niveau des compétences déléguées et des services mis à disposition des compétences déléguées.

Voilà tout simplement ce que je voulais dire en propos liminaires.

Bien entendu, je suis sûr qu'il y aura beaucoup de questions, beaucoup de demandes de précisions. Je termine en disant que nous ne sommes pas dans une disposition d'esprit où nous menaçons quoi que ce soit et s'il y avait des craintes de menace, j'essaierais de les apaiser.

Monsieur LE PRESIDENT.- Merci Monsieur Gondard. Y a-t-il des interventions ?

Monsieur BOULLERNE.- Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les élus, Monsieur le Directeur Général des Services, Mesdames et Messieurs les représentants de l'administration.

Le schéma d'organisation des services était la première étape marquante pour la construction de notre Métropole. Les élus du Groupe Force Ouvrière en prennent acte et déplorent le délai nécessaire pour produire ce document. Certes, les enjeux rattachés à ce schéma d'organisation sont majeurs pour le bon fonctionnement de notre administration, mais il nous appartient de rappeler le désarroi de la majorité des agents qui, depuis la création de la Métropole annoncée en 2015, n'ont pu être que très partiellement informés des avancées de la construction métropolitaine.

Du fait de l'existence des Conseils de Territoire, particularité de notre Métropole, le schéma d'organisation s'avère indispensable pour décrire les relations entre Métropole et Territoires et le fonctionnement matriciel que certains agents devront adopter prochainement. Ce schéma appelle des élus du groupe Force Ouvrière plusieurs remarques tant sur le fond que sur la forme.

Tout d'abord, sur le fond.

1) Sur le manque de sens de certaines DGA.

L'organisation proposée montre un déséquilibre entre les différentes DGA. Ce déséquilibre se traduit pour certaines DGA thématiques par un regroupement de compétences qui semble manquer de sens. Quelques exemples : « Sport Culture et Environnement », « Mer Littoral et Energie », « Agriculture Forêt Paysages et Intérêt métropolitain ».

Globalement, l'agrégation de compétences ayant peu de rapport entre elles, ne facilite pas la lisibilité des actions communes pouvant être engagées au sein de ces DGA et montre l'intérêt de prolonger la réflexion sur la répartition de certaines compétences afin d'en affirmer le sens.

2) Sur le manque d'articulation entre Métropole et Conseils de Territoire.

Le schéma d'organisation détaille peu les relations entre la Métropole et le Conseil de Territoire. Le schéma décrit les relations pour les fonctions ressources avec la mise en place de référents ou de responsables territoriaux. Par contre, les relations entre Métropole et Territoire pour les DGA thématiques ne sont pas aussi explicites et même si le schéma vise à une articulation optimale, il apparaît que le rôle des Territoires est singulièrement réduit.

3) Sur les relations fonctionnelles entre les DGA.

Le schéma met en exergue des frontières entre certaines compétences qui apparaissent pourtant en directe relation. C'est le cas notamment :

- de l'énergie qui est partagée entre la Mission Energie à la DGA Développement Urbain et le Service Plan Climat Energie à la DGA Stratégie Environnementale,
- de la biodiversité, partagée entre la Mission Espaces Naturels à l'Agriculture et le Service Mer Littoral au Développement Urbain,

- de la gestion foncière partagée entre le Service Foncier Agricole à la DGA Agriculture et le Service Action Foncière à la DGA Développement Urbain,
- de la Politique de la Ville entre le Service Cohésion Sociale et la DGA Insertion Emploi.

Et parfois, au sein des mêmes DGA, on rencontre pour le thème de l'accessibilité, deux Services.

Ces quelques exemples, non exhaustifs, incitent à mieux définir les compétences des différentes DGA pour éviter les dysfonctionnements et les doublons qui ne profitent ni au service public, ni aux agents.

- 4) Sur les modifications structurelles induites par le schéma d'organisation.

C'est un point qui a déjà été évoqué par Patrice Ayache mais j'y reviens. L'organigramme de la DGA Mobilité Déplacements, Transports, Espace Public et Voirie exprime bien la complexité de l'agrégation de nombreuses compétences. La compétence Voirie n'est pas totalement transférée à la Métropole, l'organisation ne prévoit qu'une mutualisation de ressources notamment en matière d'infrastructures. Le projet d'organisation prévoit donc, je cite de mutualiser les ressources et l'expertise de pôle Grandes Infrastructures du CT1 vers les autres Territoires qui en feraient la demande. Cette mutualisation dont bénéficiera la DGA Mobilité ne doit cependant pas s'accompagner au terme du transfert de la Voirie en 2020 d'une perte de compétence et d'expertise pour la direction Voirie Circulation du CT1.

Enfin sur la forme :

- 5) Sur la nécessité de respecter le formalisme imposé.

D'après les principes généraux d'organisation cités dans le document, le schéma général est structuré au droit de trois niveaux hiérarchiques qui sont les DGA, les Directions et les Services. Ce principe est globalement respecté mais quelques organigrammes dérogent cependant à cette règle, les appellations « Chargé de Mission », « Chargé de Projet », « Mission », « Cellule » mériteraient d'être harmonisées pour en faciliter la lisibilité. La structure hiérarchique n'est pas toujours respectée. On a des Chargés de Mission qui sont parfois rattachés à des DGA ou même parfois, un même agent peut se retrouver en lien fonctionnel avec un DGA et un DGA adjoint comme c'est le cas pour la DGA Mobilité.

Ce formalisme mérite d'être respecté dans la construction de l'organisation, celui-ci étant bien nécessaire pour la transparence et la lisibilité de l'organisation.

Plus globalement, en conclusion, les remarques précitées montrent que le schéma d'organisation sera amené à quelques ajustements comme vous l'avez signalé Monsieur le DGS en veillant à renforcer le sens donné aux différentes DGA et, d'autre part, à ce que la construction des services de la Métropole n'induisent pas systématiquement la disparition de compétences et d'expertises au sein des Territoires.

Monsieur le Président, je vous remercie.

Monsieur CHEFTEL.- Concernant l'organisation de la Métropole, l'intersyndicale comprend la nécessité de mettre en œuvre un premier organigramme pour définir un chapeau métropolitain. Il nous a été dit qu'il s'agissait d'une première étape et que l'établissement de chartes de service serait une deuxième étape. Nous devons toutefois souligner l'importance de plusieurs éléments consécutifs à cette organisation qui concerne l'ensemble des agents. Quelle harmonisation allez-vous pratiquer entre les Chefs de Service d'une même DGA dans des Territoires différents et donc avec des conditions de travail différentes ? Quel référent RH territorial, métropolitain, l'agent devra-t-il consulter ? Quelle proposition d'avenir sera-t-il fait aux agents en trop car leurs Directions doivent être mutualisées rapidement ? Comment fonctionnera le temps d'un agent en pourcentage variable entre Métropole et Territoire ? Comment sera considérée la mobilité envisagée pour l'ensemble des Directeurs et des Chefs de Service ? Comment seront traitées à la fois la nécessité d'ouvrir ces postes aux candidatures internes et la nécessité de ne pas mettre en danger des agents en poste depuis longtemps ? Quel sera finalement l'intérêt d'être candidat si les choix sont déjà presque tous faits ?

Toutes ces questions sont importantes pour les agents, nous serons donc vigilants aux choix qui seront faits et aux réponses qui seront faites aux agents. Merci.

Monsieur GONDARD.- J'ai entendu toutes vos demandes de précision et je vais essayer d'être précis.

Pour le délai de mise au point de ce projet, vous dites que ça a été trop long, oui, mais une partie importante de ce temps a été liée au calendrier de mise en place du CT. Nous ne pouvions évidemment pas le proposer au premier CT. Nous aurions peut-être pu le faire au 30 mars, mais vous avez bien vu qu'à cette date, nous n'étions pas complètement prêts, ni vous, ni nous. Il fallait que vous preniez davantage de temps pour regarder la proposition et nous, pour la discuter, la concerter avec les Vice-présidents et les Présidents de Territoire, ce que nous avons fait. Cela a été fructueux puisque nous avons eu des remarques ou des demandes d'information importantes. Nous avons organisé avec vous des réunions pour s'expliquer et échanger sur ce sujet.

Ce premier cadre d'organisation des services n'est pas une statue de Praxitèle et n'a pas la perfection de tout ce qu'un organigramme peut receler de réponses définitives. Par conséquent, un organigramme c'est forcément quelque chose qui évolue. Il y aura d'autres étapes dans la construction de l'organisation et en particulier, pour ce qui concerne les Territoires, il y aura des adaptations comme il y en a toujours dans les organisations. Donc il faut le prendre comme un premier acte. Ce premier acte a vraiment été préparé en articulation très étroite avec les responsables opérationnels actuels de la Métropole, ceux qui ont été missionnés par le Président pour animer les services dans leur structuration en territoire et qui, évidemment, ont pris acte et sont partis du fonctionnement actuel depuis un an et sur les deux niveaux, Métropole et Territoires. C'est un exercice très pragmatique qui a été fait, c'est une étape.

Vous dites que cela manque de sens parfois en ce qui concerne le regroupement de certains services dans des délégations. C'est possible que d'autres regroupements aient pu être imaginés ou pourraient être mis en place plus tard. Après 27 ans de pratique d'organigrammes, d'organisations territoriales, je suis bien placé

pour savoir que la culture, on peut la rattacher à une branche ou à une autre, mais ce n'est pas aberrant de regrouper le sport, la culture, le cadre de vie et l'environnement dans un même ensemble, d'autant que même s'il y a un DGA qui coordonne les trois, il y a, pour chaque « branche », un Directeur à part entière qui pour l'un s'occupera de la culture, pour l'autre du sport et le suivant de l'environnement etc.

Ces regroupements-là sont ainsi et peuvent très bien fonctionner en tant que tel.

Vous dites aussi, Monsieur le représentant de FO, qu'il y a peu de détails sur l'articulation entre la Métropole et le rôle des Territoires. L'articulation dépend de la loi qui a fixé les conditions dans lesquelles ces deux niveaux fonctionnent. La loi est très claire. Les compétences sont fortement déléguées au Conseil de Territoire, jusqu'en 2020 tout au moins et les Conseils de Territoire, leurs Présidents bénéficient de la mise à disposition des services nécessaires à l'exercice de ses compétences. Aujourd'hui, nous ne pouvons pas aller plus loin dans ce que vous appelez l'articulation, mais nous allons pouvoir le faire à partir de ce premier cadre général de l'organisation. Je réponds aussi en cela à M. Cheftel qui a porté son intervention sur la suite. Je comprends que vous attendiez la suite, elle va maintenant pouvoir être étudiée et même plus, préparée, discutée avec vous et mise en place à travers un deuxième niveau d'organisation qui va premièrement redéfinir les organigrammes des services mis à disposition des Territoires. A ce moment-là, nous pourrons emboîter beaucoup plus clairement les différents modules, le cadre général avec le cadre territorial des services mis à disposition. Ce travail va se faire évidemment en liaison avec les Présidents de Territoire et les DGS de Territoire mais aussi dans le souci de bien organiser la complémentarité et, en quelque sorte, les organigrammes des Territoires seront un peu construits en miroir par rapport à l'organigramme général des services de la Métropole. C'est ce travail qui nous attend et qui nous portera d'ici la fin du deuxième semestre à une organisation complètement définie et précisée. Une étape va être franchie à partir de cette première étape d'organisation parce que nous allons pourvoir les postes de Direction, de Directeurs et de Chefs de Service de l'organigramme général par une procédure ouverte. Les postes ne sont pas tous attribués. Aucun n'est attribué d'ailleurs, même si nous avons la possibilité de penser qu'il y a un certain nombre de personnes tout à fait adaptées à prendre telle ou telle responsabilité. Néanmoins, il y aura des appels à candidature pour tous les postes.

Evidemment, nous essaierons de pourvoir au plus grand nombre de postes par voie interne, c'est-à-dire avec les cadres qui sont déjà en place dans les Territoires. Et s'il y a lieu, nous pourrons également faire appel à des candidatures extérieures le cas échéant. Mais vraiment, nous souhaitons qu'au maximum les postes soient pourvus par les cadres en place.

S'agissant des relations fonctionnelles entre DGA et les chevauchements, là aussi il y a toujours des chevauchements. Rien ne peut et rien ne doit être hermétique même si certains chevauchements sont souhaitables dans la mesure où aucune organisation ne peut et ne doit travailler en silo sans que ce soit le grand bazar en quelque sorte. Il faut que les compétences des uns et des autres soient bien définies mais il y a nécessairement un travail en transversalité. Et sur les exemples que vous avez cités, forcément, l'Energie est présente dans l'Environnement mais aussi dans

l'Economie à travers les secteurs de l'Energie pris en compte par notre organigramme au titre de nos compétences déléguées aux Vice-présidents.

Enfin les niveaux hiérarchiques sont limités à trois. Il y a parfois des services tellement importants que les Directeurs doivent être assistés d'un Directeur Adjoint. Les DGA doivent être assistés d'un DGA délégué. Nous avons prévu ces postes d'adjoint qui compléteront les trois niveaux et qui répondent d'ailleurs à vos souhaits.

Il n'y a pas pour l'instant de véritables modifications structurelles pour ce qui concerne la Voirie. La Voirie est un cas particulier en ce qui concerne les transferts de compétences. La compétence a vocation à être complètement transférée à la Métropole en 2020 puisque la loi a accordé un report, ça ne sera plus en 2018. Néanmoins, la Voirie est déjà métropolitaine au niveau du CT1. Cela étant, elle est déléguée. Le cadre général de l'organisation de la Voirie reste ce qu'il est pour le CT1 et il y a une ébauche de mise en place d'un système métropolitain de Voirie mais qui est encore une préfiguration puisque par définition, la compétence restera communale pendant plus de deux ans. Toutefois, il faut s'y préparer et en particulier discuter avec les Maires des conditions dans lesquelles la Voirie transférée sera gérée. C'est à ce rôle-là que le responsable métropolitain de la Voirie consacrera ses efforts dans les deux années qui viennent. Au niveau du CT1, bien entendu, l'organigramme propre au CT1 et à la Voirie pourra être revu mais ça n'est pas encore à l'ordre du jour, en tout cas pas dans ce dossier-là. Si vous avez entendu quelque chose, moi je n'ai rien entendu mais vous êtes plus attentifs aux rumeurs que moi. Les rumeurs ne m'intéressent pas et ce n'est pas ça qui compte. Voilà la réponse et j'espère que cela vous rassure. Il n'y a pas anguille sous roche, en tout cas, j'y veillerai.

Je crois que vous pouvez être assurés que dans cette proposition, il y a un véritable souci de poser un cadre clair qui soit un cadre métropolitain qui permette ensuite aux agents de s'inscrire à part entière dans le futur de la Métropole, dans son organisation et dans son déploiement. C'est à cela que nous veillerons particulièrement avec la DRH, avec les DGA et c'est le sens de cette proposition.

Monsieur LE PRESIDENT.- Merci Monsieur Gondard. Je voudrais ajouter quelque chose sur le temps. Vous nous avez dit tout à l'heure que c'était long. Je crois que c'est aussi une volonté de notre part et surtout pour le bon fonctionnement de la Métropole dans le futur, de prendre le temps de bien faire les choses. Je trouve que ce n'est pas tellement loin. Le CT a été mis en place il y a très peu de temps. Cette organisation qui arrive aujourd'hui, il fallait aussi la préparer. Je remercie M. Gondard et les services car c'est un sacré dossier. Je vous rappelle que la Métropole s'est mise en place, que nous faisons une fusion de six EPCI, que nous avons des agents qui étaient un peu dans le flou de savoir comment cela allait évoluer. Ce schéma est très important et ce que nous allons faire sera le démarrage. Bien sûr, il sera évolutif mais il fallait aussi prendre en compte l'avis des Présidents de Territoire et des Directeurs des Territoires. C'est pour cela que j'ai apprécié la forme qui a été prise, c'est-à-dire d'aller rencontrer les Territoires, de leur présenter ce nouvel organigramme, de ce travail qui a été fait avec vous. Bien sûr, on pourrait aller plus vite, programmer des CT, les faire plus vite mais on n'aura pas cette volonté de travailler ensemble.

Pour ma part, en tant que Président du Comité Technique, je souhaite que l'on travaille ensemble dans l'intérêt de notre EPCI. Il faut arrêter de dire que l'on prend du retard. Non, on ne prend pas de retard. Le CT est en place et on avance tous ensemble pour le bien de la collectivité et de l'ensemble des agents. Je crois que la mise en place de l'organisation de notre Métropole est un point important.

Madame MACCARI.- J'ai une question par rapport aux candidatures qui vont être faites à tous ces postes qui sont à pourvoir. Les personnels, les cadres qui aujourd'hui exercent ces fonctions vont devoir candidater sur leur propre poste pour certains. Dans les cas où ces gens ne seraient pas retenus sur ces candidatures, quel accompagnement avez-vous prévu pour le changement de situation de ces cadres ? Est-ce qu'un plan de formation a été établi au niveau métropolitain pour les cadres puisque cela ne concerne que les cadres A en particulier ?

Monsieur GONDARD.- Madame, aucun candidat ne sera amené à candidater sur son propre poste puisque par définition les postes de la Métropole aujourd'hui n'existent pas. Ils sont créés et c'est à partir de là qu'ils vont pouvoir candidater. Vous prenez l'exemple d'un Directeur sur un Territoire, il pourra candidater sur le poste équivalent de Directeur de sa compétence au niveau de la Métropole. S'il est sélectionné et retenu, dans un premier temps et peut-être de façon définitive, il combinera les fonctions métropolitaines avec les fonctions au niveau du Territoire. C'est précisément ce réglage-là qui fera l'objet de précision dans la phase suivante du travail de redéfinition des organigrammes de Territoire et de définition des chartes de service. Et s'il n'est pas retenu, il ne perdra rien puisque par définition il n'était pas encore le Directeur d'un poste qui n'existe pas. Mais forcément, pour prendre l'exemple des sports, s'il y a un Directeur des Sports métropolitain et s'il y a aujourd'hui six Directeurs des Sports territoriaux, il y a forcément cinq personnes qui seront potentiellement non retenues, même si elles ne candidatent pas toutes.

Rien n'empêchera des évolutions de ces cadres sur d'autres fonctions, d'autres perspectives. Nous veillerons à tout cela de façon à ce que tous les cadres des six anciens EPCI, des organigrammes, des organisations et des administrations précédentes qui sont maintenant une seule et même administration, aient un avenir dans la Métropole, une perspective mais bien entendu dans les appels à candidature pour les 66 postes de Directeurs, les 13 postes des Directeurs Adjoints, les 169 postes de Chefs de Service, les 8 Chargés de Mission. Tous ces appels à candidature, nous souhaitons qu'il y ait autant de candidats que les agents le souhaiteront et qu'on prenne les agents les plus qualifiés, les plus méritants mais nous ne préjugeons de rien.

Est-ce clair ?

Madame MACCARI.- Vous n'avez pas répondu à la question sur l'accompagnement des gens qui, comme le disait M. Ayache dans sa déclaration, ne devraient pas rester sur le bord de la route.

Monsieur GONDARD.- Ils ne resteront pas sur le bord de la route tout d'abord parce qu'aujourd'hui, ils n'y sont pas, personne n'est sur le bord de la route, tout le monde est dans la voiture. On roule avec six wagons, tout le monde est dans les wagons. Simplement, c'est comme le métro, il y a des métros où les wagons sont séparés et d'autres où il n'y a qu'un seul wagon. C'est un peu le passage que l'on va

faire. On va s'équiper d'un métro à un seul wagon où l'on peut passer de l'avant vers l'arrière sans descendre sur le quai.

Nous veillerons dans la gestion des emplois, des carrières et l'attention que nous portons aux agents, aux cadres comme aux autres agents, à ce que chacun non seulement ne soit pas placé au bord de la route, c'est-à-dire descendre du train, mais puisse trouver sa place et sa meilleure place dans le nouveau train.

Monsieur LE PRESIDENT.- Y a-t-il d'autres interventions.

(Pas d'observation)

Nous allons procéder au vote de ce rapport sur l'organisation des services de la Métropole.

Collège du personnel :

FO : 7 votes pour

FSU : 3 abstentions

UNSA : 2 abstentions

CGT : 2 abstentions

SNT CFE-CGC, CFTC, FAFPT, CFDT : 1 abstention

Avis sur le rapport : Avis favorable.

Collège employeur :

11 voix pour

Avis sur le rapport : Avis favorable à l'unanimité

2. **Mise à jour du tableau des effectifs, créations, ajustements et modifications des postes dans le cadre des besoins de service et du mouvement de personnel (remise sur table du projet de délibération et de son annexe modifiées)**

Monsieur LE PRESIDENT.- Je laisse la parole à M. Vincent Bonnafoux.

Monsieur BONNAFOUX.- C'est un point qui est la simple conclusion technique du débat qui vient d'avoir lieu. Va être proposée au Conseil métropolitain, une délibération visant à créer les postes de l'organigramme de la Métropole. Il s'agit en l'occurrence de compléter le nombre des emplois fonctionnels en créant 9 postes de DGA, 12 postes de DGA délégués, 66 postes de Directeurs, 13 postes de Directeurs Adjoints, 177 postes de Chefs de Service et de Chefs de Mission ainsi que 6 postes de Conseillers Techniques, Chargés de Mission et Assistants de DGA.

Pour la clarté de la délibération, contrairement au document qui vous a été remis, l'ensemble des postes relatifs aux Territoires sera examiné au mois de juin et nous aurons l'occasion de les revoir avec vous et de vous les présenter puisque cela n'avait pas été le cas. Cette délibération n'est que la transcription dans le tableau des emplois du rapport sur l'organisation.

Monsieur GONDARD. - J'ajoute une précision très importante pour vous mais surtout pour les élus, je ne suis pas ici devant le Conseil métropolitain ni les Conseils de Territoire mais il y a des représentants élus au sein de ce CT. Nous créons des postes mais nous ne créons pas 300 postes de plus quantitativement dans l'effectif métropolitain puisque par définition, ces postes viendront en substitution d'autres postes qui ont vocation à être fusionnés au titre des anciennes organisations qui seront modifiées. Il n'y a pas d'effet d'inflation quantitative mais nous sommes bien obligés de créer les postes par rapport au cadre qui est mis en place.

Monsieur LE PRESIDENT. - Je pense que les élus comprendront parce que nous le faisons aussi dans nos collectivités, je le fais dans ma commune et souhaite le faire ici, on fera la mise à jour des effectifs en toute transparence. Il est vrai que pour nommer, il faut créer les postes et après, nous aurons une délibération pour rectifier et pour retirer mais nous ne ferons pas peur aux élus en disant que nous allons d'emblée embaucher tous ces postes, nous l'avons bien compris.

Madame MACCARI. - Notre intersyndicale a examiné avec attention le tableau des effectifs ainsi que le rapport justifiant de cette mise à jour.

Concernant le rapport, il est rédigé sur la forme et sur le fond de façon totalement différente en fonction des Conseils de Territoire ce qui rend assez complexe la compréhension des données. Certains décrivent avec précision les profils quand d'autres n'en donnent le titre. Certains distinguent les suppressions des créations quand d'autres le traitent dans la même phrase...

Nous avons eu ce document en même temps que la convocation et son étude a donc dû être faite en dehors de notre temps de travail en week-end et jours fériés.

Madame Schembri, vous aussi, vous nous obligez à travailler le dimanche !

Bref, plusieurs remarques :

Nous constatons que ce rapport allie à la fois des régularisations de créations ou suppressions de postes opérées avant la mise en place des instances légales mais également la création de postes aux fins de remplacement à venir mais également de promotions sans mobilité géographique ce qui nous ravis si ce n'était le fait que ce n'est pas la réalité pour l'ensemble des agents qui pour certains cette promotion sans mobilité a été refusée. Pouvez-vous nous éclairer sur ces différences de traitement ?

Deuxièmement, nous nous étonnons que certains Conseils de Territoire tels que Martigues ou Salon ne fassent apparaître aucun besoin en recrutement alors que nous connaissons le manque de personnel dans certains des services de ces Conseils de Territoire.

Nos interrogations portent donc sur la procédure utilisée par votre administration pour faire remonter les besoins et l'arbitrage que vous avez appliqué, puisque tous les besoins que nous avons pu relever n'y figurent pas. La question reste entière quant à l'information qui aurait pu ou dû être donnée par l'administration des Conseils de Territoire aux instances représentatives locales sinon à quoi bon avoir créé ces instances de consultation.

Sur le tableau de bord, nous nous interrogeons sur le différentiel qu'il existe entre les postes budgétés et les postes pourvus à savoir un delta de 766,55 postes non pourvus. Quelle en est la raison ? Auriez-vous prévu de répondre favorablement à notre demande de faire bénéficier d'un avancement, tous les agents promouvables ?

Deuxièmement sur ce tableau toujours, nous sommes assez inquiets sur la différence que nous constatons sur les créations de postes budgétaires d'encadrement 280 en A et 11 en B alors que nous sommes en négatifs sur les postes d'exécution, la catégorie C relevant un inquiétant moins 1. Comment analysez-vous cet état de fait ?

De plus, nous savons qu'il a été demandé par la DGRH, de renseigner pour le 15 juin un certain nombre de tableaux faisant apparaître les besoins de personnels ciblant les sureffectifs afin de :

Je cite : « déterminer les effectifs cibles de chaque Direction et de formaliser les besoins de recrutements qui seront arbitrés lors du dialogue de gestion mené avec chaque DGA en vue de l'établissement des chartes de service pour l'année 2018. Cette démarche de détermination des effectifs cibles et des arbitrages budgétaires conduiront à :

- la détermination de plafonds d'emploi dans chaque DGA ou Conseil de Territoire,
- l'élaboration d'un plan de recrutement pluriannuel
- l'élaboration d'un plan de mobilité ».

Comment faire de telles projections pour 2018, alors que de multiples transferts se préparent qui vont venir considérablement affecter les charges de travail des agents concernés par la compétence transférée (piscines, médiathèques, théâtres, transport, réseau pluvial, funéraire...), mais seront également impactés les services supports comme les RH, la Commande Publique, les Finances, l'Informatique, la Logistique, le Bâtiment etc.

Avez-vous pris les mesures nécessaires à cet impact ?

Comment accueillir administrativement et physiquement les agents transférés, connaissant déjà la charge de travail considérable des services supports et sachant que certains Territoires ne disposent d'aucuns locaux permettant l'accueil de nouvel agent ? Avez-vous tenu compte et évalué ces futures charges avec une planification des besoins en personnel ?

Nous vous remercions d'apporter des réponses aux inquiétudes grandissantes des agents.

Monsieur LE PRESIDENT.- Avant que M. Bonnafoux ne réponde, y a-t-il d'autres interventions ?

(Pas d'observation)

Monsieur BONNAFOUX.- Concernant le début de votre intervention, comme je l'ai précisé, la délibération et le document qui vous a été remis sur table ne portent que sur les emplois qui sont créés à l'occasion de l'organigramme. Il y a effectivement aujourd'hui, et votre remarque est pertinente, une diversité dans la présentation qui est faite aujourd'hui par les DRH des Territoires. Nous avons, depuis l'année dernière, fait un travail d'uniformisation qui a commencé à porter ses fruits mais qui n'est pas arrivé à son terme. Nous aurons l'occasion de réexaminer tous ces emplois territoriaux en vue du Conseil du mois de juin et donc du Comité Technique du 15 juin.

Sur le tableau des effectifs, vous le savez bien, par nature il fait apparaître des écarts importants entre les effectifs budgétés et les effectifs pourvus. C'est le reflet de la dynamique et de la vie des effectifs. En l'occurrence, et je pense que M. Gondard a parfaitement expliqué la dynamique tout à l'heure, nous créons 280 postes qui correspondent à ces postes de l'encadrement de la Métropole. Les ajustements se feront ensuite.

Dernier point concernant la démarche sur les effectifs cibles, c'est une démarche au long cours. Il faut l'amorcer. Il y a un travail important entre la Direction Générale, et chacune des DGA et des Directeurs pour voir comment justement dans la mise en place de l'organisation, dans l'articulation des responsabilités métropolitaines et des responsabilités territoriales, les effectifs de chacune des Directions et des Services se remettent en place, en tenant compte évidemment des transferts. C'est la démarche qui est engagée en vue de 2018. Cela donnera une première ébauche. Année après année, on sera amené à affiner ce dispositif pour doter la Métropole de véritables outils de gestion de ses compétences et de ses emplois. C'est l'objectif.

Monsieur LE PRESIDENT.- Merci. D'autres interventions ?

Monsieur ALVAREZ.- Je voudrais demander une précision à M. Bonnafoux par rapport à l'organisation sur la création des postes et notamment les six postes déclinés : Conseiller Technique, Chargé de Mission auprès de la DGA Emploi Insertion, Chargé de Projet correspondant au cadre d'emplois des attachés territoriaux. Quand je regarde le document qui nous a été présenté pour l'organisation de la DGA Emploi Insertion, c'est vrai qu'on y retrouve le Chargé de Mission et le Chargé de Projet. Il y a eu une évolution de l'organisation de cette DGA dans les discussions, il n'est pas impossible que le poste de Conseiller Technique qui a été à un moment donné envisagé pour cette DGA, se soit clairement transformé en poste de Directeur depuis. Je ne sais pas si c'est abordé dans ce document-là pour ne pas qu'il y ait de confusion ou d'erreur.

Pour répondre à l'interrogation de M. Ayache au départ, je dirais que dans ce travail, on est fortement contraint dans la cadre du Pacte de Gouvernance qui a été adopté par les élus sur la volonté du Président. C'est vrai que dans le cadre de la DGA Emploi et Insertion notamment, beaucoup de compétences sont restées dans les Territoires et de ce fait, cette organisation que nous sommes en train de mettre en place se veut évolutive, dans le respect des Territoires et c'est pour cela que nous avons une nécessité de continuer à travailler sur la transversalité. Elle devra s'inscrire dans le

temps comme l'a dit le Directeur Général des Services, mais aussi dans le pragmatisme de mettre en place le schéma directeur des politiques publiques en matière d'emploi et d'insertion que nous travaillons en ce sens.

Dans cette organisation, je voulais juste préciser que si le poste de Conseiller Technique était celui envisagé en interne sur la Direction de l'Emploi et de l'Insertion, il est clairement envisageable de le transformer en poste de Directeur.

Monsieur BONNAFOUX.- Le décompte que vous avez là correspond précisément aux organigrammes qui sont présents ici, c'est pour cela que dans les chiffres que vous avez eus au début, il y a quelques évolutions parce que tout cela a été recompté plusieurs fois. Aujourd'hui les chiffres qui sont là correspondent aux organigrammes qui figurent dans le rapport.

Monsieur LE PRESIDENT.- Merci pour ces interventions. Nous allons passer au vote.

Collège du personnel :

FO : 7 votes pour

FSU : 3 votes pour

UNSA : 2 votes pour

CGT : 2 votes pour

SNT CFE-CGC, CFTC, FAFPT, CFDT : 1 vote pour

Avis sur le rapport : Avis favorable à l'unanimité.

Collège employeur :

11 voix pour

Avis sur le rapport : Avis favorable à l'unanimité.

3. Critères

Approbation des critères de classement des agents promouvables à un avancement de grade ou une promotion interne au titre de l'année 2017.

Monsieur LE PRESIDENT.- Je laisse la parole à Mme Mireille Schembri.

Madame SCHEMBRI.- En vue de préparer la prochaine Commission Administrative Paritaire qui aura lieu en 2017, il convient dans le respect des orientations fixées par le Pacte de Gouvernance Financier et Fiscal, de décliner les principes suivants :

La liste des agents promouvables est métropolitaine. Une liste de pré-instruction des promouvables est dressée par Territoire et une liste consolidée des promouvables est constituée pour la CAP sur la base des propositions des Territoires.

Enfin, la Direction Générale des Territoires pré-instruit la consolidation de la liste des promouvables soumise à l'arbitrage de l'autorité territoriale.

Dans le respect de ces principes, nous devons également nous appuyer sur les dispositions réglementaires qui fixent le classement des agents à partir d'une évaluation de 4 domaines :

- 1- La valeur professionnelle.
- 2- L'expérience professionnelle.
- 3- L'investissement professionnel.
- 4- Les avis hiérarchiques.

Vous avez dans ce document une proposition de critères qui peuvent composer chacun de ces quatre domaines. Pour ce qui concerne les critères qui composent chacun de ces domaines, nous avons choisi d'évoquer des critères d'appréciation et des critères qui sont là en tant qu'information pouvant éclairer une première appréciation.

S'agissant de la valeur professionnelle, on suggère que les critères de l'appréciation soient l'efficacité dans l'emploi à partir de la réalisation des objectifs, les compétences professionnelles et techniques et les qualités relationnelles.

La valeur professionnelle doit également être éclairée du comportement de l'agent. Un agent qui aurait reçu une sanction disciplinaire, on ne peut considérer que sa valeur professionnelle ne soit pas entachée par cette situation.

On souhaite disposer au moment de l'établissement de la liste de l'information relative aux sanctions disciplinaires infligées depuis trois ans.

Concernant l'expérience professionnelle, celle-ci est prise en compte directement par l'ancienneté acquise dans le grade détenu actuellement par l'agent.

Dans les critères d'information, nous souhaitons valoriser l'expérience professionnelle et le service public dans les trois fonctions publiques ou assimilées, en qualité d'agents titulaires de droit public. Il y a une prise en compte de la date de stagiérisation. Je rappelle que ne peuvent pas compter dans l'ancienneté les périodes d'activité, les périodes de contractuel avant titularisation, la disponibilité ou le congé parental. Néanmoins, ce sont des critères qui donnent une information sur l'expérience professionnelle de l'agent même si, statutairement, ils ne sont pas dans les critères d'éligibilité purement statutaires.

Dans le troisième domaine, l'investissement professionnel, il est suggéré de valoriser les agents qui ont réussi un examen professionnel d'accès au grade afin de prendre en compte l'effort de formation, de préparation et de réussite de l'examen professionnel. Ce critère n'est valable que pour l'accès au grade ciblé pour l'examen professionnel. Le bénéfice de l'examen est conservé sans limite jusqu'à la nomination dans ce grade.

Dans le cas des avancements de grade, et dans l'hypothèse d'un ratio unique, avancement à l'ancienneté, examen professionnel, les agents ayant réussi un examen professionnel du grade seront placés en début de tableau. Vous savez qu'une réforme est actuellement en cours puisqu'un décret est paru le 2 mai qui supprime

dorénavant sur certains grades le lien entre les nominations à l'examen professionnel et les nominations aux choix. Cela devrait simplifier un peu ce thème qui est assez compliqué dans l'instruction des listes.

Sur les critères d'information, on suggère de s'intéresser à l'absentéisme, bien sûr l'absentéisme dit compressible, pas l'absentéisme subi pour des raisons de santé et encore moins de maladie professionnelle. Néanmoins, il est intéressant de savoir si un agent, l'année où il est éligible à un avancement de grade ou une promotion, n'a pas été trop absent. On souhaite disposer d'une analyse de l'absentéisme médical sur une période de trois ans, du nombre de jours de maladie ordinaire, accident de travail, maladie professionnelle, CLM, CLD et aussi de la moyenne annuelle du nombre de jours d'absence cumulés. L'idée est de valoriser le présentéisme et de lutter contre le micro absentéisme ordinaire.

Enfin, il y a les avis hiérarchiques. Il est nécessaire de prendre en compte les avis hiérarchiques concernant la capacité de l'agent à encadrer et éventuellement à prendre des responsabilités supérieures. Dans les critères d'appréciation des avis hiérarchiques, nous allons nous appuyer sur les évaluations professionnelles. Le premier critère que nous suggérons, c'est l'intégration des enjeux et contraintes liés au type de poste et à l'investissement au sein de la Direction de la collectivité, préciser si l'agent est capable d'exercer déjà des fonctions de grade supérieur ou s'il les exerce déjà avec une incitation assez forte à la mobilité en cas de promotion interne pour permettre à l'agent d'avoir une vraie carrière, de ne pas être retenu sur le poste par le responsable qui a beaucoup œuvré à la promotion interne.

Nous souhaitons également avoir un critère concernant des agents méritants, c'est-à-dire des agents dont le seul critère de la valeur professionnelle est retenu sans qu'il soit question que ces agents aient la possibilité ou soient repérés comme des agents pouvant prendre des responsabilités supérieures mais comme des agents qui travaillent avec régularité et qui représentent le socle solide de beaucoup de Directions et de Services.

Et enfin, les agents en fin de carrière, pas comme un critère coté, mais il peut être intéressant de faire le coup de chapeau à partir du moment où l'agent a vraiment inscrit son départ à la retraite dans un dossier administratif déjà prévu. On accepterait ce critère, en le considérant en tant que tel sans qu'il soit besoin d'aller chercher d'autres critères d'appréciation. On ne donne pas de chiffre particulier car il ne s'agit pas non plus, au nom de ce critère, d'écarter d'autres situations qui pourraient apparaître bien plus sensibles.

Monsieur LE PRESIDENT.- Merci. Y a-t-il des interventions ?

Madame PITALUGUE.- Monsieur le Président, mesdames et messieurs les élus, mesdames et messieurs les représentants de l'administration, les élus du groupe Force Ouvrière prennent acte de ce dossier sur la définition de critères de classement des agents promouvables à un avancement de grade ou à une promotion interne. En préalable, il convient de rappeler que notre organisation n'est pas favorable à tel classement. Nous estimons en effet que dans ce type de démarche, la tentation est grande pour l'administration et notamment pour la DRH de retirer toute vraie latitude de décision hiérarchique. Elle peut aussi restreindre le champ d'action du dialogue social.

Le dossier proprement dit soulève toutefois plusieurs observations. Tout d'abord, les élus du groupe Force Ouvrière prennent acte de la volonté de conduire une réflexion sur une possible pré-instruction à l'échelon territorial. Nous sommes favorables à cette démarche tout autant qu'elle prévoit une liste consolidée à l'échelle métropolitaine.

Sur les critères retenus, nous notons bien la distinction entre les critères d'appréciation et les critères fonctionnels, la valeur professionnelle sur l'expérience professionnelle, l'investissement professionnel ainsi que les avis hiérarchiques. D'une manière générale, les élus du groupe Force Ouvrière demeureront très vigilants à ce que les propositions se fassent dans un cadre d'équité, d'autant que les effets du PPCR ont eu des conséquences préjudiciables sur les rémunérations et notamment sur l'allongement de la durée des carrières.

De fait, nous réaffirmons la demande exprimée dans notre déclaration préalable prenant une date d'effet à compter du 1^{er} janvier 2017 pour les avancements de grade comme pour les promotions internes, sachant que la dernière CAP remonte à bientôt deux ans pour les agents du CT1.

Monsieur RABITO.- Concernant les critères de la CAP, l'intersyndicale exige qu'aucun critère ne soit appliqué pour la première CAP et que tous les agents promouvables puissent passer au grade supérieur avec une rétroactivité au 1^{er} janvier 2017. En effet, la dernière CAP date de 2014 pour certains agents.

Quelques critères pour la prochaine CAP métropolitaine. (Cela nous permettrait de continuer à construire les propositions que l'intersyndicale vous a données Monsieur le Président).

La création de cette Métropole doit inaugurer une nouvelle gouvernance de nos instances paritaires. Elle doit assurer à ses agents : transparence, équité et justice, quel que soit le Territoire.

Dans cette perspective, l'intersyndicale propose un ensemble de critères permettant d'établir un classement quantifiable, lisible et clair. En effet, chaque agent doit pouvoir se projeter et s'investir dans ses missions pour participer à la construction d'un service public de qualité.

Ces critères s'appuient à la fois sur l'expérience professionnelle par l'ancienneté dans la fonction publique, dans le grade et le cadre d'emploi mais aussi sur la reconnaissance de la valeur professionnelle en prenant en compte l'avis hiérarchique sur la manière de servir, et enfin sur la reconnaissance de l'investissement professionnel visant à valoriser les agents ayant réussi un concours ou un examen.

Monsieur GONDARD.- Monsieur le Président, mesdames, messieurs, sur ce sujet des critères, vous avez deux positions opposées, totalement et de façon radicale, FO n'étant pas favorable à la critérisation et l'intersyndicale étant favorable à une critérisation absolue et millimétrique. Vous nous avez même fait débattre et travailler sur le projet d'autres systèmes de critérisation sur lequel nous avons échangé. Je vous ai dit notre point de vue. Aujourd'hui, il faut qu'on avance sur la CAP 2017. On pourra toujours voir ensuite comment travailler sur les CAP ultérieures. Il faut faire cette CAP. Contrairement à ce que vous dites, il y a eu une CAP 2016, elle s'est tenue par

anticipation fin 2015 donc il n'y a pas eu de *hold up* de la CAP 2016, elle a été anticipée. Il faut faire la CAP 2017 sur la base de ce cadre général qui est nécessaire pour présélectionner et orienter les choix et les décisions qui seront prises. C'est vraiment indispensable d'avoir un cadre de travail pour préparer les listes des CAP et bien entendu dans un système qui associe le territoire et qui fait valider des propositions par croisement des propositions qui viendront des listes des Territoires, pour arriver à une liste unique, puisqu'il y a une Métropole unique, une administration unique et une CAP unique. Mais aller différemment aujourd'hui soit sans critère, soit avec des critères absolus au détail près ou au point près, c'est un moyen terme et c'est surtout une façon d'avancer.

Dernier point sur la rétroactivité, je conçois tout à fait que vous en soyez demandeurs, c'est un point qui est réglé par les textes et en principe, il n'y a pas de rétroactivité. Nous verrons si le contrôle de légalité nous autorise une souplesse, nous le demanderons mais nous respecterons ce que le contrôle de légalité appréciera sur cette question dans l'intérêt même des agents.

Monsieur AYMARD.- Monsieur le Directeur Général des Services, vous avez répondu à toutes les organisations syndicales sur la première partie relative à la rétroactivité que vous allez demander. Il y a un deuxième point auquel vous n'avez pas répondu mais ce serait bien que vous puissiez le faire aujourd'hui, concernant la revendication proposée. Vu le retard qu'il y a eu pour les agents (qu'il y ait une CAP en 2014, en 2015 ou 2016, certains ont eu une CAP, d'autres pas) nous demandons qu'il n'y ait pas de critères pour cette année et que tous ceux qui sont promus et promouvables puissent être nommés.

Monsieur BONNAFOUX.- Je pense que l'on en a débattu. Il est proposé une méthode d'appréciation. Je crois qu'on puisse partir *a priori* en disant que tous les agents promouvables seront promus, vous le savez bien pour plusieurs raisons et c'est justement pour cela que le dispositif proposé est là pour éclairer les décisions qui seront à prendre.

Monsieur LE PRÉSIDENT.- De toute façon, cette délibération est aussi importante puisqu'on parle beaucoup de cette CAP 2017 et il nous faut un cadre pour pouvoir la faire d'ici la fin de l'année. Là aussi, nous avançons. Il y aura bien sûr des évolutions mais il faut avoir un cadre mis en place et cette délibération est là pour ça.

Monsieur RABITO.- On a quand même une Métropole qui se dit audacieuse. Soyons audacieux mesdames et messieurs sur cette première CAP, sincèrement !

Madame MACCARI.- Concernant le nombre de promouvables, est-ce qu'avant la CAP, la DRH sera en capacité de nous fournir les postes ouverts ?

Madame SCHEMBRI.- Oui, ce sera totalement prévu dans la transparence du processus. On communiquera l'ensemble de ces données.

Monsieur LE PRÉSIDENT.- Merci, nous allons procéder au vote de cette délibération.

Collège du personnel :

FO : 7 votes pour

FSU : 3 votes contre

UNSA : 2 votes contre

CGT : 2 votes contre

SNT CFE-CGC, CFTC, FAFPT, CFDT : 1 vote contre

Avis sur le rapport : Avis défavorable.

Collège employeur :

11 voix pour

Avis sur le rapport : Avis favorable.

Monsieur LE PRESIDENT.- Je vais laisser la parole à Mme Schembri suite à la demande pour les transferts des agents.

Madame SCHEMBRI.- Vous avez fait le 2 mai une demande d'information complète sur le transfert des agents. Vous avez cantonné la question des transferts à une information sur les personnels de la mobilité qui concernent le Département. Dans les différentes interventions depuis ce matin, vous avez évoqué la complexité de ce sujet, c'est-à-dire les transferts de différentes compétences et les transferts de différents sens, ascendants et descendants. Ce matin, compte tenu de la formulation de votre question, je vais vous faire un petit point uniquement sur la mobilité mais comme vous le savez, nous avons prévu un point aussi exhaustif que possible au prochain CT du 15 juin pour vous donner une information telle que nous en disposerons au 15 juin, c'est-à-dire quels sont les transferts en cours et éventuellement quelle lisibilité nous avons sur le calendrier et les compétences à venir.

En tout cas, pour ce qui concerne la compétence mobilité, c'est-à-dire les agents du Département qui au 31 décembre 2016 travaillaient dans le secteur de la mobilité, nous avons procédé de la façon suivante :

Une première convention a été prise pour transférer la compétence puisque la compétence est strictement métropolitaine. Il fallait agir avant le 1^{er} janvier 2017. Cette convention, elle n'est pas la seule mais je n'évoque que la mobilité, concernait la compétence et pour ce qui concerne les agents, puisque nous pouvons dissocier le transfert de la compétence du transfert des agents, nous avons fait le choix d'avoir une convention de gestion avec le Département. En effet, nous avons considéré que pour les accueillir, il fallait disposer d'un organigramme et d'une fiche de poste qui leur permettent de savoir exactement quelle était la mission que la Métropole proposait, en sachant que dans ce que l'on appelle la fiche d'impact, il faut bien sûr indiquer aux agents les éléments statutaires et de rémunération (les grades, le régime indemnitaire, le temps de travail, les congés, les prestations d'action sociale) mais aussi l'affectation hiérarchique et le poste occupé. Cela semblait une condition indispensable. Nous avons

trouvé un accord avec les agents et le Département. Cet accord a été négocié au dernier trimestre de l'année 2016 et l'ensemble des agents ont été rencontrés en équipe avec leur hiérarchie, avec leur représentant syndical au Département. Ils ont fait l'objet d'une rencontre individuelle par la Direction des Ressources Humaines du CT1 qui a pris en charge ce dossier.

Nous avons expliqué les motifs aux agents de la nécessité d'avoir une convention de gestion, compte tenu du fait que nous n'avions pas de régime indemnitaire à proposer clairement. Cette convention de gestion nous a permis de donner le temps à cet organigramme qui vous a été présenté ce matin, cela a permis aussi à la Direction Générale Adjointe de la Mobilité de faire des fiches de poste. Ces fiches de poste sont terminées. On souhaitait qu'elles soient le plus précises possible et ce qui sera proposé aux agents, c'est un transfert effectif au 1^{er} juillet avec maintien de leurs conditions salariales actuelles au Département, même si on pourrait redéployer dans notre logiciel des modalités différentes mais en tout cas, le salaire sera absolument garanti, de telle sorte que le droit d'option qu'ils devront prononcer, comme tous les agents devenus métropolitains, leur sera également possible.

Donc au 1^{er} juillet, ils rejoignent la Métropole. Les conditions de rémunération sont maintenues et les fiches de poste leur sont proposées.

Pour être tout à fait clair, les trois dernières ont été terminées la semaine dernière. De ce fait, il n'est pas impossible que tous les agents n'aient pas consulté leur fiche de poste, ce qui peut expliquer également que même si on considère tous ensemble que ce transfert se passe bien et que les agents sont extrêmement aidants dans cette affaire, c'est compliqué pour eux et inquiétant.

Nous avons tenu une dernière réunion le 20 avril avec le Département pour recenser l'ensemble des détails qui pouvaient concerner les uns ou les autres. Cela pouvait aller de l'inscription des enfants à des colonies de vacances cet été via l'action sociale du Département à un voyage déjà organisé avec l'action sociale du Département. Nous avons recensé l'ensemble des situations individuelles. Cela concerne 30 agents ETP. Deux personnes pourraient partir à la retraite avant le transfert ou dans les deux ou trois mois qui suivraient le transfert du 1^{er} juillet. Nous n'avons pas encore tranché la question mais nous essayons de trouver avec le Département une réponse personnalisée sur cette affaire. Une ou deux personnes ont déjà quitté le service, donc nous sommes déjà en phase de recrutement.

Vous aurez le 15 juin comme il se doit, les fiches d'impact de chacun des agents transférés et vous aurez, plus largement, un point sur les transferts.

Monsieur LE PRESIDENT.- Merci pour ce point.

Monsieur CHEFTEL.- Monsieur le Président, concernant ce transfert, nous avons été sollicités par les agents du Département que nous avons rencontrés et qui sont très inquiets. Vous nous dites avancer sur ce dossier sauf que les agents n'ont pas l'information à ce jour puisqu'ils ont fait une pétition que je tiens à votre disposition (et que je vous ai transmise d'ailleurs) et un mot également de la Direction des Transports à l'attention de Yannick Tondut qui va dans le même sens en disant qu'il faut que ce transfert soit accompagné et que les explications soient données dans les plus brefs délais aux agents.

Vous nous dites le 15 juin pour un transfert au 1^{er} juillet, mais comment les agents vont-ils pouvoir se positionner en sachant qu'ils n'auront leur fiche de poste peut-être que dans les 10 jours qui viennent, que le Conseil départemental doit se prononcer par un CT sur ce transfert également. Les agents vont avoir trois ou quatre jours pour se prononcer. C'est vraiment très court et trop court. Pour que ces agents puissent se positionner, il aurait fallu anticiper. Une des solutions que nous proposons et que les agents sont prêts à accepter, c'est de différer cette convention de gestion à une date ultérieure pour pouvoir organiser ce transfert. Et d'ailleurs, l'information que nous avons, c'est qu'aujourd'hui, géographiquement et physiquement, on n'est pas capable de les accueillir. On ne pourra les accueillir qu'au mois de novembre dans les bureaux en raison d'un problème informatique. On ne sait pas les relier au système. Je pense qu'il est nécessaire d'attendre et d'être patient sur cette question et de les accueillir dans de très bonnes conditions plutôt que dans la précipitation.

Madame SCHEMBRI.- Sur ce point, nous vous suivons totalement Monsieur Cheffel. La convention de gestion, nous l'avons négociée difficilement avec le Département. Nous avons souhaité un an au départ. Le Département a souhaité lui au contraire raccourcir cette convention car dans sa propre dynamique, il avait besoin de se réorganiser après le départ des agents. Entre les contraintes, les dynamiques institutionnelles et la construction métropolitaine, nous avons essayé de trouver un moyen terme. Je voudrais dire assez précisément ici qu'il n'y a aucune improvisation dans ce dossier loin de là. Ce dossier a été suivi avec beaucoup de précision en répondant techniquement à chaque fois que nous avons une réponse technique.

Le Département a une autre dynamique qui peut se comprendre. Il a besoin de se réorganiser, il a besoin que ces agents le quittent. Il insiste un peu sur cette question-là. Par ailleurs, la DGA Mobilité est elle aussi dans une double contrainte, la contrainte de bien se structurer, de trouver des locaux, de bien s'organiser pour recevoir ces agents et en même temps, ne pas trop trainer à recevoir cette force vive nécessaire pour qu'ils se structurent. Il n'y a aucune improvisation dans ce dossier, certainement pas. Les agents n'auront pas trois ou quatre jours pour se positionner parce qu'ils ont déjà exercé un droit d'option. Le CT du Département a validé ce droit d'option qui a été exercé à la fin de l'année 2016. Dans la convention qui a été signée concernant les agents, les noms des agents y figurent. Les agents sont tout à fait au courant et ont déjà exercé leur droit d'option. En revanche, nous avons souhaité que la convention de gestion les préserve d'un accueil qui ne précisait pas de fiche de poste et pas d'organigramme. Aujourd'hui, j'ai été très claire sur les 30 postes, on a reçu récemment les trois dernières fiches de poste donc je conçois très bien que ces agents soient inquiets. Lorsqu'on est dans la dernière ligne droite et que l'information n'arrive pas, on se demande ce qu'elle masque. Elle ne masque strictement rien, elle est simplement l'objet de contraintes différentes. On ne va pas attendre le 15 juin pour revoir à nouveau les agents. Il y a un planning de rencontres individuelles à nouveau proposé pour chacun des agents.

Monsieur LE PRESIDENT.- J'entends bien votre inquiétude. C'est vrai que six mois, c'est court, je le consens. Nous allons quand même regarder par rapport à ce qui a été dit. Mais nous ne sommes pas seuls. Toute cette négociation, comme le dit Mme Schembri, a été très difficile avec le Département. La mobilité est quand même un

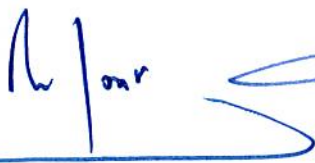
axe important pour la Métropole. Nous ne pouvons pas non plus trop tarder car nous avons des échéances importantes sur l'ensemble du Territoire. Néanmoins j'entends aussi votre interrogation. Nous allons regarder mais sachez que nous ne sommes pas seuls et qu'en face de nous, nous avons un partenaire qui est le Département.

L'ordre du jour est épuisé. Je vais lever la séance. Je vous rappelle que le prochain Comité Technique est fixé au 15 juin au Pharo, dans la salle des Commissions.

Merci encore de votre présence à ce Comité Technique.

(La séance est levée à 11 heures 10).

**Le Président
du Comité Technique,**



M. Pascal MONTECOT

Le Secrétaire,



M. Martial ALVAREZ

Le Secrétaire Adjoint,



Mme Cécile AUVITY