

PROCES VERBAL DU COMITE TECHNIQUE PARITAIRE SEANCE DU 29 SEPTEMBRE 2015

Le mardi 29 septembre 2015 à 9h30 en salle des séances plénières, s'est réuni le comité technique paritaire départemental sous la présidence de Mme Martine VASSAL, Présidente du Conseil départemental.

REPRESENTANTS DE LA COLLECTIVITE

Membres du Conseil Départemental

Titulaires

Mme Martine VASSAL, Présidente du Conseil départemental
Mme Solange BIAGGI, Vice-Présidente du Conseil départemental
Mme Sabine BERNASCONI, Vice-Présidente du Conseil départemental
Mme Martine PUSTURINO, Vice-Présidente du Conseil départemental
Mme Danielle MILON, Vice-Présidente du Conseil départemental
Mme Véronique MIQUELLY, Conseillère départementale

Fonctionnaires

Titulaires

M. Marc JOLIBOIS, Directeur de Cabinet
Mme Monique AGIER, Directeur Général des Services
M. Jean-Michel BONO, Directeur des Ressources Humaines
Mme Gwenaëlle JUAN, Directrice Générale Adjointe de l'Administration Générale
M. Eric TAVERNI, Directeur Général Adjoint de la Construction, de l'Environnement, de l'Education et du Patrimoine
Mme Annick COLOMBANI, Directrice Générale Adjointe du Cadre de Vie
Mme Christiane BARONE, Directrice Adjointe des ressources Humaines

Suppléants

Mme Christine ROMAN-BELLIARD, Directrice de l'Education et des Collèges

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Syndicat CFTC

Titulaires

Mme Nathalie JAMME, Educateur ppal de jeunes enfants
Mme Carine SARDI, Attachée
Mme Nadine BOYER, rédacteur ppal 1^{ère} classe

Suppléants

Mme Josiane DOUSSET, rédacteur ppal 1^{ère} classe
Mme Farida BOUZID, rédacteur ppal 1^{ère} classe

Syndicat CGT

Titulaires

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

Suppléants

M. Eric JANOYER, adjoint technique 2^{ème} classe
M. Luc SEIGNOUR, agent de maîtrise ppal
M. Philippe LINSOLAS, adjoint technique ppal de 2^{ème} classe
M. Daniel HONDE, adjoint technique 2^{ème} classe

Syndicat FO

Titulaires

M. Nicolas VALLI, adjoint administratif ppal 2^{ème} classe
M. Bruno BAILLY, ingénieur ppal
Mme Eliane CLEUET, directeur
Mme Martine DALLEST, adjoint administratif 2^{ème} classe

Suppléants

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

Syndicat FSU

Titulaires

Mme Claudine AMOROS, assistant socio-éducatif ppal
M. Nicolas SPINAZZOLA, adjoint technique ppal de 1^{ère} classe des Etablissements d'Enseignement

Suppléants

M. Bruno BIDET, technicien
Mme Aurélie FRUIT, adjoint administratif 2^{ème} classe

Syndicat UNSA

Titulaire

M. Patrick CAMPAGNOLO, cadre territorial de santé assistant médico-technique

Suppléant

Mme N. NGUYEN THI TORIKIAN, attachée

Participent également à la réunion

Experts désignés par l'administration

Mmes Monique SAUCEY, Sylvie CABAGNO, Karen ACHACHE et Caroline MALATESTA sur le point : « Mise en place de l'entretien professionnel ».

Mmes Karen ACHACHE et Caroline MALATESTA sur le point « Plan d'adaptation et de développement des compétences 2015 – 2016 ».

Mmes Monique SAUCEY et Muriel JULIEN sur le point : « Astreintes et permanences : actualisation du périmètre ».

Mmes Monique SAUCEY et Sylvie CABAGNO sur le point : « Détermination des taux de promotion pour les années 2016, 2017 et 2018 ».

M Henri SANCHEZ sur le point : « Restauration HD13 ».

Experts désignés par les syndicats

FO : Mme Nathalie VIVIER et MM Henri AIME, Louis FERNANDEZ, Claude POITEVIN et Pierre MEYSSONNIER sur tous les points.

FSU : Mmes Anne PRAT-NIDA, Michèle AUBERT et Evelyne RIPOLL et M. André NARJOZ sur tous les points.

UNSA : Mme Annie PAPAIZIAN et M Jean-Marc DEL NEGRO sur tous les points.

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

Mme VASSAL : Je suis ravie d'ouvrir cette première séance de CTP depuis les élections professionnelles mais aussi depuis notre élection et la mise en place du nouvel exécutif. Nous avons un peu attendu, mais il nous a fallu le temps de nous mettre en place. A l'avenir, nous réunirons le CTP beaucoup plus régulièrement ; d'ailleurs, nous vous communiquerons un calendrier. Pour le moment, je garderai la présidence de cette instance, ce qui nous permettra de mieux nous connaître et mieux connaître les problématiques des fonctionnaires du Département.

Nous tenons à maintenir le paritarisme instauré par l'exécutif précédent, même s'il n'est pas obligatoire car il me paraît intéressant dans le cadre du développement du dialogue social et des échanges avec les représentants du personnel et les élus. Je remercie mes collègues d'avoir répondu présentes. Effectivement, M. Zammit, vous avez raison de le faire remarquer, ce sont les femmes qui ont répondu présentes mais la prochaine fois, nous veillerons à ce que nos collègues masculins soient là, pour qu'ils connaissent les problématiques posées en CTP.

En avant-propos, je voulais vous parler de la Métropole, et nous aurons certainement l'occasion d'y revenir. Une seule chose est figée, la loi, applicable à partir du 1^{er} janvier 2016. Ensuite, les institutions se mettront en place. Cette mise en place est complexe car elle nécessite qu'un Président ou une Présidente d'une intercommunalité actuelle dise : « Nous souhaitons l'élection du Président ou de la Présidente de la Métropole », ce qui n'est pas encore fait à ce jour.

Aujourd'hui, nous sommes dans une période où chacune des communes doit désigner ses représentants. Aix-en-Provence et Cassis viennent de le faire. D'ailleurs, les conseils municipaux ont jusqu'au 8 octobre pour désigner leur représentant au sein de la Métropole. S'ils ne le font pas, dans la mesure où les communes ont droit à 1 représentant, c'est le Maire qui sera désigné d'office et si elles ont droit à 2 représentants, il s'agira du Maire et de son premier adjoint.

Voilà pourquoi, hier soir, Mme Joissains a procédé à la fois à la désignation des membres aixois de la Métropole et, fait qui peut paraître étonnant, a témoigné de sa volonté de créer une métropole du pays d'Aix. Le raisonnement peut choquer certains, mais elle avait intérêt à le faire sinon elle n'avait droit qu'à 2 membres. Il était préférable pour elle qu'elle procède à ces désignations, même si elle est contre la Métropole.

Vous avez tous certainement des inquiétudes et des interrogations nombreuses et tout à fait justifiées. Sachez que nous sommes à votre disposition pour en discuter. Sur le principe, nous souhaitons préserver l'intégralité de notre politique, notamment notre politique sociale, et nous voulons que le travail accompli pendant toutes ces années sur le terrain soit reconnu. En outre, nous avons été élus en fonction d'un programme au mois de mars dernier: préservation du territoire, attractivité du territoire et exigence sociale. Nous avons ajouté le pilier de la jeunesse. Nous souhaitons que ce programme soit parfaitement respecté. Effectivement, le mot d'ordre est le respect. Ce doit être le socle de cette Métropole : respect des institutions, respect de tous les représentants, respect des fonctionnaires, car il y aura certainement des transferts, mais pour nous, ce sera au minimum tant que nous ne savons pas vraiment où nous allons.

Sur 8 compétences, nous avons l'obligation de conventionner avec la Métropole pour en transférer 3. Le Directeur Général des Services et les élus avons fait le choix de

transférer le fond de solidarité pour le logement et le fond d'aide aux jeunes. Nous avons aussi la possibilité de transférer tout ou partie des équipements culturels et sportifs. C'est pourquoi, nous proposerons à la Métropole le transfert du Centre sportif de Fontainieu. L'idée est de garder la main sur les routes, les collèges et l'attractivité des territoires et ensuite de voir venir. Attendons que les choses se mettent en place. Il faut que le Président ou la Présidente de la Métropole soit désigné et ensuite nous discuterons avec l'exécutif sur la problématique du pacte financier. Aujourd'hui les communes se demandent « à quelle sauce elles vont être mangées » lorsqu'elles intégreront la Métropole. Une certitude est la disparition au 31 décembre des intercommunalités beaucoup plus impactées que nous puisqu'elles perdent leur personnalité juridique.

Nous nous retrouverons au 1er janvier avec l'obligation de lancer l'élection des conseils de territoire qui n'auront pas de personnalité juridique. Chaque conseil des territoires désignera à partir de janvier ses présidents, dans un délai de 3 mois. Ensuite seront désignés les vice-présidents. La mise en route se fera progressivement en 2016. Je serai très attentive au statut des agents, notamment de ceux qui seront transférés. Nous avons mis en place un dialogue constant avec la mission métropole.

Sur les transferts de compétences obligatoires, nous nous sommes interrogés sur les ports. Je propose de les garder pour l'instant. Nous perdons automatiquement la compétence des transports. Il faudra travailler avec l'autorité qui les récupèrera, ce qui est encore flou entre la Métropole et la Région, suivant le type de transports. Nous n'y avons pas encore travaillé car nous n'avons pas les garanties de transfert, nous ne savons pas vers qui cela ira, et ne connaissons pas les échéances. En ce qui concerne les compétences, nous conservons celle des transports pour les personnes handicapées. Nous perdons le reste automatiquement. Nous serons très vigilants car j'ai l'expérience passée, lorsque je m'occupais du domaine fluvial à la Ville de Marseille, d'un vote au Conseil d'État et du Trésorier Payeur Général qui, du jour au lendemain, n'a plus payé de factures. Il faut donc nous préparer en amont.

Il faut être constructif : la loi, c'est la loi. On l'applique, mais pas au détriment de qui que ce soit. On l'applique pour assurer la continuité du service public dans les meilleures conditions. Nous avons débattu de la Métropole en amont, chacun a donné son point de vue : certaines idées sont passées, d'autres non. Aujourd'hui, la loi existe et doit être appliquée. Je serai très attentive au respect de la loi, mais aussi et surtout, au respect de tout un chacun dans l'exercice de ses fonctions.

Il faut garder dans le CTP le dialogue instauré dans le respect de tout un chacun. Il est sûr que sur certains dossiers, au moment de prendre des décisions, nous ne serons pas toujours d'accord mais sur la majorité des points, je pense que les choses se passeront bien car nous sommes ici pour que les conditions de travail de tous soient les meilleures, dans l'intérêt de nos agents.

Certains d'entre vous ont-ils des questions ?

M. CAMPAGNOLO (UNSA) : Vous avez parlé au forum des Maires, et encore aujourd'hui, du respect des institutions et de toutes les institutions. Je pense que c'est effectivement le principal : le respect des partenaires sociaux, de tous les partenaires sociaux, des agents et de tous les agents. C'est à partir de là que nous réussirons à travailler ensemble et à faire que l'épisode anxieux de la réforme territoriale puisse aboutir pour les agents à quelque chose de positif. Car, aujourd'hui, elle est perçue de manière négative au sein de certaines collectivités, pas la nôtre bien sûr, mais nous pouvons parler de régions qui fusionnent ou de

grandes métropoles qui se créent. La problématique existe : mobilité forcée, harmonisation des régimes indemnitaires et du temps de travail.

Je pense que nous avons besoin dans cette période d'un vrai dialogue social, abouti, performant, réel. Pour nous, il se fait à partir de groupes de travail réunis avant les CTP et pré-CTP, de comités de suivi, sur des sujets aussi importants que le suivi des contrats d'avenir, le télétravail, le temps de travail puisqu'un rapport prévu en février sera donné à la Ministre, le régime indemnitaire, le transfert de certains personnels ou d'autres problématiques. Sur tous ces sujets, les groupes de travail permettront d'améliorer ce dialogue social. Madame la Présidente, vous avez été élue pour mettre en place une politique et nous sommes élus, nous, pour défendre les intérêts des agents et les informer surtout dans ces périodes très difficiles.

L'écoute est importante, tout comme les réponses. Je souhaiterais donc qu'on s'engage aujourd'hui à donner des réponses lorsque nous posons des questions.

Un dernier point : aujourd'hui, nous attendons la réponse de certaines organisations syndicales pour le chantier PPCR. Je voudrais rappeler que hier, un communiqué de presse des employeurs territoriaux dont vous êtes membre titulaire pour les départements, a donné un avis favorable pour cette réforme globale. Aujourd'hui, ces employeurs territoriaux, qui votent souvent contre les projets car ils ne supportent pas que leurs frais de fonctionnement soient augmentés, ont voté pour une réforme évaluée par la Cour des Comptes à 5 milliards sur 5 ans. M. Laurent, Président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, dit : « Nous souhaitons disposer de fonctionnaires motivés et formés dans la fonction publique territoriale ». Je voulais saluer ce vote favorable des employeurs territoriaux. Cela m'a agréablement surpris. Dans le contexte budgétaire, je tenais à saluer cette position lucide et responsable. Chacun sera responsable de son vote, peut-être le PPCR est-il mort-né, mais j'espère qu'au niveau local, nous montrerons l'exemple à tous les niveaux. Je pense que nous pouvons y arriver. Il suffit de s'en donner les moyens.

M. BIDET (FSU) : Madame la Présidente, Mesdames les élus, Mesdames et Messieurs les représentants de l'administration, cette déclaration de principe sera à joindre au procès-verbal, comme prévu.

A l'occasion de ce premier CTP, Madame la Présidente, la FSU entend réaffirmer plusieurs principes et, par la même occasion, attirer votre attention sur l'état et la situation de la collectivité dans une période où la diminution des dotations de l'État et l'application de la réforme territoriale avec la Loi Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe) risquent de remettre en cause les emplois des fonctionnaires, et donc, la qualité du service public.

Pour la FSU, les instances paritaires ont un rôle capital dans l'exercice du dialogue social basé sur les revendications et les attentes des personnels. Lors de notre rendez-vous, le 19 mai, vous nous avez dit être très intéressée par les situations professionnelles du personnel et, dans ce cadre, veiller à l'amélioration du dialogue social.

Au regard de notre actualité où de nombreux changements s'effectuent et se règlent sans véritable concertation, nous déplorons que ce premier CTP se réunisse si tard dans l'année. Nous avons demandé la réunion plénière du Comité Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (C.H.S.C.T.) afin d'aborder toute cette actualité liée aux conditions de travail.

Le dialogue social sera pour nous déterminant ces prochaines années pour la bonne gestion de la collectivité et de ses agents. De nombreux rendez-vous nous attendent. Nous tenons à réaffirmer que les syndicats de la Fonction publique territoriale, et

notamment la FSU, ne laisseront pas attaquer et détruire le statut et les emplois des fonctionnaires, sous prétexte d'une nouvelle organisation des compétences territoriales et le contrôle de la Chambre Régionale des Comptes.

Le service public est un outil déterminant pour réussir la cohésion sociale d'un territoire. Vous pouvez compter sur tous les agents territoriaux du Conseil départemental 13 pour contribuer à cet objectif.

Cependant, des efforts doivent être faits par la collectivité et, notamment, concernant les conditions de travail des agents. Depuis deux années consécutives, le nombre d'agents diminue dans la collectivité. Face à la crise, le service public joue un rôle essentiel pour amortir sa violence. Pour cela, les postes vacants doivent être pourvus, en particulier pour les agents œuvrant à la mission Enfance-Famille. Actuellement cent postes sont vacants à la DGAS. D'ailleurs, cet après-midi, les personnels de la DGAS se réunissent en Assemblée Générale à l'appel de la FSU et de la CGT. Faute de postes suffisants, les conditions de travail pour les personnels du CD 13 ne cessent de se dégrader. Constat que nous ne cessons de dénoncer depuis plusieurs années.

Sur la réforme territoriale, nous vous remercions de nous avoir exposé les dernières avancées de ce dossier. Mais, Madame la Présidente, il y a bien un paradoxe : cette question fait l'objet d'une actualité intense et continue depuis plusieurs mois, que ce soit de la part de ses promoteurs ou de ses opposants, et pourtant, les fonctionnaires territoriaux, premiers concernés, souffrent d'une insuffisance d'information précise et concrète. Ce climat angoissant fait écho à un climat général tendu par la crise économique et sociale et n'est pas propice à la sérénité dans l'exercice de nos missions.

A la FSU, nous disons stop. Pour nous, rien ne peut se faire sans avoir un bilan de l'acte II de la décentralisation. Nous n'avons jusqu'à présent aucun bilan des politiques publiques menées ni aucun diagnostic préalable visant à déterminer le niveau territorial le plus pertinent pour exercer les compétences et rendre les meilleurs services aux usagers. Rien ne peut se décider ici sans que nous ayons eu collectivement un débat sur les choix et les décisions de la collectivité. Nous sommes très attachés au rôle que joue notre institution pour toujours améliorer la cohésion sociale du département.

Madame la Présidente, une réelle inquiétude règne dans l'esprit des agents sur l'avenir de leurs missions et de leurs compétences. Dans ces conditions, la FSU vous demande qu'un dialogue social soit fort et de qualité, afin que les personnels aient la connaissance et le choix, en tout état de cause, de leur avenir professionnel. Nous vous remercions.

M. VALLI (FO) : Lorsque vous nous avez reçus, comme tous les autres syndicats, Mme Polèse et moi-même, nous vous avons alertée sur l'inquiétude des agents sur leur devenir et leurs acquis. Nous vous avons demandé de dire au personnel que vous étiez garante des acquis, qu'il n'avait pas de souci à se faire, et qu'il n'existait pas de « chasse aux sorcières ». Vous l'avez fait via Intranet et cela a été apprécié. Pour autant, aujourd'hui, nous sommes confrontés à un bouleversement institutionnel : Métropole, baisse des dotations, restructuration, échos sur le budget de l'année prochaine où il manquerait plusieurs dizaines de millions d'euros... Toutes ces informations qui arrivent de part et d'autres, qui ne sont pas centralisées, qui ne sont peut-être pas bien transmises ou mal répercutées, prêtent à une mauvaise interprétation des agents. Tous ces termes font peur et créent un climat anxieux. Il nous paraît donc urgent de rassurer l'ensemble du personnel, de lui

préciser à nouveau que leurs acquis ne seront pas touchés, malgré le contexte économique difficile auquel notre collectivité est confrontée.

Il est important aussi de rassurer nos agents, et plus particulièrement les cadres, sur leur devenir, ils ne savent pas « à quelle sauce ils vont être mangés ». Là aussi, une communication est nécessaire. Nous vous avons d'ailleurs adressé un courrier à cet effet où nous vous demandions de nous apporter quelques lumières sur les dossiers que je viens de vous citer. Vous venez de les aborder ici, nous vous en remercions. Cela nous donne une image un peu plus claire de la position du Conseil départemental sur ces sujets plus que sensibles. Même si vous n'avez pas toutes les réponses aux questions posées, il faut de manière impérative rassurer les agents qui sont très inquiets aujourd'hui.

M. ZAMMIT (CGT) : La CGT ne souhaitait pas faire de déclaration, mais nous vous avons écrit il y a quelque temps. Vous venez de nous apporter quelques réponses sur la Métropole. Sachez que la CGT, au niveau départemental, au niveau régional et au niveau national, a toujours combattu cette loi. Elle continuera à la combattre car il s'agit de discrimination à l'encontre des départements. 50 millions d'économies !

Il est vrai que les réponses que vous apportez donnent des éclaircissements sur la situation de notre département. Effectivement, l'inquiétude des agents est pesante, ce qui est tout à fait légitime au vu de ce qui sera mis en place au 1^{er} janvier 2016. Nous voulions vous dire, Madame la Présidente, qu'il serait intéressant dans le cadre du dialogue social, d'organiser non pas des réunions pour faire des réunions, mais de nous rencontrer rapidement pour parler de cette future Métropole pour que les agents, malgré le flou artistique et même si vous nous avez donné des éléments sur les transferts, soient informés. Nous serons preneurs de nous rencontrer régulièrement pour en débattre et avoir des informations à relayer aux agents qui sont dans l'inquiétude.

Ensuite, « pas de chasse aux sorcières » : j'entends et je prends acte que la nouvelle majorité n'en fait pas. Pour la CGT, c'est très important car parfois, entre le discours et les actes, il y a des décalages. Mais aujourd'hui, c'est inscrit au procès-verbal : « Pas de chasse aux sorcières ». La CGT prend acte aussi que vous ne toucherez pas aux acquis des agents. Pour nous, il n'y a pas de petits ou de grands acquis, un acquis est un acquis.

Je voulais simplement vous dire et rappeler à l'ensemble de la majorité départementale, comme je l'ai dit au début de mon intervention, que nous nous battons toujours contre cette réforme territoriale et contre le plan d'austérité de ce gouvernement. Pour information, la CGT, avec d'autres syndicats, a déposé un préavis de grève pour le 8 octobre : il donnera lieu à une manifestation nationale contre le plan d'austérité de ce gouvernement. Je tenais à préciser cette information puisque la CGT a toujours combattu l'austérité, qu'elle soit de droite ou « pseudo de gauche ». Nous la combattons toujours.

Mme JAMME (CFTC) : Mon discours sera un peu en décalage car il a été fait par le Président du syndicat qui ne peut être ici pour des raisons de santé. D'ores et déjà vous nous avez donné des réponses mais je tiens à le lire tel quel.

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les élus, chers collègues, la CFTC, tout d'abord, Madame la Présidente, vous adresse nos félicitations pour votre élection à la présidence du Conseil départemental des Bouches-du-Rhône. La CFTC souhaite également la bienvenue aux nouveaux élus qui, nous en sommes persuadés, trouveront rapidement leurs marques au sein de cette instance.

Si nous devons établir un bilan du travail accompli par le CTP sous le précédent mandat, nous pourrions dire que ce bilan est plutôt positif : les dossiers soumis à l'examen du CTP ont en effet donné lieu à des débats riches, intenses et de grande qualité. Même si des oppositions ont pu se manifester sur certains dossiers entre élus et représentants du personnel, c'est le jeu naturel de la démocratie, et elles l'ont toujours été dans un climat de respect mutuel. Nous souhaitons qu'il en soit de même pour ce nouveau mandat et que le dialogue social prenne toute sa place au sein de cette instance.

A cet égard, il nous semble important de rappeler notre opposition aux accords de Bercy de 2010, qui ont conduit à la suppression du paritarisme dans les comités techniques. Nous considérons en effet que les instances paritaires sont le lieu par excellence, mais aussi le passage obligé du dialogue social, et la place des élus, représentants de la collectivité, y est déterminante.

La disparition des représentants de la collectivité au sein des instances de consultation, c'est la négation de tout dialogue social et le risque que ces instances se transforment en chambres d'enregistrement. Nous tenons donc à signaler notre satisfaction du maintien du paritarisme numérique au sein du Comité Technique du Conseil départemental des Bouches-du-Rhône.

Au-delà de ce constat, il nous semble nécessaire ici-même d'exprimer notre préoccupation, voire notre inquiétude, sur un certain nombre de sujets portant notamment sur le devenir du statut de la fonction publique et l'impact futur sur le Conseil départemental des Bouches-du-Rhône dans le cadre de la nouvelle organisation territoriale.

Inquiétude sur le devenir du statut de la fonction publique, tant il est vrai que les critiques exprimées de toutes parts qui se sont multipliées ces derniers jours, de la Cour des Comptes jusqu'aux déclarations du ministre de l'Économie qui préconise la fin du statut, conduisent à une perte de confiance des fonctionnaires territoriaux. Ceux-ci sont, en effet, selon un dernier sondage de la Gazette des Communes, 70% à ne plus croire en l'avenir du statut de la fonction publique territoriale. Pourtant, les événements tragiques de janvier dernier ont mis en lumière l'engagement des agents publics, fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales, et leur rôle déterminant dans notre société lorsque celle-ci est confrontée à de graves difficultés. Pour notre part, bien que nous soyons favorables à la définition d'orientations visant à la modernisation d'une fonction publique performante au service des collectivités et des usagers, ces évolutions ne peuvent s'inscrire que dans le respect des principes qui fondent notre statut.

Face à cette question fondamentale portant sur l'avenir de la fonction publique territoriale et la remise en cause du statut, il nous semble que l'ensemble des élus du Conseil départemental devrait adopter une position de défense du statut lorsque celui-ci fait l'objet de critiques et d'attaques tous azimuts, comme cela a été le cas ces derniers mois.

En tout état de cause, la CFTC qui demeure très attachée aux valeurs du service public et aux principes qui fondent notre statut, ne peut que réaffirmer son opposition à toute tentative de démantèlement du statut de la fonction publique territoriale. Plus que jamais, elle continuera à défendre une fonction publique de carrière attractive, respectueuse de ses personnels et garante de la cohésion sociale.

Autre sujet de préoccupation qui concerne les évolutions institutionnelles liées notamment à la nouvelle organisation des territoires : le redécoupage du territoire national en treize régions issu de la loi du 16 janvier 2015, ainsi que la loi relative à la

Nouvelle Organisation des Territoires de la République qui a été adoptée au mois de juillet.

Madame la Présidente, quel impact aura concrètement la baisse des dotations de l'État sur les agents de notre collectivité, en terme de conditions de travail, de régime indemnitaire et d'action sociale ? Pour l'action sociale, je pense que vous en avez dit quelques mots.

Enfin, il nous semble que le Comité Technique devrait examiner en priorité un certain nombre de dossiers tels que la revalorisation du régime indemnitaire pour les catégories B et C administratifs, la charte de la mobilité interne, la réalisation d'une étude sur la mise en œuvre du télétravail au sein de notre collectivité.

Tels sont les réflexions et les axes de travail auxquels les représentants du personnel devraient, selon nous, être étroitement associés au cours de votre mandat. Merci de votre attention.

Mme VASSAL : Vos préoccupations sont à peu près toutes identiques : c'est le principe de la sauvegarde du statut des fonctionnaires. Vous pouvez compter sur moi pour que les acquis officiels, et non les acquis officieux car je fais toujours les choses dans le respect des règles et des lois, soient maintenus.

M. Campagnolo, vous nous parliez d'un vrai dialogue social. Cela s'est fait au niveau du CTP, et là-dessus, il n'y a pas de souci. Pour les problématiques nationales, je vous laisserai débattre avec Mme Agier car, en tant que polytechnicienne, je suis sûre qu'elle vous apportera des réponses absolument remarquables sur l'évolution des carrières. Ce qui est important, c'est de rester à l'écoute et de pouvoir surtout donner les réponses nécessaires dans le cadre de ce dialogue social. Mme Miquelly prend également du temps pour pouvoir vous écouter régulièrement.

Pour la FSU, je n'ai pas tout à fait compris ce que vous avez dit sur les mesures prises de manière péremptoire. Vous me l'expliquerez mieux tout à l'heure. Nous avons pris pour l'un des services une mesure d'urgence indispensable pour la santé morale de l'ensemble de ceux qui y travaillaient. A part cela, je ne vois pas du tout quelle révolution nous avons faite.

Vous avez raison, nous aurions dû organiser un CTP bien plus tôt, mais il fallait aussi mettre en place les États Généraux de Provence. D'ailleurs, je vous remercie pour vos participations respectives. Ensuite, nous travaillerons sur une réorganisation pour être efficaces et en corrélation avec ce pour quoi nous avons été élus, dans le respect des règles et lois. Vous savez que j'y tiens particulièrement.

M. Valli, vous avez effectivement des acquis et j'ai répondu d'une manière générale. Je pense vraiment qu'il faut que tout un chacun soit responsable. Quand on intègre la fonction publique, je pense qu'on a une volonté d'être au service de la population. Vous parliez de « chasse aux sorcières », mais personnellement, dans la mesure où un fonctionnaire réalise ses missions dans le respect de ce qui est demandé par les élus, dans le respect des réglementations, je ne vois pas pourquoi cela ne marcherait pas. Maintenant, celui ou celle – malheureusement, parfois, nous le sentons un peu, et nous y sommes attentifs –, qui va dans le sens inverse ou qui n'est pas à disposition véritablement de son élu délégué, pose un problème de fond et ce n'est pas du tout une question de couleur politique, mais une question de personne. Il faut que le fonctionnaire – et je pars de ce principe que j'ai toujours soutenu de manière très forte – doit être au service des habitants, au service de la collectivité et doit répondre aux directives de l'élu en charge. J'ai un adage qui est « L'élu passe, le fonctionnaire reste » ; mais quand il passe, c'est lui qui donne les directives dans le respect des règles et des lois. Si cela se passe bien, il n'y a aucun

problème. Le meilleur exemple en est Mme Agier : nous continuons à travailler ensemble car Mme Agier est un fonctionnaire exemplaire qui œuvre dans l'intérêt de la collectivité. J'espère que ce sera le même cas pour l'ensemble des fonctionnaires de cette maison.

J'en appelle aussi à la responsabilité de chacun car l'institution est réputée disposer d'un matelas financier. Je m'en aperçois car chaque fois que je me déplace, on me demande de l'argent, des subventions. On me voit comme un porte-monnaie ambulant. Aujourd'hui, compte tenu des problématiques budgétaires globales - et je reviendrai sur les dotations de l'État - des politiques précédentes - une très forte politique d'investissement en direction des communes - nos charges de remboursement sont massives et pèsent sur le fonctionnement.

Là-dessus, il faut que chacun soit responsable. Vous représentez des salariés et lorsque le salarié ne fait pas les choses comme il doit le faire, il faut accepter les sanctions. Vous avez le devoir de ne pas défendre l'indéfendable. Il faut que, lorsqu'il y a des abus, vous soyez là aussi pour alerter le fonctionnaire sur le fait qu'on ne peut pas fermer les yeux. Il faut que chaque chef de service prenne ses responsabilités. Si le fonctionnaire ne donne pas satisfaction, ce n'est pas grave. Il n'a peut-être pas trouvé sa voie au sein de la fonction publique. Il faut que vous pensiez que vous êtes les meilleurs garants de la crédibilité de vos fonctions.

Rassurez donc vos agents sur la problématique des acquis. Comme je vous l'ai dit, les acquis officiels seront maintenus sans aucun problème mais nous avons effectivement besoin de faire des économies. Mme Agier vous a déjà réunis pour vous dire qu'il manquerait de l'argent car il y a des baisses de dotation de l'État. Sur ce point, nous devons prendre des dispositions. Je vous propose qu'avec Mme Agier et M. Réault, rapporteur du budget, vous vous rencontriez pour que vous soit expliqué le cadrage du budget 2016.

Le Conseil départemental a des politiques obligatoires et des politiques facultatives. Il n'est pas question de supprimer les politiques facultatives, mais il est aussi question de bien gérer les compétences obligatoires. Nous devons tous avoir à l'esprit que nous devons être des gestionnaires responsables. L'État – et là, je vous rejoins – prend les collectivités territoriales pour des tiroirs caisses. Il y avait peut-être un peu de marge, mais maintenant ce n'est plus le cas : si on continue comme cela même l'exercice de nos compétences obligatoires posera un problème et ce n'est pas acceptable !

Sachez que l'Assemblée Générale des Départements de France se réunit bientôt. Les élus y vont régulièrement pour faire entendre la voix du Conseil départemental en disant que cela suffit et qu'il faut arrêter : si Bercy veut nous envoyer un contrôleur pour étudier nos livres de comptes et nous dire s'il y a des économies à faire, qu'il vienne ! Mais ce n'est pas le cas car nous prenons des dispositions pour que l'argent public soit utilisé à bon escient. Vous pouvez compter sur moi pour travailler dans ce sens-là. Le combat, nous le mènerons ensemble, mais ensuite, il faut le mener sans que ce soit au détriment des habitants des Bouches-du-Rhône.

Pour le paritarisme, Mme Jamme, je vous ai répondu en propos introductif. Quant à l'impact des baisses des dotations de l'État, je suis incapable de vous le donner. C'est pour cette raison aussi que je veux bien organiser des réunions anticipées sur la Métropole, mais si c'est pour ne rien vous dire, cela ne sert à rien. Jusqu'à maintenant, ce n'était pas clair du tout et cela ne l'est pas encore tant que l'exécutif n'est pas en place. Vous avez vu ce qu'il s'est passé hier à Aix, c'est extrêmement compliqué. Qui va déclencher l'élection du Président ou de la Présidente ? Nous n'en savons rien. C'est la raison pour laquelle nous avons décidé de donner le minimum

minimorum de nos compétences, parce que les plus impactées sont les intercommunalités, plus que les conseils départementaux. On voit venir, avec une installation en 2016 qui sera un peu entre-deux. Je n'étais pas pour cette loi dans ce format-là. J'étais pour une Métropole de projets, sur certaines compétences. Malheureusement, ce n'est pas passé, et aujourd'hui, nous devons appliquer cette loi telle qu'elle est. Sachez que je serai particulièrement attentive au statut des fonctionnaires.

M. ZAMMIT (CGT) : Dans votre intervention, qui est très intéressante, vous avez dit une phrase qui m'a interpellé : « le fonctionnaire est à la disposition de son élu ». La CGT ne partage pas du tout ce point de vue. Nous sommes des fonctionnaires, nous sommes à disposition de la collectivité, sur des missions très précises de service public, à moins que nous soyons devenus une monarchie.

Mme VASSAL : Je reprends, je n'ai pas dit « à disposition », je n'ai pas du tout dit cela. Je reprends ma phrase que je répète depuis 15 ans. Le fonctionnaire doit être là pour appliquer les directives données par l'élu, dans le respect des règles et des lois. Ce n'est pas la même chose. Je vous ai dit que l'élu passe et le fonctionnaire reste et c'est tant mieux pour vous, mais tant que l'élu est en place, le fonctionnaire doit répondre aux directives données par l'élu, dans le respect des règles et des lois, bien entendu. Sur la gestion directe de l'administration et des fonctionnaires c'est le Directeur Général des Services qui s'en charge ; d'ailleurs c'est ce que nous appliquons régulièrement, puisque c'est un contact direct que vous avez avec Mme Agier, et souvent, les services de la DRH. Je continuerai à travailler dans ce sens.

M. BIDET (FSU) : Notre remarque sur les changements était à plusieurs niveaux. Allons directement à l'essentiel et prenons ce qui a été décidé pour la Direction de la communication. En quoi, nous, délégués du personnel au CHSCT avons été associés aux décisions ? Nous sommes toujours dans l'attente de documents nous permettant de comprendre, et d'avoir un avis circonstancié sur ce qui s'est passé. Nous constatons que les choses se font, se décident, y compris le déplacement des agents sans réelle concertation avec les délégués.

Il y a aussi ce qui se fait dans certaines Directions, notamment lorsqu'on empêche le personnel d'utiliser les véhicules personnels pour effectuer ses missions, sans concertation et sans que les délégués, puisqu'il y a une modification du fonctionnement du service ou de la Direction, soient associés. Nous n'avons aucune possibilité de donner notre avis, ou, en tous les cas, de reporter l'avis des personnels. Nous pourrions, si vous voulez établir un listing précis de ce qui se fait sans que nous soyons, nous, délégués du personnel, associés au dialogue social.

Mme VASSAL : Le dossier concernant l'utilisation des véhicules personnels n'a rien à voir avec celui de la communication, qui pose un vrai problème de fond. Je vous rappelle tout de même qu'il y a eu une tentative de suicide dans le bâtiment. Il a fallu prendre des dispositions immédiates pour sauvegarder l'ensemble du personnel. Chacun des délégués a été averti des dispositions prises. J'espère que vous aussi, M. Bidet, l'avez été. Chacun a été informé des problématiques qui se posaient. Quand un agent fait une tentative de suicide au sein des locaux, cela m'inquiète beaucoup plus que de savoir comment on utilise une voiture personnelle. Une enquête a été diligentée, elle n'est pas encore formalisée. Nous attendons les conclusions incessamment. Nous avons fixé la date au 30 septembre. Des auditions

ont été faites et, bien entendu, vous serez au courant. Nous vous donnerons les conclusions de l'enquête, dans la mesure où elles ne dévoilent pas des choses qui ne devraient pas l'être et qui relèvent de la protection individuelle. J'ai fait ce que je devais faire lorsque la vie des agents est en danger.

Pour les voitures personnelles, je ne suis même pas au courant. Vous verrez cela avec Mme Agier, mais franchement, je pense que le problème ne se pose pas à la même échelle et n'est pas comparable.

Mme VASSAL rappelle les points à l'ordre du jour et enregistre la désignation de Mme MARQUE (CGT) comme secrétaire de séance.

Approbation du procès-verbal du CTP du 17 novembre 2014

Approbation à l'unanimité.

Approbation du nouveau règlement intérieur du CTP

Mme VASSAL : Vous avez pu travailler avec l'administration sur ce règlement intérieur. Il y avait la question de la date de remise des documents. Vous aviez demandé 10 jours, la loi en prévoit 8. J'ai demandé à la DRH de faire le maximum. Sitôt que nous avons les documents, nous essayons de vous les donner le plus vite possible. Avez-vous des questions ? Vous l'avez tous étudié ?

Approbation à l'unanimité.

Mise en place du dispositif « entretien professionnel »

Mme VASSAL : Avez-vous des questions puisque c'est un moment important ?

M. CAMPAGNOLO (UNSA) : J'aurais aimé que le décret de 3 pages soit annexé à ce dossier. Nous pensions dès le départ que l'organisation de ce dispositif allait devenir une usine à gaz très difficile à gérer dans une collectivité de 7 700 agents. La problématique de cet entretien professionnel est qu'il se substituera à une notation, qui était quantitative. Nous partons là sur du qualitatif avec la mise en place de mots qui auront une valeur plus ou moins importante. Il faut cadrer sa mise en place. Avec l'aspect chronologique, nous ne sommes déjà pas dans les clous. Nous sommes à N+83 jours de la CAP et en termes de recours, nous ne sommes pas dans les délais. Je voulais dire aussi que nous nous abstiendrons sur ce rapport. Lorsqu'un décret paraît, on l'adapte et c'est vraiment la particularité de la fonction publique territoriale. Or, il est décliné de façon très différente suivant les communes, intercommunalités, Conseils départementaux ou Conseils régionaux. Vous avez produit un document et avez adapté le texte sans parler du recours. Nous aurions aimé travailler avec l'administration, avant le CTP, sur ce dossier très important. Je vous rappelle que beaucoup de groupes de travail ont été mis en place avant d'élaborer le décret. On imagine que l'adaptation aurait nécessité quelques réunions avec les organisations syndicales. C'est pourquoi nous nous abstiendrons.

Mme VASSAL : Si vous le souhaitez, M. Campagnolo, on peut annexer au Procès-Verbal ce décret de façon à ce que tout le monde en ait connaissance.

Mme AMOROS (FSU) : Nous avons aussi plusieurs remarques. L'ancien système était infantilisant et n'était pas adapté à la fonction publique territoriale, mais ce nouveau dispositif n'est pas meilleur et va être très compliqué à gérer. D'abord, nous voulions rappeler que le décret du 16 décembre 2014 précise que c'est le supérieur hiérarchique direct qui peut mener cet entretien.

Dans les MDS, cela posera problème. Les adjoints sociaux étaient chargés des entretiens d'évaluation mais ils ne sont pas les supérieurs hiérarchiques directs, alors que les directeurs de MDS le sont. Les adjoints sociaux sont dans le soutien technique et ils sont surchargés de travail. Pour nous, cela pose problème. De plus, ce n'est pas prévu dans leur fiche de poste ni dans leur fiche de paye.

Mme Agier m'a expliqué que les entretiens étaient déjà faits par les adjoints sociaux. Or, dans la loi, il est précisé que seul le supérieur hiérarchique direct doit le faire : les adjoints sociaux sont dans le soutien technique et n'ont aucun lien hiérarchique. Pour nous, seul le supérieur hiérarchique doit pouvoir mener l'entretien. Le fait que les adjoints aient une délégation pose problème. Vous savez, si le directeur des MDS une fois dans l'année voit tous ses agents, ce n'est pas mal !

Mme AGIER : Nous avons eu effectivement ce débat avec les organisations syndicales en pré-CTP. Il est vrai qu'aujourd'hui, nous avons déjà une pratique de l'entretien professionnel qui était un exercice complémentaire à celui de la notation. La notation était, elle, signée par le supérieur hiérarchique et par le Directeur de la MDS, en fonction des services. La charge des entretiens est répartie au niveau de l'encadrement pour que ce soit la personne qui travaille au quotidien avec l'agent qui puisse mesurer la tenue des objectifs. Le cadre de l'entretien professionnel tel qu'on le propose prévoit qui fait l'entretien. Il prévoit également que le supérieur hiérarchique est bien celui qui *in fine* signe, procède aux commentaires et aux propositions et peut modifier ce qui a été fait par son collaborateur. La procédure n'impose pas que seul le directeur soit chargé de la totalité des entretiens, car cela peut ne pas être possible au vu de l'organisation du service. Nous avons déjà répondu, pour nous, le texte permet de déléguer.

Mme AMOROS (FSU) : C'est votre interprétation !

Mme AGIER : Non, le texte permet que l'entretien soit exécuté et délégué. Il est bien évident que tout se fait sous la responsabilité pleine et entière de l'autorité hiérarchique qui est bien celui qui *in fine* signe et entérine. C'est une souplesse importante pour pouvoir assurer le fonctionnement des services, être au plus près de la tenue et de la définition des objectifs, et pouvoir s'adapter.

Mme AMOROS (FSU) : La loi prévoit que l'entretien professionnel soit mené par le directeur, sachant que le contenu n'est plus le même que précédemment. L'évaluateur devra se prononcer sur l'avancement a minima, ce qui n'était pas le cas auparavant et pose donc problème. Il devra se prononcer sur la promotion pour un changement de grade pour la CAP. L'entretien a changé de contenu et revêt une autre dimension. Nous disons donc que seuls les directeurs de MDS et les supérieurs hiérarchiques pour les autres services peuvent le faire.

Nous nous posons des questions sur l'impact futur. L'évaluateur aura-t-il aussi à se prononcer sur la part variable du régime indemnitaire ou d'une prime ? Si les adjoints sociaux ou les chefs de services n'ont pas de lien hiérarchique, c'est vraiment problématique.

Puisqu'aujourd'hui nous devons aussi nous prononcer sur la liste des critères proposés pour l'appréciation de la valeur professionnelle des agents, nous tenons à dire que cette liste est trop importante. Il faudrait la simplifier, car l'évaluateur devra choisir les critères les plus pertinents au regard de la fiche de poste de l'agent, de son niveau de responsabilité et des missions confiées. Le risque, c'est qu'il y ait une inégalité entre les agents au regard du choix de l'évaluateur. C'est-à-dire qu'à fiche de poste égale, il faut que les mêmes critères soient retenus, sinon cela risque d'être trop subjectif.

De plus, certains métiers sont très spécifiques, notamment chez les travailleurs médico-sociaux : certains critères nous semblent impossibles à évaluer. Lorsqu'on parle de résultats professionnels, de fiabilité, de qualité des réalisations et des productions, nous nous demandons comment les travailleurs sociaux pourront être évalués.

Enfin, en ce qui concerne les psychologues et les médecins, la loi-cadre de 83 n'a pas été abrogée et dit que « les psychologues, médecins, biologistes et vétérinaires ne peuvent faire l'objet d'évaluations ». Un recours en Conseil d'État a été déposé par le syndicat national des psychologues et par le syndicat national des médecins PMI. Le Département devrait être très prudent, attendre la réponse du Conseil d'État avant de mettre en place les entretiens d'évaluation, comme certains Départements l'ont fait. En ce qui concerne le personnel PMI, c'est uniquement le médecin qui l'évalue. Par contre, en cas de désaccord entre le médecin et l'agent PMI, qui arbitrerait ? Le directeur de MDS ?

En ce qui concerne la formation des évaluateurs, comment va-t-elle être effectuée ? En effet apparemment, dans certains services et notamment la BDP, c'est le cadre chargé DRH qui a été formé puis qui a formé les autres chefs de service. Cela n'a pas tout à fait le même impact. C'est un système qui va changer et les agents posent beaucoup de questions. Il nous semble qu'il est question d'un *Guide* mais à quel moment les agents l'auront-ils ?

Tout va être saisi par informatique au niveau de l'appréciation écrite et nous nous posons la question de la confidentialité de cette information car nous savons que des agents, notamment ceux qui gèrent la chronotique, disposent des codes d'accès des directeurs.

M. VALLI (FO) : Ce rapport est un rappel de la loi et vous nous demandez de nous positionner et donner un avis sur les critères préétablis. Cette liste est assez générique et peut convenir à tout le personnel. Encore faut-il, effectivement, que les personnes qui ont les mêmes fonctions dans des services différents soient évaluées sur les mêmes critères. Cela reste à la discrétion de l'évaluateur. Vous avez dit tout à l'heure que vous annexeriez le décret qui rappelle les délais réglementaires statutaires et les recours éventuels, de façon à ce qu'il soit mis à la disposition des agents et nous sommes d'accord.

Pour mener à bien les évaluations, vous avez parlé d'outils informatiques mis à disposition des évaluateurs. Ont-ils déjà été mis à disposition ? Quand le seront-ils ? Les évaluateurs ont-ils eu connaissance des critères sur lesquels nous devons nous positionner ? Si ce n'est pas le cas, quand le seront-ils ?

De plus, nous sommes confrontés à un délai relativement court puisque nous avons les échéances de la CAP et de la fin de l'année civile ; les évaluateurs devront procéder à l'évaluation de l'intégralité des agents très rapidement. Nous avons vu que le directeur pouvait déléguer à un supérieur hiérarchique direct l'entretien professionnel et cosigner cette évaluation, ce qui permet de gagner du temps. Pour

autant, compte tenu des délais relativement courts, il y a un réel risque de dépassement. La question peut se poser : quelles sont les conséquences pour les agents et pour la collectivité en cas de dépassement de délai ?

Il existe une fiche « Agent » sur laquelle l'évaluateur devra se positionner en matière de promotion pour la prochaine CAP. Nous souhaitons savoir si l'agent sera informé de l'avis qui lui sera attribué et si sera précisé dans cet avis l'avancement minima ou maxima. Car nous sommes attachés, au syndicat Force Ouvrière, au déroulement de carrières linéaires et à l'avancement a minima, qui se faisait d'office dans notre collectivité, si l'agent n'était pas sanctionné et n'avait pas commis de faute.

Cela soulève aussi une question en termes de management car nous arrivons en fin d'année. Si l'agent a dysfonctionné, le responsable sera obligé de le lui signaler via un bilan. Pour nous, un manager digne de ce nom ne doit pas attendre la fin de l'année pour dire à l'agent s'il fait bien son travail ou pas... Nous serons vigilants car il faut que l'agent puisse se recadrer, redresser la barre afin qu'il ne se fasse pas littéralement « saquer » en fin d'année.

En fait, nous espérons que ce dispositif apporte plus de cohérence et de transparence entre le bilan, l'appréciation, l'avis à la CAP, et le reliquat attribué à l'agent. Il faut mettre un frein à ce qu'on avait pu voir : « Excellent agent, très bon agent, sens du service public », mais non proposé à la CAP et reliquat relativement médiocre ou tout juste moyen si l'agent avait de la chance.

Mme MOULON WOLF (CGT) : Pour nous, ce dossier-là est en lien avec la présentation que vous avez faite sur les missions des fonctionnaires, leurs obligations et leur statut. Il est également en lien avec tout ce qu'on entend actuellement sur la réforme de la fonction publique, la réforme du statut, voire d'ailleurs aussi sur ce qui nous arrivera peut-être avec le Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations. Ce projet fait beaucoup référence aussi à l'évaluation des parcours professionnels, le mérite, etc. Ce que vous nous proposez là en matière d'avis sur l'entretien professionnel, nous le relient au contexte d'une fonction publique qui ressemble de plus en plus, dans l'évaluation de ses agents, à ce qu'on peut faire dans les entreprises privées.

Les termes employés, selon nous, ont un sens. Dans la première partie « Résultats professionnels », dans la deuxième partie « Compétences techniques et professionnelles » - un peu moins dans la partie « Qualités relationnelles », ou là, nous pouvons peut-être davantage nous retrouver – on trouve le terme « capacité » et non « compétence ». Les mots ont un sens ! La capacité a quelque chose de très normatif tout comme « respect », « application », « adaptation », « utilisation ». La vieille fonctionnaire que je suis, a connu le temps, dans les années 80, où l'on parlait du « fonctionnaire citoyen ». Quand je lis ces termes-là, j'ai l'impression de lire « fonctionnaire soldat ».

Forcément, en tant que militante, en tant que fonctionnaire, y compris fonctionnaire travailleur social qui pense avoir des idées, qui peut faire des propositions et monter des projets, cela me hérisse. C'est le vocabulaire de l'entreprise. Je n'ai rien contre mais chacun son fonctionnement et chacun son travail. Comme le disait ma collègue de la FSU sur le critère « fiabilité et qualité des réalisations et des productions », je n'estime pas, en tant que fonctionnaire, que j'ai à *produire* de choses. J'ai peut-être à produire de l'aide dans mon métier d'assistante sociale, mais ce n'est pas de la production telle qu'on l'entend normalement.

Ensuite, vous en parliez tout à l'heure de la « Prise en compte des orientations stratégiques de la politique publique ». Déjà, il faut les connaître, je ne sais pas ce

que cela va donner maintenant, mais jusqu'à présent je n'ai pas toujours compris, pour ne pas dire presque jamais, ce qu'elles étaient. Ensuite, Madame la Présidente, il y a eu des polémiques et des interrogations sur les orientations stratégiques de la politique « Vie publique » : une des dernières décisions que vous avez prises dans le domaine social, et sur laquelle nous nous sommes exprimés, ce qui a valu d'ailleurs des échanges de courriers, etc., concernait la prime de Noël pour les bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active. Si c'est cela, les orientations stratégiques de la politique publique, je vous dirai que moi, en période de Noël, je multiplierai l'aide financière par deux ! Et on me dira que je ne prends pas en compte les orientations de la politique publique.

Vous comprenez que forcément on ne peut pas être pour ce fonctionnaire aux ordres, par rapport à nos conceptions, à l'historique de la fonction publique. Tous les critères énumérés participent de cela. Il est inscrit, par exemple, « anticipation, qualité des alertes ». Quand je pense à toutes les alertes que font les collègues avec leurs organisations syndicales sur les mises en danger de la vie des enfants, sur les agressions, etc. Mais nous sommes les spécialistes des alertes ! Qui ne sont jamais suivies d'effet. Nous sommes ici dans un esprit qui ne convient pas, et forcément, quand on sait en plus les incidences qu'il va y avoir sur les avancements minima, sur les avancements d'échelon, sur le régime indemnitaire, sur le passage au grade supérieur avec les capacités d'encadrement... nous ne pouvons pas être d'accord.

Nous rejoignons aussi nos collègues de la FSU sur le problème spécifique des évaluations faites par les adjoints. Là aussi, c'est un principe statutaire. Quant aux dérogations, Mme Agier, il faudra que vous nous les montriez par écrit parce que jusqu'à présent, dans les textes, on ne connaît que le décret, on n'a pas de dérogation. L'évaluation est faite par le responsable hiérarchique. C'est aussi fondamental dans la notion de ce qu'est un adjoint. Je ne parle que de ce que je connais : dans le domaine social ou dans le domaine médical, un adjoint est quelqu'un qui apporte un conseil technique ; c'est quelqu'un à qui on peut exposer une situation sans se dire « Si je dis cela, on m'enlèvera 100 € sur ma prime. ». C'est important de dissocier le hiérarchique et le conseil technique. C'est fondamental si on veut avoir au moins une fois dans l'année un entretien en face-à-face, et un vrai entretien, avec un responsable hiérarchique.

Mme SARDI (CFTC) : Nous pensons qu'effectivement cet entretien professionnel est une grosse évolution par rapport à ce qui se faisait avant, et qu'il est nécessaire, au vu des conséquences que cela peut avoir sur la promotion interne, le changement d'échelon et les primes, que l'agent soit averti notamment des critères sur lesquels il sera évalué. C'est-à-dire qu'en amont, avant l'entretien, il puisse connaître les critères pris en compte pour son évaluation, mais aussi, qu'il puisse avoir accès à la fiche information « Agent » dont parle la page 4 du rapport.

Les évaluateurs auront cette fiche à disposition et nous estimons que l'agent devrait l'avoir également afin qu'il sache avant l'entretien où il en est en termes de promotion, d'échelon, de droit à la formation. Par rapport à l'avis de l'évaluateur sur l'agent, nous souhaiterions qu'il soit noté clairement, sur le compte rendu de l'agent, les conséquences sur sa promotion interne, son changement d'échelon, la formation. Jusqu'à présent, certains avis pouvaient être très positifs, mais les choses ne suivaient pas toujours.

M. CANU (CGT) : Cela vous surprendra que nous soyons favorables à l'entretien professionnel... mais pas à celui-là, bien sûr. Nous défendons une démarche d'évaluation formative pour que le service public soit fait de manière qualitative.

En résumé, c'est la déconnexion entre cet entretien et tout ce qui est avancement d'échelon a minima, avancement de grade et rémunération. C'est pour cette raison que nous sommes opposés à cet entretien professionnel là. Je suis dans les collèges. L'entretien professionnel a déjà eu lieu et nous avons des comptes rendus d'entretiens professionnels : « Mon collaborateur mériterait d'être manager... », « Excellent mais il a un sacré caractère ». Pour nous, à partir d'où parlons-nous de la qualité professionnelle... ?

Sur les objectifs, on ne peut pas dire que l'on évaluera une assistante sociale qui traitera plus ou moins de dossiers que d'autres dans une MDS comme celle de l'Estaque par exemple. Concernant les collègues : quels objectifs donner à un agent d'entretien qui s'occupe de 10 à 12 classes, et, entre 6 heures et 8 heures fait « la plonge » ? Je peux vous donner les objectifs donnés par certains, comme, par exemple, « départ à la retraite ».

Madame Agier, au pré-CTP, vous aviez dit que vous essuieriez les plâtres de ce dispositif. Déjà, des choses graves ont été faites dans certains collèges. Des reliquats n'ont pas été donnés. Il y a déjà des avis sur des avancements, des ressentis. On voit bien le danger de cet entretien. Par exemple, en allant au collège d'Allauch, les agents nous ont dit « Discuter avec la hiérarchie, nous sommes demandeurs ».

Mme VASSAL : Alors, c'est M. Bono qui fera tous les entretiens des fonctionnaires ?

M. CANU (CGT) : Pour notre travail, pour nos besoins de formation, etc., et ce n'est pas le cas de l'entretien professionnel.

Mme AGIER : Effectivement, Madame la Présidente, cet entretien professionnel est un exercice compliqué pour lequel on ne fait qu'appliquer un texte obligatoire qui se substitue à 4 exercices différents qu'étaient la notation écrite, l'entretien avec le supérieur hiérarchique, l'avis sur les promotions et l'avis sur le reliquat. Il y avait 4 demandes auprès du supérieur hiérarchique en fonction du calendrier de la collectivité et 4 avis étaient donnés.

Les organisations syndicales, notamment à l'occasion des CAP de promotion, nous reprochaient souvent et très régulièrement que lors de l'entretien individuel, les éléments n'avaient pas été présentés et que l'avis en CAP ne correspondait pas à ce que l'agent avait compris lors de l'entretien. Nous sommes donc bien sur une démarche d'entretien professionnel qui vise à obliger l'administration à mettre en cohérence l'ensemble des avis donnés dans un calendrier effectivement très serré.

Les interrogations existent aussi pour l'encadrement, car c'est un exercice difficile où le supérieur hiérarchique qui se situe parfois à des niveaux différents dans l'organisation administrative, ne peut pas tout faire, tout savoir et décider.

C'est pourquoi la chaîne présentée, mais également les possibilités de recours qui existent dans la procédure, prévoit l'intervention de plusieurs niveaux :

✓ le supérieur hiérarchique direct en charge de l'entretien de l'agent, ce qui correspond très largement à la pratique de la collectivité qui n'a pas vocation à être modifiée ;

✓ une intervention au niveau du directeur qui doit assurer la mise en cohérence de l'ensemble des avis, la mise en cohérence des autres éléments évoqués et également la transparence de l'information vis-à-vis de l'agent, qui aura plus d'éléments que précédemment. Cela obligera donc la chaîne administrative à prendre ses responsabilités, et non pas à faire un entretien où tout va bien, pour ensuite ne rien donner ou ne rien faire.

Cet exercice oblige la DRH et les Directions à travailler sur les fiches de poste, premier point essentiel pour permettre à cet exercice de se mener dans des conditions claires. Le *Guide* et les autres éléments, seront à disposition dès la tenue de ce CTP, puisque c'est après la présentation de ce dossier que tout pouvait être officialisé. Le CTP n'ayant pas pu avoir lieu en juillet, nous l'avons simplement anticipé sur les collègues avec une réunion spécifique, mais nous attendions ce CTP pour le mettre en œuvre au niveau des autres services.

Ensuite, nous ne serons sûrement pas parfaits du premier coup car l'exercice est très compliqué. Nous serons amenés à construire tout cela progressivement. La première année, il y aura sûrement des critiques et des difficultés. Nous devons progresser ensemble, mais je fais confiance aux organisations syndicales pour nous faire part des difficultés que rencontreront les agents. Nous mettrons en œuvre l'entretien individuel, les avis, les avis du directeur et les différents niveaux hiérarchiques qui ont vocation à intervenir dans cette procédure si on veut qu'elle joue son rôle.

Nous commençons cet exercice maintenant, et 2015 sera donc très compliqué puisque le délai est court, mais ensuite, les procédures de recours s'étendront. Ce sera fait avant la CAP qui se tiendra en début d'année 2016, donc malgré tout, nous avons le temps de le faire et de le faire normalement.

Mme MARQUE (CGT) : Je souhaite m'exprimer sur ce dossier. Je ne pense pas que ce soit de trop de discuter d'un dossier si important et qui ne fait pas l'unanimité.

Mme VASSAL : C'est la loi !

Mme MARQUE (CGT) : La loi c'est la loi et, à côté de cela, il y a l'application. Nous dénonçons la façon dont la collectivité mettra en place cet entretien d'évaluation. C'est inacceptable. Nous demandons à la majorité départementale qui est représentée en bonne partie ici de poser un acte fort et de dissocier ce qui est de l'ordre de l'évaluation de l'agent de ce qui est de l'ordre de la promotion, de la rémunération.

Mme VASSAL : Mais c'est déjà dissocié ! Ce sont deux choses différentes.

Mme MARQUE (CGT) : Non. Madame la Présidente, nous demandons à la majorité départementale d'acter que la loi soit respectée par rapport au supérieur hiérarchique. J'entends que cela sera une usine à gaz, et donc on dit aussi que les adjoints évalueront. Mais la loi n'est pas respectée.

De plus, et ce n'est pas prévu, il y a 2 niveaux : le niveau technique et le niveau d'encadrement. C'est bien pour cela que cela fonctionne : un niveau accompagne les agents dans le quotidien, puis il y a un niveau hiérarchique, un cadre pour trancher sur des choses. C'est lui qui doit prendre en charge tout ce qui est de l'ordre de l'évaluation. Ce n'est pas nous qui le disons, c'est la loi.

Nous pouvons aussi suspendre le dossier, quitte à le retravailler, car il n'est pas possible d'accepter la formulation des critères tels qu'ils sont ici exposés. Quand nous parlions de capacité, il faudrait presque faire une réunion technique, mais cela se pose en ces termes: « Ou tu es capable, ou tu n'es pas capable ». Comment le chef répond-il à cela ?

Mme VASSAL : Si le chef n'est pas capable de dire si son agent est fait pour exécuter sa mission, c'est grave !

Mme MARQUE (CGT) : Ce n'est pas de cela dont on parle ! On ne parle pas d'un agent en disant « il est capable ou il n'est pas capable », parce que sinon, où va-t-on ? Il y a « capacité » et « beaucoup ». Sur les critères aussi, nous ne pouvons pas être d'accord. Il faut faire évoluer ce dispositif. Il est inacceptable tel qu'il est.

Mme VASSAL : S'il est inacceptable, c'est votre problème. Vous l'attaquerez ou ferez ce que vous voulez.

Mme MARQUE (CGT) : Comment parlez-vous, Madame la Présidente ?

Mme VASSAL : Laissez-moi d'abord m'exprimer, vous ne me laissez pas parler et vous êtes en train de déformer mes propos et cela ne me va pas du tout. Quand Madame me dit que « Vous êtes aux ordres »... Je vous interdis de dire une chose pareille. Je vous l'interdis. Je n'ai jamais dit que vous étiez aux ordres, ou que les fonctionnaires étaient aux ordres. C'est très grave ce que vous venez de dire, vous, Monsieur Zammit, et vous, Madame Moulon. C'est très grave.

Mme MARQUE (CGT) : De quoi parlez-vous, Madame ? Nous avons dû rater un épisode.

Mme VASSAL : Oui, j'ai entendu vos propos, ils sont enregistrés et vous n'avez pas raté un épisode. Cela fait 2 fois dans la même séance que vous me provoquez en me disant que je mets les fonctionnaire aux ordres et, que j'applique des critères du privé... Vous devriez faire attention à ce que vous dites là-dessus !

Nous appliquons la loi : il y a des critères. Faites-nous des contre-propositions, nous verrons l'année prochaine. Sur le principe, cela balaye l'ensemble des compétences des agents. Je suis fière de venir du privé et je l'assume. C'était une vie d'avant et je fais bien la différence entre les deux. Nous sommes bien d'accord ? C'est la première chose.

La deuxième, « être aux ordres » ! Je ne veux pas entendre une seule fois ce propos-là, je ne l'ai jamais dit et je ne me le permettrai jamais. Personne n'est aux ordres de personne, est-ce clair ?

Le troisième, je pense qu'il faut qu'il y ait un travail d'équipe entre vos chefs, leurs responsables, les adjoints. Cette loi permet de centraliser les choses. Avant, il y avait la notation d'un côté et les critères de l'autre. Mais derrière, ce sont des avis qui sont donnés. J'espère vraiment, et là, vous m'inquiétez énormément, que les agents, dans le courant de l'année, sont tenus informés et qu'on n'attend pas l'entretien final pour dire : « Vous savez, ce n'est pas bien ». J'espère qu'au fur et à mesure, l'adjoint joue son rôle à ce sujet et qu'ensuite, le chef prend sa décision ! Vous m'inquiétez énormément. Cela signifie que c'est cloisonné ? Chacun fait ce qu'il veut, comme il veut, dans le sens qu'il veut ? C'est à peu près ce que je ressens.

Le *Guide* sera à disposition, il ne pouvait pas l'être avant, nous vous avons expliqué pourquoi, et pourquoi nous n'avons pas pu réunir le CTP avant. Chacun aura à disposition ces critères, ils sont extrêmement larges. Je vous propose que l'année prochaine, nous refassions un bilan sur ce point. Nous étudierons ce qui a fonctionné et ce qui n'a pas fonctionné et, éventuellement, nous retravaillerons les critères. Mais ne me dites pas qu'un chef ne peut pas dire si son agent répond aux attendus de son poste dans la collectivité !

Mme MARQUE (CGT) : Madame la Présidente, je ne veux pas croire que vous n'avez pas compris mes propos. Ce n'est pas possible.

Mme VASSAL : Excusez-moi, vous n'êtes pas seule à la CGT, vous êtes plusieurs, je crois. Il n'y a pas que vos propos. Vos propos, je les ai bien entendus. Nous sommes d'accord sur le bilan ? Nous le faisons dans un an, nous l'étudions et le *Guide* est à votre disposition à partir de maintenant.

Mme MARQUE (CGT) : Quid de notre proposition de dissocier l'évaluation...

Mme VASSAL : Non, sur le principe, je vous explique pourquoi. C'est le même entretien, d'accord ? Ensuite, cela se dissocie tout seul, cela n'a rien à voir l'un avec l'autre. C'est un avis donné par le supérieur hiérarchique.

Mme AMOROS (FSU) : Nous avons posé deux questions principalement. Nous aimerions avoir des réponses. Est-ce qu'à fiches de poste égal, nous pouvons avoir l'assurance d'une harmonisation entre les évaluateurs ?

Mme AGIER : Sur ce point-là, j'avais répondu en disant qu'un premier travail avait été fait sur la fiche de poste. Ensuite, par rapport à ce débat sur l'harmonisation que nous avons chaque année, je vous disais que nous ne serions pas forcément parfaits du premier coup et que ce travail ne pourrait être que progressif. Donc, oui, bien sûr, nous veillerons autant que faire se peut à une harmonisation des pratiques, mais il est bien évident que cela se fera au fur et à mesure du déroulement de l'exercice et que je ne promets pas la perfection tout de suite, non pas que je ne la souhaite pas, mais parce qu'il existe des limites à ce que je suis capable d'envisager et de gérer. Sur l'autre question déjà évoquée en pré-CTP, concernant les médecins et les psychologues, le texte qui s'applique ne prévoit pas d'exception à leur égard. La position de la collectivité est bien de le mettre en œuvre tout en restant respectueuse des pratiques professionnelles et des règles déontologiques propres à chaque métier, qui seront prises en compte au fur et à mesure de l'entretien. Bien sûr, en fonction des résultats sur le recours déposé, nous l'intégrerons dans notre procédure, mais pour l'instant, nous appliquons le texte tel qu'il existe, en respectant les pratiques professionnelles et l'avis d'expert propres à chaque métier. Sur la question des recours éventuels, ils sont traités suivant la procédure hiérarchique. Donc, en fonction de l'objet du recours, ce sera le directeur de la PMI, le directeur de MDS, le directeur de la DITAS, le DRH ou le DGS, qui sera amené à prendre position en fonction du point mis en exergue. En dernier ressort, cela relèvera de la CAP. De toute manière, les procédures de recours existent et seront strictement appliquées. Elles laissent, nous le savons, une large place à chaque agent de s'exprimer et permettent de voir traités au plus haut niveau les éléments du recours qu'il souhaite présenter.

Mme VASSAL : Vous avez eu les réponses, peut-être pas dans le sens que vous souhaitiez, mais vous avez eu les réponses. Nous allons passer au vote.

Mme JAMME (CFTC) : Simplement deux phrases pour justifier notre vote favorable car pour nous, c'est une évolution positive par rapport à la notation. Cela fait entendre la voix de l'agent, ce qui n'est pas si courant. Ensuite, simplement la prise en compte des deux remarques que nous avons faites qui nous semblent importantes ; enfin le fait que nous soyons associés à l'évolution. C'est un début en soi et non une fin

Mme VASSAL : C'est l'idée de dire que dans un an, nous faisons un bilan, nous étudions et évaluons ce qui bon ou pas au niveau des critères. Qui vote contre ?

M. GAST (CGT) : Sur le fond, sur la forme et sur la discussion.

Mme AMOROS (FSU) : Contre, car nous n'avons pas assez de garantie par rapport à l'ensemble des critères, à l'harmonisation et à la part objective, et à la non-prise en compte du recours pour les psychologues et médecins.

M. VALLI (FO) : Nous nous abstenons, car il reste trop de flou sur ce dossier.

M. CAMPAGNOLO (UNSA) : L'UNSA s'abstient, car vous avez dit le mot « ensemble », mais nous n'avons pas fait tout cela ensemble, justement.

VOTE

✓ ***Collège des représentants de la collectivité***

Pour : Membres du conseil départemental (6) et fonctionnaires (7), **soit 13 voix**

✓ ***Collège des représentants du personnel***

Pour : CFTC, **3 voix**

Contre : CGT (5), FSU (2), **soit 7 voix**

Abstention : UNSA (1), FO (4) **soit 5 voix**

Plan d'adaptation et de développement des compétences 2015-2016

Mme VASSAL : Avez-vous des interventions ?

M. GAST (CGT) : En 2012, la CGT avait voté contre le PADC. Ce vote, à l'époque, dénonçait les principes et les orientations définis dans ce dossier. Il dénonçait notamment point par point les incohérences, les paradoxes et des objectifs de formation de nombreuses Directions, comme les Routes, l'Enfance, la DSIT et l'Education et l'Environnement.

Nous avons vainement essayé, à l'époque, de discuter des objectifs chiffrés au cours de l'unique réunion de la commission « Formation » réunie avant le CTP. Pendant la période électorale, fin 2014 et début 2015, d'un commun accord, le CTP sans discussion avait prolongé ce PADC pour les années 2014-2015. Aujourd'hui, plus de 3 ans après, la CGT se pose 2 questions : quels sont les éléments nouveaux portés par ce PADC ? Comment les objectifs affirmés ont-ils transformé le fonctionnement de la collectivité et modifié le travail et les carrières des agents ?

La commission « Formation », une fois de plus, a été réunie juste avant le pré-CTP et le CTP et n'a pu que survoler les propositions. En pré-CTP, vous avez répondu à nos interpellations, principalement sur le dossier des assistants familiaux, et cela a été l'occasion, pour la Direction de l'Enfance-Famille, de nous présenter son plan de formation qui n'était pas abordé par le document.

Vous constatez avec nous que l'établissement du nécessaire bilan de ce PADDC 2012-2015 n'a pas été opéré et le rapport présenté ne l'aborde pas dans des termes suffisants et nécessaires.

La commission « Formation » ne fonctionne pas comme les autres commissions. Concrètement, les objectifs de 2012 étaient, par exemple, de renforcer l'attractivité des métiers sensibles, de résorber l'emploi précaire, de travailler sur le dispositif « Maintien emploi personnel, aménagement de poste, inaptitude statutaire », sur la mutualisation des informations et l'impulsion d'une nouvelle culture de formation. Il était même prévu de réussir l'échéance 2013 sur la professionnalisation de l'ensemble des agents, l'optimisation des relations avec le CNFPT et de « favoriser la performance collective et individuelle au service des usagers ».

Sur les projets transversaux, étaient notés Agenda 21, promotion de l'égalité hommes-femmes, préconisations sur la prévention des risques et traduction du document unique en termes de formation. Il était aussi prévu de « structurer la fonction sécurité prévention. Enfin, il y avait un point important sur « Le 13 en partage », avec un certain nombre d'opérations liées à l'époque à Marseille capitale européenne de la culture.

Dans ce précédent PADDC, on pouvait remarquer que toute une série de problématiques autour des ressources humaines était affirmée : l'entretien annuel, la consolidation des pôles RH et le développement des pratiques bureautiques.

Dans l'élaboration de ce nouveau PADDC, non seulement il n'y a pas de bilan, mais a disparu une série de plans censés structurer une démarche et une nouvelle offre de la formation. Certaines thématiques globales ont même disparu, par exemple l'illettrisme et la prise en compte des travailleurs handicapés, alors que ce sont des causes nationales. Concernant les travailleurs handicapés, je voudrais citer une référence sur laquelle malheureusement, lorsque nous abordons le bilan social de la collectivité, nous n'arrivons jamais à avoir une véritable discussion. Le taux d'emploi de ces travailleurs et son équivalent n'a jamais atteint 3%. On est même descendu à 1%. Le taux légal est de 6% et le taux moyen dans la fonction publique territoriale est actuellement de 5,97%.

En commission de formation, ce qui nous a été proposé sur le dossier des Asfams était non seulement scandaleux mais également inacceptable. Au-delà des réponses apportées, et je regrette que nous n'ayons pas eu d'écrit concernant les corrections, il y a un certain nombre de points que nous aimerions voir avec vous :

✓ page 144 : le terme « identitaire » pour identifier le public. On ne nous a pas apporté de réponse en pré-CTP alors que M. Bono nous avait dit qu'une précision nous serait donnée

✓ pour la Direction de la Culture, on parle de culture territoriale. Vu l'actualité de cette Direction, nous aurions aimé avoir plus de précisions, un plan et un calendrier sur la nécessité, à l'intérieur de cette Direction, d'avoir une véritable culture territoriale, aussi bien pour l'ensemble des agents que pour la hiérarchie.

De plus, est préconisée l'utilisation des langues étrangères pour toute une série de catégories de personnel. Nous aimerions savoir pourquoi, quand la CGT a fait des propositions, notamment sur la reconnaissance de l'utilisation des langues étrangères dans cette Direction et, notamment, par les équipes d'accueil, cette

qualification a été niée et la collectivité a refusé d'appliquer un régime indemnitaire qui reconnaisse cette qualification.

✓ pour le Protocole, nous aimerions savoir si la professionnalisation des cuisiniers et des serveurs, qui apparaît pour la première fois, sera utile à la cantine

✓ sur la DSIT, pourquoi tout ce qui nous est présenté régulièrement depuis des années se résume à une conjugaison multiple et variée du fameux système ITIL ?

M. JANOYER (CGT) : Je me concentrerai surtout sur le service informatisation des collèges et sur les Agents Techniques Informatiques, notamment au niveau de la formation qui s'inscrit dans le projet SERCOL.

Nous avons dénoncé, dans un précédent CTP, la fusion des collèges, et avons indiqué que la plateforme ne devait pas se faire à effectif constant : il manque 4 postes. Ce plan de formation est bien mais il est dommage d'avoir commencé le déploiement des structures Serveur 2012 sans que le personnel soit formé.

Ce plan de formation sur Serveur et Windows 2012 prévoit qu'au premier semestre 2015, tous les personnels auraient dû être formés. Les 6 premiers mois sont passés et la formation n'a pas commencé. Seuls les ATI de la plateforme, ceux que l'on appelle les ATP, ont été formés. Or, nous savons déjà que dans plusieurs bassins, notamment au Jas-de-Bouffan ou au collège de Luynes, cette nouvelle infrastructure est déployée. Nous demandons donc le prolongement de ce plan de formation sur le second semestre. En effet, comment pouvons-nous assurer une mission de qualité et remplir nos objectifs, si nous ne sommes pas formés ?

Cette formation correspond à une formation de technicien. Or, nous sommes très attachés à ce que le grade corresponde à notre qualification et à nos missions que nous avons. 111 des ATI chargés de mettre en place cette infrastructure sont agents de catégorie C, à l'échelle 3. C'est pourquoi nous revendiquons depuis plusieurs années la mise en place d'un examen professionnel, réservé aux ATI, et nous réitérons cette demande.

Pour terminer, à l'heure actuelle, il y a plusieurs campagnes de déploiement avec 3 systèmes de serveurs en place : nous avons le 2000, le 2008 et le 2012. Est-ce que nous avons la garantie que les serveurs déployés en 2008 passeront en 2012 aussi, pour garantir l'homogénéité des postes ? Ensuite, par rapport à leurs missions, il est important qu'un ATI temps plein par collège soit maintenu.

M. VALLI (FO) : Beaucoup de points négatifs ont été relevés. Le document transmis par la DRH est malgré tout très bien fait puisqu'il centralise la totalité des informations qui remontent de l'ensemble des services et directions.

Il y avait un réel travail transversal à mener entre les agents, les services, les directions et la DRH qui centralise et, bien évidemment, il convenait aussi de faire en sorte que pour les différentes formations proposées aux agents, les chefs de services et les directions puissent les libérer. Nous déplorons que bon nombre d'agents demandent des formations et n'y assistent pas.

Pour autant, il y a un point très positif : le budget consacré par la collectivité à la formation est d'environ 1,4 M€. C'est presque aussi important que la part du CNFPT. Nous avoisinons donc les 3M€.

Il y a bien sûr des points à améliorer, il y en aura toujours mais il est important de souligner l'engagement de la collectivité en matière de formation et de faire en sorte qu'elle progresse.

Mme BOYER (CFTC) : Nous souhaitons soulever la question de la formation pour les agents qui partent à la retraite dans l'année, au vu du coût et du fait que ces personnes ne soient plus forcément dans cette dynamique. La formation obligatoire pour eux est-elle bien nécessaire ?

Il est indiqué en page 7 que chaque employeur doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention sur les risques psychosociaux d'ici la fin 2015. Pour le moment, il n'y a pas eu de plan ni de formation. Qu'envisagez-vous d'ici la fin de l'année ?

Mme JAMME (CFTC) : L'annulation des formations pour les ATC pose souci. Beaucoup se retrouvent sans formation alors qu'elles doivent être effectuées.

Concernant la DGAS, je tiens à vous faire part de l'intérêt des agents pour le redémarrage des lundis de La Timone. Ce sont des cycles de conférences pour le personnel médico-social qui ont été interrompus. Nous souhaiterions qu'ils puissent redémarrer car ils sont peu coûteux.

Avant de poursuivre la formation sur l'harmonisation des pratiques en périnatalité, il serait bon de prendre en compte l'intégralité du bilan des sessions 2014-2015 car il n'a pas toujours été positif.

Concernant les emplois d'avenir, les remontées du terrain soulignent la nécessité de prévoir une formation pour les nouveaux tuteurs en cas de départ du précédent. D'autre part, certains contrats d'avenir sont arrivés, sans que le tuteur n'ait été formé. La formation de 4 jours pour les tuteurs est intéressante pour ceux qui n'avaient jamais eu de fonction de management ou d'encadrement mais pour les autres elle n'est pas vraiment adaptée. Est-il possible de les en dispenser et de leur en proposer une autre ?

Nos collègues de la Direction de l'environnement nous ont précisé qu'il n'y a pas de formation pour les gardes à cheval, notamment en termes d'évolution de carrière, d'accès aux examens.

Ensuite, je cite, page 22, « encourager la maîtrise des outils informatiques » et la petite phrase « l'environnement bureautique est le même pour l'ensemble des agents ». Non ! Les syndicats n'ont toujours pas migré et nous sommes toujours sur les vieilles machines.

Enfin, page 177, concernant les contrats d'avenir, je souhaiterais avoir une confirmation. Vous notez « la poursuite des recrutements se fera au niveau des emplois d'avenir. » Est-ce que cela signifie qu'on pérennise d'abord ceux qui y sont, qui conviennent, avant de faire de nouveaux recrutements ?

Mme VASSAL : Nous sommes d'accord.

Mme AMOROS (FSU) : Nous partageons certaines orientations du PADC en matière de résorption d'emplois précaires, d'amélioration des conditions de travail, de prise en compte du vieillissement des effectifs et de la pénibilité des métiers. Pourtant, nous sommes dans l'attente d'actions de formation. Nous avons l'impression que cela fait des années que l'on en parle, mais que la collectivité est toujours dans la réflexion. Il devrait pourtant avoir des procédures sur le reclassement professionnel. Certains départements ont d'ores et déjà mis en place des dispositifs en faveur de l'usure professionnelle des travailleurs sociaux. Nous aimerions que cela avance un peu plus vite, sachant que le reclassement professionnel n'est pas la seule solution, et qu'il y a peut-être d'autres solutions à trouver.

Les agents des collèges sont bien souvent isolés et n'ont pas accès à Intranet. Les personnels ont témoigné de l'absence d'ouverture à d'autres formations que celles proposées par la DEC.

Pour la maîtrise des outils informatiques et bureautiques, nous savons que le prestataire donne entière satisfaction, mais nous nous questionnons sur le fait que le CNFPT ne propose pas davantage de formations.

Concernant la DGAS, les assistants sociaux qui souhaiteraient préparer le concours de Conseiller Socio-éducatif doivent obtenir le CAFERUIS et la collectivité a choisi d'ouvrir cette formation seulement aux Assistants socio-éducatifs en position d'encadrement. Le syndicat FSU souhaite que cette formation soit ouverte à un public plus large et qu'elle soit aussi proposée à tous ceux qui souhaitent devenir CSE. En effet si les ASE ne peuvent pas bénéficier de cette formation, ils ne pourront pas passer le concours.

En ce qui concerne la Direction de l'Enfance, nous partageons certains axes de réflexion qui sont pertinents, comme l'adaptation des modes d'accompagnement en protection de l'enfance aux besoins des enfants et des familles ou le renfort de la continuité et la cohérence des parcours en protection de l'enfance. Néanmoins nous relevons l'absence de déclinaisons en termes de formation concrète. Il existe des dispositifs pour l'évaluation en vue de l'agrément d'adoption, le suivi des enfants adoptés, pour les référents professionnels des asfams, mais pour les personnels qui gèrent les informations préoccupantes, la prévention, le suivi d'enfants placés, rien n'est encore proposé cette année.

En ce qui concerne la cohérence des parcours des enfants, le Conseil départemental pourrait modifier la note interne d'organisation des territoires. En effet, aujourd'hui, les travailleurs sociaux qui suivent les enfants placés le font en fonction du domicile des détenteurs de l'autorité parentale. Si la famille, dans Marseille, change de rue mais change aussi d'arrondissement, il faut que le dossier soit transféré à une autre équipe. Cela ne garantit pas l'intérêt supérieur de l'enfant, cela ne renforce pas un parcours sécurisé. Nous proposons de revoir ce dispositif au moins sur le périmètre de la commune de Marseille. S'il part à Arles, la situation est différente mais quand il s'agit de la rue d'à côté qui implique néanmoins un changement d'arrondissement, cela ne devrait pas poser problème. Même si ce point ne relève pas de la formation, nous avons souhaité profiter de votre présence pour l'aborder.

De même, l'idée de la mise en adéquation du dispositif d'hébergement départemental avec le public accueilli est une idée centrale qui est apparaît dans le document et que nous partageons. Certains efforts ont été faits mais ils sont encore trop minimes par rapport aux besoins. Aujourd'hui, nous avons des ordonnances de placement, mais faute de lieux adaptés pour placer les enfants, ils demeurent soit dans la rue, soit chez leurs parents.

Un point central est aussi abordé sur l'autonomie des jeunes majeurs. Nous déplorons l'absence de déclinaison de formations, alors qu'aujourd'hui, les travailleurs sociaux ont des difficultés à suivre ces jeunes. Pourtant ils nécessitent un suivi très individualisé et nous devons nous battre tous les jours pour le conserver d'autant que nous les suivons depuis qu'ils sont tout-petits. Cela est important et certaines difficultés rencontrées ne peuvent pas être abordées par les inspecteurs qui parfois prennent le relai sur ce suivi.

En pré-CTP, la Direction de l'Enfance soulignait que cette formation devait s'adresser aux familles d'accueil mais nous pensons qu'elles doivent être accompagnées par les équipes.

Les assistants familiaux travaillent à la maison, sont très isolés et n'ont toujours pas accès à Intranet. Je vous rappelle que la FSU et les autres syndicats, lors des réunions avec les familles d'accueil, ont fait des propositions à la Direction de l'Enfance. À ce jour, aucune avancée n'est constatée.

Nous avons rappelé en pré-CTP que les assistants familiaux ont du mal à participer aux formations à cause des difficultés d'organisation pour la garde des enfants. C'est pourquoi ils demandent d'avoir, en début d'année, des propositions de formations, pour les prévoir à l'avance et s'organiser. Nous aimerions que cela puisse être mis en pratique à l'instar du département du Vaucluse.

Enfin, nous soulignons que le plan de formation prend en compte la formation des premiers secours et la formation aux écrits, pour les assistants familiaux, ce que nous demandons depuis plusieurs années. Concernant les écrits, il est important qu'ils puissent effectivement être reconnus en tant que professionnels et apporter aussi leur savoir-faire. Nous espérons que cela permettra une meilleure reconnaissance de leur métier.

M. CAMPAGNOLO (UNSA) : Je souhaite simplement revenir sur 3 points.

D'abord, la formation des chefs de service, qui feront les entretiens professionnels. Nous avons des chefs de service qui ne connaissent ni le statut, ni les cadres d'emplois, ni les critères pour évoluer... Le fait de ne pas savoir comment peut évoluer l'agent que vous allez rencontrer en entretien professionnel pose un problème. Pour les cadres d'emploi, les filières, il y a des critères. Nous ne devons pas appeler la DRH systématiquement, ou sinon, nous ne sommes pas encadrant. Il faut apprendre et connaître par exemple les critères de la NBI ou de l'indemnité de salubrité. Si l'agent est éligible, le cadre fait la demande à la DRH ou la DGS, et il obtiendra une réponse positive puisque le décret fait foi. Donc, j'espère que nous avancerons sur la formation de ces chefs de service.

Certains personnels sont à reclasser car ils ne peuvent plus assurer leur travail à un certain âge. On imagine qu'un ATC, à 62 ou 65 ans ne peut s'occuper de 20 classes. On devrait le former à un autre métier. Ce devrait être fait d'une manière beaucoup plus élaborée, beaucoup plus pertinente. C'est fait dans certaines collectivités. Je pourrais nommer un Conseil départemental où 3% du personnel est en sureffectif, ce qui est très bien. On met 3% du personnel en sureffectif dans des services pour reclasser des agents et ainsi on ne les laisse pas en congé longue maladie.

Il faut également mettre en place l'avance des frais de déplacement. La moyenne des salaires de la catégorie C s'élève à 1400 €. Quand vous leur proposez une formation qui peut être à Paris ou ailleurs, l'avance peut être assez importante, de l'ordre de 300-400€. L'avance pour un hôtel, ou un TGV, et pour les repas est faite par l'agent. Ce n'est pas facile dans un budget de 1400€.

Mme VASSAL : Les frais d'avance existent !

M. CAMPAGNOLO (UNSA) : Pas partout.

Mme MOULON (CGT) : Pour la cohérence du plan, concernant la DGAS, j'avais relevé plusieurs choses :

✓ Page 147, dans la partie « Connaissance des publics adultes vulnérables ». Il est inscrit : « Nombre d'agents concernés, ASE, assistant socio-éducatifs, mission cohésion sociale : 60 agents environ ». Il me semblait que dans les publics adultes vulnérables, il y avait aussi les personnes âgées et les personnes handicapées. Je

ne vois pas pourquoi ne sont concernés que les assistants socio-éducatifs de la cohésion sociale. « Adultes vulnérables » me semble un public beaucoup plus large que celui qui s'adresse exclusivement aux assistantes sociales de cohésion sociale.

✓ Page 149 « Techniques de communication en direction des très jeunes enfants ». Ici, je vois encore « assistants socio-éducatifs en MDS, 60 agents environ ». Je croyais que ceux qui parlaient aux très jeunes enfants, étaient plutôt les éducateurs de jeunes enfants, voire les puéricultrices. Les très jeunes enfants ne sont pas en priorité en contact avec les ASE de MDS. Cela me semble un peu incohérent.

✓ Pages 150 et 151 : c'est un copier-coller qui manifestement n'a pas été vérifié et je pense qu'il vaudrait mieux l'enlever. Est noté « suivi d'intégration dans le cadre du placement en vue de l'adoption ». Or, en dessous nous voyons « préparer les auxiliaires au concours, etc. » C'est un titrage qui a été mal fait. Idem sur la page 151 : « Suivi d'intégration dans le cadre du placement en vue de l'adoption » avec d'autres types de formation.

Mme RIPOLL (expert FSU) : Je voudrais intervenir en ma qualité d'assistante familiale. Ma collègue est intervenue sur notre plan de formation. Nous n'en avons jamais eu jusqu'à maintenant. Cela fait plus de 20 ans que je travaille et cela fait des années que, lors des réunions avec nos directeurs, nous demandions à avoir un plan de formation digne de ce nom. Nous souhaitons recevoir un courrier pour pouvoir nous projeter et nous organiser pour les enfants. Nous aimerions d'ailleurs une facilité d'organisation vis-à-vis des travailleurs sociaux qui nous cherchent des relais.

Mme VASSAL : Pour notre meilleure compréhension, dans quel domaine ? Vous n'êtes pas formée du tout ?

Mme RIPOLL (expert FSU) : Nous avons une formation obligatoire qui a bien lieu, je vous rassure, mais nous souhaitons une formation continue ensuite.

Mme VASSAL : Dans quel domaine souhaiteriez-vous être formée ?

Mme RIPOLL (expert FSU) : Cela commence à se mettre en place depuis cette année. Nous avons eu, par exemple, une formation sur les adolescents. Mais il n'y a pas qu'eux, il y a aussi les bébés, et certains sont très stressés. Il existe de nombreux sujets, par exemple le comportement à avoir avec les parents des enfants que nous accueillons.

Nous souhaiterions que l'offre s'étoffe et se pérennise d'année en année. Certes, nous pouvons faire des formations, toujours sur la base du volontariat, par le biais d'associations, mais nous n'avons pas de plan officiel proposé par le département. Je souhaitais insister sur ce point car nous sommes vraiment très isolées, nous ne nous rencontrons pas toujours et ces formations permettent aussi d'avoir des relations avec des travailleurs sociaux et de reconnaître notre profession.

Mme MARQUE (CGT) : Nous voulions revenir sur la page 144 et sur la question de précarité identitaire de plus en plus prégnante. Nous voulions savoir premièrement ce que cela signifiait, et deuxièmement, dans le cas où il s'agit d'une coquille, il faudrait l'enlever.

Mme VASSAL : M. Bono, voulez-vous apporter quelques éléments de réponse, et j'essaierai d'apporter quelques éclairages.

M. BONO : Le plan a été mis en place et élaboré avec la collaboration des directions, des Directions générales adjointes, courant 2014 et fin 2014, dans une période où était en préparation la réforme territoriale et qui était aussi une période électorale. Il ne fallait donc pas attendre de ce plan d'axes complètement innovants.

Je souhaite rappeler que même si le terme « illétrisme » n'est pas repris en tant que tel, il existe un atelier d'expression écrite et orale, et le cycle « Progresser » existe toujours et sera toujours proposé aux agents pour les faire évoluer.

Nous luttons, comme vous le savez, contre l'absentéisme. Les formations sont de plus en plus proches du terrain, notamment pour les agents des collèges et ceux des routes. Nous essayons de travailler avec les principaux de collège pour qu'ils puissent libérer les agents en vue d'organiser des formations auxquelles ils participent de façon plus active. Sur ce point, nous avons progressé depuis 2006.

Sur les formations de la DSIT, le marché est en cours d'attribution, vous le savez. Sur la formation des ATI et le projet SERCOL, le cahier des charges est en cours et sera validé par la DEC. Sur la formation des asfams, vous avez des éléments dans le document mais nous les compléterons avec ceux de la Direction de l'Enfance et vous les communiquerons.

Le bilan du PADC a été fait en juin 2014 sur les actions réalisées et nous avons préparé le glissement de ce plan 2015-2016. Sur les Conférences du social, elles ne sont pas arrêtées pour 2016. Un cahier des charges est en cours de renouvellement, avec le CNFPT. Les formations des tuteurs sont bien sûr poursuivies. Sur les gardes à cheval, il existe des formations sur l'accueil du public dans des espaces naturels départementaux. Peut-être certaines choses vous ont échappé mais nous souhaitons développer un axe important, à savoir aider les agents en usure professionnelle à s'adapter à leurs postes, par le biais notamment des bilans de compétences et des bilans professionnels, qui figurent dans le PADC.

Sur le handicap, je rappelle que nous avons signé une convention avec le Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés, émanation du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées qui nous permet d'adapter l'ergonomie des postes aux agents reconnus RQTH. Tout cela ne figure peut-être pas dans le plan de formation, mais c'est un axe de travail que nous développons tous les jours.

Mme AMOROS (FSU) : Pourquoi cela ne figure-t-il pas dans le plan ?

M. BONO : Il ne s'agit pas d'un axe de formation.

Mme AGIER : Pour compléter ces débats, il est vrai que Mme Miquelly avait validé le principe en commission de formation d'organiser une réunion, qui permette justement d'exprimer, et peut-être de mieux comprendre, les éléments présentés et éviter les incompréhensions.

Pour ma part, je voudrais ajouter un mot sur les formations aux examens de technicien et d'ingénieur, pour rappeler que la réussite à un examen ne permet en rien une nomination par la collectivité sur ces grades où les critères sont liés exclusivement au recrutement externe, et que seule la réussite du concours permet une nomination. Nous comptons sur les organisations syndicales pour passer un vrai message aux agents à ce propos. Je vois beaucoup de gens inscrits, en formation d'examen d'ingénieur ou de technicien : c'est une impasse. On ne peut nommer qu'en fonction du nombre de recrutements extérieurs et ce personnel est en concurrence avec les agents de la promotion interne, qui sont également très méritants. Cela ne sert à rien de passer l'examen.

Mme VASSAL : Je vous proposerai plusieurs choses. D'abord, M. Gast, vous en parliez, mais il s'agit du bilan antérieur, donc je le note et précise que nous n'avons pas été à l'origine du PADC précédent. J'avais demandé à ce que l'on fasse cette fois-ci un PADC très court parce que nous n'avons pas travaillé sur chacune des formations. Mme Miquelly organisera des réunions plus rapides que ce qui aurait dû être prévu pour travailler sur ces points.

J'aimerais, pour ma part, que vous regardiez deux points : d'abord, il faut que nous restions à budget constant car l'effort de la collectivité est déjà énorme et ensuite je souhaiterais que vous travailliez sur le dépoussiérage des formations inutiles.

Sur la problématique « Illettrisme » je pense vraiment qu'il ne faut pas utiliser ce terme. En effet, il est gênant de dire à un agent de suivre la formation « illettrisme », Elle existe sous une autre dénomination.

Au niveau de la PMI et des assistantes sociales, il faut travailler avec Mmes Pustorino et Devesa et pour la jeunesse avec Mme Brunet, peut-être. La formation, ce n'est pas uniquement aller voir ailleurs comment cela se passe, cela est utile pour progresser dans chacune des filières de chacun des agents et pour avoir un éclairage différent. On parle des assistantes sociales qui connaissent parfaitement leur métier, mais sortir un peu de son contexte, compte tenu des évolutions puisque les populations changent, permet de s'adapter. Il faut travailler avec un budget constant, mais je pense que certaines choses peuvent être dépoussiérées.

C'est pour cette raison que nous avons fait un PADC pour un an. L'année 2015 est finie, nous ne pouvons pas faire de coupure car nous n'avons pas voulu envoyer de mauvais signaux. Je pense vraiment qu'il faut le retravailler et c'est pour cela qu'il n'est pas de 3 ans comme la dernière fois. Je souhaiterais que nous travaillions en profondeur ce plan et Mme Miquelly sera en charge de coordonner tout cela.

Ce planning vous convient-il ? C'est entendu. Nous essaierons donc de faire une réunion assez rapidement avec Mme Miquelly. Essayez déjà de réfléchir à ce qu'il est utile de garder et éventuellement de développer.

Mme BOYER (CFTC) : On n'a pas répondu au plan d'évaluation et de prévention des RPS.

Mme AGIER : Nous sommes en retard comme vous l'avez noté. Le sujet est actuellement en cours de discussion et sera proposé au débat avec les organisations syndicales.

Mme JAMME (CFTC) : Pensez-vous que ce sera d'ici la fin de l'année ?

Mme AGIER : Nous aurons sans doute fait des propositions à l'exécutif avant la fin d'année.

Mme VASSAL : Est-ce que cela passera en CTP ensuite ?

Mme AGIER : Oui, cela passera en CTP et en CHS ensuite, mais je ne sais pas m'engager sur un délai. Cela peut être aussi en début d'année prochaine.

M. Jean-François GAST (CGT) : Et sur l'utilisation d' « identitaire », page 144 ?

Mme VASSAL : Je vous rappelle que nous avons travaillé sur l'observatoire des discriminations. Je n'ai pas appris par cœur toutes les pages, mais nous regarderons

M. BONO : Le plan a été mis en place et élaboré avec la collaboration des directions, des Directions générales adjointes, courant 2014 et fin 2014, dans une période où était en préparation la réforme territoriale et qui était aussi une période électorale. Il ne fallait donc pas attendre de ce plan d'axes complètement innovants.

Je souhaite rappeler que même si le terme « illettrisme » n'est pas repris en tant que tel, il existe un atelier d'expression écrite et orale, et le cycle « Progresser » existe toujours et sera toujours proposé aux agents pour les faire évoluer.

Nous luttons, comme vous le savez, contre l'absentéisme. Les formations sont de plus en plus proches du terrain, notamment pour les agents des collèges et ceux des routes. Nous essayons de travailler avec les principaux de collège pour qu'ils puissent libérer les agents en vue d'organiser des formations auxquelles ils participent de façon plus active. Sur ce point, nous avons progressé depuis 2006.

Sur les formations de la DSIT, le marché est en cours d'attribution, vous le savez. Sur la formation des ATI et le projet SERCOL, le cahier des charges est en cours et sera validé par la DEC. Sur la formation des asfams, vous avez des éléments dans le document mais nous les compléterons avec ceux de la Direction de l'Enfance et vous les communiquerons.

Le bilan du PADC a été fait en juin 2014 sur les actions réalisées et nous avons préparé le glissement de ce plan 2015-2016. Sur les Conférences du social, elles ne sont pas arrêtées pour 2016. Un cahier des charges est en cours de renouvellement, avec le CNFPT. Les formations des tuteurs sont bien sûr poursuivies. Sur les gardes à cheval, il existe des formations sur l'accueil du public dans des espaces naturels départementaux. Peut-être certaines choses vous ont échappé mais nous souhaitons développer un axe important, à savoir aider les agents en usure professionnelle à s'adapter à leurs postes, par le biais notamment des bilans de compétences et des bilans professionnels, qui figurent dans le PADC.

Sur le handicap, je rappelle que nous avons signé une convention avec le Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés, émanation du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées qui nous permet d'adapter l'ergonomie des postes aux agents reconnus RQTH. Tout cela ne figure peut-être pas dans le plan de formation, mais c'est un axe de travail que nous développons tous les jours.

Mme AMOROS (FSU) : Pourquoi cela ne figure-t-il pas dans le plan ?

M. BONO : Il ne s'agit pas d'un axe de formation.

Mme AGIER : Pour compléter ces débats, il est vrai que Mme Miquelly avait validé le principe en commission de formation d'organiser une réunion, qui permette justement d'exprimer, et peut-être de mieux comprendre, les éléments présentés et éviter les incompréhensions.

Pour ma part, je voudrais ajouter un mot sur les formations aux examens de technicien et d'ingénieur, pour rappeler que la réussite à un examen ne permet en rien une nomination par la collectivité sur ces grades où les critères sont liés exclusivement au recrutement externe, et que seule la réussite du concours permet une nomination. Nous comptons sur les organisations syndicales pour passer un vrai message aux agents à ce propos. Je vois beaucoup de gens inscrits, en formation d'examen d'ingénieur ou de technicien : c'est une impasse. On ne peut nommer qu'en fonction du nombre de recrutements extérieurs et ce personnel est en concurrence avec les agents de la promotion interne, qui sont également très méritants. Cela ne sert à rien de passer l'examen.

le tableau malgré la relecture attentive faite par les services et les organisations syndicales, puisque nous en avons déjà corrigé un certain nombre en pré-CTP.

M. CAMPAGNOLO (UNSA) : Concernant le laboratoire, pour les permanences, nous avons fait une demande par email. Nous n'avons pas reçu de réponse. Mais nous avons travaillé et l'avons trouvée. On s'aperçoit qu'il aura une gestion difficile de la permanence. Je voudrais rappeler qu'au laboratoire, l'ouverture est obligatoire pour le médical le samedi à cause de l'obligation de la GRES, et, notamment aussi au niveau du SAEV, depuis quelques années. Aujourd'hui, dans ce service, nous avons des personnels techniques et des personnels non-techniques, paramédicaux notamment, et des permanences de base qui sont du simple au triple. C'est déjà problématique. Ensuite, les permanences ne seront jamais sans travail. Des agents vont donc pointer, et d'ailleurs, nous insistons bien pour que cela soit fait, contrairement à ce qu'on leur dit, car nous voulons avoir une traçabilité en cas de problème et c'est très important pour la sécurité. Lorsque vous travaillez en laboratoire, vous devez badger votre présence. On ne peut pas vous dire « Ne badgez pas et on mettra tant d'heures supplémentaires ». Nous voulons que les agents badgent le samedi matin quand ils viennent au laboratoire et quand ils partent le soir. S'il arrive quelque chose, ils auront badgé.

La problématique vient de l'indemnisation. Elle sera différente si elle concerne un personnel médical ou technique. La problématique vient donc du décret et aurait pu être effacée si on avait intégré tout ce personnel dans la filière technique, comme l'avait permis l'arbitrage de la DGCL et comme l'ont fait certains laboratoires. On peut faire basculer ce personnel et ce sera plus simple si, à terme, on doit gérer des permanences. Sinon, nous nous retrouverons avec des indemnisations qui passent du simple au triple.

Mme VASSAL : Très bien. D'autres interventions ?

M. AIME (expert FO) : J'interviendrai sur les astreintes des chauffeurs. Il est précisé que « les chauffeurs de mission au sein du service régulation logistique concerneront désormais 11 chauffeurs ». Je pense qu'il manque le mot « maximum » comme c'est précisé dans le tableau. Actuellement, pour les mois à 4 week-ends, il y a 8-9 chauffeurs d'astreinte ; pour les mois à 5 week-ends, il y a 7 chauffeurs d'astreinte. On a mis 11, on aurait pu mettre 12, 15.

Il faut rappeler la raison pour laquelle on parle de 11 chauffeurs. Cet été, il y a eu un souci. 3 chauffeurs étaient d'astreinte par week-end, contre l'avis des délégués qui avaient demandé qu'on en laisse plus. Il se trouve que le 15 août, il y a eu une demande plus importante de chauffeurs. Il en a donc fallu 7. Le week-end suivant, c'était la même chose, il en manquait. Il a fallu faire appel aux chauffeurs volontaires, mais il n'y en avait pas. Pourquoi ? Parce qu'on ne voulait pas payer les heures supplémentaires de ceux qui les avaient effectuées le mois d'avant. Il y en avait une dizaine dans ce cas, qui n'arrivait pas à justifier leurs heures supplémentaires. Il faut savoir que jusqu'à présent on n'a jamais demandé à un élu de signer quoi que ce soit pour les justifier. Comme le chauffeur n'a pas pu les justifier, on lui a indiqué qu'on ne lui paierait pas les heures. Maintenant, nous faisons signer les élus et cela ne nous pose pas de problème puisque nous faisons le travail.

Voilà peut-être la raison pour laquelle nous voulons passer à 11 chauffeurs d'astreinte, mais le problème n'est pas là. Il réside dans le délai pour demander au chauffeur d'être d'astreinte. Le 22 août, le lundi, on m'a demandé d'être d'astreinte le

week-end suivant, alors que d'habitude, nous avons des plannings 2 mois à l'avance, y compris pour les congés ou toute sorte d'autres choses. Or, là, 4 jours à l'avance, on me demande de travailler – sans me demander mon avis, je précise. Je n'étais pas le seul dans ce cas-là, il y avait 4 chauffeurs. Je ne trouve pas cela très normal et je pense que le délai d'astreinte doit être précisé en amont : à peu près 30 jours, ce serait bien, car on peut anticiper ainsi sur le nombre de chauffeurs d'astreinte. Par exemple, je vous donnerai le cas du mois de novembre : le 11 novembre, vous n'aurez pas assez de 11 chauffeurs puisqu'il y a les dépôts de gerbe dans tout le département à la même heure. Vous aurez toujours besoin de faire appel aux chauffeurs volontaires.

Ensuite, il faut préciser le texte sur les astreintes de droit commun : « par nécessité de service, les chauffeurs doivent demeurer à leur domicile ou à proximité. » Je pense qu'il faut préciser ce qu'est la proximité : une distance ou un délai.

Mme VASSAL : Une heure.

M. AIME (expert FO) : Il faudra le préciser. Il y a aussi une précision à apporter sur le chauffeur d'astreinte : utilise-il le véhicule ou pas ? Jusqu'à présent, on tenait compte de cette spécificité et on permettait au chauffeur de l'utiliser et d'avoir le costume dans le véhicule.

Ensuite, pourquoi y-a-t-il eu de l'émoi avec les chauffeurs et pourquoi n'y-a-t-il pas eu de volontaires ? Il y avait une autre raison. Nous avons reçu une note de service sur le remisage des véhicules. Le règlement intérieur précise, dans son article 10-2, qu'en dehors des plages horaires 7h30 -19 h, un chauffeur pourra garder le véhicule à son domicile, pour une durée d'un an. Mme la Directrice générale des services a fait une note qui précise cela pour chaque chauffeur. Cet été, nous avons reçu une note de service qui rappelle les règles de remisage des véhicules. Toute la première partie ne pose aucun problème. Par contre, en cas de mission au-delà de 21 h, il y a un problème. « Précédant la veille du départ, le chauffeur peut solliciter auprès de sa hiérarchie l'autorisation de remiser exceptionnellement le véhicule à son domicile » Donc, ce n'est plus 19 h mais 21 h. « En cas d'accord, il lui appartiendra alors de le ramener le lendemain matin » : cela veut dire que si j'ai un week-end de 3 jours et que je finis à minuit, le lendemain, déjà je n'ai plus de week-end, il faut que je revienne au Conseil départemental pour ramener le véhicule. C'est cela qui pose problème. Il faut savoir que les chauffeurs peuvent finir très tard la veille d'un week-end et commencer très tôt le premier jour du lendemain du week-end. Si, par exemple, je dois aller chercher un élu à Tarascon à 7 h, il faudra que je parte à 5 h, mais je n'aurai pas le véhicule. Je pense qu'une certaine concertation est nécessaire sur ce point pour qu'on puisse exercer le mieux possible notre métier.

Ensuite, je tiens à vous préciser que pour un week-end de 3 jours, je serai le premier à vouloir laisser le véhicule et à rentrer chez moi à 18 h. C'est aussi la volonté des chauffeurs, mais vu nos contraintes de travail, on ne peut pas toujours le faire.

Mme VASSAL : Je ne pensais pas que nous évoquerions cette situation ici, aujourd'hui, mais c'est un très bon sujet. Il y a un pool de 37 chauffeurs avec des réglementations particulières... Pour le mois d'août, nous avons un peu tâtonné, comme pour le reste, d'ailleurs. Il a fallu étudier les choses au fur et à mesure. Nous avons voulu être « sympas » mais je pense que ce n'était une bonne idée. Nous sommes donc revenus à des règles édictées pour vous protéger, protéger l'élu qui est dans votre voiture et protéger l'Administration.

Ce que vous oubliez de dire, M. Aime, c'est que certaines pratiques existaient : certains chauffeurs, à certains moments, prenaient le véhicule, partaient en vacances et oubliaient de le ramener. Cela pose un double problème : le premier c'est qu'on peut avoir besoin du véhicule ici ; le second concerne votre propre protection. Si vous vous utilisez des véhicules en dehors de vos missions et de vos heures de travail, cela peut aller très loin.

J'ai donc demandé à ce qu'on prenne des dispositions pour appliquer ce qui doit être fait : tout d'abord, les élus qui sont en représentation doivent avoir un chauffeur. Nous-mêmes, au niveau des représentations, nous avons décidé que lorsque nous étions invités à 7 jours, à moins d'un cas exceptionnel, nous nous excusons auprès de l'organisateur car les élus ne sont pas corvéables à 7 jours, et pour vous permettre de vous organiser.

Ensuite, il existe aujourd'hui un système de pointage effectivement contraignant. J'étais tout à fait favorable pour qu'on réfléchisse de manière intelligente avec des personnes intelligentes. Je voudrais que nous fassions un travail en commun, de manière concertée. Or, j'entends des choses, des informations arrivent jusqu'à moi.

Et j'apprends aussi que le système informatique est bloqué. Je ne sais pas pourquoi. Le système informatique est bloqué, et une seule personne sait comment s'en servir... Il y a beaucoup de choses à revoir.

Aujourd'hui, lorsque que je dois être représentée le chauffeur va chercher l'intéressé. Ensuite, nous travaillerons sur les commissions permanentes, les commissions thématiques, les séances publiques, etc...

Je suis ravie que vous ayez évoqué cette thématique car nous sommes ici pour que tout se passe bien, que vous soyez protégés, car le jour où vous travaillerez sans avoir eu de récupération, et que vous aurez un grave accident, c'est vous qui irez en prison, suivis par Mme Agier et M. Bono.

Il faut que nous travaillions de manière intelligente. Je suis ravie que vous soyez ici, M. Aime, pour que, justement, avec la régulation, les choses se passent mieux. Nous avons fait des restrictions car nous nous sommes aperçus qu'il y avait aussi des abus, notamment de certains chauffeurs ... Nous devons mettre choses bien à plat. Aujourd'hui, il faut que les voitures ne soient pas sur-utilisées. Vous avez raison sur le principe : partir ou revenir à vide n'est pas intéressant. Mme Barthélémy en a parlé hier en réunion. Elle avait une idée intéressante sur la problématique géographique, mais je n'en ai pas encore parlé à Mme Agier. Pourquoi ne pas affecter des chauffeurs sur une localisation géographique ? Ni vous ni les élus n'habitent tous Marseille. Il faut donc que nous y réfléchissions.

Nous sommes ici pour travailler pendant 6 ans ensemble. Je voudrais, M. Aime, que nous le fassions en bonne intelligence, de manière cohérente, dans le cadre de l'intérêt public.

M. VALLI (FO): Je me réjouis du fait que vous soyez disponible et ouverte pour de futures négociations, afin que tout le monde puisse se mettre autour d'une table et travailler en bonne intelligence.

Il est vrai qu'il y a ce que l'on doit faire, ce que l'on peut faire, ce que l'on tolère et ce que l'on ne doit pas faire. Il y a des règles à rappeler et un nouveau mode de fonctionnement à mettre en place. Les chauffeurs se sont sentis un peu déstabilisés, certains ont peut-être eu un jugement faussé. Je pense que le simple fait de se mettre autour d'une table, de rediscuter et de poser les choses tranquillement, nous permettra d'arriver à quelque chose de concluant.

Pour en revenir au rapport, vous nous demandez de nous positionner sur l'intégralité des directions. Nous aurions aimé avoir le rappel des situations antérieures. Ce dossier est en effet un enchaînement de délibérations sur plusieurs années. Vous nous avez apporté des précisions notamment sur les routes. Qui plus est, il faut remonter aux délibérations antérieures pour savoir ce qui se faisait auparavant et pouvoir saisir ensuite les collègues sur le terrain et leur exposer le projet. Certes, nous nous positionnons en tant qu'organisations syndicales, mais nous devons aussi relayer le choix des agents que nous défendons et que nous représentons.

A ce titre, si nous arrivons tout de même à retrouver la traçabilité des différents dossiers, cela nous demande énormément de travail. Nous ennuyons bien souvent les collègues de la DRH car tout y est archivé. Mais d'un autre côté, nous avons eu, par exemple, les dossiers le lundi soir, et nous avons le pré-CTP le vendredi matin, donc en tout et pour tout 48 heures pour éplucher l'intégralité des rapports. C'est un peu court pour prendre connaissance des dossiers, consulter les agents, se faire un avis et vous faire des remontées cohérentes. Se positionner sur un tel dossier qui traite de différentes directions, c'est un peu compliqué pour nous.

Sinon, nous prenons acte, pour revenir et conclure sur les chauffeurs, pour un prochain rendez-vous.

Mme AGIER : Nous mettrons au procès-verbal l'information sur les routes. Nous avons lancé un travail de remise à jour complexe et un état des lieux sur la question des astreintes que nous serons en capacité de présenter à un prochain CTP mais nous n'étions pas capables de vous le présenter pour le CTP d'aujourd'hui. Nous sommes sur des modifications extrêmement limitées dans ce rapport mais nécessaires règlementairement. Le reste méritera un peu plus de travail.

Pour répondre à la question posée par M. Campagnolo sur le laboratoire médical les rémunérations des astreintes sont effectivement variables en fonction des statuts. Le nouveau projet mené avec l'Agence Régionale de Santé nous oblige à ouvrir le laboratoire le samedi et nous intégrons donc cette nécessité de permanence, et c'est essentiel par rapport à la pérennité de l'activité médicale du laboratoire. Activité médicale, je le rappelle, pour laquelle la Direction Générale des Collectivités Locales a bien rappelé que le statut des personnels relevait du paramédical, même si on sait que nous sommes le seul laboratoire de France à avoir une activité médicale, ce qui crée effectivement une hétérogénéité par rapport à d'autres, et, du coup, en ce qui nous concerne, avec une multiplicité de statuts.

Sur les chauffeurs, effectivement, nous sommes sur une limitation maximum du nombre d'astreintes. Ce rapport ne modifie rien, comme nous avons pu l'évoquer en pré-CTP, aux règles actuellement appliquées. La possibilité est de 11 astreintes au maximum. On parle bien de périmètre maximal et ce n'est pas une modification

d'organisation en ce qui concerne les chauffeurs, en attendant la réflexion plus complète que vous avez souhaitée, Madame la Présidente.

M. CAMPAGNOLO (UNSA) : Je ne suis pas d'accord sur ce que vous avez dit sur le personnel du laboratoire : vous répondez juste mais uniquement pour la zone médicale. Je vous parle de la zone non médicale, cette intervention auprès du DGCL. Il vous a répondu que c'était possible par l'intégration directe pour le personnel non médical.

Mme VASSAL : Ici, nous sommes dans le personnel médical, M. CAMPAGNOLO.

VOTE

✓ **Collège des représentants de la collectivité**

Pour : Membres du conseil départemental (4) et fonctionnaires (7), **soit 11 voix**

✓ **Collège des représentants du personnel**

Pour : CGT (5) FO (4) FSU (2), **soit 11 voix**

Abstention : CFTC (3) UNSA (1), **soit 4 voix**

Détermination des taux de promotion pour les années 2016, 2017 et 2018

M. BONO : Il est proposé de maintenir, pour les catégories A et C, les taux de promotion votés en 2012 qui avaient progressé : le taux de la catégorie B avait progressé de 10 à 30% et de 20 à 40% pour l'accès du premier grade au deuxième grade. Au sein de la catégorie C, nous étions passés, pour les grades terminaux, à 75% de promouvables. Ces avancées sont maintenues ; elles ont permis la promotion sur 4 ans de 2 000 agents, c'est à dire un tiers de l'effectif. En 2008, nous avons promu 800 agents et, en 2009, 750 agents, dans une optique de rattrapage. Tout cela sera maintenu.

Ce qui est modifié, c'est qu'au sein de la catégorie B, du fait de l'introduction de l'examen professionnel, le quota de 30% est supprimé, car désormais, le quota est calculé à partir du nombre de lauréats de l'examen professionnel. Ce quota bloquait un certain nombre de promotions.

M. ZAMMIT (CGT) : Pour la CGT, ce n'est pas un scoop, même si la majorité départementale a changé, nous sommes toujours sur la même position : des ratios à 100%. De plus, cette année, entre l'entretien professionnel et le maintien des ratios, c'est double peine pour les agents.

Régulièrement, les élus CGT ont à se prononcer sur le taux de promotion pour l'avancement de grade. La CGT a toujours revendiqué l'application des ratios à 100%, pour chaque catégorie de personnel, de manière à favoriser au maximum le déroulement des carrières des agents. Le contexte économique et social actuel et la dégradation des conditions de travail confirment plus que jamais l'attachement de notre organisation syndicale à l'ouverture des ratios de promotion à 100%, tant du fait de la perte de pouvoir d'achat accusé par les fonctionnaires, due à l'inflation, que du gel du point d'indice depuis 2010.

Les ratios tels qu'ils sont appliqués au CD13 peuvent être considérés comme un système à fabriquer des déçus, privilégiant le bon vouloir de la hiérarchie, permettant des carrières éclairs à quelques heureux bénéficiaires favorisés au détriment de

l'écrasante majorité des autres agents qui attendent toujours de savoir ce que le mot « promotion » veut dire. Le ratio à 100% est le critère le plus juste pour la reconnaissance de la carrière des agents et pourrait permettre le déroulement linéaire des carrières proclamées par beaucoup mais peu défendu. Pour un système de promotion transparent et égalitaire, le système linéaire est le meilleur.

La CGT avait proposé la signature de pétitions sur les ratios. Je vous en donne quelques exemplaires, plus de 1 000, en mains propres, Madame la Présidente.

M. CAMPAGNOLO (UNSA): Nous aurions aimé avoir une réunion avant ce CTP, au cours de laquelle nous aurions eu des simulations d'effectifs. Nous n'avons pas eu de réponse à notre demande. J'ai demandé, par exemple, le nombre de réussites à l'examen professionnel d'adjoint administratif ou d'adjoint technique de 1^{ère} classe. Ces réponses nous auraient permis de savoir si les clauses de sauvegarde pouvaient être plus intéressantes que la règle habituelle. Je rappelle que la fonction publique territoriale, c'est 77% d'agents de catégorie C, une pyramide bien écrasée. Aussi, pour nous, la circulaire de février 2011 que notre collectivité s'est appropriée, a vraiment pénalisé les agents. On n'est pas contraint de suivre les circulaires, vous le savez : d'ailleurs, ni la mairie de Marseille ni la Communauté Urbaine de Marseille ne l'ont fait. Nous l'avons suivie ici et avons repoussé les agents dans leur promotion au tableau d'avancement de 10 ans ! En 2005, ils sont repartis à zéro, et en 2015, ils sont revenus à la promotion, sachant qu'en plus, ils devaient attendre un examen professionnel, organisé tous les 2 ans, réussi pour en nommer 2. C'est une grande difficulté. Imaginez-vous que nous avons une pyramide écrasée avec des gens en catégorie C, et en plus, à l'échelle 3 ! La problématique, c'est vraiment ces agents-là. Pour les autres, nous avons un souci d'appropriation de ce texte, car nous n'avons pas de simulation réelle sur le nombre d'agents qui ont réussi les examens et nous ne savons pas réellement combien de promotions seront vraiment réalisées.

M. SPINAZZOLA (FSU) : Je reconnais que des efforts sont faits par la collectivité pour certaines catégories. Ce qui me tracasse depuis longtemps, c'est le taux d'avancement des ATC du 1^{er} grade car il y a eu tassement de la grille. Certains attendent des années l'avis du supérieur hiérarchique pour avancer de grade ou de 2 points d'indice. Certains collègues disent : « J'ai eu la promotion ? ». Vu le tassement de la grille, ils ne s'en rendent même pas compte. 2 points d'indice, correspondent à 7,80€. Le taux est à 40% depuis l'année dernière, la collectivité avait fait un effort. Cette catégorie-là ne connaît pas le barrage de l'examen professionnel, mais elle est mal payée, avec les tâches les plus pénibles, un régime indemnitaire très faible (82€ pour un agent polyvalent). Il faut attendre le septième échelon pour passer au C2. Il faudrait augmenter ce ratio pour permettre aux agents d'avancer dans leur carrière, car la différence de traitement est très faible.

M. VALLI (FO) : Nous vous avons, dès votre arrivée, demandé la révision de ces taux à la hausse. Vous nous l'avez gentiment refusé, en disant qu'il y avait une possibilité toutefois d'envisager une discussion pour l'année suivante.

Les taux que nous votons le sont pour une période 3 ans. C'est une sécurité évidente dans le contexte actuel et, comme nous ne savons pas de quoi demain sera fait, nous l'actons.

Pour autant, je souhaiterais que nous envisagions pour l'année prochaine une discussion de ces taux et de les revaloriser, quitte à réunir un CTP. Nous avons demandé, pour l'ensemble de la catégorie C, de petites augmentations qui sont de

l'ordre du symbolique. Il est vrai que, nous aussi, nous aimerions le 100%. Qui ne l'aimerait pas ?

Pour les ATC, nous avons demandé de passer de 40 à 50% et, pour les autres grades de la catégorie C, de passer de 75 à 80%. Nous nous sommes montrés très raisonnables, je pense, dans notre revendication.

Pour autant, pour la catégorie B, vous avez été sensible à nos arguments puisque, effectivement, certains taux étaient appliqués à 30 et 40% sur les 1^{er} et 2^{ème} grades respectivement. Nous nous sommes vus frappés de plein fouet par la réglementation qui a mis en place des concours que les agents doivent réussir et pour être nommés. À ce titre, la collectivité, l'an dernier, a appliqué les taux toujours en vigueur. Nous avons perdu de ce fait 17 postes. Pour nous, c'était une double sanction. Il n'est déjà pas évident de réussir un concours, mais en plus, appliquer des taux à la limite de l'acceptable, dans la mesure où on était sur un cadre de déroulement de carrière linéaire, c'était une chose, mais là, c'était important de les faire sauter. Nous vous remercions donc d'avoir en compte cette revendication. Par contre, j'aimerais que vous puissiez acter qu'une discussion reste envisageable l'année prochaine pour pouvoir rediscuter ces taux à la hausse.

Il y a un point supplémentaire qui ne figure pas dans les tableaux, Madame la Présidente, et sur lequel nous vous avons saisie : les concours, particulièrement ceux des ATC. Ces agents de catégorie C, qui ont un petit salaire, présentent le concours pour atteindre le grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe avec une spécialité de magasinier, lingère ou autre, qui n'est pas reconnue ou exercée au sein de notre collectivité, ne sont pas nommés sur le grade supérieur. Il existe aujourd'hui 5 cadres d'emploi : « agent polyvalent », « second de cuisine », « chef cuisine », « agent d'accueil » et « agent de maintenance ». Jusqu'à présent on a toujours dissocié le grade de la fonction exercée. Nous ne comprenons pas pourquoi, alors qu'ils sont lauréats d'un concours, nous bloquons ces agents sur leur grade de base et ne les nommons pas au grade supérieur : pour nous, ce n'est pas tout simplement pas acceptable ! Dès l'instant où il y a 5 cadres d'emplois pour les catégories C, cela englobe de fait les spécialités de lingère, magasinier et autres. Les agents restent sur leur cadre d'emploi de polyvalent, mais je souhaite qu'ils soient nommés sans plus tarder. Si ce n'est pas le cas, ils perdront le bénéfice de leur concours prochainement. On leur dit de faire des formations, de passer des concours, de débloquer leur carrière, de faire des efforts. Ils les font et on ne les récompense pas. Pour nous, ce n'est pas acceptable !

Je souhaite vraiment que vous fassiez un effort, ce serait un geste fort de votre part et de la part de la collectivité que de reconnaître enfin un personnel qui fait la démarche de passer et de réussir un concours. Vous l'avez dit vous-même lorsque nous nous étions rencontrés : « Je récompenserai les agents qui font des efforts, qui s'investissent, notamment pour les emplois d'avenir et autres ». Mais là, c'est le cas des ATC ou d'autres agents qui réussissent des concours. C'est important pour nous que vous fassiez le geste de les récompenser.

Mme VASSAL : Pour que nous nous comprenions bien, seriez-vous d'accord pour que les agents signent un engagement de polyvalence ? Si nous avons quelqu'un qui a passé le brevet de lingère et qui ne veut plus toucher une serpillière, cela posera des problèmes. Si vous êtes d'accord sur la polyvalence, je veux bien étudier ce système.

M. VALLI (FO): De fait, lorsqu'un agent est recruté dans un collège, on lui donne une fiche de poste. Celle de lingère, ou de magasinier d'ailleurs, n'existe pas. Il y a une fiche de poste d'agent polyvalent où certaines tâches de magasinier peuvent être abordées. Donc, de fait, si on mentionne « magasinage » ou « lingerie » dans la fiche de poste, je ne vois pas pour quelle raison on bloquerait ces agents-là. Il n'y a même pas besoin de signer un engagement, mais si vous y tenez, à la limite ! Sinon il n'y a qu'à le préciser dans la fiche de poste.

M. CANU (CGT) : Sur les interventions des camarades, je voudrais qu'on arrête ce misérabilisme par rapport aux agents des collèges. Nous sommes dans la catégorie C, et je dis que cette catégorie est misérable dans son ensemble, que les agents soient dans les filières administrative, technique ou dans d'autres cadres d'emploi. Ce n'est pas de votre fait... Au sommet de la catégorie C, il y a 3% dans la fonction publique territoriale qui arrive au bout de la carrière. 3% ! On voit bien le chantier et c'est de notre responsabilité, celle des organisations syndicales.

Mme VASSAL : Je pense qu'aujourd'hui, quand on a le caractère de travailleurs pauvres, c'est le cas quand on gagne le SMIC, c'est très compliqué. Ce n'est pas à nous de le revoir, mais, puisque vous avez aussi des liens avec vos syndicats nationaux, je crois qu'il faut revoir le Code du travail. Il a été élaboré à une époque où le pays fonctionnait bien, où tout le monde gagnait bien sa vie... Aujourd'hui, ce n'est plus le cas. Je crois qu'il faut vraiment que vous retravailliez au niveau national les conditions et les répartitions de charges sociales, de charges patronales, de charges salariales. Nous n'en discuterons pas ici, en CTP, cela ne dépend pas de nous. Quand vous avez quelqu'un qui, malheureusement, ne peut évoluer, c'est compliqué. Par contre, après, cela a un coût, c'est la difficulté aujourd'hui.

M. CANU (CGT) : Votre intervention me conforte : nous appelons « cotisations sociales » ce que vous vous appelez « charges sociales ». Nous avons une vue différente des choses, il est bon de le repréciser.

Ensuite, je sais que vous prenez les choses au sérieux, il n'y a pas de souci. Je voudrais revenir sur les ratios, car on peut dire « Je demande 50, 60, etc. ». Pour nous, ce n'est pas dire 100% pour être plus forts que les autres. C'est la mesure la moins injuste car, comme l'a dit notre camarade, toutes les années, quels que soient les grades et les cadres d'emplois, nous avons les mêmes questions : « Pourquoi je ne passe pas ? » Par exemple, pour la catégorie C, 100% des agents promouvables ont un avis favorable et seulement 40% passent. On voit bien que le mérite n'a rien à voir là-dedans. Il y a bien une mesure d'économie, et je le dis parce qu'on ne l'a pas assez dit, des mesures clientélistes aussi. Nous l'avons déjà vu dans les listes.

Mme VASSAL : Là-dessus, je vous dirai une chose...

M. CANU (CGT) : Vous êtes tranquille, vous venez d'arriver aux affaires, il faut le dire ! Nous pouvons dire que cela ne vous concerne pas.

Mme VASSAL : Voilà, je vous remercie.

M. CANU (CGT) : La réalité, c'est que ces ratios impliqueront, qu'on le veuille ou non du clientélisme...

Mme VASSAL : Parlez-moi de problématiques budgétaires, je veux bien, mais les problématiques clientélistes... Vous avez décidément des mots particuliers.

M. CANU (CGT) : Mme Vassal, ces ratios entraîneront automatiquement des mesures injustes et clientélistes, nous le répétons et nous ne nous en cachons pas. Ensuite, sur le document est inscrit que « les ratios ne récompenseraient que l'ancienneté ». La Région a des ratios à 100 % ; nous avons avec les agents des lycées des points communs puisque nous avons un cadre d'emploi spécifique que nous avons, y compris à l'époque, arraché par la lutte. Il y a toujours eu un avis de leur hiérarchie. Il n'y a pas obligation pour un agent qui dysfonctionne, ou qui pourrait dysfonctionner, d'avoir un avancement si son chef de service ne le veut pas. Ce n'est donc pas un argument valable. Le ratio à 100% est le moins injuste. Le plus injuste, ce sont les ratios de promotion que la collectivité a reconnus sur 3 ans.

Nous parlons de la carrière des agents sans faire de misérabilisme, mais elle est extrêmement écrasée, et ce n'est pas de votre fait. La réforme Christian Jacob avait déjà fait mal à l'époque. C'est pour cette raison que nous tenons aux ratios à 100 %, ce n'est pas pour faire de la surenchère. Au mois de décembre, nous avons une marée humaine qui s'interroge sur les nominations, et nous, à part notre position de principe, nous sommes en incapacité de répondre aux agents.

Mme VASSAL : Nous vous donnerons les explications concernant la CAP sur les pourcentages, sur les taux... Et sachez que je me bats contre le clientélisme. Effectivement, il y a des choix, en fonction des taux. Mais nous les expliquerons... Quand on explique les choses aux agents, ils les comprennent mieux. S'ils pensent que c'est du fait du prince, ils le comprennent moins bien. C'est pour cela également que l'entretien professionnel qui permet à l'agent de savoir ce que pense de lui son chef est intéressant.

Mme JAMME (CFTC) : Je serai brève puisque la CFTC ne s'exprimera pas sur le fond mais sur la forme. Nous nous abstiendrons sur ce dossier dans la mesure où il n'y a pas eu de dialogue social sur ce dossier. On nous a donné un document en disant : « Les ratios seront ceux-là pour les 3 années à venir », alors que, me semble-t-il, nous nous étions entendus sur le fait que nous pouvions les renégocier, ou au moins en discuter. Cela n'a pas été le cas.

Mme VASSAL : Y-a-t-il d'autres interventions ?

M. SPINAZZOLA (FSU) : Sur les ratios d'avancement, nous sommes pénalisés sur la reconnaissance des métiers des ATC transférés dans la loi Raffarin en 2005.

Lorsque nous avons été mis à disposition de la collectivité en 2006, nous avons dans les collèges beaucoup de lingères, de magasiniers et de jardiniers. Le CNFPT a tenu compte de ces missions et a ouvert des concours. Certains collègues qui l'ont passé en ont, au bout de 3 ans, perdu le bénéfice du concours, ou alors ont quitté la collectivité pour se faire nommer ailleurs.

De plus, les textes prévoyaient aussi, comme cela se fait dans certaines collectivités, l'accès au B pour les ATC. Je voulais aussi le signaler.

Mme MARQUE (CGT) : À la page 4, il est noté « à l'exception de la filière médico-sociale ». Pourriez-vous préciser, M. Bono ?

M. BONO : « À l'exception de la filière médico-sociale » signifie que le grade d'assistant socio-éducatif est contingenté à 40% pour passer au grade d'assistant socio-éducatif principal, car c'est le seul grade où il n'existe pas d'examen professionnel pour passer du premier au deuxième grade.

Mme MARQUE (CGT) : Mais nous n'étions pas obligés d'appliquer cette règle pour tous les grades... Il n'y a pas obligation à la collectivité de mettre ce plafond à 40%. Aucune obligation ! Nous vous demandons d'aller dans le bon sens et d'être à 100%. Si vous êtes bloqués par rapport aux examens professionnels, on peut le comprendre.

Mme VASSAL : C'est noté. Je vous propose deux choses : premièrement, dans la mesure où l'agent accepte la polyvalence, il n'y a pas de raison qu'on le bloque, ce qui est une progression. Deuxièmement, rien ne l'empêche de passer un examen ou un concours pour devenir rédacteur et d'aller dans un autre service.

Ensuite, il y a deux solutions : soit je vous dis « On s'occupe des 2 prochaines années, 2016-2017, et on négocie après. » Cela vous laisse une garantie, car nous ne savons pas à quelle « sauce nous serons mangés », comme nous disions tout à l'heure, à partir de 2017 ; soit on laisse sur 3 ans... Je vous laisse libre choix là-dessus. 2016-2017-2018 vous permet d'avoir une garantie de sécurité, c'est-à-dire qu'une fois que c'est engagé, c'est engagé, nous ne pourrions pas revenir en arrière. Je veux bien que nous réduisions d'un an, mais après, je ne sais pas dans quel sens nous irons.

M. VALLI (FO) : Compte tenu de ce que vous nous demandez et le choix que vous nous proposez, je pense que rester sur 3 ans dans le contexte actuel est une sécurité non négligeable. Pour autant, je réitère ma demande de tout à l'heure : nous rediscutons dans un an et nous voyons déjà les possibilités qui s'offrent à nous.

Mme VASSAL : C'est entendu. Donc nous restons sur 3 ans.

M. VALLI (FO) : Sachant que si nous tombons sur un accord l'année prochaine, nous pourrions l'acter.

Mme VASSAL : Nous pourrions toujours le modifier, si la hotte du Père Noël est très remplie. Nous restons donc sur 3 ans, nous actons la polyvalence des ATC pour leur permettre de pouvoir progresser, et nous faisons de même pour les ATI aussi, bien sûr, même s'ils ne sont pas polyvalents

Mme MARQUE (CGT) : J'aurais aimé qu'on réfléchisse chacun de notre côté. C'est sur un écrit que nous votons et non sur votre proposition.

Mme AGIER : Sur la question posée sur les ATI qui réussissent aux examens professionnels, certains présentent actuellement des examens d'agent de maîtrise sur des spécialités informatique, logistique, etc. qui n'ont rien à voir avec le métier d'ATI qui est le leur dans le collège. La question est posée aussi par les agents et par la Direction de savoir si on leur donne le bénéfice de leur examen. La proposition qui vous était faite, Madame la Présidente, c'est que la DRH travaille avec les Directions pour déterminer les conditions permettant à l'agent de bénéficier de l'examen professionnel d'agent de maîtrise ou d'adjoint, de manière à reconnaître cet effort. L'agent peut s'engager sur le fait qu'il reste bien sur le poste tel qu'il est, et qu'il n'y a aucun engagement de la collectivité par la suite à mettre en adéquation les missions de son poste avec l'examen qu'il a réussi.

Mme MARQUE (CGT) : Ce n'est pas normal, ce n'est pas le même statut.

Mme VASSAL : Cela permet à chacun d'évoluer.

M. SPINAZZOLLA (FSU) : Au cours d'une réunion, la proposition pour les ATC qui réussissaient au concours d'adjoint principal consistait à nommer les agents s'ils acceptaient d'élargir leurs tâches, ce qui permettait de tirer les qualifications et les traitements par le haut.

Mme VASSAL : C'est exactement, M. Sprinazzola, ce que je viens de vous proposer. Cela permet effectivement de les nommer, de les voir progresser et continuer à faire un travail plus polyvalent. C'est la même chose pour les ATI. Maintenant, je comprends que ce soit un peu révolutionnaire. Nous restons donc sur l'amendement « polyvalence », sur les 3 ans, et en rediscutons.

Mme MOULON (CGT): Vous n'avez pas donné la réponse pour la filière médico-sociale.

Mme VASSAL : Nous restons sur du 40%.

Départ de Mme Milon

VOTE

✓ **Collège des représentants de la collectivité**

Pour : Membres du conseil départemental (3) et fonctionnaires (7), **soit 10 voix**

✓ **Collège des représentants du personnel**

Pour : FO (4), **soit 4 voix**

Contre : CGT (5), **soit 5 voix**

Abstention : CFTC (3) FSU (2) UNSA (1), **soit 6 voix**

Restauration HD13

Mme AGIER : La restauration de l'HD13 a été évoquée en commission d'action sociale voilà maintenant plus d'un an. À l'époque, il avait été précisé que l'évolution du titre-restaurant accordé par la collectivité à l'ensemble des agents remettait en cause le principe même de délégation de service public de restauration qui existait sur la HD13 et sur Arenc, puisque nous étions confrontés à un bilan de cette DSP qui ne nous permettait plus d'assurer juridiquement la mise en œuvre d'un tel contrat. En effet, aujourd'hui cette cantine est relativement peu fréquentée par le personnel qui privilégie souvent le fait d'apporter sa nourriture et de manger dans son bureau.

Mme VASSAL : C'est interdit !

Mme AGIER : Effectivement, Madame la Présidente. Nous sommes aujourd'hui dans une situation sur l'HD13 peu conforme au droit, et, dans la mesure où la DSP arrive à échéance en février, nous avons été confrontés avec la DRH au fait qu'il nous était impossible de bâtir un nouveau contrat.

Vous nous avez demandé de rechercher une solution qui permette de maintenir une possibilité de restauration sur l'HD13. La DRH y a travaillé afin de préserver et de faciliter l'accès à de la restauration sur place pour les personnels du département, et, parallèlement, de laisser l'accès à la salle de restaurant pour permettre aux agents d'y manger, qu'ils amènent leur nourriture ou qu'ils l'achètent sur place.

La solution présentée en CTP ce matin prévoit de lancer une mise en concurrence pour une Autorisation d'Occupation Temporaire de la cafétéria du rez-de-chaussée afin de fournir la mise à disposition de différents plats.

C'est la procédure que la DRH mènera dès validation de ce rapport en CTP ce matin et en commission permanente, vendredi. Il est question, parallèlement, d'augmenter l'offre dans les distributeurs en étages, qui existe déjà aujourd'hui mais était jusqu'à présent extrêmement limitée pour ne pas faire concurrence à la cantine et en préserver la fréquentation.

M. VALLI (FO) : Est précisée et mise en avant une problématique économique. Ici, Mme Agier, dans son énoncé, vient de donner des arguments juridiques. Il aurait été bon de le préciser.

Mme VASSAL : C'est exact mais c'était avouer que l'Administration s'était trompée auparavant. Mais vous avez raison, il faut le rajouter.

Mme MOULON (CGT) : Je me souviens que lorsqu'on avait attribué à la collectivité les titres-restaurants puisque, effectivement, cet aspect juridique avait été abordé, l'argumentation qui avait été donnée à l'époque était que nous comptions de nombreux personnels mobiles, sur des sites extérieurs. On pouvait avoir un cumul, pas d'utilisation bien sûr mais un cumul de la restauration collective et des titres. Qu'est-ce qui a changé ? Nous sommes de plus en plus nombreux !

Mme AGIER : La règle n'a pas changé. Le problème n'est pas que les sites extérieurs bénéficient des titres-restaurant, c'est que les agents basés à l'HD13 cumulent leur bénéfice et celui de la cantine. C'est au niveau de chaque site que la règle s'établit et, effectivement, les mesures d'organisation aujourd'hui sont différentes entre les sites déconcentrés et l'HD13/Arenc, où nous sommes en situation de cumul.

Dans les collèges, la situation est encore différente, mais là, il n'y a pas de titre-restaurant, en dehors des jours de formation, pour respecter la règle qui ne permet pas sur le même site de cumuler les deux.

Effectivement, nous étions sur une tolérance, que nous avons plaidée, y compris il y a 3 ans lors du précédent contrat, puisque nous avons eu des observations du contrôle de légalité. À l'époque, nous avons plaidé qu'une majorité des agents de l'HD13 utilisait la cantine ; aujourd'hui, nous en avons à peine 20% et n'avons donc plus aucun argument, ce qui affaiblit encore toute possibilité d'action en la matière.

Mme VASSAL : Il y a un problème complémentaire de sécurité. Le fait que les agents mangent dans les bureaux pose un vrai problème. Je n'ai pas voulu qu'on ne propose plus rien, car l'idée de départ était de tout supprimer. J'ai souhaité donner une possibilité de restauration même plus rapide, avec surtout toute ou partie – selon les besoins - de la salle de la cafeteria mise à disposition avec des micro-ondes, afin de permettre aux agents de sortir de leur bureau.

Mme BOUZID (CFTC) : Nous souhaiterions que soit ajoutée l'amplitude horaire de 11h45 à 14h15 et que soit menée parallèlement une réflexion sur l'éventuel développement de food-trucks que nous avons eus la semaine dernière et qui ont rencontré un grand succès.

Mme VASSAL : Sur ce point, vous tombez sur une professionnelle de l'emplacement public dont je me suis occupée pendant 13 ans à la Ville de Marseille. Les food-trucks sont très compliqués à gérer et je vais vous expliquer pourquoi. La proposition avait été faite par les services. Le mot « food-trucks » est très attirant. La difficulté, c'est que cela attirera de la restauration sauvage. C'est ce qui s'est passé devant le stade, c'est-à-dire que lorsque vous avez validé des points de distribution cela marche bien mais cela attire d'autres ventes, non autorisées, ce qui pose des problèmes de gestion et d'hygiène. Par contre, j'ai validé un food-truck devant le musée d'Arles antique, car là, effectivement, il n'y avait pas à proximité d'offre de restauration.

Sur une AOT, nous pouvons étudier davantage les choses. Si la qualité ne nous convient pas, nous pouvons y mettre fin. Si nous installons 5 ou 6 food-trucks en extérieur, vous en aurez 10-15 qui arriveront en plus.

M. VALLI (FO) : Nous avons été sollicités par certains agents qui se servent de la carte, sur laquelle ils déposent de l'argent et paient. Certains se posent la question de savoir s'ils avaient la possibilité de solder l'intégralité des sommes de ce porte-monnaie électronique, et savoir si, dans le cas où ils le perdraient, il y avait un moyen de reversement par le biais de l'ancien prestataire.

Mme AGIER : L'AOT arrive à expiration fin février. Effectivement, il y aura des modalités de clôture définies avec la DRH. Ensuite, nous verrons également avec le futur prestataire pour assurer la transition, mais il reste 6 mois.

Mme VASSAL : Le système de la petite carte est intéressant !

M. VALLI (FO) : Oui, mais comme on est sur deux prestataires différents, nous ne savons pas encore s'ils poursuivront ce mode de paiement.

Mme VASSAL : Le paiement, nous le demanderons dans le cahier des charges. C'est sur la carte de cantine aussi où il faut faire attention. Cette carte et le petit badge utilisés dans les distributeurs automatiques sont deux choses différentes.

Mme MARQUE (CGT) : Nous avons déjà enterré la cantine, en fait. La question de M. Valli pose la question du pouvoir d'achat des fonctionnaires. Bien sûr, c'est une question pratique ! Mais, tout de même, nous nous rappelons d'un temps aussi où nous avons discuté de l'internalisation de ce service aussi.

Mme VASSAL : Dans ce cas-là, il faut supprimer les titres-restaurant !

Mme MARQUE (CGT) : Nous n'irons pas là-dessus.

Mme VASSAL : Ce n'est pas un chantage, c'est la loi, et ce n'est pas moi qui l'ai faite !

Mme MARQUE (CGT) : La collectivité avait soutenu la restauration pendant des années, certaines explications avaient été données et je pense que Mme Agier avait soutenu ces explications.

Mme AGIER : C'était une autre problématique qui était celle de l'avantage en nature que nous n'avons pas évoqué ici, mais qui est aussi une difficulté qui pourrait être soulevée par l'URSSAF.

Mme MARQUE (CGT) : C'était simplement un rappel de toutes les discussions que nous avons eues par le passé, qui portaient sur l'avantage en nature, et sur lesquelles nous avons tout de même pu répondre. Nous disons que la valorisation d'une cantine, qui était de bon niveau, aurait peut-être permis aussi aux agents de fréquenter un peu plus le restaurant.

Mme VASSAL : Certes, nous ne sommes pas sur un restaurant cinq étoiles, mais moi y qui mange régulièrement, je trouve que c'est tout à fait correct. Au niveau de la qualité du service rendu, il n'y a pas de problème.

Le titre-restaurant est très utilisé... On s'en sort mieux en allant acheter un sandwich à côté ou en cuisinant à la maison et en utilisant le titre-restaurant pour autre chose. C'est pourquoi je pense qu'il ne faut pas revenir sur le titre-restaurant, ce serait une diminution du pouvoir d'achat des fonctionnaires.

Ensuite, l'AOT est pour celui qui le souhaite, et si ce qui est fait ne convient pas, nous pouvons changer. La DSP est bien plus compliquée.

M. ZAMMIT (CGT) : Quelques points me surprennent. Il est vrai qu'il n'y a pas de chantage mais cela y ressemble mais nous n'entrerons pas dans ce genre de débat. Ce qui me surprend, c'est que notre collectivité défend la Provence. C'est très bien et je partage ce point de vue. Mais en Provence, on ne mange pas de sandwiches ! J'ai double casquette, je suis aussi élu au Comité d'Hygiène et Sécurité. Je suis persuadé qu'il y aura une foule immense en bas pour utiliser les réfrigérateurs et les micro-ondes, et je crains qu'il y ait des maladies, au vu de l'hygiène. Même moi, je n'ai pas l'habitude de manger tous les jours des sandwiches. La CGT ouvrira peut-être une merguez-frites en bas ! Je suis donc surpris de ce que vous nous dites : il y aura des sandwiches américains alors que vous nous parlez de la Provence. Mais les agents, à force de manger des sandwiches, vont tomber malades.

Mme VASSAL : AOT ne signifie pas uniquement sandwiches ! Elle s'adapte, il peut y avoir par exemple des salades. Par contre, vous parlez d'hygiène mais déjeuner dans son bureau n'est pas très hygiénique. Le repas se prendra dans une salle de bonne superficie et dans le cadre de l'AOT l'offre sera large et diversifiée... Nous appliquons la réglementation et nous essayons également de donner un service aux agents. Il ne faut tout de même pas oublier que la collectivité reçoit des personnes extérieures à l'HD13, y compris pour des formations. C'est aussi important de pouvoir leur proposer la possibilité de se restaurer sur place, car il est vrai qu'à l'extérieur, il n'y a pas grand-chose au niveau restauration.

M. SPINAZZOLA (FSU) : Retrouvera-t-on l'équilibre alimentaire que nous avons dans le système actuel où nous avons la possibilité de manger de manière équilibrée : il y avait le choix de 3 féculents, 3 légumes, la viande et le poisson ? Que devient le personnel en place ?

Mme VASSAL : J'ai réfléchi à quelque chose et j'ai fait une proposition.

M. CAMPAGNOLO (UNSA) : Nous parlons d'HD13, mais quid d'Arenc dont la restauration sera également fermée. La problématique vient également du fait qu'il n'y a pas encore une offre très intéressante à proximité d'Arenc ou de l'HD13...

Mme VASSAL : Il y en a à Arenc.

M. CAMPAGNOLO (UNSA) : Mais pas ici.

Mme VASSAL : Plus d'intervention ? Nous passons au vote.

VOTE

✓ **Collège des représentants de la collectivité**

Pour : Membres du conseil départemental (3) et fonctionnaires (7), **soit 10 voix**

✓ **Collège des représentants du personnel**

Pour : CFTC (2), **soit 2 voix**

Abstention : CGT (5) FO (4) FSU (2) UNSA (1), **soit 12 voix**

M. CANU (CGT) : Simplement une question, si vous le permettez, ce sera très rapide. Cela concerne les collèges qui passent en dispositifs REP et REP+. Nous avons fait un courrier par rapport à des régimes indemnitaires qui pourraient être

attribués aux personnels techniques. Nous n'avons toujours pas de réponse. Pourrions-nous l'avoir rapidement ?

Mme AGIER : Nous avons écrit à la DGCL sur cette question. C'est compliqué avec, pour le coup, un certain nombre de régressions puisqu'on ne sait si on peut laisser le bénéfice aux anciens bénéficiaires. Il n'y a donc pas que du positif dans cette évolution, vous le savez. Nous ne pourrions pas appliquer uniquement le plus. Ce sera un souci en tout cas. Il y a un changement de zone, donc il y a des perdants et potentiellement des gagnants. Pour l'instant, nous avons donc sollicité l'État pour savoir comment nous pouvions l'appliquer, ce qui est une question complexe.

M. CANU (CGT) : Vous nous apporterez une réponse écrite ?

Mme AGIER : Oui. Nous vous apportons toujours des réponses écrites, qui ne nous conviennent pas toujours, mais nous vous répondons toujours.

L'ordre du jour étant épuisé, Mme VASSAL remercie les participants et déclare la séance terminée.

La Présidente du Conseil Départemental



Martine VASSAL

Le Secrétaire de séance



Jean-Michel BONO

La Secrétaire adjointe de séance



Valérie MARQUE