

PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ TECHNIQUE SÉANCE DU 5 OCTOBRE 2017

Le jeudi 5 octobre 2017 à 14h15 en salle des séances plénières, s'est réuni le Comité technique départemental sous la présidence de Mme Véronique MIQUELLY, Conseillère départementale.

REPRÉSENTANTS DE LA COLLECTIVITÉ

Membres du Conseil Départemental

Mme Véronique MIQUELLY, Conseillère départementale
M. Maurice REY, Conseiller départemental
Mme Marie-Pierre CALLET, Vice-présidente du Conseil départemental

Fonctionnaires

Titulaires

M. Jean-Luc BOEUF, Directeur général des services
M. Jean-Frédéric GUBIAN, Directeur des ressources humaines
M. Éric BERTRAND, Directeur général adjoint de la solidarité
Mme Anne DENIEUL-LEFORT, Directrice générale adjointe de l'administration générale
M. Michel SPAGNULO, Directeur général adjoint équipement du territoire

Suppléants

Mme Christiane BARONE, Directrice adjointe des ressources humaines
Mme Sophie MASSELIN, Directrice des services généraux
M. Mathieu ROCHELLE, Directeur de l'éducation et des collèges

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Syndicat CFTC

Titulaires

M. Patrick CAPONE, Rédacteur principal 1^{ère} classe
Mme Nathalie JAMME, Éducateur principal de jeunes enfants
Mme Carine SARDI, Attachée

Suppléants

Mme Nadine BOYER, Rédacteur principal 1^{ère} classe
Mme Josiane DOUSSET, Rédacteur principal 1^{ère} classe
Mme Farida BOUZID, Rédacteur principal 1^{ère} classe

Syndicat CGT

Titulaires

M. Alain ZAMMIT, Agent de maîtrise principal
Mme Valérie MARQUE, Assistant socio-éducatif principal
M. Jean-François GAST, Adjoint technique principal 2^{ème} classe
M. François CANU, Adjoint technique principal 2^{ème} classe
Mme Rebecca MOULON-WOLF, Assistant socio-éducatif principal

Suppléants

M. Éric JANOYER, Adjoint technique 2^{ème} classe
M. Luc SEIGNOUR, Agent de maîtrise principal
Mme Sandrine THIERRY, Assistante familiale
M. Philippe LINSOLAS, Adjoint technique principal 2^{ème} classe
M. Daniel HONDE, Adjoint technique principal 2^{ème} classe

Syndicat FO

Titulaires

M. Nicolas VALLI, Adjoint administratif principal 2^{ème} classe
Mme Martine DALLEST, Adjoint administratif 2^{ème} classe
Mme Eliane CLEUET, Directeur
M. Vincent VOISIN, Ingénieur principal

Suppléants

M. Claude DE MARTINO, Technicien principal 1^{ère} classe
M. Franck TARDIEU, Infirmier en soins généraux de classe supérieure

Syndicat FSU

Titulaires

Mme Claudine AMOROS, Assistant socio-éducatif principal
M. Bruno BIDET, Technicien

Suppléant

M. André NARJOZ, Adjoint technique principal de 2^{ème} classe des Établissements d'Enseignement

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 Chantal VERNAY-VAISSE et Amélie DIETLIN, M. Olivier BERNARD, DPMIS sur le dossier « Organisation des missions de santé et de protection maternelle et infantile »

Mme Eliane VINCENT, DITAS sur les dossiers « Création de la Maison départementale de la solidarité de territoire Durance Alpilles » et « Changement de dénomination de la cohésion sociale »

Mme Linda CASTA, Direction des Relations internationales et des Affaires européennes sur le dossier « Représentation de la collectivité départementale auprès des instances européennes »

M. Robert Juste SAVASTA, Direction des Études de la Programmation et du Patrimoine sur le dossier « Ajustement de l'organigramme »

M. Daniel WIRTH, Direction des Routes et des Ports sur les dossiers « Mise en œuvre d'une concession de service public pour la gestion du Port de Carro 2018-2023 » et « Passation d'une convention de délégation de compétences avec la ville de Cassis pour la gestion de la zone de plaisance et des outillages 2018-2025 »

Experts désignés par les syndicats

CFTC : Mmes Nicole HUGUES et Isabelle MAUBERT sur le dossier « Organisation des missions de santé et de protection maternelle et infantile »

FO : M. Louis FERNANDEZ sur l'ensemble des dossiers, Mme Virginie PERAT sur les dossiers de la DGAS et M. Pierre MEYSONNIER sur le dossier « Rapport annuel de situation comparé des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes »

FSU : Mme Valérie SEGUIN sur les dossiers de la DGAS

UNSA : Mmes Nelly SECHAO et Annie PAPAZIAN sur l'ensemble des dossiers

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

Approbation du procès-verbal du CT du 22 juin 2017

M. Bruno BIDEF (FSU) : Nous voterons pour le procès-verbal mais souhaitons intervenir sur trois points. Le premier point porte sur le respect du délai de transmission de ce document requis par le décret. C'est certes compliqué, mais ce PV est une mine d'or, puisqu'il relate des discussions assez structurées, notamment grâce à l'administration et aux syndicats.

Le second point concerne les Maisons du bel âge : nous revenons sur ce dossier car entre-temps, nous avons assisté à une délégation de CHSCT au cours de laquelle nous avons été informés d'un certain nombre d'éléments en contradiction avec la présentation de M. BERTRAND qui avait annoncé le positionnement de personnel statutaire au sein de ces maisons et des recrutements. Le personnel ne devait pas être uniquement constitué de contractuels. Cela pose un problème puisque le dossier devient donc totalement différent. Nous étions d'accord avec ces équipements, à condition que le personnel soit statutaire et non pas contractuel.

Le dernier point concerne l'engagement de M. le DGS, dans le cadre du dossier de la Direction de l'Achat public, sur la communication des informations concernant le cabinet Oveüs : vous deviez nous communiquer le coût de la prestation et le nombre de journées d'intervention.

Mme Véronique MIQUELLY : M. BOEUF, voulez-vous répondre ?

M. Jean-Luc BŒUF : Sur le premier point, nous ferons mieux la prochaine fois. Avec l'été et les semaines de congés, la validation du PV a été compliquée. De plus, lorsqu'il y a beaucoup d'interventions, nous prenons la précaution de faire valider à chacun leurs propos. Concernant Ovéüs, nous avons fait appel à ce cabinet et nous vous transmettrons le document demandé. Je vous suggère, comme nous nous voyons suffisamment, de manière formelle et informelle, de nous contacter lors d'un oubli de cet ordre. Il n'y a aucune mauvaise volonté de notre part.

Sur les Maisons du bel âge, ma réponse sera plus longue. Entre la présentation du dossier avant l'été, la recherche de bâtiments, l'évaluation des travaux et des besoins en recrutement, nous avons eu de nombreuses discussions avec Mme la Présidente et les élus. Devions-nous mener une expérimentation avec deux, trois, cinq ou dix maisons puis en déployer davantage ? Allions-nous sur un déploiement à maxima d'une cinquantaine de Maisons du bel âge jusqu'en 2021 ? Adoptions-nous une vision intermédiaire en réalisant les premières acquisitions et en recrutant du personnel, avec un point fin 2018 pour déterminer le nombre de

maisons à créer ? Cette réflexion a pris du temps. Mme La Présidente a échangé avec tous les vice-présidents concernés et aujourd'hui les premières acquisitions sont faites. Des travaux sont en cours et désormais se pose la question du personnel et de ses missions.

Le projet porte sur une vingtaine de Maisons du bel âge, à horizon fin 2018.

Nous travaillons avec M. GUBIAN sur les postes qui seront mis à la vacance pour permettre aux agents de candidater. Je ne vous garantis pas que 100% des postes seront pourvus en interne mais vous avez notre engagement sur la possibilité de candidater.

Nous avançons pas à pas et parfois nous butons sur une question. Par exemple, un bâtiment peut nous échapper parce qu'entre notre accord et nos propres procédures, il a été vendu. Nous butons ensuite sur une question qui nous occupera pendant un moment ces prochaines semaines. En fonction des activités proposées dans les Maisons du bel âge, des conventions seront éventuellement conclues avec La Poste, notamment en milieu rural. Qui dit convention avec La Poste, dit bâtiment postal. Nous ne l'achetons pas, nous sommes locataires. En contrepartie, il faut accepter que notre personnel puisse remplir des fonctions pour les personnes âgées, comme par exemple l'acquisition de timbres, le retrait d'argent. Cela veut donc dire que nos agents puissent être...

Mme Valérie MARQUE (CGT) : Merci à la FSU d'avoir posé le problème. Honnêtement, nous avons parlé de ce dossier lors du précédent CT et aujourd'hui il ne s'agit plus du tout du même rapport présenté par M. BERTRAND. Nous allons donc demander une nouvelle étude complète du dossier.

M. Jean-Luc BŒUF : Mme MARQUE, ce que je vous propose... Si je peux finir mon propos, parce qu'il y aura sans doute d'autres éléments. Vous pourrez intervenir après et si j'arrive à donner des éléments de réponse, je vous les donne ; si je n'arrive pas à les donner...

Mme Valérie MARQUE (CGT) : Il faut respecter les gens.

M. Jean-Luc BŒUF : C'est ce que je fais ! Laissez-moi finir, au moins. Le premier respect des gens, c'est de les laisser parler quand ils annoncent quelque chose. Nous sommes sur un compte rendu, je donne des éléments complémentaires.

Mme Valérie MARQUE (CGT) : Excusez-moi, M. le DGS, nous sommes dans un CT en présence des organisations syndicales et des directeurs qui prennent la peine de présenter les rapports. Or, vous nous dites que, de toute façon, tout a changé !

M. Jean-Luc BŒUF : Stop ! Je ne suis pas d'accord.

Mme Valérie MARQUE (CGT) : Bien sûr... Dites-moi « Stop ! »

M. Jean-François GAST (CGT) : C'était une expérimentation, et ici, vous nous parlez de 50 maisons.

M. Jean-Luc BŒUF : Vous n'écoutez même pas ce que je dis.

M. Jean-François GAST (CGT) : Si vous voulez, reprenons le dossier du précédent CT. Vous pouvez nous dire ce que vous voulez, il ne s'agissait pas de cela.

Mme Véronique MIQUELLY : Je pense que nous nous égarons un peu. Une remarque a été faite et sera prise en compte. Je pense que nous allons en rester là. Ce que vous évoquez fera l'objet d'autres discussions, mais certainement pas dans le cadre du vote du procès-verbal, que je mets aux voix tout de suite. Pensez-vous que ce procès-verbal est à l'image des débats qui ont eu lieu dans cette enceinte ? Je ne parle pas du fond mais de la forme.

Mme Claudine AMOROS (FSU) : Madame, je voudrais intervenir.

Mme Véronique MIQUELLY : Non, je l'ai mis aux voix.

Mme Claudine AMOROS (FSU) : J'explique pourquoi nous votons pour. Nous votons pour parce que le PV correspond effectivement aux débats. Ensuite, la question est de savoir si les projets présentés en CT et modifiés par la suite, doivent être à nouveau présentés en CT.

Mme Véronique MIQUELLY : C'est un autre point... Je mets aux voix le procès-verbal.

Mme Valérie MARQUE (CGT) : En tant que Présidente, vous garantissez tout de même que les débats et les projets qui se font soient les bons. Je voulais rappeler cela.

Mme Véronique MIQUELLY : Je fais voter le procès-verbal.

VOTE

Collège des représentants du personnel

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

Abstention : CGT (5), soit 5

Collège des représentants de la collectivité

Pour : Membres du Conseil départemental (3) et fonctionnaires (5), soit 8

DGA DE LA SOLIDARITÉ

Direction de la protection maternelle et infantile et de la santé publique

Organisation des missions de santé et de protection maternelle et infantile

Mme Véronique MIQUELLY : L'adaptation de l'organisation de la DPMISP est proposée pour développer une offre de qualité, plus lisible et plus accessible sur ce territoire contrasté des Bouches-du-Rhône. Je laisse la parole à M. BERTRAND et Mme VERNAY-VAISSE.

M. Éric BERTRAND : Aujourd'hui, pourquoi une telle réforme ?

La première raison est le retour d'expérience sur l'organisation actuelle qui date de 2009-2010. Je crois que la séparation entre la protection maternelle et la protection infantile n'a pas, ou n'a plus, de raison d'être.

Deuxième raison, la double hiérarchie entre la DPMISP et la DITAS, sur le terrain, pose parfois un certain nombre de difficultés, notamment au niveau du pilotage. A cela s'ajoutent des évolutions professionnelles avec une grande technicité particulièrement présente chez les médecins et des difficultés liées à la démographie médicale.

C'est pourquoi nous vous proposons quatre évolutions :

- le rapprochement de la PM et de la PI. Nous faisons donc une PMI au niveau central ;
- le rattachement direct à la DPMISP des agents PMI qui sont dans les MDS ;

- une organisation autour de dix pôles PMI-Santé ;
- la création d'antennes CPEF sur le territoire.

Mme Véronique MIQUELLY : Merci, M. BERTRAND. Je vais noter les interventions, comme d'habitude. Je vous demande d'essayer de faire une intervention par syndicat, pour condenser un peu les débats. Mme JAMME, M. CAPONE. Mme MARQUE, voulez-vous prendre la parole ?

Mme Valérie MARQUE (CGT) : Je voulais faire une déclaration commune FSU-CGT.

Mme Véronique MIQUELLY : Tout à fait. Nous vous écoutons, M. CAPONE puis Mme MARQUE.

M. Patrick CAPONE (CFTC) : Nous souhaiterions faire intervenir un expert, Mme Nicole HUGUES.

Mme Véronique MIQUELLY : Bonjour, Madame. Nous vous écoutons.

Mme Nicole HUGUES : Tout d'abord, nous nous félicitons de la présentation de ce projet de réintégration du personnel de Protection Infantile, notamment, au sein de la DPMISP, puisque, comme l'a souligné M. BERTRAND, cette situation était inconfortable et peu lisible. Nous nous en félicitons donc, pour la conformité légale de l'organisation de la PMI, pour la cohérence et la lisibilité des missions PMI pour les usagers et pour les partenaires et pour la logique hiérarchique qui renforce l'harmonisation et la cohésion des équipes.

Ceci étant, plusieurs points restent à clarifier.

Concernant les intitulés de poste : nous nous sommes interrogés sur le fait que le médecin référent, manifestement responsable sur son territoire, ne soit que référent et non pas nommé « responsable de son territoire ». Cela amènerait tout naturellement le médecin coordinateur à être coordinateur, et non pas seulement responsable.

Par ailleurs, je n'ai rien trouvé sur une clarification des délégations de signature qui seraient modifiées et sur lesquelles nous n'avons pas de précision.

J'ai aussi noté que les aspects éthiques de conduite de projets qui sont l'apanage de tous les médecins ne figurent que sur la fiche du médecin coordonnateur du pôle. Il faut aussi préciser qu'il s'agit simplement de la coordination des aspects méthodologiques, puisque les autres médecins sont également tenus au respect de la méthodologie, de l'éthique et de la déontologie.

Je sais que des clauses de mobilité ont été modifiées. Il me paraît nécessaire de mettre à jour les fiches de poste de l'ensemble du personnel et a minima pour ceux concernés par un changement dans leur rattachement hiérarchique.

Enfin, je demande que les temps de secrétariat soient notés très clairement et évalués en fonction du terrain et des différentes missions.

Je pense qu'il sera également important d'approfondir la réflexion sur l'organisation des territoires en élargissant sans doute la concertation. Cette organisation a été faite en peu de temps et il est important d'y associer davantage l'ensemble du personnel.

Pour finir, je rappelle que les médecins sont éligibles à la NBI pour les missions d'encadrement, à hauteur de 35 points. Or, ils n'en bénéficient toujours pas et les fiches de poste sont muettes à ce sujet, ce que je ne m'explique pas.

Mme Véronique MIQUELLY : Nous répondrons à l'ensemble des questions à la fin de vos interventions. Ainsi, si vous avez des similitudes dans les questions, nous serons plus condensés. Mme MARQUE, souhaitez-vous intervenir ?

Mme Valérie MARQUE (CGT) : C'est une déclaration commune de la CGT et de la FSU, eu égard au travail que nous avons mené, avec la DPMISP et la DRH, et de l'intérêt que nous avons trouvé à ce travail, travail suffisamment positif pour qu'il fasse l'objet d'une déclaration en amont de ce CT.

Néanmoins, nous avons pointé encore une fois, comme nous avons pu le faire tout à l'heure, le fait qu'entre une organisation présentée et ce qui se passe après, il y a des différences. En effet, l'organisation présentée comporte des modifications impactant l'organisation globale de la DGAS examinée le 8 octobre 2009 alors qu'aucun bilan n'a été effectué... Vous voyez bien qu'il y a un problème au niveau du respect de ces instances.

Nous voulions tout de même remercier le travail qui avait été fait, et nous féliciter de l'écoute dont le personnel a pu bénéficier au cours de nos échanges avec Mme VERNAY-VAISSE, en présence de M. GUBIAN et Mme CALIFANO, et qui a amené à des choses assez positives, même si nous évoquerons aussi ce qui reste à accomplir.

Même si nous mesurons le travail qui reste à faire, nous souhaitons rappeler les avancées obtenues et ajouts effectués sur le rapport :

- la non-mobilité des personnels sur le pôle avec la suppression, sur les fiches de poste, de la phrase suivante : « *Sa zone d'intervention [celle de l'agent] habituelle pourra être modulée en fonction des besoins de remplacement, y compris en dehors de la MDS d'affectation.* »

- un ajout sur le document additif au rapport du CT précisant que « *les sages-femmes en poste ne souhaitant pas postuler sur le poste de référente d'antenne, pourront rester sur leur poste* », donc, sans déplacements intempestifs de ces agents qui sont investis depuis des années pour certains sur des lieux des arrondissements ;

- l'ajout des antennes de PMI Nord et PMI Timone.

- la garantie du maintien de 11 postes des conseillères conjugales » – nous n'avons pas d'écrit, mais je pense que cela se fera et que ce n'est qu'un oubli.

- l'écrit précisant que « *la Collectivité mettra tout en œuvre pour revaloriser les régimes indemnitaires des sages-femmes ayant pris la responsabilité d'une antenne et qu'en cas d'impossibilité réglementaire, la collectivité proposera une autre organisation des missions de santé et de protection maternelle et infantile* »

Avec ma collègue de la FSU, nous portons la parole des personnels et des sages-femmes qui vont bientôt à nouveau rencontrer Mme VERNAY-VAISSE. Nous demandons :

- d'organiser les nouvelles tâches dont elles auront la responsabilité dans le cadre de leur temps de travail.

- de préciser les montants des primes qui seront allouées à ces agents. Nous nous basons sur le montant des primes des adjoints sociaux de la DGAS – environ 200 euros - et nous demandons bien évidemment à ce qu'elle soit supérieure puisqu'elles seront en position de hiérarchie.

Le personnel se réunira en assemblée générale dans peu de temps. Il rencontrera aussi Mme VERNAY-VAISSE sur les questions techniques. Nous espérons bien que le débat sera encore ouvert.

Il reste deux sujets importants qui avaient fait l'objet de l'engagement de Madame la Présidente, au mois de mai dernier, sachant qu'elle l'avait déjà précisé dès janvier : les postes de la DPMISP seraient sanctuarisés et aucun poste ne serait transformé dans la Direction. Or, deux postes de médecin sont transformés en trois postes de sages-femmes.

Nous demandons donc que cet engagement, rappelé au moment du conflit sur la protection de l'enfance, avec Mme DEVESA, soit tenu. On ne prend pas de postes à la DGAS pour créer d'autres postes. On crée des postes au bénéfice de la DGAS et au bénéfice de la DPMISP quand on en a besoin. Nous demandons donc que soit étoffé le pool de volants au sein de la DPMISP. Nous espérons pouvoir travailler avec le personnel et Mme VERNAY-VAISSE, puisque c'est elle qui est plus particulièrement concernée, sur le dégagement du temps de travail par rapport aux nouvelles tâches de ces sages-femmes, en vue de la réunion qu'elles sont en train de préparer pour le 12 octobre. Nous voulons des engagements sur le calendrier de renfort de ce pool de volants.

Mme Véronique MIQUELLY : Merci, Mme MARQUE. M. TARDIEU voulait aussi intervenir.

M. Franck TARDIEU (FO) : Nous pensons qu'une fusion de MDS pour pallier le manque de médecins est une erreur. Au contraire, elle augmentera leur charge de travail et leur fatigue. Ensuite, il sera demandé aux agents de se déplacer d'une MDS à l'autre. Nous souhaitons savoir comment faciliter ces déplacements. Par exemple, sur Aix-en-Provence et sur Gardanne, nous avons un important secteur et parfois il leur sera demandé de pallier le manque de personnel.

Concernant les sages-femmes, il leur sera demandé d'être référentes sur la MDS. Existera-t-il une rémunération supplémentaire ou une prime ? Quelles modalités sont prévues si aucune sage-femme référente ne se porte volontaire ?

Mme Véronique MIQUELLY : Très bien. M. CAMPAGNOLO.

M. Patrick CAMPAGNOLO (UNSA) : Je ne répéterai pas ce qui a été dit, je veux simplement évoquer l'aspect statutaire.

Je lis sur la fiche de poste « *groupe de travail en équipe* ». Nous aurions effectivement aimé qu'en amont de cette organisation, on eût fait participer l'ensemble de cette « équipe pluridisciplinaire » aux réflexions. Peut-être n'y aurait-il pas eu un préavis de grève parce qu'en amont, nous aurions réglé un certain nombre de problèmes. Le métier de sage-femme référente nécessite un plan de formation. Pour manager une équipe pluridisciplinaire, il faut être compétent tout en continuant à exercer des activités professionnelles de spécialité médicale. Aujourd'hui, je ne suis pas sûr que toutes les sages-femmes soient bien informées de l'ensemble des cadres d'emploi existants qu'elles auront à gérer, de la manière de mener un entretien professionnel, etc.

De plus, comme il a déjà été dit en pré-CT, la pénurie de médecins ne pourra être résolue. Il existe des cadres d'emploi qui peuvent être utiles. Ces cadres de santé sont utilisés dans d'autres départements. À l'époque de M. BONO, le choix a été de ne pas les inclure. Aujourd'hui, nous avons toujours cette possibilité. Cela permettrait en outre à nos cadres d'emploi puéricultrices, infirmières et techniciens paramédicaux d'avoir une évolution de carrière. L'avenir peut passer par d'autres cadres d'emploi et un meilleur travail en équipe.

Mme Véronique MIQUELLY : Merci. M. GUBIAN, voulez-vous bien répondre à ces questions ?

M. Jean-Frédéric GUBIAN : Concernant le régime indemnitaire et les demandes de formation, tout se fera en accord et en coordination avec la DGAS. Comme cela a été précisé

et, comme l'a dit Mme MARQUE, nous nous engageons à tout mettre en œuvre afin de pouvoir, le cas échéant, et si c'est réglementairement possible, réévaluer le régime indemnitaire des sages-femmes en situation de responsabilité. Je n'en connais pas le montant mais il sera cohérent avec des fonctions équivalentes exercées dans d'autres disciplines.

Mme Véronique MIQUELLY : Mme VERNAY-VAISSE, voulez-vous nous apporter d'autres éléments de réponse ?

Mme Chantal VERNAY-VAISSE : Les circuits de signature et les fiches de poste seront précisés après ce CT.

En ce qui concerne les difficultés liées à la démographie médicale, elles se présentent de façon plus aiguë pour le service de protection maternelle, avec des sages-femmes dont les compétences ont évolué depuis 2009 pour répondre aux besoins du service. C'est la raison pour laquelle nous avons proposé de les positionner sur des postes de référentes dans les 10 antennes qui ne sont pas comparables aux 5 antennes présentant une dimension plus importante d'encadrement.

Concernant la fusion, il s'agit du regroupement de MDS qui va permettre, compte tenu de la démographie médicale et de l'âge des médecins, de proposer un accompagnement et un tutorat des jeunes médecins par les plus anciens.

L'évaluation des temps de secrétariat est un travail que nous poursuivons avec la DITAS.

Nous avons des candidats sages-femmes qui ont davantage de compétences depuis dix ans. En parallèle, depuis 2009, nous ne trouvons pas de médecin pour la protection maternelle. Nous avons donc transformé deux postes de médecin en trois postes de sage-femme.

Nous étoffons régulièrement le pool de volants en redistribuant des postes lors de départ à la retraite. S'agissant de l'importance de l'éthique et des coordonnateurs de projets pour les cadres et les équipes de la direction, je suis tout à fait en accord avec le Dr HUGUES.

Mme Véronique MIQUELLY : M. CAPONE, voulez-vous intervenir ? Mme JAMME.

Mme Nathalie JAMME (CFTC) : Cela fait des années que le secrétariat dédié à la PMI est évalué mais aucun changement n'est engagé. Il faut cesser les évaluations et indiquer que les directeurs de MDS ne peuvent pas thésauriser leur secrétariat et ne jamais les consacrer à la PMI. Ce n'est plus possible ! Les médecins ne pourront jamais réclamer leur secrétariat si ce n'est pas clairement écrit. Les infirmières et les puéricultrices en ont assez d'effectuer des tâches de secrétariat. Il faut que cela soit stipulé par écrit et il faut arrêter d'évaluer.

On se plaint du manque de médecins mais on ne leur verse pas la NBI de 35 points à laquelle ils peuvent prétendre. Les médecins ne souhaitent pas travailler au sein de notre collectivité parce que notre régime indemnitaire n'est pas attractif. Or, nous pouvons aisément y remédier mais nous ne le faisons pas ! Il nous faut des engagements au moins sur ces deux points.

M. Patrick CAPONE (CFTC) : Et cela conditionnera le vote de la CFTC sur ce dossier.

Mme Véronique MIQUELLY : Mme AMOROS ?

Mme Claudine AMOROS (FSU) : Suite à notre déclaration commune, je souhaite exprimer une réflexion et une demande d'engagement. L'administration s'est engagée à tout mettre en œuvre pour revaloriser le régime indemnitaire des sages-femmes et qu'en cas d'impossibilité réglementaire, la collectivité proposera une autre organisation des missions de santé et de

PMI. Cela signifie que, concrètement, tant que nous n'avons pas de réponse de la collectivité sur ce point, il me semble très complexe de commencer à mettre en place les antennes avec les référentes. En effet, nous risquerions de revenir en arrière.

M. Jean-Frédéric GUBIAN : Je reviens sur la NBI des médecins. Si l'attribution est demandée par le Dr VERNAY-VAISSE et la DGAS, elle s'inscrira dans un cadre extrêmement normé. Elle sera attribuée si les conditions sont remplies.

Mme Valérie MARQUE (CGT) : Comme le précisait Mme JAMME, il est évident que l'attractivité du régime indemnitaire est capitale pour attirer les médecins.

Mme Véronique MIQUELLE : N'y a-t-il plus d'intervention ? M. TARDIEU.

M. Frank TARDIEU (FO) : Pour attirer les médecins, il faut cesser de les éreinter en les envoyant, par exemple, vers trois ou quatre MDS et faciliter le remboursement de leurs frais de déplacement. Autrement, ils se découragent et quittent la collectivité.

Mme Véronique MIQUELLE : C'est entendu. Mme AMOROS.

Mme Claudine AMOROS (FSU) : En résumé, il n'y a pas de régime indemnitaire pour les médecins ni de campagne d'embauche telle que nous l'avions notamment demandée. Ce n'est pas attractif ! Nous savons que cela est compliqué mais aujourd'hui rien n'est prévu pour faciliter leur recrutement. Il y a encore du travail à faire à ce niveau.

Mme Véronique MIQUELLE : Tout à fait. Nous avons entendu et noté tout cela.

Mme Nathalie JAMME (CFTC) : N'y a-t-il pas de réponse pour le secrétariat PMI ?

Mme Chantal VERNAY-VAISSE : En cas d'absence de candidatures aux postes de sages-femmes référentes, les sages-femmes resteront en poste.

Au niveau des postes de médecin, nous en recrutons beaucoup parmi nos internes qui comprennent l'intérêt et l'importance du travail. Nous travaillons beaucoup avec la faculté de médecine et c'est grâce à ces internes que nous pouvons recruter de jeunes médecins.

(M. REY quitte la séance à 15h00)

M. Patrick CAPONE (CFTC) : Lorsqu'ils découvrent la rémunération proposée par la collectivité, ils repartent.

Mme Chantal VERNAY-VAISSE : La DRH s'est efforcée de recruter des médecins, y compris des spécialistes avec une expérience importante à un niveau de rémunération qui leur convenait. Je crois que c'est plutôt le poids de l'administration et de l'encadrement qui inquiète les médecins. Nous travaillons avec la DRH pour réfléchir sur des positions de médecins. C'est pour cette raison que nous voulons que d'autres médecins soient leur tuteur et les accompagnent. Certains sont intéressés par plusieurs missions à la fois, protections maternelle et infantile, mais certains souhaitent aussi rester à l'hôpital ou en libéral et nous étudions ces possibilités avec la DRH.

Enfin, pour répondre à Mme AMOROS, je rappelle l'urgence dans laquelle nous nous trouvons sur la protection maternelle. Actuellement, il y a onze médecins, trois départs prévus en 2018, une personne absente depuis longtemps, six personnes de plus de 55 ans, une personne à mi-temps, une personne recrutée qui ne souhaite pas encadrer... Il est très important pour ce service de se mettre rapidement au travail et d'entamer une réflexion avec les sages-femmes. J'ai justement amorcé ce travail d'accompagnement avec elles, et une rencontre est prévue le 12 octobre.

Mme Véronique MIQUELLY : Merci. Nous n'avons toujours pas répondu sur le secrétariat.

M. Patrick CAPONE (FO) : Non, mais je pense que nous allons entendre M. BERTRAND. La question du temps de secrétariat dédié à la PMI est très importante.

Mme Véronique MIQUELLY : M. CAPONE a pris la présidence de l'assemblée et il donne la parole à M. BERTRAND. Nous vous écoutons.

M. Éric BERTRAND : Comme vous le savez, un travail a débuté il y a un an et demi. Nous avons une problématique réelle sur les secrétariats et sur l'accueil en MDS. L'arbitrage est nécessaire entre la PMI et la DITAS. Et, dès le retour de Mme RICCIO, nous allons continuer ce travail. Je pense que nous pourrions faire aboutir ce travail d'ici quelques semaines.

Mme Chantal VERNAY-VAISSE : Nous avons encore soulevé ce point ce matin avec les directeurs de MDS.

Mme Véronique MIQUELLY : Une dernière intervention, Mme MARQUE, et ensuite je mettrai le dossier aux voix.

Mme Valérie MARQUE (CGT) : Nous en revenons à la problématique des créations de postes dont a besoin cette Direction. Elles concernent tous les métiers y compris les secrétaires et les auxiliaires de puériculture. Ces dernières ont des missions essentielles de santé et de prévention pour la petite enfance. Nous avons appris, concernant les Maisons du bel âge, que des moyens étaient mis en place pour recruter des agents et créer des postes. Le Conseil départemental doit se donner les moyens de remplir ses missions obligatoires !

Mme Véronique MIQUELLY : Je mets ce rapport au vote.

VOTE

Collège des représentants du personnel

Abstention : CFTC (3) CGT (5) FO (4) FSU (2) UNSA (1), soit 15

Collège des représentants de la collectivité

Pour : Membres du Conseil départemental (2) et fonctionnaires (5), soit 7

Direction des Territoires et de l'Action sociale

Création de la Maison départementale de la Solidarité de Territoire Durance-Alpilles

Mme Véronique MIQUELLY : Je donne la parole à M. BERTRAND et Mme VINCENT.

Mme Eliane VINCENT : La création de la Maison départementale de la solidarité de territoire Durance-Alpilles est une volonté des équipes. La MDST d'Arles existe depuis 2013. En 2014, les communes de Mouriès et d'Aureille, auparavant sur Salon-de-Provence, ont été intégrées à cette MDST. En 2015, a été créé, sur une des MDSP, un poste d'adjoint Enfance-Famille. Mais il existe une réalité de territoire : cette importante MDST à Arles, composée des 3 antennes de direction à Saint-Rémy, Tarascon et Châteaurenard, est caractérisée par la distance de ces dernières avec le comité de direction à Arles d'environ 30 km. Elle constitue un frein dans la mise en œuvre rapide de décisions.

Cette nouvelle MDST regroupera Saint-Rémy, Tarascon et Châteaurenard avec une particularité : aucun de ces sites n'est le siège de la MDST. Le comité de direction sera réparti sur ces trois sites. Le directeur sera sur Tarascon, l'adjoint enfance-famille et le secrétaire général seront sur Châteaurenard, et le poste d'adjoint prévention sociale qui sera publié sera sur Saint-Rémy. L'objectif est d'avoir sur chaque site un membre du comité de direction. Cela suppose, et c'est déjà une réalité, une mobilité des cadres entre ces trois sites.

Cette mise en place est réalisée sans création de postes, à effectif constant. Le poste d'adjoint prévention sociale est une transformation de poste. Pour les agents, il n'y aura pas de mobilité. Il y a toujours 18 postes à Châteaurenard, 10 à Tarascon et 9 à Saint-Rémy. Les distances entre ces trois sites sont de l'ordre d'une vingtaine de kilomètres.

Je vous précise qu'il s'agit d'un travail d'équipe en collaboration avec les équipes de la MDST. Ce matin, lors d'une réunion avec les directeurs de MDS, j'ai présenté cette nouvelle organisation et la directrice de la MDST d'Arles était satisfaite.

Mme Véronique MIQUELLY : Nous écoutons M. CAMPAGNOLO et Mme AMOROS. Mme MARQUE, vous souhaitez parler ? Puis, Mme JAMME et Mme DALLEST.

M. Patrick CAMPAGNOLO (UNSA) : Je voudrais présenter notre experte qui vient de Châteaurenard, Nelly SECHAO.

Nous ne partageons pas l'avis de Mme VINCENT qui indique qu'une concertation a été menée avec les équipes. Nous répétons également nos propos du pré-CT : géographiquement, nous ne comprenons pas le choix de Tarascon comme MDST. Nous pensons qu'en termes d'effectif, Châteaurenard situé à 36 kilomètres d'Arles aurait été un choix plus judicieux face à Tarascon situé à 18 kilomètres.

En termes d'accueil physique, nous contestons les chiffres donnés en pré-CT. En effet, dans une revue de direction, Châteaurenard dénombre un plus grand nombre d'accueil physique. Le choix de Châteaurenard répondrait en outre à la volonté politique d'accueillir les services de la ville et du département.

De plus, pourquoi le poste de directeur de la MDST de Tarascon n'a-t-il pas été proposé à la vacance ? Pourquoi les agents de Châteaurenard ne peuvent-ils pas candidater sur ce poste ? Est-il déjà ciblé ? Tout cela n'est pas normal.

Mme Véronique MIQUELLY : M. BERTRAND répondra à l'ensemble de vos questions. Mme AMOROS ?

Mme Claudine AMOROS (FSU) : Alors que Mme VINCENT souligne que le projet a été élaboré en collaboration avec les équipes, nous avons appris qu'aucun agent n'avait connaissance du projet présenté en CT. Il y a eu une discussion avec les adjoints mais ils ne connaissaient pas le projet final. Il a peut-être été réalisé en collaboration avec la directrice de la MDST d'Arles.

Je tiens à soulever le problème de la suppression du poste de psychologue d'Arles pour le transformer en un poste d'adjoint prévention sociale au sein de la MDST Durance-Alpilles. A nouveau, un poste en interne est transformé alors que les MDS importantes comme celle d'Arles ont besoin de deux postes de psychologues. Nous sommes donc en désaccord.

Sur la question centrale du siège, Mme VINCENT avait précisé, en pré-CT, qu'il n'y en avait pas. Je suis en accord avec mon collègue de l'UNSA. Nous savons que des locaux sont recherchés. Nous constatons que certains points présentés en CT et validés sont par la suite modifiés. Aujourd'hui, aucun siège n'est prévu. Cependant, sa mise en place est une forte possibilité à l'avenir. Châteaurenard serait un siège idéal : il comprend le plus grand nombre d'agents, un lycée y ouvrira ses portes en 2019 et un accès autoroutier dessert Châteaurenard et toutes les communes aux alentours. Nous avons l'impression que le projet prend forme en fonction des gens.

Pourquoi le poste de directeur de MDST de Tarascon n'a-t-il pas été mis à la vacance ? Enfin, nous avons compris que les cadres allaient être mobiles. Cependant, le dossier n'évoque pas la situation des personnels de secrétariat. Rappelons les difficultés rencontrées notamment concernant les remplacements pour maladie. De plus, chaque jour, il est demandé à ces personnels de se déplacer. A cet égard, nous souhaitons une grande vigilance.

Mme Véronique MIQUELLY : Très bien, merci, Mme AMOROS. Mme MARQUE, vous souhaitez prendre la parole.

Mme Valérie MARQUE (CGT) : L'essentiel a été exposé. Nous avons eu l'assentiment du personnel pour un projet qui dissocie Arles et les trois MDS de proximité.

Mme VINCENT a précisé qu'il n'y a pas de siège. Or, il y a une résidence administrative. Les agents s'interrogent sur sa localisation, qui aura un impact notamment sur les frais de déplacement.

Géographiquement, il est évident que Châteaurenard semble mieux situé.

Pour revenir sur les engagements de Mme la Présidente en janvier et mai dernier et la sanctuarisation des postes évoquée, ces termes sont suffisamment forts pour les retenir. Au sein de notre DGAS, nous ne pouvons accepter le remplacement du psychologue alors que sa présence est essentielle sur le territoire d'Arles. De surcroît, la psychologue présente n'exerce pas à temps plein. Il n'est pas envisageable de transformer des postes pour en créer d'autres qu'il s'agisse des PMI ou de la prévention sociale.

Mme Véronique MIQUELLY : Enfin, Mme DALLEST puis Mme JAMME prendront la parole et nous répondrons.

Mme Martine DALLEST (FO) : Nous pensons que le choix du site de Châteaurenard serait plus judicieux. De plus, le poste de directrice n'a visiblement pas été mis à la vacance.

Mme Véronique MIQUELLY : Merci. Mme JAMME ?

Mme Nathalie JAMME (CFTC) : Je ne répéterai pas les propos de mes collègues. Néanmoins, il me semble capital d'attirer l'attention de l'administration et plus particulièrement de la DGAS, sur le fait que les instances directionnelles de Durance-Alpilles doivent être présentes de façon équitable sur l'ensemble des trois sites, ce qui n'est pas aisé. Les distances sont longues, et ensuite, on a davantage tendance à aller sur le lieu de la résidence administrative.

Mme Véronique MIQUELLY : Nous écoutons également Mme SECHAO.

Mme Nelly SECHAO (expert UNSA) : Je suis agent à la MDS de Châteaurenard. Je peux vous dire clairement que nous n'avons absolument pas été concertés. Comme l'a indiqué Mme AMOROS, le rapport du CT nous a été remis juste avant cette présentation... Nous avons découvert le projet à cette occasion. Le personnel, inquiet, a appris une scission en deux du territoire sans aucune information préalable. On tente de nous rassurer en nous indiquant que les résidences administratives ne changeront pas et que les trois MDS resteront identiques. Dès lors, pourquoi créer cela ? La création d'un poste de directeur consiste bien à rassembler les équipes !

Ensuite, le rapport indique que la MDST d'Arles « *qui est de fait, très éloignée physiquement des sites, est une contrainte qui freine fortement l'efficacité du service public* ». Ainsi, nous ne saisissons pas le choix d'un directeur sur le site de Tarascon, situé à 18 kilomètres d'Arles. Le rapport précise que « *cette nouvelle structure apporte une clarification des niveaux de responsabilité de chacun des cadres et une meilleure lisibilité organisationnelle pour les agents et auprès des partenaires* ».

En ma qualité d'agent, je considère qu'une telle organisation avec un cadre qui, chaque semaine, se rendra sur chaque site risque de complexifier les rapports dans les équipes. En effet, en cas de difficulté, les agents devront répéter leur problématique à chacun. Aujourd'hui, nous avons un cadre qui règle l'ensemble de nos difficultés. L'organisation actuelle est plus simple et plus lisible. Nous nous interrogeons donc sur cette réorganisation, sur la création du poste de directeur et sur l'absence de mise à la vacance de ce poste.

Il nous a été indiqué que le poste de directeur a été attribué. Or, les territoires d'Arles comptent quatre cadres et ils n'ont pas pu postuler.

Mme Véronique MIQUELLY : Très bien, merci. M. BERTRAND, vous voulez bien répondre ?

M. Éric BERTRAND : Mme la Présidente, je vais essayer de répondre à l'ensemble des remarques, même si certaines sont un peu contradictoires. Je remercie Mme MARQUE d'avoir évoqué notre travail en amont avec l'ensemble des équipes.

Depuis cet hiver, Mme RICCIO s'est déplacée à plusieurs reprises sur les sites et un travail a été engagé avec les agents et les comités de direction. Cette réforme est issue d'une réflexion de fond. Effectivement, l'ensemble des agents n'a pu être contacté ni rencontré.

Il y aura une présence équitable des trois futurs cadres de direction sur chacune des entités géographiques puisqu'ils devront obligatoirement se rendre sur chacune des MDS chaque semaine. Concernant les prises de décision, un cadre a une délégation et on ne leur demande pas de confirmer la décision prise précédemment par son collègue.

Je suis surpris des flux évoqués. Les informations en ma possession révèlent que les flux à Tarascon sont désormais équivalents à ceux de Châteaurenard. Tous les indices de précarité montrent que les difficultés sociales s'accroissent à Tarascon. Vos chiffres datent peut-être de 2016. Aujourd'hui, les flux hebdomadaires sont aux alentours de 158 à Tarascon et 161 à Châteaurenard. Malheureusement, je crains que Tarascon, compte tenu de ses problématiques, connaisse à terme des flux équivalents, voire supérieurs à ceux de Châteaurenard.

Sur la question de la vacance des postes de directeur, personne n'est pressenti à ce poste. Pour chaque poste de directeur ou de directeur adjoint, il y aura une mise à la vacance et les intéressés pourront postuler. Une personne est peut-être pressentie en raison de ses fonctions

ce dont je n'ai pas connaissance. En tout état de cause, le poste sera mis à la vacance. En cas d'oubli de ma part, Eliane VINCENT complétera.

Mme Véronique MIQUELLY : Je laisse la parole à Mme CALLET, une élue du territoire. Elle pourra peut-être nous apporter des informations.

Mme Marie-Pierre CALLET : Merci, Mme la Présidente. J'habite Maussane-les-Alpilles. Je n'évoquerai pas la question des vacances de poste mais celle des flux. Tarascon est la commune la plus pauvre du département. L'idée de renforcer la MDS de Tarascon est excellente sans oublier Châteaurenard aux portes d'Avignon. Pour autant, vous avez dit qu'en 2014, Aureille et Mouriès avaient été sur le territoire de Saint-Rémy. Dans le cas de Mouriès, il est plus facile de se rendre à Tarascon qu'à Châteaurenard. Pour se rendre à Châteaurenard, il faut traverser toutes les Alpilles et on l'on croise bien souvent des poids lourds. Je rappelle que le flux va sur Tarascon et pour les communes avoisinantes, il est plus simple de rendre à Tarascon qu'à Châteaurenard. Je m'exprime en toute objectivité puisque je ne suis ni élue de Tarascon ni de Châteaurenard.

Mme Véronique MIQUELLY : Merci, Mme CALLET. Je mets ce rapport au vote.

VOTE

Collège des représentants du personnel

Abstention : CFTC (3) CGT (5) FO (4) FSU (2) UNSA (1), soit 15

Collège des représentants de la collectivité

Pour : Membres du Conseil départemental (2) et fonctionnaires (5), soit 7

Changement de dénomination de la mission cohésion sociale

Mme Eliane VINCENT : Il s'agit de la réaffirmation de la mission même de l'action sociale départementale et des missions de nos MDS. Notre mission est de prévenir tout événement dans une famille, une précarisation de la situation ou une exclusion.

Ce changement s'inscrit totalement dans la réflexion menée actuellement dans le cadre du Schéma Départemental d'Action Sociale qui implique notamment de revoir peut-être nos pratiques sociales, de remettre l'usager au cœur de son parcours et de le prendre en compte.

Ce changement de dénomination a été très bien accueilli par les travailleurs sociaux au sein des MDS puisque la prévention est la mission première de l'action sociale départementale.

Mme Véronique MIQUELLY : Merci. Qui souhaite intervenir ? Mme AMOROS, Mme MARQUE. Nous vous écoutons.

Mme Claudine AMOROS (FSU) : Comme je l'ai indiqué en pré-CT, nous sommes en accord avec la dénomination « prévention sociale » qui regroupe l'essence même du travail social qui comprend l'accompagnement et le curatif. Le problème majeur est la mise en œuvre des moyens pour atteindre ces objectifs. Aujourd'hui, les agents chargés de la cohésion sociale consacrent leur temps à proposer des aides alimentaires aux usagers sans ressources, notamment suite à une rupture avec la CAF. Cela fait des mois que nous en parlons avec les personnels. Comme nous l'ont indiqué M. BERTRAND et Mme RICCIO, des discussions ont commencé avec la CAF et la MSA mais elles doivent être plus fermes et permettre de

repositionner le Département comme chef de file de l'action sociale tout en donnant des moyens nécessaires.

Mme Véronique MIQUELLY : « Chef de file de l'action sociale », mais pas en remplacement de la CAF. C'est le problème.

Mme Claudine AMOROS (FSU) : Aujourd'hui, nous travaillons essentiellement pour la CAF et la MSA. A ce jour, cette difficulté n'est pas réglée. Enfin, nous sommes en accord avec le changement de dénomination.

Mme Véronique MIQUELLY : Mme MARQUE, même remarque ?

Mme Valérie MARQUE (CGT) : Nous partageons les propos de la FSU. Le mot « cohésion sociale » n'était plus adapté. Nous travaillons dans les domaines de l'action sociale et de la prévention sociale et il convient de le souligner.

De quels moyens s'accompagne ce changement de dénomination ? Avec les personnels, nous avons demandé à la collectivité d'être plus claire avec les institutions « abandonniques », institutions que nous « récupérons » en raison de notre rôle de chef de file de l'action sociale. Dès lors, qu'en est-il des postes qui ne sont plus occupés dans ces institutions, notamment la CAF et la MSA ?

Mme CALLET est conseillère municipale à Maussane les Alpilles. A titre d'exemple, à la CAF d'Arles, les chaises ont été retirées pour éviter que le public ne patiente. Il se tourne alors vers nos agents.

Face à l'importance des dispositifs de prévention et pour sortir de la politique de guichet, il faut mettre en œuvre les moyens nécessaires.

Comment la collectivité va accorder à nouveau la place que doit avoir le social avec les partenaires essentiels et l'expertise des travailleurs sociaux au service des publics ?

Notre vote sera l'abstention. Nous ne sommes pas en opposition avec la nouvelle dénomination mais la collectivité doit donner aux missions obligatoires, qui sont essentielles, les moyens dont elles ont besoin. Il ne faut pas uniquement se concentrer sur les personnes âgées et les Maisons du bel âge : c'est important, mais pas n'importe comment.

Mme Véronique MIQUELLY : Nous ne faisons pas n'importe comment avec les personnes âgées. Je ne peux pas vous laisser dire cela. Nous essayons, en tant que service de proximité, de pallier l'absence de l'État et les baisses de dotations. Nous devons continuer à fonctionner avec moins de moyens. Mme CALLET, voulez-vous bien répondre ?

Mme Marie-Pierre CALLET : Mesdames, Messieurs, ce que j'entends m'irrite. Nous siégeons en tant qu'élus dans les pôles d'insertion. Cependant, je vous rappelle que la CAF dépend de l'Etat. En pôle d'insertion, nous essayons de les joindre mais ils agissent en contradiction avec nos demandes et besoins. Pour autant, 71% du budget du Département est dédié à la solidarité, et notamment à l'insertion. Nos services travaillent efficacement. Les MDS et les pôles d'insertion doivent faire face à une précarité grandissante avec des usagers de plus en plus agressifs. Des agents de sécurité ont été placés sur certains sites. Mme la Présidente et les services sociaux mettent tout en œuvre pour mener à bien les missions de prévention.

Mme Véronique MIQUELLE : Mme AMOROS souhaite ajouter quelques éléments, puis M. VALLI interviendra.

Mme Claudine AMOROS (FSU) : Les personnes sont agressives car elles souffrent de pauvreté. La prévention sociale suppose une réponse à certaines situations urgentes mais nécessite également un accompagnement social des familles et des personnes en difficulté. Aujourd'hui, les agents des MDS ont peu de temps à consacrer à l'accompagnement avec des outils mal adaptés et peu d'effectif. Ils sont peu présents dans les quartiers alors qu'une présence sur le terrain et une proximité avec les populations sont essentielles. Ce rapport amorce-t-il une réorganisation plus importante dans la mise en œuvre de la prévention sociale ? Est-ce lié à l'absence de Mme RICCIO ? Lors du CT de décembre, un projet de réorganisation sera-t-il proposé ?

Mme Véronique MIQUELLE : M. BERTRAND, répondez-vous ?

M. Éric BERTRAND : Vous avez compris qu'il ne s'agit pas uniquement de sémantique. Nous fixons un objectif et le terme de « cohésion sociale » était dépassé. Il est vrai que nous avons des personnels usés et parfois coincés dans des logiques de politique de guichet. L'objectif est de faire de la prévention sociale.

Actuellement, un travail a été engagé avec la rédaction d'un Schéma Départemental d'Action Sociale qui abordera aussi la prévention sociale. Mme AMOROS, vous avez indiqué un élément important qui ressort des groupes de travail de ce schéma. En effet, les MDS se sont un peu refermées sur elles-mêmes. Nous devons donc adopter une posture différente en allant vers les usagers et en reprenant un certain nombre de permanences en dehors de nos MDS. Pour conclure, l'objectif est fixé, le Schéma Départemental d'Action Sociale est en cours de rédaction et une nouvelle organisation sera proposée.

Mme Véronique MIQUELLE : Merci. M. VALLI ?

M. Nicolas VALLI (FO) : Effectivement, ce changement de nom est nécessaire, au même titre que l'était le changement de nom du « Conseil général » en « Conseil départemental » pour une meilleure identification de notre institution.

Néanmoins, il est évident que les services sociaux sont énormément sollicités face à des situations de plus en plus tragiques et urgentes. Les enveloppes budgétaires sont en nette diminution. En parallèle, le nombre de personnes dans le besoin augmente considérablement et les situations d'urgence également. Ces situations doivent être traitées.

Les moyens nécessaires doivent être donnés à notre collectivité et à nos agents, encadrants ou sur le terrain, pour faire face à cette situation dramatique à laquelle nous sommes confrontés. Je tiens à féliciter le travail de nos agents malgré le manque de moyens.

Mme Véronique MIQUELLE : Merci. Je mets le rapport au vote.

VOTE

Collège des représentants du personnel

Pour : CFTC (3) FO (4) UNSA (1), soit 8

Abstention : CGT (5) FSU (2) soit 7

Collège des représentants de la collectivité

Pour : Membres du Conseil départemental (2) et fonctionnaires (5), soit 7

DGA DE LA STRATÉGIE ET DU DÉVELOPPEMENT DU TERRITOIRE
Direction des Relations internationales et des Affaires européennes
Représentation de la collectivité départementale auprès des instances européennes

Mme Véronique MIQUELLY : Nous passons à la représentation de la collectivité départementale auprès des instances européennes à Bruxelles. Je donne la parole à Mme CASTA.

Mme Linda CASTA : La proposition qui est faite aujourd'hui n'est que le résultat de l'évolution de la politique des relations internationales et des affaires européennes de la Direction, depuis maintenant deux ans.

En effet, nous avons eu, suite aux États généraux de Provence, le souhait politique de restructurer complètement notre politique de relations extérieures. Ce qui relevait principalement de la politique de solidarité internationale a été réorienté sur une politique internationale à vocation d'attractivité du territoire, de promotion du territoire et à la création d'une nouvelle politique d'affaires européennes.

À ce titre, nous avons d'abord, dans un premier temps, restructuré la totalité de la Direction, en créant notamment un pôle Europe. La proposition qui vous est faite aujourd'hui sur Bruxelles n'en est que la suite logique. Un agent travaillera en binôme avec notre pôle Europe affecté au sein de la Direction des Relations internationales.

Il existe des intérêts divers et variés pour la collectivité à être représenté à Bruxelles, mais pas seulement, car il y en a également un pour l'ensemble des acteurs de notre territoire :

- faire du lobbying auprès des instances communautaires
- récupérer l'information européenne au plus près et le plus rapidement et la transmettre de façon triée, réfléchie, spécialisée et efficiente auprès de nos Directions.
- suivre la réglementation qui impacte tous les jours la nôtre et qui est très contraignante par moment.
- procéder à la captation de fonds européens, car les financements européens sont très importants, et aujourd'hui, nous n'en bénéficions pas suffisamment dans le cadre des différentes politiques conduites par la collectivité.
- travailler à l'organisation de déplacements politiques à Bruxelles, en faveur de nos élus et techniciens. Là encore, ce serait un atout important et majeur.
- mutualiser les forces et les moyens avec la représentation du Conseil régional qui est déjà sur place à Bruxelles. Nous pourrions mutualiser notre capacité de conduire ces actions de lobbying, de promotion de notre département à Bruxelles et capter au mieux les opportunités que Bruxelles offrirait à notre territoire des Bouches-du-Rhône.

Mme Véronique MIQUELLY : Je vous remercie. Y a-t-il des interventions ?
Messieurs BIDE, CAMPAÑOLO, GAST, CAPONE et VALLI.

M. Bruno BIDE (FSU) : Nous souhaitons connaître les missions du contractuel qui sera prochainement recruté et son cadre d'emploi. Il est intéressant, dans une collectivité qui ne cesse d'affirmer qu'il faut faire des économies, de comprendre pourquoi on recrute un agent de catégorie A qui va, en plus, officier sur le territoire de la Belgique, à Bruxelles.

M. BERTRAND quitte la séance à 15h45

Ensuite, bien entendu, nous sommes intéressés par l'objectif que vous fixez : il faut effectivement rendre beaucoup plus compréhensible l'Europe, mais pas uniquement aux acteurs, mais aussi aux usagers et aux citoyens. Aujourd'hui, l'Europe est un vaste monde, dont on ne sait plus trop à quoi il sert alors que des décisions y sont prises, des lois y sont votées qui impactent fortement les pays communautaires comme la France.

Nous aimerions également savoir exactement pourquoi avoir créé un bureau régional à Bruxelles, avec le Conseil régional, si j'ai bien compris. Pour nous, cela n'est pas aussi évident.

M. Patrick CAMPAGNOLO (UNSA) : Je voudrais simplement ajouter que capter les fonds européens, c'est très bien, puisque nous savons que certains se baladent et que nous ne les obtenons pas. Il s'agit souvent de millions d'euros. Mais statutairement, employer quelqu'un à l'étranger pose des questions de CHSCT et des questions juridiques. Je voulais aussi savoir si nous mutualisons avec la Région. Quel type de contrat ? Comment ?

Mme Véronique MIQUELLY : Très bien. M. CAPONE ?

M. Patrick CAPONE (CFTC) : Juste un point : je voulais savoir, avec humour, si le poste sera mis à la vacance.

Mme Véronique MIQUELLY : Postulez-vous, M. CAPONE ?

M. Patrick CAPONE (CFTC) : Il y aura peut-être des contractuels pour aller à Bruxelles. Je voulais aussi dire que nous revenons à peu près à vingt ans en arrière. Sous l'ancienne présidence de Lucien WEYGAND, nous avons déjà installé à Bruxelles un bureau, chargé du lobbying pour récupérer des fonds européens.

Mme Véronique MIQUELLY : D'accord. Nous n'inventons rien. M. GAST ?

M. Jean-François GAST (CGT) : La CGT est prête à faire un voyage à Bruxelles pour aller visiter la conformité des locaux et du bureau régional. De manière plus sérieuse, la CGT reste attachée à l'identité républicaine, à la nation française et à son organisation administrative et politique. Pour l'instant, les choses ont été clarifiées, même si nous n'étions pas d'accord avec la loi MAPTAM (Modernisation de l'Action Publique et Affirmation des Métropoles) et avec la loi NOTRe (Nouvelle Organisation Territoriale de la République) notamment. Nous avons la commune, le département, la région, le Sénat, l'Assemblée nationale, et cela tombe bien, dans un an et demi, nous aurons les élections pour élire nos députés européens. Mais cela ne fait pas partie des compétences de la collectivité. Il n'y a aucune raison que nous entretenions des missions et des structures qui coûtent cher, qui sont de la responsabilité de la Région. Il existe une délégation européenne à Marseille, au World Trade Center. Nous voulons capter ? Travaillons avec la Région, avec les élus européens de notre Région, avec ce bureau ! Nous n'avons pas besoin d'une délégation. Restons sérieux, restons dans nos compétences. Nous avons un poste : donnons-le à l'ensemble des directions que l'on fait travailler à effectif constant, et nous serons au cœur de l'identité de notre collectivité et des missions.

Mme Véronique MIQUELLY : Merci, M. GAST. M. VALLI ?

M. Nicolas VALLI (FO) : Si nous envoyons quelqu'un à Bruxelles et que nous avons la possibilité de récupérer des fonds, pourquoi pas ? Nous n'allons pas nous en priver. Néanmoins des questions se posent quant à l'agent qui sera envoyé là-bas. Est-il originaire de Bruxelles ? Est-ce un français ? Est-il logé ? Il s'agit de connaître le coût de cette mission.

Mme Valérie MARQUE (CGT) : Quelle est l'enveloppe financière ?

Mme Véronique MIQUELLY : Tout le monde est intervenu. M. GUBIAN, voulez-vous apporter quelques réponses par rapport au cadre d'emploi ?

M. Jean-Frédéric GUBIAN : Il s'agira effectivement d'un contractuel de catégorie A, recruté au rang d'attaché principal. Je pense que Mme CASTA a bien plus d'informations que moi puisque cet agent est déjà sur place et entend y rester : il viendra nous rendre compte, en fonction d'un certain planning et en fonction des besoins de la collectivité.

Mme Véronique MIQUELLY : Mme CASTA, voulez-vous bien répondre ? Sur les missions, je crois que vous les avez bien détaillées, mais peut-être quelques compléments...

Mme Valérie MARQUE (CGT) : Non. C'est tellement indigne !

Mme Véronique MIQUELLY : Mme Marque, c'est votre jugement. Mme CASTA, voulez-vous répondre aux questions posées ?

Mme Linda CASTA : Nous n'ouvrons pas un bureau. Nous recrutons simplement une personne invitée à intégrer les bureaux de la représentation régionale. Il n'y a pas de frais de fonctionnement supplémentaires ni de taxe particulière.

Sur la pertinence de conduire des affaires européennes, nous pouvons débattre mais nous sommes sur un choix politique. En référence à la réforme des compétences, les élus ont la faculté de définir une politique internationale et une politique des affaires européennes. En effet, le Président WEYGAND avait ouvert une délégation, fermée par le Président GUERINI, car lui-même, de par sa prérogative de pouvoir arbitrer sur une politique facultative, avait décidé qu'une politique européenne n'était pas prioritaire. Aujourd'hui, ce n'est ni le choix de Mme VASSAL ni celui de M. BORE, premier vice-président délégué. Ils ont la faculté de réinvestir une politique des affaires internationales et des affaires européennes. Ils le font dans le cadre d'une redéfinition de missions, mais également de moyens financiers et humains qu'ils affectent à cette politique publique. Parmi les moyens humains, il y a la possibilité d'affecter une personne à Bruxelles, au plus près des instances communautaires.

Mme Véronique MIQUELLY : Je vous remercie. Je mets ce rapport au vote.

Mme Valérie MARQUE (CGT) : Juste une question, Mme la Présidente. Je souhaiterais, pour la CGT, avoir le montant de l'enveloppe qui est allouée à cette mission. Si nous ne l'avons pas dans le cadre du CT, nous l'aurons dans le cadre de la Commission Permanente. Nous voulons avoir le montant de l'enveloppe totale quand on doit économiser une secrétaire ou un autre agent pour la DPMISP.

Mme Véronique MIQUELLY : Après, on peut voir aussi les millions d'euros que cela peut rapporter d'obtenir des subventions au niveau de l'Europe. Je mets le rapport au vote.

VOTE

Collège des représentants du personnel

Abstention : CFTC (3) FO (4) UNSA (1), soit 8

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

Collège des représentants de la collectivité

Pour : Membres du Conseil Départemental (2) et fonctionnaires (5), soit 7

DGA DE L'ÉQUIPEMENT DU TERRITOIRE

Direction des Études de la Programmation et du Patrimoine

Ajustement de l'organigramme

Mme Véronique MIQUELLY : Le rapport concerne l'ajustement de l'organigramme de la Direction des Études de la Programmation et du Patrimoine. Je donne la parole à M. SAVASTA.

M. Robert SAVASTA : Je voudrais, en préalable, rappeler que la Direction des Etudes de la Programmation et du Patrimoine a été créée il y a à peine trois ans et émane de plusieurs entités : la DSG, la DAC et la DEC. Elle est devenue la Direction « ressources techniques » en amont des opérations pour toutes les directions opérationnelles. Elle réalise les acquisitions et les cessions des biens patrimoniaux, les études de faisabilité et la maîtrise d'œuvre des nouveaux projets, et aussi, la très importante gestion immobilière des ensembles immobiliers départementaux, à savoir, le traitement des assurances, la responsabilité civile, le paiement et l'encaissement des loyers, les taxes foncières, le paiement, le suivi et le contrôle de toutes les consommations fluides afférentes au gaz et électricité des biens départementaux.

En parallèle, la DEPP comprend au sein de la mission « Urbanisme et Programmation », un ingénieur de flux recruté en 2011, qui est l'« homme énergie » du Département, en charge, notamment, du suivi et du contrôle des achats des fournitures d'énergie. Il a permis d'économiser en 2016, 2 millions d'euros annuels, soit 19% de moins que le budget alloué initialement pour ces dépenses. Il a permis de déployer dans le même temps l'alimentation de la totalité des ensembles immobiliers départementaux en électricité verte, c'est-à-dire sans production de gaz à effet de serre. Il contribue également aux évaluations annuelles des indicateurs de stratégie d'autoconsommation des installations photovoltaïques, à la mise en œuvre et au suivi de certificats d'économie d'énergie. En effet, quand le Département réalise des travaux éligibles à des économies d'énergie, il peut bénéficier de certaines primes versées par l'État pour contribuer à la maîtrise de l'énergie. Il contribue également à l'accompagnement des directions techniques sur les marchés d'exploitation, du suivi de l'optimisation des consommations, du plan climat et du développement durable.

L'ensemble de ces éléments conforte la Direction dans l'opportunité de créer un service pour délester les problématiques fluides du service Gestion immobilière dont la compétence propre n'est pas celle de l'énergie ou du développement durable ; et rassembler ce qui est épars, à savoir les agents en charge de la même thématique énergie dans un seul service.

Il vous est proposé de créer un service Énergie, en regroupant des agents en charge de cette thématique, à effectif constant, et après concertation.

Il est à noter que l'observation faite lors du pré-CT a été retenue concernant la dénomination du métier « Acheteur public » dans ce service, car cette notion d'acheteur public relève du

cadre juridique de la nouvelle Direction des Achats publics récemment créée. Ainsi, la nouvelle dénomination du poste au sein de ce nouveau service « Gestion et Stratégie Énergie » devient « Gestionnaire de commandes et relations fournisseurs ».

Mme Véronique MIQUELLY : Merci. Y a-t-il des interventions ? M. BIDET.

M. Bruno BIDET (FSU) : Nous prenons en compte cette proposition puisque visiblement il est possible d'extraire une équipe d'un service et lui en confier un, et qu'un responsable de secteur peut devenir chef de service. Nous demandons qu'il en soit de même dans d'autres directions. Aujourd'hui, des responsables de secteurs gèrent un nombre important de marchés publics et encadrent de nombreux agents qui devraient être organisés en service et désignés chef de service. Nous voyons que c'est possible pour cette direction et nous serons ensuite attentifs à le transférer dans d'autres directions.

Mme Véronique MIQUELLY : Merci. M. CAPONE.

M. Patrick CAPONE (CFTC) : Je pense que la transformation de ce secteur en service apportera une réelle plus-value. Malgré les audits précédents, et la succession depuis trois années de trois directeurs, deux DGA, deux chefs de service, nous voterons pour ce dossier.

Mme Véronique MIQUELLY : Très bien. M. GAST ?

M. Jean-François GAST (CGT) : La CGT apprécie la structuration de cette direction pour professionnaliser et gérer le patrimoine de façon globale, notamment en ce qui concerne, ici, la création d'une cellule particulière sur la gestion et le suivi technique et financier des flux.

Mme Véronique MIQUELLY : Très bien. M. VALLI ?

M. Nicolas VALLI (FO) : On voit bien la cohérence de cette proposition. Maintenant, je rejoins ce qui a été dit par mes collègues. Il faudra peut-être que nous étudions d'un peu plus près l'organisation d'autres directions de façon à faire ressortir une cohérence semblable.

Mme Véronique MIQUELLY : Très bien. Je mets le rapport aux voix.

VOTE

Collège des représentants du personnel

Pour : CFTC (3) CGT (5) FO (4) FSU (2) UNSA (1), soit 15

Collège des représentants de la collectivité

Pour : Membres du Conseil Départemental (2) et fonctionnaires (5), soit 7

Direction des Routes et des Ports

Mise en œuvre d'une concession de service public pour la gestion du Port de Carro 2018-2023

Mme Véronique MIQUELLY : Nous passons à la Direction des Routes et des Ports et je donne la parole à M. WIRTH.

M. Daniel WIRTH : Le Département gère actuellement huit ports. Pour le port de Carro, nous avons une délégation de service public avec la SEMOVIM, société d'économie mixte d'organisation et de gestion des équipements touristiques de la Ville de Martigues, qui prendra fin au 31 décembre 2017. Un avenant est en cours de signature pour prolonger cette délégation jusqu'au 4 août 2018.

Il s'agit aujourd'hui de proposer une nouvelle délégation de service public nommée « contrat de concession » dans le cadre de la nouvelle réglementation pour une période de cinq ans. Seule la partie plaisance du port sera confiée au futur titulaire. Toute la partie pêche et la partie commerce restent gérées par le Département.

Il s'agit donc de l'ensemble de l'exploitation des équipements portuaires : aire de carénage et de levage et déchetterie portuaire. Ce contrat de concession porte sur l'entretien courant des équipements (dispositifs d'amarrage, appontements, maintenance des réseaux). Pour la gestion des emplacements, le futur titulaire délivrera les AOT (autorisation d'occupation temporaire) ; par contre, le Département garde la prérogative de l'attribution des places nouvelles et des changements de bateaux.

Au niveau de la répartition des travaux, le concessionnaire prendra à sa charge tous les travaux d'entretien, de maintenance et de réparation des appontements, quais et terre-pleins. Compte tenu de l'insuffisance structurelle des recettes issues de l'activité de plaisance, le Département assurera les gros travaux de réparation, de remplacement et de mise aux normes des appontements, des quais et des outillages. Autre mission confiée au futur gestionnaire : l'organisation des manifestations nautiques à caractère sportif, culturel, touristique, pour développer le rayonnement et l'attrait du port. Cette nouvelle délégation serait confiée pour une durée de cinq ans, jusqu'au 5 août 2023.

Mme Véronique MIQUELLY : Très bien, je vous remercie. Y a-t-il des interventions ? M. GAST ?

M. Jean-François GAST (CGT) : Historiquement, de temps en temps, nous avons des OVNI sur ces concessions de service public ou sur des délégations de service public. La concession du port de Cassis nous a déjà été présentée lors d'un précédent CT. Ici, nous faisons abstraction de cette histoire, puisque, normalement, cette délégation aurait dû être donnée de par la loi à la Métropole. Cela ne s'est pas fait. Nous étions contre la loi Métropole, mais en même temps, nous sommes tout de même étonnés de la manière dont les élus et le préfet interprètent l'organisation des territoires.

Nous avons comparé les deux dossiers qui nous sont présentés sur Carro et Cassis et quelque chose nous choque : l'absence de mention sur la redevance d'occupation. Ce sont des recettes dont le Département pourrait bénéficier. Or, généreusement, il semblerait qu'il ne s'en occupe pas. Pourtant, M. WIRTH l'a rappelé : le Département gère huit ports. Il nous semble curieux que, dans deux rapports, nous n'ayons ni la présentation de la politique, ni celle de la réflexion départementale sur les redevances d'occupation, notamment pour les ports de plaisance. Tout le monde sait que les ports de plaisance et les emplacements de moins en moins nombreux dans les Bouches-du-Rhône coûtent très chers et leur prix est en hausse. Nous nous étions dit que le Département avait la possibilité de négocier une recette, et là, pas de perspective, ni pour Cassis, ni pour Carro, ni pour les autres !

Le Département se réserve le financement des gros travaux. Pas une seule fois on ne nous précise ce dont il s'agit et à partir de quand il y en a. Le partenariat public-privé, les délégations de service public sont une habitude, par exemple concernant la gestion de l'eau. Les collectivités donnent des concessions à des entreprises privées qui font 25% de bénéfices,

et sont censées entretenir le réseau. Or, elles ne le font pas, et, à la fin de la concession, la collectivité retrouve des outillages détériorés. Là aussi, pas de plan sur les gros travaux, pas de bilan. On confie un patrimoine sur lequel on prend l'engagement de faire des gros travaux, sans même préciser ce que l'on fera ou pas ! Il n'y a pas de garde-fou ! Cela nous pose un problème important : pourquoi le Département, qui a décidé de conserver la gestion de huit ports, ne réaffirme pas ses positions avec une politique assise davantage sur les redevances ? Ensuite, quelque chose nous choque concernant la différence entre les deux rapports : sur Carro, on annonce la fin de la concession sur août 2018, et non août 2017 comme M. WIRTH nous l'a indiqué, et rien ne nous est précisé sur les conditions à partir de 2018. On évoque seulement la poursuite jusqu'en août 2018.

Un des derniers éléments que nous avons noté est que, sur la concession de Carro, il est demandé au concessionnaire d'assurer l'intégralité des travaux à réaliser sur les outillages. Pourquoi cette précision n'est pas faite concernant le port de Cassis ?

Cela nous renvoie à notre première interrogation. Le Département s'engage sur les gros travaux : quels sont-ils ? Pourquoi introduit-on les outillages, dans une des concessions, alors qu'ils sont à la charge des concessionnaires ?

Nous demandons que le Département communique clairement sur les recettes et sa politique au niveau des redevances, qui représentent un montant important, notamment à Cassis. Ensuite, quels sont les engagements sur les gros travaux ?

Mme Véronique MIQUELLE : Très bien. M. WIRTH, nous vous écoutons.

M. Daniel WIRTH : La définition de l'entretien et des gros travaux d'investissement relève de la loi qui précise que le maintien en l'état doit être assuré par le délégataire. Par contre, quand on fait des travaux qui enrichissent le domaine, c'est-à-dire qui augmentent sa valeur, on parle d'investissement. La loi définit clairement où se situe la barrière.

En ce qui concerne le montant de la redevance, quand on passe un contrat, il fait l'objet d'une consultation avec une mise en concurrence : c'est le résultat de cette mise en concurrence qui permet de définir le montant de la redevance. Si nous définissons tout, cela signifie que nous avons déjà choisi le futur délégataire. Nous aurons le résultat au moment où les offres auront été présentées, analysées, et que la meilleure aura été choisie.

En ce qui concerne les différences de délai, effectivement, sur Carro, l'échéance du contrat actuel est le 31 décembre 2017, avec un avenant qui le prolonge jusqu'au 4 août 2018, et nous partirons pour cinq ans jusqu'au 3 août 2023, car nous sommes là sur une concession d'aménagement. Vous avez bien constaté que nous ne demandons pas d'investissement particulier du futur délégataire pour enrichir notre domaine. Dans ce cas, la loi nous fait obligation de limiter la concession à cinq ans. C'est le choix que nous avons fait : un délai maximum de cinq ans, pour permettre au délégataire d'assurer l'entretien courant et l'animation.

Concernant Cassis, nous ne sommes plus sur un contrat de concession, mais sur une convention de délégation. Nous sortons donc de ce registre, nous n'avons pas les mêmes références réglementaires. Là, nous avons un délai plus long pour permettre un déroulement des choses sur une durée plus importante afin d'amortir les éventuels aménagements que la commune voudrait faire.

Mme Véronique MIQUELLE : Très bien. Je vous remercie. M. BIDET ?

M. Bruno BIDET (FSU) : Nous avons bien vu la différence de traitement entre le port de Carro et le port de Cassis. Cependant, personnellement, je n'ai pas compris toutes les explications de M. WIRTH, dans la mesure où entre une concession et une convention, il y a tout de même des différences importantes. Par rapport à la Métropole, nous voyons bien que tous les points mis aujourd'hui en débat sont plus ou moins dictés par la Métropole et la loi MAPTAM... Pour nous, ce qui est présenté est tout de même assez obscur. Nous n'aurons qu'une seule question à poser par rapport à Carro : il y a une reprise du personnel ; or, le nombre d'agents n'est pas donné.

M. Daniel WIRTH : Sur Carro, il y a un agent.

M. Bruno BIDET (FSU) : « Reprendra le personnel », ce n'était donc qu'un agent.

Mme Véronique MIQUELLY : Très bien. Je mets le rapport aux voix.

VOTE

Collège des représentants du personnel

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

Contre : CGT (5), soit 5

Collège des représentants de la collectivité

Pour : Membres du Conseil Départemental (2) et fonctionnaires (5), soit 7

Passation d'une convention de délégation de compétences avec la Ville de Cassis pour la gestion de la zone de plaisance et des outillages 2018-2025

M. Daniel WIRTH : Comme je l'ai indiqué précédemment, il s'agit d'une convention de délégation qui est négociée et non d'un contrat de concession : il n'y a pas de mise en concurrence. Comme son nom l'indique, la convention est un accord entre deux parties. Aujourd'hui, comme la convention n'est pas écrite et pas finalisée, le montant de la redevance ne l'est pas non plus ; il fera l'objet de discussions à venir.

Dans les missions qui seront confiées dans le cadre de cette délégation à la Ville de Cassis, nous retrouvons les mêmes éléments que ceux de la concession avec le port de Carro : l'exploitation et l'entretien du domaine délégué, la gestion des emplacements pour la délivrance des AOT. Le Département garde toujours la prérogative de l'attribution des nouvelles places et des changements de bateaux. Pour les travaux, c'est identique : l'entretien est à la charge de la commune, l'investissement à la charge du Département. L'animation du port sera confiée à la commune, mais pourra faire l'objet d'une co-animation avec le Département. La délégation est prévue pour une durée de huit ans. Une nouvelle fois, nous sommes uniquement sur la partie portuaire. La pêche, bateliers, et autres activités de commerce restent gérés directement par le Département.

Mme Véronique MIQUELLY : Des interventions ? M. VOISIN nous vous écoutons.

M. Vincent VOISIN (FO) : Dans les deux dossiers, c'est toujours les recettes de tous les bateaux de plaisance qui sont insuffisantes structurellement. Si nous ne pouvons pas les avoir sur le nouveau contrat, ce que je comprends puisque ce sera un appel d'offres, pouvons-nous déjà les connaître sur le contrat précédent ? Il y a un grand nombre de bateaux, aussi bien à

Carro qu'à Cassis, et je pense que l'insuffisance structurelle pourrait être augmentée pour dégager des recettes pour le Département.

M. Daniel WIRTH : Globalement, aujourd'hui, sur les huit ports, les recettes sont à peu près de 800 000€. Sur le port de Carro, la recette est de l'ordre de 40 000 à 45 000€ – uniquement les places de plaisance. Pour le port de Cassis, elle est de l'ordre de 100 000€. Nous avons là des recettes importantes, mais elles concernent la part des commerces sur la partie portuaire. Tous les cafés, les commerces, le Bar de la marine notamment sont des AOT (autorisation d'occupation temporaire) délivrées par le Département, et c'est nous qui percevons directement la redevance. Seule la partie bateau de plaisance est déléguée, et cela pèse globalement sur le port de Cassis à peu près 100 000€. C'est à partir de ce chiffre que nous négocierons avec la mairie dans le cadre de la finalisation de la convention. Ensuite, en fonction de l'importance des travaux d'entretien, la bascule se modifiera très légèrement.

Mme Véronique MIQUELLE : M. BIDET ?

M. Bruno BIDET (FSU) : Ce débat est très intéressant parce que si les fonctionnaires territoriaux connaissent leurs devoirs en matière de service public, il est bon de rappeler aussi quels sont ceux des élus. Ils doivent rechercher beaucoup plus de recettes, et il est vrai qu'à l'énoncé des recettes réalisées sur le port de Cassis, et notamment sur le quai principal, 100 000€ sur une année, c'est tout de même assez dérisoire.

M. Daniel WIRTH : 100 000€ représente la part de bénéfices qui revient au Département.

Mme Véronique MIQUELLE : Très bien, je le mets au vote.

VOTE

Collège des représentants du personnel

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

Contre : CGT (5), soit 5

Collège des représentants de la collectivité

Pour : Membres du Conseil Départemental (2) et fonctionnaires (5), soit 7

M. Jean-François GAST (CGT) : La CGT vote contre pour les mêmes raisons que la première fois, même si les réponses sur la redevance de M. WIRTH sont très intéressantes. Nous nous demandons pourquoi elles n'ont pas été inscrites dans le rapport. Cela ne nous précise pas la politique départementale en termes de redevance.

DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES

Direction des ressources humaines

Rapport annuel de situation comparé des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes (point d'information)

Mme Véronique MIQUELLE : Nous passons au dernier dossier, qui est un point d'information. Il s'agit du rapport de situation comparée femmes-hommes, rapport annuel émanant de la Direction des ressources humaines, obligatoire depuis la loi du 12 mars 2012, relative notamment à la lutte contre les discriminations qui impose aux collectivités de

présenter chaque année au CT un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'étude est réalisée à partir d'indicateurs issus des données de l'année 2016 correspondant aux agents titulaires, stagiaires, non titulaires ou mis à disposition. Les femmes sont majoritaires dans les effectifs du Conseil départemental, avec un taux de 62,16% parfaitement stable par rapport à 2015.

Concernant le temps de travail, la plupart d'entre elles exercent leur travail à temps complet, à 84,47% (84,38% en 2015). Elles demeurent plus nombreuses que les hommes à solliciter un temps partiel ou une disponibilité.

Concernant la structure catégorielle des effectifs, une mixité s'observe dans la catégorie C, avec quasiment autant d'hommes que de femmes. En revanche, les catégories A et B restent surtout composées d'agents féminins, avec respectivement 71,10% et 79% (pour mémoire en 2015 : 71,30% et 79,23%).

Concernant la responsabilité hiérarchique, le taux de féminisation des fonctions d'encadrement s'élève à 54,80% en progression par rapport à 2015 (52,70%). Au-delà des fonctions de Directeur/trice adjoint/e, hors MDS et pôles d'insertion, les hommes restent majoritaires. Soulignons le taux de féminisation sur les emplois fonctionnels de DGS et DGA qui s'établit en 2016 à 57%, soit un taux supérieur au quota réglementaire de 30%.

L'échelle de rémunération féminine est plus homogène que celle des hommes et plus concentrée sur les seuils inférieurs. Toutes catégories confondues, les femmes perçoivent une rémunération moyenne supérieure.

Concernant la typologie des filières, elle est toujours marquée par la division sexuelle du travail. Ainsi, les femmes sont surtout majoritaires dans les filières médico-sociales (93,34% en 2016, 93,14 en 2015) et administratives (77,64% en 2016, 77,99% en 2015), alors que les hommes restent surreprésentés dans la filière technique (66,41% en 2016, 66,58% en 2015), en particulier dans certains métiers (ex. agents des centres d'exploitation des routes, forestiers-sapeurs). Vous n'avez pas besoin de cette étude pour vous en rendre compte.

L'essentiel des effectifs, tous sexes confondus, se situe comme en 2015 dans la tranche d'âge de 45 à 54 ans, ce qui est extrêmement jeune.

Les femmes sont plus mobiles que les hommes puisqu'elles représentent 73% des changements de poste. Elles ont également une ancienneté plus grande que les agents masculins dans la collectivité : deux ans et demi de plus environ.

Les agents formés sont surtout des femmes : 67,94% ont suivi une formation en 2016, soit davantage qu'en 2015 (62,35%). Le pourcentage d'hommes formés est seulement de 35,16%, il est en légère baisse (37,65% en 2015).

Enfin, le Département, par sa politique de ressources humaines, propose de nombreuses formules permettant de mieux concilier vie professionnelle et familiale. En tout cas, nous essayons de nous y tenir.

Y a-t-il des remarques sur ce rapport ? M. CAMPAGNOLO.

M. Patrick CAMPAGNOLO (UNSA) : C'est un peu l'échec du PPCR sur ce sujet. Même s'il a apporté beaucoup de positif dans notre organisation, malheureusement, pour les femmes, la rémunération salariale due n'est pas atteinte, notamment pour les professions essentiellement féminines et paramédicales telles que les sages-femmes, puéricultrices, infirmières. En effet, des puéricultrices au niveau bac+4 perçoivent une rémunération inférieure à celle d'attachés au niveau bac+3. C'est la faiblesse de l'État qui n'a pas été capable de modifier ce déséquilibre.

Aujourd'hui, avec le régime indemnitaire et le RIFSEEP, vous avez, pour les sages-femmes notamment, la possibilité de corriger. Il existe des écarts entre la moyenne salariale des femmes et des hommes : dans la catégorie B, 2 590 euros pour les femmes et 2 650 euros pour les hommes ; dans la catégorie A, 3 560 euros pour les femmes et 4 100 euros pour les hommes. La filière technique étant mieux rémunérée au niveau du régime indemnitaire, nous avons aujourd'hui des écarts assez importants entre la filière administrative (attaché) et la filière technique (ingénieur). Il y a également des écarts entre les rédacteurs et les techniciens. Je pense que la collectivité, maître dans sa libre administration du RIFSEEP, notamment le prochain, pourra peut-être corriger ces injustices dont sont victimes les femmes.

Mme Véronique MIQUELLY : Y a-t-il d'autres interventions ? Mme JAMME.

Mme Nathalie JAMME (CFTC) : Je voulais soulever un point concernant la disponibilité d'office suite à congé maladie. Je voudrais saluer le chiffre qui est passé de 43 l'an dernier, à 26. Ces 43 agents en disponibilité santé étaient en difficulté. Il est important que la collectivité continue cet effort car ces agents sont dans une situation indépendante de leur volonté.

Mme Véronique MIQUELLY : M. GAST ?

M. Jean-François GAST (CGT) : Pour la délégation CGT, nous avons quelques questions, notamment sur les effectifs. L'étude nous parle de 6 527. En pré-CT, plusieurs syndicalistes ont souligné la nécessité, dans ce type de rapport, d'une présentation permettant une comparaison immédiate avec le précédent rapport. L'effectif de 6 527 prend-il en compte les assistants familiaux ? En effet, ce personnel est pris en compte à la fois dans le bilan social et dans le plan de formation. Je vous le rappelle que c'est une profession très féminine qui devrait être plus nombreuse. Le Département compte en effet 450 assistants familiaux alors qu'il devrait en compter 3000. C'est un véritable échec de la collectivité.

M. Jean-Luc BŒUF : Nous nous basons sur les prescriptions de la loi et les critères donnés.

M. Jean-François GAST (CGT) : Ce que nous voulions souligner en raison du questionnement que cela engendre est que ce personnel est intégré dans le bilan social, et pas dans la comparaison hommes-femmes. Nous voulions également noter les éléments positifs. Vous les avez relevés dans votre présentation, Mme la Présidente. Sur la filière technique, nous voulions souligner la difficulté de nommer des responsables féminins et ce point devrait à notre sens faire l'objet d'une interrogation supplémentaire. En effet, souvent, l'argumentation qui est donnée à ces camarades et à ces collègues, c'est qu'elles n'ont pas leur place, qu'il n'y a que des hommes, etc.

Mme Véronique MIQUELLY : Très bien. M. VALLI ?

M. Nicolas VALLI (FO) : Mme la Présidente, vous avez relevé la différence de rémunération entre les hommes et femmes. Je vous demande tout simplement de revaloriser le salaire de tous les hommes afin que nous vous rattrapions et que nous soyons traités sur un même pied d'égalité ! Nous parlons de paritarisme, etc., ce serait une bonne chose. Ensuite, il s'agit d'un rapport de qualité, détaillé comprenant des éléments et des informations relativement importants : c'est une base de données utile pour avancer sur le dossier du

RIFSEEP, puisque l'on parle de répartition du régime indemnitaire par rapport à la masse salariale entre les 3 catégories et les différentes filières.

Il y a une différence assez importante entre les chiffres présentés lors du CT de décembre 2016 au niveau du personnel titulaire et ceux présentés aujourd'hui. Tantôt vous comptez les contractuels, tantôt ils ne sont pas comptabilisés. Je voulais avoir des précisions sur les effectifs et notamment celui des contractuels. Combien sont-ils ?

Mme Véronique MIQUELLY : Les chiffres sont comparés avec ceux présentés dans le rapport de l'an dernier, avec les contractuels non comptés.

M. Nicolas VALLI (FO) : Je me permettrai de me rapprocher de la DRH afin que nous comparions.

Mme Véronique MIQUELLY : Oui, mais il n'y pas d'erreur. M. BIDET ?

M. Bruno BIDET (FSU) : Mme la Présidente, ce rapport est très utile notamment parce que nous sommes en pleine négociation sur l'attribution du RIFSEEP, le nouveau régime indemnitaire incluant l'IFSE et le CIA. Il y a dans la collectivité de nombreuses inégalités, voire même des injustices. Nous les avons déjà relatées lors de notre rencontre avec l'administration sur le RIFSEEP. D'ailleurs, M. le DGS, nous aurions apprécié que vous soyez présent à cette réunion car vous représentez tous les fonctionnaires territoriaux de la collectivité. Vous êtes en capacité de comprendre, voire de prendre des décisions en rapport avec ces injustices et ces inégalités.

Aujourd'hui, de nombreux cadres d'emploi ne perçoivent pas de reliquat dans la collectivité, et notamment les psychologues (99,9% de femmes), les sages-femmes (100% de femmes), auxiliaires de puériculture, puéricultrices, médecins, techniciens, etc. Pour nous, ce rapport est très important pour pouvoir avoir des chiffres, et notamment le nombre de fonctionnaires territoriaux et le nombre d'agents par catégorie.

Ce que nous reprochons à ce rapport – même si nous savons que les statistiques servent à répondre à une demande, qui, parfois, nous échappe en tant que syndicalistes, voire même ne nous convient pas – ce sont les fourchettes de rémunération choisies. Si vous étiez descendus en dessous de 1 800€, nous aurions eu une vision beaucoup plus précise de la situation et des inégalités. Il est évident qu'en fixant la base à 1 800€, vous écarterez de fait tous les agents, ATC et de catégorie C, qui sont nettement en dessous de 1 400 €. Un rapport comme celui-ci est donc très utile pour notre action, mais vous auriez pu aller plus loin et nous permettre de réduire beaucoup plus facilement les inégalités. Par exemple, établir un maximum à 5 500€ même si nous savons que le curseur aurait pu être fixé au-delà de 5 500€, et un minimum en dessous de 1800€.

Mme Véronique MIQUELLY : Y a-t-il d'autres interventions ? M. CAMPAGNOLO ?

M. Patrick CAMPAGNOLO (UNSA) : Est-ce sur ce type de rapport que l'on s'appuiera pour la parité hommes-femmes dans les listes, puisque la loi y oblige, pour les CAP et CT de 2018 ?

M. Jean-Luc BŒUF : Ce n'est pas à l'ordre du jour.


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

La Présidente du comité technique




Véronique MIQUELLY

Le Secrétaire de séance



Jean Frédéric GUBIAN

La Secrétaire adjointe de séance



Claudine AMOROS