

PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ TECHNIQUE

SÉANCE DU 22 JUIN 2017

Le jeudi 22 juin 2017 à 9h05 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
Mme Marine PUSTORINO, Vice-Présidente du Conseil départemental
Mme Patricia SAEZ, Conseillère départementale
Mme Marie-Pierre CALLET, Vice-Présidente du Conseil départemental

Fonctionnaires

Titulaires

M. Jean-Luc BŒUF, Directeur Général des Services
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 de l'Équipement du Territoire
M. Hugues DE CIBON, Directeur général Adjoint Stratégie et Développement du Territoire
Mme Christiane BARONE, Directrice adjointe aux Ressources Humaines
Mme Sophie MASSELIN, Directrice des Services Généraux

Suppléants

M. Matthieu ROCHELLE, Directeur de l'Éducation et des Collèges
Mme Cécile AUBERT, Directrice de la Culture

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 1^{ère} classe
M. François CANU, Adjoint technique principal 2^{ème} classe des établissements d'enseignement
Mme Rebecca MOULON-WOLF, assistant socio-éducatif principal

Suppléants

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

Syndicat FO

Titulaires

M. Nicolas VALLI, Adjoint administratif principal 2^{ème} classe
M. Vincent VOISIN, Ingénieur
Mme Martine DALLEST, Adjoint administratif 2^{ème} classe
M. Claude DE MARTINO, Technicien ppal 1^{ère} cl

Suppléants

M. Franck TARDIEU, Infirmier en soins généraux de classe supérieure
Mme Fabienne SIMMARANO, Attachée principale

Syndicat FSU

Titulaires

Mme Claudine AMOROS, Assistant socio-éducatif principal
M. Nicolas SPINAZZOLA, Adjoint technique principal de 1^{ère} classe des Établissements d'Enseignement

Suppléants

M. Bruno BIDET, Technicien
Mme Aurélie FRUIT, Adjoint administratif 1^{ère} classe

Syndicat UNSA

Titulaires

M. Patrick CAMPAGNOLO, cadre territorial de santé 2^e classe

Suppléant

Mme N. NGUYEN THI TORIKIAN, Attachée

Participent également à la réunion

Experts désignés par l'administration

M. Jean-Frédéric GUBIAN, Directeur des Ressources humaines par intérim, sur tous les points
M. Bernard DELON, Directeur des Personnes Agées et des Personnes Handicapées par intérim sur le dossier « Création des maisons du Bel Age et modification de l'intitulé de la direction »
Mme Michèle GRELL-LALLEMENT, Directeur de l'Insertion sur le dossier « Modification de l'organigramme »
Mme Valérie FOULON, Directeur Enfance-Famille sur le dossier « Ajustement de l'organigramme »
M. Alkis VOSKARIDES, Directeur de l'Architecture et de la Construction sur les dossiers « Modalités de travail au service des Prestations urgentes et ateliers » et « Réorganisation du service de Maintenance et d'Exploitation des Bâtiments »
M. Kévin MAINGOURD, Directeur de la Communication, de la Presse et des Evènements sur le dossier « Rattachement de la Direction à la Direction Générale des Services »
Mme Coralie VIAL PEUTIN, Chef du service Gestion des Effectifs sur le dossier « Mise en œuvre du dispositif de l'apprentissage »

Mme Muriel JULIEN, chef du service des Rémunérations sur le dossier « Actualisation du périmètre des bénéficiaires des indemnités horaires pour travaux supplémentaires »

M. Roland THIMONIER, chef du service des Carrières sur le dossier « Détermination des taux de promotion pour l'avancement aux échelons spéciaux et à la classe exceptionnelle de certains grades de catégorie A et aux grades de l'échelle C2 de la catégorie C pour les années 2017 et 2018 »

Experts désignés par les syndicats

FO : MM. Louis FERNANDEZ et Pierre MEYSONNIER sur tous les points

FSU : Mme Françoise COUCHOUREL et M André NARJOZ sur tous les points

UNSA : Mmes Annie PAPAZIAN, Sandra TOCI et M. Eric TORIKIAN sur tous les points

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 DALLEST comme secrétaire de séance.

Mme Véronique MIQUELLY : Je voudrais débiter cette séance en vous présentant notre nouveau DRH, M. GUBIAN, à qui je souhaite la bienvenue et avec qui nous travaillerons de manière constructive. Je laisse la parole au Directeur Général des Services, M. BŒUF, pour vous donner quelques explications.

M. Jean-Luc BŒUF : Bonjour à toutes et à tous.

Nous sommes réunis aujourd'hui pour ce Comité Technique qui est, bien sûr, paritaire. En effet, ce n'est pas parce que nous parlons de CT qu'il n'est pas paritaire.

Mme Claudine AMOROS (FSU) : Nous avons toujours parlé de CTP dans cette collectivité.

M. Patrick CAMPAGNOLO (UNSA) : Nous l'avons voulu paritaire. C'était le choix.

M. Jean-Luc BŒUF : Les textes le prévoient paritaire. Nous sommes donc réunis aujourd'hui pour ce Comité Technique, qui examinera un certain nombre de dossiers d'organisation dans les différentes directions générales adjointes. En l'occurrence, chaque DGA est concernée, avec des dossiers relatifs à la Solidarité, l'Administration Générale, l'Équipement du territoire, la Stratégie et le Développement économique, le Cadre de vie, et la Direction Générale des Services, avec des ajustements au niveau de la Direction des Ressources Humaines, notamment en termes d'ARTT, d'astreinte, de taux de promotion, etc. Ce Comité Technique de veille de vacances est donc significatif.

M. Alain ZAMMIT (CGT) : Je souhaite donner lecture de la déclaration de cinq syndicats relative au transfert de personnels vers la Métropole, et plus particulièrement nos collègues des Transports. Cette déclaration a été rédigée par l'ensemble de ces agents.

« La convention de transfert des agents de la Direction des Transports du Département à la Métropole a été soumise au CT de la Métropole le 15 juin 2017. Le CT du Département n'est pas consulté sur cette convention. Ce transfert est maintenu à la date du 1^{er} juillet 2017. Or, il n'est pas précisé dans la convention dans quelles conditions les agents seront intégrés à la Métropole.

Nous tenons à rappeler au Comité Technique que la totalité des agents concernés ont notifié le 16 mai 2017 à Mme la Présidente du Conseil Départemental 13 leur refus d'être transférés à la Métropole tant que leurs conditions de transfert n'étaient pas revues. En effet, les organisations syndicales rappellent que, lors de la réunion du 10 octobre 2016, en présence

des deux DGA de la Métropole, deux DRH du CTI et du Conseil Départemental 13, les organisations syndicales et les agents de la Direction des Transports ont reçu l'assurance de la part des représentants de la Métropole qu'ils seraient intégrés avec toutes les garanties, comme cela a été appliqué aux agents des anciens établissements publics d'intercommunalité (EPCI) le 1^{er} janvier 2016.

Les premières informations sur leurs conditions de travail leur ont été communiquées par la Métropole seulement le 12 mai 2017. Contre toute attente, les conditions qui leur sont imposées sont régressives sur tous les plans : organisation du travail, conditions financières, acquis sociaux, etc. Les agents de la Direction des Transports et les organisations syndicales, unanimes, ont demandé que la date du transfert soit différée du 1^{er} juillet à la fin de l'année 2017 pour ne pas être victimes d'un transfert bâclé dans l'urgence. Ce délai leur a été refusé. En l'absence d'évolution, les agents ont déposé un préavis de grève le 12 juin et demandé à être reçus par Mme la Présidente, Mme VASSAL. Ils ont été reçus par l'ancien DRH, M. RAMON, et M. le DGA le 15 juin 2017, qui se sont engagés au nom de Mme la Présidente à défendre leurs intérêts et leurs droits auprès de la Métropole et à leur apporter des réponses écrites le 23 juin 2017. Cet engagement ayant été pris, les agents ont levé leur préavis de grève du 19 juin, mais les réponses tardent à venir et rien n'avance, sauf le calendrier. La convention de gestion provisoire prendra fin le 30 juin. Les organisations syndicales et l'ensemble du personnel déposent ce jour un préavis de grève reconductible. ».
Je vous remercie.

M. Nicolas VALLI (FO) : Si vous me le permettez, je voudrais apporter une précision supplémentaire suite à cette déclaration. Les agents perdent énormément, ne serait-ce qu'en termes d'action sociale, de 250 à 1 200 € par an en fonction des catégories. Il s'agit, par exemple, des chèques « rentrée scolaire », « culture », « loisirs », etc.

De plus, nous sommes toujours dans l'attente d'une note que le DRH, M. RAMON, s'était engagé à communiquer. Cette note à destination des agents devait leur ouvrir clairement la possibilité de faire acte de candidature sur des postes au sein du Conseil Départemental. Compte tenu du vide juridique qui sera constaté entre le 1^{er} et le 13 juillet, M. RAMON s'était également engagé à produire une note indiquant que les agents pourraient continuer à travailler dans les locaux du Département tout en relevant de la Métropole. Il convient de mettre les choses au clair de façon à ce que les personnels soient couverts en cas de difficulté. Ces notes devaient être transmises rapidement. Or, nous n'avons rien eu à ce jour.

M. Patrick CAPONE (CFTC) : Je souhaite vous donner lecture d'une déclaration.

« Mme la Présidente, M. le Directeur Général des Services, Mesdames et Messieurs les Directeurs, Mesdames et Messieurs les Élus,

La CFTC, à travers ses délégués du personnel et au nom de tous ses adhérents, dénonce au sein de cette instance les conditions de travail de l'ensemble du personnel de notre collectivité.

Chaque agent du Conseil Départemental des Bouches-du-Rhône, quel que soit son grade, quelle que soit sa position au sein de l'institution devrait pouvoir exercer ses missions dans des conditions humainement acceptables et avec le respect de son employeur.

Or, depuis deux ans, malgré une volonté affichée de limiter les risques psychosociaux, nous constatons une gestion RH pour le moins inhumaine et déplorable.

La CFTC ne peut l'accepter !

Ce type de fonctionnement est gravement préjudiciable pour tous les agents et pour la qualité du service public.

A ce titre, nous vous informons que nos délégués CHSCT ne poursuivront pas le travail engagé sur les risques psycho sociaux tant que Mme la Présidente ne nous fournira pas une preuve tangible de sa volonté d'arrêter ces pratiques. Je vous remercie. »

M. Patrick CAMPAGNOLO (UNSA) : Je rappelle que nous sommes en Comité Technique Paritaire parce que nous l'avons choisi. Je m'adresse donc aux élus et à mes collègues. A cet égard, même si le mot « constructif » est banni chez Les Républicains, il demeure important pour nous. Nous voulons aujourd'hui un dialogue social constructif, nous voulons que cette collectivité renoue avec un dialogue social et des pratiques bien cadrées dans le statut de la fonction publique territoriale.

J'insiste sur un point : s'il est important de vivre mieux et de mieux vivre ensemble, comme je l'ai entendu pour les seniors, s'il est important de conjuguer culture et vivre ensemble, je pense qu'il est également important aujourd'hui de ne pas franchir la ligne rouge, Mesdames et Messieurs les Élus. Or, la ligne rouge a été franchie lorsque le DRH a été écarté et exfiltré dans un autre bureau à la suite d'un pré-CTP. Pour avoir un peu d'expérience et de connaissance des collectivités, c'est la première fois que je vois une telle chose. Si une attitude jupitérienne est à la mode en ce moment dans notre pays, il faudrait vite atterrir et comprendre ce qui se passe. Il faut respecter à la fois les agents, les pratiques, le statut de la fonction publique territoriale, le dialogue social et l'ensemble des notions de qualité de vie au travail. En tout état de cause, nous ne pouvons plus continuer ainsi, c'est ce que voulait dire l'UNSA. Il est nécessaire de redéfinir le « bien travailler ensemble ».

Mme Véronique MIQUELLE : M. BŒUF va vous répondre.

M. Nicolas VALLI (FO) : Excusez-moi, je ne voudrais pas vous interrompre, mais...

Mme Véronique MIQUELLE : M. VALLI, vous avez déjà pris la parole. Nous avons un ordre du jour extrêmement lourd et nous allons vous répondre.

M. Nicolas VALLI (FO) : Mme la Présidente, si vous me le permettez...

Mme Véronique MIQUELLE : Non, je ne vous le permets pas. Chaque syndicat s'étant exprimé, je donne la parole à M. BŒUF. Je vous remercie.

M. Nicolas VALLI (FO) : Excusez-moi d'insister, Mme la Présidente. Effectivement, je suis intervenu sur le transfert des agents vers la Métropole, qui était un premier sujet. Il est un second sujet, tout aussi important, au sujet duquel j'ai rencontré M. BŒUF. Vous ne pouvez pas mettre un *veto* ou nous empêcher de nous exprimer au sein de cette instance.

Mme Véronique MIQUELLE : Je vais vous laisser la parole, mais je vous demande d'intervenir une fois pour toutes et de laisser ensuite les autres s'exprimer.

M. Nicolas VALLI (FO) : Le syndicat Force Ouvrière a été le premier à alerter la collectivité sur les difficultés de souffrance au travail qu'éprouvent nos agents. Nous sommes aujourd'hui confrontés, par le biais des mobilités forcées, à un bouleversement de la chaîne hiérarchique, sinon à un bouleversement total au sein de notre institution. Tout le monde éprouve un véritable mal-être au travail. Tout le monde se sent menacé. Le doute et la suspicion prédominent dans toutes les directions, dans tous les services, au sein de chaque métier et de chaque catégorie. M. le DGS a adressé un message, via intranet, demandant de raccourcir la chaîne hiérarchique. Réduire la chaîne hiérarchique reviendrait à réduire le nombre de cadres :

c'est ainsi que le message a été interprété. Notre DGS a précisé par la suite qu'il souhaitait, non pas réduire le nombre de cadres, mais réduire la chaîne décisionnaire. Il y a là une grande différence. Nous attendons à présent une communication le plus rapidement possible de votre part, M. BŒUF, dans la mesure où il est nécessaire de rassurer les agents et de rétablir la confiance, ainsi qu'un certain équilibre tout deux indispensables au travail collectif et à l'efficacité du service public. La confiance se gagne également au niveau des agents vis-à-vis de leur exécutif.

Mme Claudine AMOROS (FSU) : Nous ne pouvons pas rester sans nous exprimer deux jours après l'exclusion brutale de M. RAMON, précédent DRH. Nous partageons les propos de nos collègues de la CFTC, de l'UNSA et de la CGT qui sont intervenus via une lettre ouverte ce matin. Nous sommes tous choqués par ces méthodes brutales et humiliantes, qu'on n'a jamais vues au sein de la collectivité et qui sont susceptibles de concerner tous les cadres. La FSU s'insurge contre ce type de pratiques, qui créent un climat de « terreur » pour reprendre un terme utilisé par la CGT et que nous partageons. Au regard des grèves des dernières semaines, notamment à la DGAS, Mme la Présidente, par ses élus, notamment Mme DEVESA, a fait part de sa volonté de créer un climat de dialogue. Nous avons pu construire et réfléchir ensemble. Il ne nous semble pas que ces méthodes correspondent à la volonté de la Présidente. Nous vous remontons donc nos interrogations, car nous avons tous été profondément choqués.

Mme Véronique MIQUELLY : Nous vous avons entendus. S'il n'y a plus d'autres interventions, je donne la parole à M. BŒUF.

M. Jean-Luc BŒUF : Je vais apporter des éléments de réponse à la déclaration liminaire intersyndicale, relative au transfert de compétences et aux agents de la Direction des Transports. Ces éléments me permettront de répondre également au changement d'affectation du Directeur des Ressources Humaines.

Le transfert de compétences du Département à la Métropole dans le domaine des transports nous est imposé. Il nous appartient de faire en sorte que ce transfert se passe le mieux possible pour nos agents qui relèveront demain de la Métropole.

Entre la loi Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe) et aujourd'hui, deux ans et demi se sont écoulés. A un moment donné, le législateur fixe des dates et des limites sur la date d'effet d'un transfert de compétences, donc de personnel et d'un service rendu aux usagers, en l'occurrence en prévision de la rentrée scolaire puisqu'une partie des transports intéressent les jeunes.

Dans le cadre de ce transfert de compétences et d'agents, nous sommes en lien permanent avec la Métropole. Cela étant, ce n'est pas une question de personnes, mais de fonctions. Ma « prédécesseure » et moi-même, tout comme M. GUBIAN et son prédécesseur, faisons partie d'une chaîne qui sera mobilisée sur cette question plusieurs mois, voire plusieurs années. Or, il est un point qui ne doit pas nous échapper et que la Métropole nous rappelle sans cesse : nous ne sommes pas maîtres du point d'arrivée des agents. Chaque fois que j'appelle mon homologue de la Métropole et que je relance le sujet, avec élégance ou de manière un peu plus directe, il ne manque pas de me le rappeler. Notre souci est que ce transfert se passe du mieux possible pour les agents et qu'ils puissent conserver leurs acquis au sein de la Métropole.

Cependant, du côté du point d'arrivée, il faut tenir compte de certains éléments, que je n'ai pas à commenter, et d'autres qui ne sont pas finalisés, tels que le régime indemnitaire, l'organigramme, le régime du temps de travail, la comparabilité au sein des différents

territoires, etc. Nous soutenons nos agents dans leurs démarches, mais nous n'avons pas les clés du point d'arrivée.

Ces éléments me permettent de rebondir sur le deuxième sujet abordé par chaque organisation syndicale.

Vous avez évoqué un engagement pris par le précédent DRH sur le transfert des agents. Je suis au regret de vous dire que nous ne pourrions pas satisfaire certains points. A travers cet exemple de quelque chose qui est promis en face de la représentation du personnel, suite à un préavis de grève, et en présence des services, je suis comptable de ce qui est engagé, de ce qui est promis au nom de la collectivité et de ce qui est tenable ou non. Je le répète, je suis au regret de vous dire que nous ne pourrions pas tenir certains engagements pris lors des réunions précédentes, notamment sur le point d'arrivée et la date d'effectivité des transferts. Je suis désolé, mais nous ne maîtrisons pas ces points.

Après, des promesses ont été faites et certains engagements doivent être repris par écrit. Vous avez ainsi cité la date du 23 juin. Si je ne me trompe pas, nous sommes le 22 juin. Je rappelle que, lorsqu'un sujet devient compliqué et met en jeu l'avenir des agents et de leurs conditions de travail, nous travaillons, et, ce, à chaque niveau de la chaîne. A cet égard, je participerai lundi soir à une réunion avec le Directeur Général de la Métropole sur le sujet du transfert.

Une réponse écrite vous a été promise pour le 23 juin et vous l'aurez, mais j'espère que des éléments évolueront suite à la réunion du 26 juin. A vous de nous dire si vous préférez avoir une première réponse par rapport aux éléments dont nous disposons pour respecter notre engagement ou si vous désirez attendre l'issue de la réunion du 26 juin.

Concernant le transfert du DRH, à travers cet exemple du transfert vers la Métropole, je donne devant la représentation syndicale en Comité Technique, qui se réunit aujourd'hui de façon paritaire, les éléments qui ont amené à prendre cette décision.

Je rappelle que, dans le statut de la fonction publique, pour toute personne occupant une fonction, elle est titulaire d'un grade. Il est possible d'estimer, à un moment donné, que ses fonctions mettent en difficulté le collectif, la collectivité et les agents.

Je prendrai un exemple qui nous concerne tous : celui du régime indemnitaire ou RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel). Je suis au regret de vous dire que nous ne sommes pas prêts à répondre aux engagements que nous avons pris avec le DRH lors de la définition de sa feuille de route à l'hiver dernier.

Aujourd'hui, je ne suis pas en capacité de présenter aux élus, ainsi qu'à vous, des éléments permettant d'ouvrir les négociations. Nous nous sommes engagés à mettre en place le RIFSEEP au 1^{er} janvier 2018, après négociation avec les organisations syndicales. Or, il serait insuffisant de notre part d'arriver vers vous avec si peu d'éléments, sachant que 4 000 à 5 000 agents sont concernés. Mme la Présidente a pris un engagement fort concernant le RIFSEEP, sur lequel nous travaillerons. Il s'agit d'un message extrêmement positif pour l'ensemble des agents. Aujourd'hui, je suis au regret de vous dire que ce dossier majeur pour notre collectivité n'a pas avancé suffisamment dans la clarté, dans les chiffres proposés, etc. Néanmoins, j'ai le plaisir de vous annoncer que vous aurez, début septembre, des éléments qui nous permettront d'entrer en négociation en vue de la mise en place du RIFSEEP au 1^{er} janvier 2018.

Autre élément que je vous livre sur les raisons qui ont conduit à assigner le précédent DRH à d'autres fonctions : il est désormais chargé de mission auprès de mes services, avec une lettre de mission extrêmement précise dont je pourrais vous livrer les termes si vous le souhaitez. A un moment donné, quand les questions de réorganisation de la DRH prennent le pas en interne sur le traitement de dossiers externes à cette direction, cela pose un problème.

J'ai donc suggéré dans un premier temps de décaler le dossier de réorganisation de la DRH afin d'avancer sur le RIFSEEP et les CAP (Commissions Administratives Paritaires) qui ont failli être reportées.

Nous n'avons pas souhaité ce report, conformément à l'engagement de la Présidente sur la tenue des commissions d'avancement avant l'été pour les agents en bénéficiant au début d'année avec un effet rétroactif.

Nous sommes un peu contraints par certains textes parus au printemps sur certains grades, ce qui nous amène à programmer une deuxième série de CAP à la rentrée afin que l'ensemble des agents potentiellement concernés bénéficient des nouvelles dispositions. Nous avons donc été confrontés à un certain nombre de difficultés. C'est la raison pour laquelle nous avons préféré agir dans la clarté avant l'été et faire en sorte que les agents de la DRH, avec un directeur nommé par intérim qui exerce ses fonctions depuis mardi, puissent travailler sur les dossiers majeurs, dont le transfert des agents vers la Métropole.

Pour revenir à la Métropole, je ne maîtrise pas le régime indemnitaire, le temps de travail, les acquis sociaux, le rythme de décision, le rythme de réunion des agents des organismes paritaires, etc. de cette collectivité.

Par contre, grâce au travail accompli par Hugues DE CIBON au sein de sa DGA et par les agents de la DRH, nous pouvons faire en sorte que ces transferts, que nous ne maîtrisons pas, se passent du mieux possible pour les personnels concernés. Nous avons ainsi des contacts quotidiens depuis plusieurs semaines avec eux.

Nous avons examiné avec la plus grande attention le courrier adressé par les agents de la Direction des Transports au mois de mai. Nous avons échangé et travaillé avec eux en leur précisant que nous ne pourrions pas donner satisfaction à certaines revendications.

Ensuite, nous nous sommes engagés, sur demande des agents, dans des promesses qui ne pourront pas être honorées sur le devenir des personnels qui ne rentreraient pas dans le transfert de compétences.

Vous le savez aussi bien que nous, lorsqu'un transfert de compétences s'opère, deux solutions s'appliquent : soit l'agent exerce ses fonctions à 100 % dans le cadre d'une mission intégralement transférée, soit l'agent consacre 10 à 90 % de son temps à une mission soumise à transfert. Le premier cas de figure n'appelle pas de discussion, l'agent étant transféré automatiquement. Les choses deviennent beaucoup plus difficiles dans le second cas qui concerne la Direction des Transports. Nous sommes dans un système beaucoup plus complexe, où l'agent peut refuser le transfert en utilisant son droit d'option. Tout n'est pas si simple.

En tout cas, pour répondre à l'interpellation de l'intersyndicale, nous maintenons l'engagement de réponse écrite pour le 23 juin. Nous nous engageons également à organiser une nouvelle réunion ou apporter une nouvelle réponse écrite après la rencontre du 26 juin.

J'en profite par ailleurs pour revenir sur le raccourcissement de la chaîne hiérarchique. Il est toujours possible de mal se faire comprendre. Ainsi, si j'ai manqué de clarté sur cette notion, je vais m'en expliquer aujourd'hui. Il s'agit d'un raccourcissement du délai de traitement entre l'agent qui propose une mesure et la prise de décision. Pour ma part, je considère qu'il est déresponsabilisant pour les cadres, quel que soit leur positionnement, de passer par 7 à 8 signatures au minimum après avoir préparé et présenté un document ou une décision qui s'appliquera aux citoyens. Je souhaite donc raccourcir les chaînes.

Pour autant, il faut également garder à l'esprit les dernières créations de postes.

Il suffit de reprendre les Comités Techniques, les engagements et les recrutements réalisés, le comblement des postes vacants, les réponses positives dans le cadre de mouvements tels que ceux de la solidarité récemment, etc. Vous constaterez, non pas une diminution, mais bien une augmentation du nombre de cadres.

Autre élément concret, toujours sur les cadres, je souhaite responsabiliser ces agents. L'enjeu est que leur travail soit plus intéressant au sein et au service de notre collectivité.

Pour prendre un exemple, après avoir échangé avec Éric BERTRAND et Mme la Présidente, j'ai demandé que le schéma départemental d'action sociale soit rédigé par nos agents. Certains parmi vous, qui sont représentants dans les différentes directions, en ont entendu parler. C'est très positif et cela n'a rien à voir avec de la déresponsabilisation, du raccourcissement de chaîne, de la diminution de fonction, de l'humiliation de cadres, etc. C'est faire en sorte que celles et ceux, dans les différents domaines de la DGAS, qui portent au quotidien les politiques que nous servons dans les territoires, puissent définir le contenu du schéma départemental. Je trouve cette démarche plutôt positive, mais vous pouvez avoir un avis différent.

Je préfère que nos agents, à différents niveaux hiérarchiques, dans les différents services de la DGAS, définissent le schéma départemental plutôt qu'un énième cabinet d'audit qui s'emparerait de ce qui est fait ailleurs en déresponsabilisant les cadres. Ce n'est pas un simple discours de ma part, mais bien une volonté qui est matérialisée. J'assisterai d'ailleurs cet après-midi à une réunion de lancement du schéma départemental d'action sociale – la quatrième je crois – avec Éric BERTRAND.

Enfin, cette volonté m'apporte une certaine satisfaction en termes de coût. Je ne dis pas que la définition du schéma départemental d'action sociale par les personnels ne coûtera rien, parce qu'elle sera le fruit de votre travail et de votre peine. Par contre, cette démarche ne nous coûtera pas un cabinet d'audit qui nous dirait quoi faire. Voici donc un exemple extrêmement concret de raccourcissement de la chaîne.

J'utilise également cette notion de raccourcissement de la chaîne pour l'achat public, dont il sera question plus tard au cours de la séance. Je ne donnerai pas de chiffres, mais des éléments très concrets.

Nous arrivons aux mois de juillet août, qui voit chaque année le début des travaux dans nos 135 collèges. Lorsque j'ai pris mes fonctions au mois de février, la première demande de Mme la Présidente a été très claire et portait sur le démarrage et la réalisation des travaux dans les collèges sans attendre. Or, quand un marché public met une fois et demie à trois fois plus de temps à sortir par rapport à d'autres collectivités de taille comparable, nous sommes confrontés à une difficulté réelle. Nous pouvons nous interroger, nous envoyer des mails, rejeter la faute sur le voisin, etc.

Nous sommes face à un phénomène de déresponsabilisation, qui ne reflète pas l'absence de travail pour autant. En fait, les agents travaillent tellement que les marchés ne sortent pas, ce qui pose problème. Je souhaite donc raccourcir la chaîne.

Pour prendre un exemple concret qui va à l'inverse de la déresponsabilisation et qui s'inscrit dans le cadre du raccourcissement de la chaîne, nous vous proposerons tout à l'heure de faire porter la responsabilité de l'engagement de la commande publique sur moi, sur les DGA et sur les directeurs pour décharger les élus. En outre, pour tout dossier que nous traiterons en dessous des seuils évidemment plus faibles que ceux de la Commission d'Appel d'Offres, il en sera rendu compte à chaque CAO.

Je n'emploierai pas le terme de « panique » mais nous sommes extrêmement préoccupés à chaque CAO : va-t-elle se tenir ? Va-t-elle donner lieu à des décisions ? Les entreprises vont-elles venir ? Dans la rue, dans les différents centres sociaux que nous construisons et reconstruisons, dans les maisons du bel âge et dans les collèges, si nous ne consommons pas la dépense publique, nous avons un vrai souci, car nous sommes le premier investisseur du département.

Si les termes « raccourcissement de la chaîne hiérarchique » sont compris tels que je viens de les exprimer, je les maintiens. S'ils génèrent des craintes de diminution du nombre de postes

ou du nombre de cadres, je le retire avec grand plaisir au profit des termes de « responsabilité de la commande ».

Pour ma part, j'apprécie de me promener dans les couloirs, au sens noble du terme, et de demander aux agents ce qu'ils font. Cette démarche peut parfois être vécue comme une agression, mais ce n'est absolument pas le cas.

Qu'un directeur général s'intéresse concrètement à l'activité d'un agent qu'il rencontre, quelle que soit sa position, quel que soit le jour de la semaine ou quel que soit le site, c'est porter du respect et de la considération à son travail. Ils m'expliquent ce qu'ils font, sur quelle facture ils travaillent, leurs difficultés, etc. Il m'arrive même, en étant interpellé sur les conditions de travail et les problématiques de matériel, de faire en sorte qu'ils obtiennent satisfaction un peu plus rapidement, sur un problème de photocopieuse en l'occurrence.

Enfin, je reviens sur la responsabilisation de l'ensemble de la chaîne de notre collectivité, tout agent confondu. Je trouvais dommage d'avoir à signer quatre fois une même proposition de décision lorsqu'un parapheur m'était présenté. C'est mon travail, mais je suis certain que nous pouvons identifier collectivement des pistes permettant de gagner du temps. Nous versons parfois dans la caricature lorsque je reçois deux parapheurs de deux directions différentes pour un même dossier, signé par un même élu. Ainsi, deux personnes, dans deux services différents, préparent la même chose. Je suis extrêmement attaché à la responsabilisation de l'encadrement.

Lorsque nous examinerons le bilan social 2017, vous constaterez les créations de postes réalisées dans notre collectivité. Ce sera pour moi d'abord, et pour vous ensuite, je l'espère, un moment de fierté. Vous êtes en lien avec vos homologues dans d'autres collectivités et vous savez donc que créer des postes dans une collectivité locale est plutôt rare.

Ces éléments préalables étant posés, nous pouvons répondre à vos questions et entamer l'ordre du jour de notre Comité Technique.

Mme Veronique MIQUELLY : M DE CIBON, souhaitez-vous compléter sur la question des transferts de compétences ?

M. Hugues DE CIBON : Nous avons rencontré l'ensemble des syndicats le 15 juin. A cette occasion, nous avons défini un « *process* » et aujourd'hui il est en marche.

Nous avons repris les comptes rendus d'entretien de chaque agent et avons recensé toutes les situations spécifiques et informations manquantes pour en faire une synthèse, validée par les services de la Direction des Transports. Ce document a été envoyé à la Métropole. Une première réunion aura lieu cet après-midi avec les ressources humaines de la Métropole et le DGA. Une seconde rencontre est également prévue lundi soir avec le DGS de la Métropole, ce qui devrait nous permettre de trancher.

Nous avons bien compris que deux questions se posaient, celle de l'information des agents et celle de la confirmation écrite des conditions dans lesquelles ils vont intégrer la Métropole. J'insiste néanmoins sur le fait que ces conditions seront imposées par la Métropole. Nous remettrons toutefois sur la table l'ensemble des points évoqués.

M. Alain ZAMMIT (CGT) : Pour rebondir sur deux points, je précise que je m'adressais aux politiques lors de mon intervention sur la situation de mes collègues des transports. En effet, concernant la demande de report de la date d'effet de la convention à la fin de l'année portée par les agents, je pense que deux collectivités de même couleur politique peuvent se parler pour repousser le transfert.

Nous parlions de souffrance tout à l'heure ; or, ces personnels sont en grande difficulté. Vous remarquerez d'ailleurs que de nombreux agents sont actuellement en maladie. Il en est de la

responsabilité de la collectivité d'intervenir. Vous risquez même de mettre en danger les transports scolaires à la rentrée.

Sans polémiquer au sujet de la lettre ouverte de la CGT, je précise que notre syndicat n'en fait pas une affaire personnelle, mais une affaire générale. Or nous constatons qu'en 10 jours, le DGS et nos élus ont viré trois secrétaires...

Mme Véronique MIQUELLY : Vous revenez sur ce qui a été dit. Quel est votre deuxième point, s'il vous plaît ?

M. Alain ZAMMIT (CGT) : Je vous dis tranquillement les choses. M. BŒUF s'est exprimé durant six minutes. Pour ma part, je n'ai pas encore parlé. C'est le principe d'égalité ! Les organisations syndicales ne sont jamais entendues.

Mme Véronique MIQUELLY : M. ZAMMIT, j'aimerais aussi vous entendre sur les points du CT.

M. Alain ZAMMIT (CGT) : Si vous ne me coupez pas, j'irai beaucoup plus vite.

Mme Véronique MIQUELLY : Je ne vous coupe pas, je dis simplement que l'ordre du jour est important et j'aimerais que nous puissions consacrer du temps aux différents points.

M. Alain ZAMMIT (CGT) : Ce n'est pas un souci. Je disais simplement à M. BŒUF que les décisions arbitraires qu'il a prises pour tous les agents de toute catégorie, de l'agent de catégorie C, du DRH au chargé de mission, ce sont des êtres humains, peu importe la catégorie ou la fonction occupée. Vous représentez le personnel, Mme MIQUELLY, et votre responsabilité est engagée. Nous vivons dans un climat de crainte et de peur. Nous vous alertons donc aujourd'hui sur la nécessité de rectifier le tir. Vous mettez peut-être en place un dossier sur les risques psychosociaux, mais c'est de l'enfumage. Je vous remercie de m'avoir écouté.

Mme Véronique MIQUELLY : Nous vous avons entendu. Je rappelle que, lorsque j'ai présenté notre nouveau DRH, j'ai fait part de notre volonté de réaliser un travail constructif et nous nous y engageons. Nous débutons donc notre CT.

Approbation du procès-verbal du CT du 8 décembre 2016

VOTE

Le procès-verbal est adopté à l'unanimité.

DIRECTION GÉNÉRALE ADJOINTE DE LA SOLIDARITE

Direction des Personnes Âgées et Personnes Handicapées (DPAPH)

Création des maisons du Bel Âge et modification de l'intitulé de la direction

M. Éric BERTRAND : Dans le cadre général de l'adaptation de notre société au vieillissement, notre collectivité étant chef de file pour la sphère des personnes âgées, nous devons anticiper, informer et sensibiliser sur l'ensemble de ce champ. C'est la raison pour laquelle le rapport présenté ce jour soumet au CT deux propositions.

La première proposition concerne la création de maisons du Bel Âge, qui seront des lieux d'accueil, d'information, d'orientation et d'accès aux droits en lien avec l'ensemble des services du Conseil départemental.

Ces structures seront directement rattachées au directeur PAPH. Trois maisons seront créées dans un premier temps et dans un second temps, après un premier retour d'expérience, nous espérons bien déployer ce dispositif sur Marseille et sur l'ensemble du département.

La deuxième proposition consiste, pour se mettre en cohérence, en un changement d'intitulé de la direction qui devient Direction des Personnes Handicapées et des Personnes du Bel Âge.

Mme Véronique MIQUELLE : Je vous remercie. Est-ce qu'il y a des interventions ?

Mme Rebecca MOULON WOLF (CGT) : J'interviendrai sur ce dossier au nom du syndicat CGT et en tant qu'agent de cette direction, qui reste pour moi PAPH jusqu'au vote. En effet, M. BERTRAND est à la tête de cette direction depuis suffisamment longtemps pour savoir que les termes de « bel âge » ne correspondent pas tout à fait au public que nous recevons.

Le bel âge évoque un public alerte, vivant, etc. Or, ce public, âgé de 60 ans et plus, ne se qualifie pas ainsi lorsqu'il arrive dans nos services. Il est souvent en état de dépendance relativement avancé, avec des demandes d'aide à l'autonomie, des demandes de placement, des besoins de signalement judiciaire, etc. A mon avis, ces termes de « bel âge » ne correspondent pas du tout à la description du public que nous recevons. Il convient d'appeler les choses par leur nom, car il s'agit bien de personnes âgées et en situation de handicap. S'ils allaient bien, ils ne viendraient pas nous voir.

Sur la création des maisons du Bel Âge, la plupart des agents de nos services ont découvert l'initiative. Franchement, je ne vois pas en quoi elles répondent aux besoins. La description qui est faite de ces trois lieux expérimentaux et des tâches correspond essentiellement aux missions assurées actuellement par les Pôles Infos seniors, à savoir les anciens CLICs. Il me semble donc que ces structures font doublon, sachant que les Pôles Infos seniors comptent des équipes pluridisciplinaires et répondent à l'ensemble des besoins sur l'ensemble du territoire départemental.

Nous ne comprenons pas la démarche. Les emplacements ne sont pas précisés, ni l'effectif. A priori, trois agents de catégorie C seraient positionnés sur ces maisons. S'agit-il de redéploiement, de créations de postes ou de postes qui seront mis en vacance ? Nous n'avons aucune explication sur ce point. Je m'excuse de le dire, mais ce rapport m'apparaît quelque peu indigent, et à l'instar des derniers rapports présentés, un peu bâclés.

Nous avons donc besoin de précisions sur les locaux. S'agit-il de locaux que nous possédons déjà ou est-il nécessaire de les louer ? Nous avons besoin de savoir s'il s'agit de créations de postes. Nous souhaitons savoir si une coordination est envisagée ou non avec les Pôles Infos seniors, qui, d'après nous, devraient persister.

Quel sera le rapport avec la mise en place de conventions à titre expérimental avec les CCAS (Centre communaux d'Action Sociale), notamment ceux de Marseille ?

Nous manquons de précisions, y compris sur le coût. Ainsi, avant de nous exprimer, nous demandons des précisions. Enfin, s'il vous plaît, choisissez un autre nom pour la direction !

Mme Véronique MIQUELLE : Nous vous répondrons une fois que tout le monde sera intervenu afin d'éviter toute redondance. Cela étant, je suis garante du temps. Je vous interpelle donc sur ce point, non pas pour vous empêcher de parler, mais pour vous rappeler que l'ordre du jour est chargé. Je demande qu'une seule personne s'exprime pour chaque syndicat et que les interventions soient un peu plus courtes. Il serait regrettable que les derniers points à l'ordre du jour soient rapidement abordés alors qu'ils sont tout aussi importants que les premiers. Vous avez à cœur, tout comme moi, que les différents points soient traités dans les meilleures conditions. La parole est à Mme JAMME.

Mme Nathalie JAMME (CFTC) : Je vais être brève, mais il serait peut-être préférable de mettre moins de points à l'ordre du jour et prévoir davantage de séances CT pour avoir le temps de débattre de chaque dossier.

Nous avons eu une partie des réponses au pré-CT, sauf sur la date de retour d'expérience. En outre, s'agit-il de créations de postes ou d'un redéploiement ? Notre vote dépendra de ce point. Je vous remercie.

Mme Claudine AMOROS (FSU) : Nos questions sont similaires. Nous avons appris dans « Accents » la création de ces maisons du Bel Âge, notamment dans le secteur des Cinq avenues-Longchamp. Nous avons également lu dans la presse que le bel âge était la priorité n°1 du Département.

La FSU ne souhaite pas opposer les personnes âgées ou les personnes handicapées à l'enfance. Même s'il est intéressant d'avoir plusieurs dossiers prioritaires, il nous semble important d'avoir l'enfance en priorité n°1. Elle recouvre les parents de demain, les futurs citoyens, etc. Nous tenions à soulever ce point.

Par ailleurs, le dossier remis au CT n'apporte aucun éclaircissement. Quelles seront les missions exactes des agents ? Quel personnel sera affecté à ces maisons ? Est-il prévu un redéploiement des agents de la Direction PAPH ou des créations de postes ? Pour quelles raisons avez-vous retenu des postes C uniquement ? Quel encadrement ? Quelle articulation avec les Pôles Infos seniors qui font exactement la même chose dans l'ensemble du département ? Pourquoi huit maisons ?

Enfin, nous attirons l'attention sur le désengagement des institutions et des partenaires, notamment les CCAS. Or, le Conseil départemental entend mettre en place des structures qui feront exactement la même chose. Nous attendons donc des réponses avant de nous prononcer.

Mme Martine DALLEST (FO) : Sur le principe, FO est d'accord. C'est une belle initiative qui vient compléter le service public auprès des usagers de notre département. Cependant, à l'instar de mes collègues, nous aurions apprécié davantage de détails sur les prestations proposées, sur les postes vacants en externe ou en interne, les dates de recrutement des agents.

M. Patrick CAMPAGNOLO (UNSA) : M. BEUF souhaite le raccourcissement de la chaîne hiérarchique. Ma question sera donc simple : est-ce que ces antennes seront des guichets où une personne âgée pourra déposer un dossier APA ? Est-ce que ces maisons s'inscrivent dans le cadre d'une chaîne directe, avec une possibilité de réponse beaucoup plus rapide ? Je peux vous dire que le montage d'un dossier d'APA est assez lourd lorsque vous n'avez pas de famille à vos côtés.

Mme Véronique MIQUELLY : Avant de laisser la parole à M. BERTRAND pour les réponses, je tenais à vous faire part de mon témoignage d'élue au sujet de cette expression du « Bel Âge ». Lorsque je me rends sur le terrain, je peux vous dire que c'est un terme très apprécié symboliquement.

M. Éric BERTRAND : Il est vrai que la Direction PAPH intervient au quotidien auprès d'usagers âgés de 75 à 100 ans et plus, pour qui, la clé d'entrée est souvent le début de la perte d'autonomie.

Ceux qui se font du souci pour eux, c'est-à-dire leurs proches aidants, les accompagnants et leurs familles, ont 60-65 ans environ. Nous proposons un dispositif complémentaire, qui permettra de couvrir un champ beaucoup plus large qu'actuellement, même s'il est déjà relativement important.

Vous le savez très bien, un certain nombre de dispositifs sont déjà déployés en faveur de nos aînés, désormais personnes du bel âge. Je pense aux CCAS, aux Pôles Infos seniors qui ne sont pas présents sur l'ensemble du département, contrairement à ce que vous pensez. Ils permettent d'accueillir 90 % des personnes âgées mais, en termes de couverture territoriale, nous sommes plutôt à 80 %. Nous avons également les MAIA, s'adressant aux personnes ayant des difficultés liées à la maladie d'Alzheimer et par rapport à leurs proches aidants.

Nous souhaitons mettre en place un nouveau dispositif qui s'inscrit dans une plus grande proximité avec les familles et les proches aidants qui soutiennent des personnes en difficulté ou qui rencontrent eux-mêmes des difficultés.

Nous sommes en train d'inventer ensemble une réponse à de nouveaux besoins. C'est ce que j'appelle l'adaptation de la société au vieillissement.

Mme la Présidente a annoncé que la première maison du Bel Âge serait inaugurée au mois d'octobre et ce sera le cas.

Les deux autres seront ouvertes en fin d'année 2017 ou début 2018. C'est la raison pour laquelle je ne peux pas vous présenter un calendrier exact de retour d'expérience, qui suppose un certain nombre de mois de fonctionnement.

Les maisons du Bel Âge ne donneront pas lieu à des redéploiements de postes au sein de PAPH, mais à 9 créations de postes suite à l'arbitrage du Directeur Général. Des fiches de poste paraîtront prochainement. Nous aurons peut-être recours à une parution interne et externe pour gagner du temps. Il s'agit du « process » habituel.

Comme indiqué tout à l'heure, un rattachement direct au Directeur PAPH est prévu. Il assurera l'encadrement de proximité. Lorsque nous disposerons du retour d'expérience et, suite à l'ouverture d'autres maisons, nous structurerons différemment ce dispositif avec des cadres. J'espère avoir répondu à vos questions.

Mme Rebecca MOULON WOLF (CGT) : Qu'en est-il de la localisation ? S'agira-t-il d'un bâtiment du Département ?

M. Éric BERTRAND : La première maison sera située au milieu du boulevard Longchamp, dans un bâtiment départemental en cours d'acquisition. Ce point sera traité lors de la Commission Permanente de la semaine prochaine. Pour les autres, je ne peux pas vous communiquer des éléments que je ne connais pas encore.

Par ailleurs, notre cœur de métier est de répondre et de raccourcir les délais pour les usagers. Bien évidemment, les agents des maisons du Bel Âge seront formés. Ils seront immergés durant plusieurs semaines avant d'être en première ligne. Evidemment, ils seront en capacité d'aider à remplir un dossier d'aide sociale et de faciliter le passage des dossiers APA vers notre service d'Arenc.

Mme Rebecca MOULON WOLF (CGT) : Excusez-moi, j'ai peut-être mal entendu ou mal compris votre réponse sur les postes supplémentaires. S'agit-il de créations inscrites au budget ?

M. Jean-Luc BŒUF : Quand vous créez une nouvelle structure ou des postes au sein de la collectivité, il est possible de positionner les agents de plusieurs manières.

Mme Valérie MARQUE (CGT) : Les créations de postes pour une direction correspondent à une volonté politique. Or, le discours que nous entendons, notamment lors de nos rencontres avec Mme PUSTORINO et Mme DEVESA, insiste sur le redéploiement, y compris pour les 10 postes qui seront alloués en deux fois à la protection de l'enfance. Les nouveaux postes

devraient donc être issus de redéploiements d'autres services et d'autres directions. Nous nous posons simplement la question pour les maisons du Bel Âge.

M. Éric BERTRAND : 9 postes seront alloués aux trois premières maisons du Bel Âge. Pour l'année 2017, je n'aurai besoin que de 3 postes. Si, dans le cadre de la deuxième Décision Modificative ou du Budget Primitif, il apparaît nécessaire de procéder à des créations nettes de postes à l'occasion de l'ouverture de la deuxième et de la troisième maison du Bel Âge, la gouvernance arbitrera en conséquence. Pour ma part, je sais que j'ai les 9 postes dont j'ai besoin, dont 3 postes pour l'ouverture de la première maison en octobre.

M. Jean-Luc BŒUF : Il est trop tard pour présenter un dossier dans le cadre de la DM1. Si un manque est constaté en termes budgétaires, nous comblerons l'écart lors de la DM2. J'ai déjà donné les consignes en ce sens au DRH.

Mme Valérie MARQUE (CGT) : Cette réponse appelle une autre question. Pour quelles raisons d'autres dossiers ne bénéficient de créations pures ? Le discours ambiant et constant souligne que la collectivité ne peut pas créer. Or, nous constatons aujourd'hui la création de 9 postes. A l'avenir, nous saurons nous battre en faveur d'autres créations.

Mme Véronique MIQUELLY : Nous débordons un peu. Nous vous rassurons sur ce point : 9 postes seront créés.

M. Jean-Luc BŒUF : Un élément complémentaire : lors de la dernière négociation syndicale sur la DGAS, nous avons répondu de manière claire à l'une de vos demandes fortes concernant la création « sèche » de postes. Nous avons indiqué que les moyens financiers nécessaires au paiement des personnes que nous recruterons seront prévus. Sur les 9 postes supplémentaires, y a-t-il besoin de moyens financiers ? La réponse est la suivante : s'il est nécessaire d'allouer des moyens financiers complémentaires une fois les personnes recrutées, nous les inscrirons en DM2. Il s'agit donc de créations réelles, d'argent réel et de postes réels. Ce n'est pas du redéploiement.

Mme Valérie MARQUE (CGT) : Nous n'avons peut-être pas la même sémantique. Pour notre part, depuis que nous échangeons avec Mme la Présidente, nous savons qu'elle a une feuille de route très claire dont elle nous fait part.

Souvent, les plaisanteries portent sur la reprise de postes aux forestiers ou aux huissiers. Mme la Présidente a ainsi indiqué dans son discours en janvier dernier qu'elle s'était penchée sur les services où des postes pouvaient être récupérés, sachant qu'elle donne la priorité aux missions de protection de la DGAS.

Nous avons entendu à plusieurs reprises tout un discours en ce sens. Si le DGS que vous êtes nous annonce qu'il s'agit de toute autre chose, nous prenons acte de la nouvelle. Vous n'allez pas prendre de postes chez les forestiers, les techniciens ou les huissiers. La collectivité peut donc être porteuse de créations « sèches » de postes.

Mme Claudine AMOROS (FSU) : Franchement, dans un contexte budgétaire tendu, la création de 8 maisons en sus des Pôles Infos seniors – susceptible de mobiliser 24 agents à terme – en parallèle des CCAS et des Pôles Infos seniors, présents quasiment sur l'ensemble du département (Garlaban, Pays d'Aix, Martigues, Salon, Arles, Durance-Alpilles et Marseille), nous semble un peu en décalage avec le discours ambiant sur le reste des missions, y compris les missions obligatoires. Nous sommes contre parce que nous n'avons pas assez d'éléments. De plus, ce dossier nous semble vraiment en décalage.

VOTE

Collège des représentants du personnel

Pour : 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 (4) et fonctionnaires (7), soit 11

Direction de l'Insertion

Modification de l'organigramme

Mme Michèle GRELL-LALLEMENT : Je vais vous présenter quelques modifications de l'organigramme de la Direction de l'Insertion, sachant que l'organigramme actuel remonte à 2013. Après trois ans de fonctionnement, il nous est donc apparu intéressant de modifier à la marge notre structure afin de mieux travailler au service de nos usagers.

La première proposition concerne le transfert des compétences du service du Budget, des Conventions et des Marchés Publics vers deux autres services.

Le service d'origine est composé de trois cellules (Budget, Conventions et Marchés Publics). Nous proposons de regrouper les deux pôles Conventions et Marchés Publics en un seul pôle que nous dénommerons pôle administratif de l'Offre d'Insertion. Ce nouveau pôle sera rattaché au service de l'Offre d'Insertion et des Partenariats, en charge de la création et du suivi de l'offre d'insertion. Nous aurons ainsi un service dédié à l'ensemble de l'offre d'insertion aussi bien sur la partie technique que sur le plan administratif de suivi des conventions et de suivi de nos marchés publics.

La cellule Budget sera rattachée au service Ressources-Projets-Évaluation, en charge du contrôle du budget des associations partenaires de l'Insertion, l'évaluation de l'action, la construction d'outils, la réalisation d'études, etc. Ce rattachement nous paraît cohérent et permettra de constituer un pôle dédié à l'ensemble de ces sujets.

Nous souhaitons par ailleurs rattacher ce service Ressources-Projets-Évaluation, aujourd'hui directement rattaché à la Direction de l'Insertion, à la Direction Adjointe Administrative et Financière de l'Insertion, aux côtés des services de Gestion de l'Allocation et du Contentieux et du Contrôle administratif.

Enfin, la cellule en charge de la gestion des fonds européens au sein du service Ressources-Projets-Évaluation me sera directement rattachée pour éviter tout conflit d'intérêts, notamment au niveau des signatures.

La deuxième proposition concerne le rattachement de la plate-forme téléphonique expérimentale dédiée au dispositif RSA (Revenu de Solidarité Active), en place depuis un an et demi. Cette structure, actuellement rattachée à la plate-forme téléphonique de la Direction PAPH, compte 9 agents et traite exclusivement des dossiers d'insertion. Il est donc intéressant de la rattacher à la Direction de l'Insertion.

La dernière proposition concerne la création d'une équipe de 7 conseillers en orientation RSA et d'un poste de secrétaire au service Contentieux, suite à la mise en place de la dématérialisation des demandes de RSA qui prend effet durant les prochaines semaines. Nous souhaitons internaliser la mission d'orientation des nouveaux entrants dans le dispositif, aujourd'hui confiée à la CAF, de façon à réaliser un travail de proximité.

Mme Valérie MARQUE (CGT) : J'interviendrai plus particulièrement sur la plate-forme téléphonique et sur la ré internalisation de la mission RSA qui avait été confiée un temps à la CAF.

Concernant la plate-forme téléphonique, nous avons rencontré le personnel. Comme la CGT l'a toujours souligné ces dernières années, y compris lors du CT de 2009 consacré à l'internalisation et à la gestion globale du RSA, il existe la nécessité d'avoir du personnel dans les secrétariats des pôles d'insertion et la plate-forme. Celle-ci compte actuellement 8 agents, dont une personne en maladie. Or, compte tenu du grand nombre d'appels reçus chaque jour (6 000 appels par mois), l'équipe est pénalisée par toute absence. Nous ne remettons pas en cause le rattachement à Direction de l'Insertion, que nous considérons logique. Cependant, ces personnels vont récupérer à terme les appels du reste du département. Nous demandons des créations « sèches » pour accompagner progressivement ce mouvement, puisque ces personnels rencontrent déjà des difficultés à 7. Il faudrait, dans un premier temps, arriver au moins à 10, voire à 12.

Sur la ré internalisation, notre question est précise : qui pourrait candidater à ces postes de conseiller en orientation ?

Nous demandons que la priorité soit accordée aux agents du Département. Il n'est pas question d'aller chercher à l'extérieur les ressources dont nous disposons déjà en interne. Le DGAS a fait part de sa volonté d'aller plus vite en publiant à l'externe et en interne pour d'autres postes. Nous vous demandons de faire attention à l'écueil consistant à oublier les ressources présentes en interne. La collectivité compte des agents qui sont expérimentés et d'autres qui souhaitent se réorienter. Il faut aller chercher à l'extérieur quand nous n'avons pas les ressources internes.

Mme Nathalie JAMME (CFTC) : Mme GRELL-LALLEMENT a apporté un certain nombre de réponses lors du pré-CT. Néanmoins, à l'instar de ma collègue, la CFTC s'inquiète du déploiement à venir du dispositif avec un même effectif. Il est impossible de faire plus avec le même nombre d'agents.

Mme Claudine AMOROS (FSU) : Concernant la première partie du dossier et le regroupement des pôles, la démarche nous semble logique et cohérente. Elle permettra de traiter un dossier de A à Z au sein d'un même service et de favoriser la fluidité, pour davantage d'efficacité.

Sur la plate-forme téléphonique, il y a toujours des avantages et des inconvénients. Une expérimentation est en cours, mais nous n'obtenons jamais le bilan de ces expérimentations. Nous savons que la plate-forme reçoit énormément d'appels, ce qui permettra à terme d'alléger les secrétariats des pôles. Toutefois, les réponses apportées par cette structure peuvent parfois compliquer les choses : tous les agents sont-ils bien formés à l'insertion et connaissent-ils bien le dispositif pour apporter aux usagers des réponses adaptées ? Comment agir pour ne pas générer de tensions sur les pôles ?

Nous souhaitons des précisions sur le profil envisagé des 7 postes de conseillers. Un budget sera consacré à ces créations puisque cette mission ne sera plus assurée par la CAF et reviendra au Département. Quel profil ? Quel grade ? Le recrutement sera-t-il interne ? Quoi qu'il en soit, 7 postes ne nous semblent pas suffisants.

Un effectif de 8, voire 9 conseillers serait plus adapté, sachant que deux pôles (Aix-Aubagne et Arles-Salon) recouvrent de larges territoires. Nous demandons ici des créations « sèches » de postes supplémentaires.

Nous en profitons également pour aborder deux autres points.

Le premier concerne la difficulté principale observée avec la CAF pour un rétablissement de droits. Les choses se sont améliorées au Conseil Départemental, les contrats étant rétablis plus rapidement. Par contre, 2 à 3 mois sont nécessaires au niveau de la CAF et c'est un scandale ! Nous le répétons car la situation est insupportable, au-delà des coûts générés puisque le

Conseil Départemental est obligé d'accorder des aides financières pour que des personnes puissent vivre durant cette période.

D'autre part, la Présidente a annoncé dans « Accents » que, grâce aux efforts de nos services, nous avons enregistré une diminution de 7 000 bénéficiaires du RSA.

Nous aimerions avoir un bilan sur ce point. Où sont-ils passés ? Ont-ils retrouvé un emploi ? Nous demandons donc des éclaircissements.

Dernier point, nous attirons l'attention sur l'absence de médecins dans les pôles, ainsi que sur les contrats santé. Que vont devenir ces contrats santé ? Avez-vous des projets ou avez-vous pris des mesures pour compenser l'absence de médecins et, du coup, remédier aux difficultés de validation des contrats santé ?

M. Franck TARDIEU (FO) : Ma question rejoindra celle de ma collègue : comment arrivez-vous à transformer un poste de médecin en 2 postes de catégorie C ? Le rôle d'un médecin est bien précis. Je ne vois pas comment le transformer en 2 postes de catégorie C. Comment seront formés les agents et quel sera leur rôle ?

Mme Michèle GRELL-LALLEMENT : S'agissant de la plate-forme, nous avons affecté à cette structure 8 agents et un responsable.

Les agents sont arrivés au fur et à mesure, en lien avec l'étude de dimensionnement réalisée il y a plus d'un an. Nous disposons aujourd'hui de l'effectif complet tel que prévu à terme, et, ce, sans avoir basculé sur les 6 pôles d'insertion restants. En effet, l'expérimentation concernait 4 pôles d'insertion, ainsi que 2 services.

Il reste donc 6 pôles à intégrer, en grande partie situés hors Marseille, avec un nombre d'allocataires inférieur à celui des pôles marseillais.

Les agents sont arrivés un peu avant le déploiement sur l'intégralité des pôles. A ce jour, 94 % des appels sont résolus par les agents de la plate-forme, bien qu'il manque un agent, voire 2 durant 3 mois. La plate-forme a donc davantage fonctionné à 6 qu'à 8. Il est vrai que l'agent en maladie ne reprendra pas le travail avant un long moment, ce qui pose des difficultés.

Concernant les pôles et les services centraux relevant de l'expérimentation, le bilan s'avère très positif. En effet, les agents, jusqu'alors sans cesse au téléphone avec les usagers et dérangés dans leurs tâches, ont pu travailler plus sereinement et se sont recentrés sur leurs missions premières.

Au niveau des opérateurs de la plate-forme, nous avons mis en place, au fur et à mesure de leur arrivée, des formations. Les derniers arrivants sont un peu moins formés, mais les formations en interne se poursuivent. Nous réalisons en interne, avec les agents des pôles d'insertion et des services centraux, des sessions permettant aux opérateurs de s'approprier le métier de l'insertion afin de répondre au mieux aux usagers. Nous montons en puissance dans la connaissance des métiers de l'insertion et des réponses à apporter aux usagers.

Concernant la dématérialisation et le recrutement de 7 personnes, l'effectif a été estimé en fonction du nombre de nouveaux entrants. Ces 7 agents seront des catégories B ou C qui occuperont des postes préalablement mis en vacance en interne.

Bon nombre d'agents de la Direction de l'Insertion candidateront sur ces postes et nous étudierons chaque candidature. Leur métier consistera à recevoir les bénéficiaires le plus rapidement possible dans le mois suivant l'entrée dans le dispositif de 1 500 personnes par mois actuellement.

Dans ce cadre, ils rappelleront les droits et les obligations des bénéficiaires, puis ils dérouleront un questionnaire permettant de définir l'orientation la plus pertinente possible. Au regard du nombre d'entrants, un effectif de 7 personnes nous apparaît suffisant pour réaliser l'orientation des publics accueillis sous un mois.

Effectivement, certains territoires recensent 30 à 40 nouveaux entrants chaque mois, alors que d'autres en recensent 150. Nous adapterons le temps de travail des agents en fonction des besoins de chaque territoire.

Concernant les 7 000 bénéficiaires sortis du dispositif : 56 % d'entre eux ont retrouvé le chemin de l'emploi, les autres ont basculé sur d'autres dispositifs. Certains sont partis en retraite, d'autres ont changé de département ou d'autres encore ont obtenu l'allocation aux adultes handicapés (AAH). Vous savez que notre dispositif accueille de nombreuses personnes en grande difficulté de santé.

Pour finir sur les postes de médecins, si nous décidons de transformer un poste en 2 postes de catégorie C, ce n'est pas pour des activités relevant de la médecine. En effet, en dépit de toute notre bonne volonté et de la publicité autour des postes vacants en interne et à l'externe à recruter des médecins, nous n'avons malheureusement pas de candidat.

Or, nous avons besoin de 2 agents supplémentaires dédiés à la gestion des fonds européens, qui représente une lourde tâche. Nous avons donc utilisé un poste de médecin non pourvu depuis 2 ans afin de pallier cette difficulté. Bien évidemment, les 2 agents en cours de recrutement n'exerceront pas de tâches relatives à la santé, mais des tâches administratives.

M. Nicolas VALLI (FO) : Merci pour ces éclaircissements. Pour autant, nous notons aujourd'hui la transformation d'un poste de médecin en 2 postes de catégorie C, faute de candidats. En conséquence, ce poste de médecin disparaît, tout au moins budgétairement. Certes, notre collectivité, comme toutes les autres, fait face à des difficultés de recrutement de médecins, mais le besoin demeure présent.

Si, nous retirons ce poste du budget et arrêtons les parutions alors qu'un besoin existe, nous risquons de nous retrouver davantage en difficulté demain. La création des 2 postes C répond à un réel besoin. Cela étant, pour FO, il faudrait conserver ce poste de médecin et poursuivre la publication du poste à la vacance, parce que le besoin est réel et urgent à traiter.

Mme Véronique MIQUELLY : Concernant les postes de médecin, nous sommes en train d'examiner une piste dans le cadre du RIFSEEP. Le problème est que les postes proposés par la collectivité ne sont pas attractifs pour un médecin, mais aussi pour certains cadres, sans compter les difficultés liées au numerus clausus. Nous souhaitons renforcer notre attractivité et donner envie de venir travailler chez nous.

M. Nicolas VALLI (FO) : Nous sommes tout à fait d'accord. Cependant, sur le principe, nous vous demandons de conserver le poste de médecin qui disparaît de fait aujourd'hui.

M. Éric BERTRAND : Notre collectivité sait s'adapter. Pour ma part, je suis pragmatique et je préfère avoir 2 postes de catégorie C dont j'ai besoin pour le FSE plutôt qu'un poste virtuel de médecin, qui a été publié je ne sais combien de fois.

Nous réaliserons une évaluation et s'il s'avère nécessaire de se doter à nouveau d'un poste de médecin, nous le recréerons. Vous en faites un combat doctrinal, alors que ce n'est pas un problème. Le problème tient davantage à la démographie médicale comme l'a indiqué Mme MIQUELLY. Nous avons parfois été obligés de recruter des infirmiers à la place de médecins au sein de la direction PAPH. Nous sommes aussi parfois amenés à modifier certains postes à la PMI. En l'occurrence, nous transformons un poste de médecin et faisons preuve de pragmatisme compte tenu de nos besoins.

Mme Claudine AMOROS (FSU) : Nous espérons que les conseillers d'orientation bénéficieront de la semaine de détente. Je n'ai pas tout à fait compris le profil de poste. S'agira-t-il de travailleurs sociaux de catégorie B ?

Mme Michèle GRELL-LALLEMENT : Il s'agira de personnels administratifs, en charge de l'accueil du public. Ils devraient donc être éligibles à la semaine de détente.

Mme Valérie MARQUE (CGT) : Nous aimerions par ailleurs éclaircir ce point. Qui est éligible à la semaine de détente désormais ?

Mme Véronique MIQUELLY : Nous n'allons pas entrer dans le débat ici. Si vous voulez bien, nous passons au vote car nous sommes à peine au deuxième point de l'ordre du jour.

VOTE

Collège des représentants du personnel

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

Abstention : CGT (5) FO (4) FSU (2), soit 11

Collège des représentants de la Collectivité

Pour : Membres du Conseil départemental (4) et fonctionnaires (7), soit 11

Direction Enfance Famille

Ajustement de l'organisation

Mme Valérie FOULON : Ces ajustements se fondent sur plusieurs constats :

- une hausse significative de l'activité en protection de l'enfance, doublée d'une complexification des situations d'enfants confiés ;
- une augmentation du nombre de mineurs non accompagnés à prendre en charge ;
- des demandes croissantes en matière juridique et une augmentation des contentieux.

En conséquence, il est proposé d'élargir l'équipe de direction en ajoutant au schéma actuel un second Directeur adjoint qui sera dédié à la coordination des Pôles Inspecteurs Enfance Famille sur les trois sites départementaux (Marseille, Istres et Aix-en-Provence).

A cela s'ajoute la proposition d'un Inspecteur enfance famille mobile qui interviendrait également en soutien de l'activité des 3 pôles.

Enfin, il est prévu d'adjoindre au pôle de Marseille, dont l'activité est particulièrement soutenue, deux assistants de gestion administratifs supplémentaires. Dans ce contexte, à la fois de mise en œuvre des orientations du schéma départemental et de la loi de mars 2016 relative à la protection de l'enfance, nous pourrions mieux répondre à nos obligations.

Enfin, il est à noter le rattachement de la cellule de recueil des informations préoccupantes (CRIP) auprès du directeur dans la mesure où il s'agit de missions transversales.

Mme Nathalie JAMME (CFTC) : Nous ne comprenons pas l'intérêt du rattachement de la CRIP au directeur. Pouvez-vous nous éclairer sur ce point ? Une petite blague par ailleurs, nous entendons qu'il faut réduire l'encadrement intermédiaire. Or, nous constatons l'ajout d'un Directeur adjoint. Enfin, nous saluons l'arrivée d'un Inspecteur enfance famille supplémentaire compte tenu de la complexité des missions de ces personnels.

Mme Claudine AMOROS (FSU) : Rien ne va à l'Enfance. Nous partageons le constat d'une complexification des situations, d'un dispositif saturé, d'un désengagement des partenaires, de l'augmentation du nombre de mineurs non accompagnés (MNA) qui n'est pas prête de cesser, de l'augmentation générale de la charge de travail des Pôles Inspecteurs Enfance Famille, en particulier à Marseille, etc.

Nous traitons aujourd'hui d'un ajustement d'organisation de la direction, mais nous aurions aimé que, dans l'exposé des motifs et du contexte général, le rapport n'oublie pas

l'augmentation et la complexification de la charge de travail des travailleurs sociaux sur le terrain, en charge des missions de prévention et de protection de l'enfance.

Heureusement, nous savons nous faire entendre et n'avons pas attendu le Comité Technique pour demander des postes. Les organisations syndicales ont ainsi obtenu 10 créations de postes lors de la DM1 et de la DM2.

Par contre, nous ne sommes pas certains que la création d'un poste de directeur adjoint améliorera les choses. Il y a tellement eu de retard et tellement de choses doivent être faites pour ne plus se retrouver dans la situation actuelle... Il faut anticiper, créer des projets !

Nous avons l'impression que la grève des personnels a permis d'impulser cette dynamique. Il faut continuer à anticiper, sachant que nous entendons d'ores et déjà parler de 400 MNA supplémentaires au cours de l'année à venir. L'enfance ne doit pas être gérée au quotidien. Or, nous avons l'impression que les directeurs sont happés par les problèmes de terrain car nous n'avons pas suffisamment anticipé. Vous avez le nez dans le guidon. Vous gérez au jour le jour. Du coup, la création de projets s'en trouve impactée. Nous ne sommes donc pas certains que l'arrivée d'un Directeur adjoint colmatera quelques failles, mais nous ne savons pas si elle va répondre aux besoins. Il faut avant toute chose poursuivre la dynamique impulsée. Nous insistons sur ce point car il nous apparaît crucial aujourd'hui à l'enfance.

Concernant la CRIP, nous avons les mêmes interrogations. Nous ne savons pas trop ce que ce rattachement apportera à la Direction de l'Enfance.

Sur le renfort des Pôles Inspecteurs Enfance Famille, il est, certes, nécessaire, mais pourquoi un inspecteur mobile ? Pourquoi pas un inspecteur de plus sur le pôle Marseille ? Nous le savons, les secteurs sont inégaux en termes de charge de travail. Je pense notamment au secteur 8-9-10, que je connais et qui est extrêmement lourd. Il faudrait revoir et remettre à plat les secteurs des inspecteurs. Nous pensons que ces créations sèches sont nécessaires.

Enfin, vous avez mentionné le renfort de l'équipe des assistants de gestion administratifs. Suite à la grève que nous avons menée avec les agents de gestion administrative (AGA), nous avons obtenu la création d'un poste. Vous parlez de la création de 2 postes, tant mieux ! Sur quelles missions ? S'agit-il d'un renfort d'AGA pour les inspecteurs ou pour la mission MNA ?

Mme Valérie MARQUE (CGT) : J'ai également une question technique par rapport aux MNA. Les personnels porteurs de la démarche et de la grève avec la FSU et la CGT ont en effet souligné le point. Où seront positionnés les AGA par rapport à la mission MNA ?

Nous retenons également des choses positives dans ce dossier, même si les interrogations demeurent. Nous ne pouvons pas avoir de vision à court terme sur la protection de l'enfance.

M. Nicolas VALLI (FO) : La Direction de l'Enfance est une direction extrêmement sensible. Les actions entreprises s'efforcent d'améliorer les choses, de résorber le retard et d'apporter autant que possible le meilleur service à une population en danger, défavorisée et en souffrance. Cela dit, il reste plusieurs éléments à aborder. Nous avons quelques points de divergence entre organisations syndicales, mais l'essentiel a été dit. Il sera nécessaire de faire un point d'étape de façon à voir les choses restant à améliorer. La porte doit rester ouverte aux négociations. Il faut laisser la possibilité aux services de travailler et de se développer.

Mme Véronique MIQUELLE : M. BERTRAND, voulez-vous apporter des éléments de réponse ?

M. Éric BERTRAND : Je ne souscris pas totalement à l'affirmation selon laquelle l'impulsion est venue uniquement de la grève. Vous avez fait grève en lien avec la grève nationale sur l'ASE. Les chantiers avaient débuté, j'insiste sur ce point. Vous avez renforcé

votre position. Le constat est partagé : il est vrai nous manquons de places. Néanmoins, je le répète, plusieurs chantiers avaient débuté.

Mme la Présidente avait rencontré M. DAR COURT et lui avait exprimé la problématique de la permanence des Instituts Médico Educatifs (IME) bien avant la grève. Nous avons commencé à augmenter et à créer un certain nombre de places pour les MNA, certes insuffisantes. Nous poursuivons ce mouvement.

Nous avons également débuté le chantier des adolescents très difficiles. Nous nous étions mis d'accord sur 45 places. Nous avons réussi à en ouvrir 23, complétées par 6 autres bientôt. Nous avons par ailleurs contacté deux grandes associations, que vous connaissez bien, un mois et demi avant la grève afin de traiter la problématique des jeunes enfants et des fratries. C'est sur ce volet là que votre mouvement a permis d'avancer le plus. En outre, M. le Directeur de Cabinet a ainsi accordé 10 postes supplémentaires sur les différents secteurs.

J'ai moi-même proposé au Directeur Général des Services les éléments présentés dans le rapport. Nous constatons un certain nombre de problématiques sur le terrain liées au manque de places. Or la direction est totalement « embolysée », car tout doit remonter pour pouvoir rendre un arbitrage au plus haut niveau et faire bouger les lignes. Il est donc nécessaire d'avoir un directeur adjoint qui pourra équilibrer et harmoniser les pratiques entre les trois pôles d'insertion d'Istres, d'Aix-en-Provence et de Marseille.

J'ai également souhaité le renfort d'un inspecteur volant, qui sera affecté par le directeur adjoint en fonction des absences. A ce titre, l'effectif du pôle de Marseille étant le plus nombreux, les absences sont mathématiquement plus nombreuses là-bas. L'inspecteur volant consacrerait sans doute la majeure partie de son temps de travail au pôle de Marseille.

Le manque de places a grippé l'ensemble des rouages, et ce jusqu'au plus haut niveau. C'est la raison pour laquelle nous nous réorganisons.

En outre, plusieurs rendez-vous ont déjà été pris pour la mi-juillet et au retour de vacances et vous verrez que les places promises par la gouvernance ouvriront les unes après les autres, parce qu'il s'agit du nœud du problème.

Mme Véronique MIQUELLY : Merci beaucoup. Nous allons passer au vote.

Mme Claudine AMOROS (FSU) : Nous n'avons pas compris la réponse sur le deuxième poste d'AGA. Concerne-t-il les mineurs non accompagnés ?

M. Éric BERTRAND : De mémoire, l'un des postes d'Assistant de Gestion administrative répond à la négociation que nous avons menée ensemble. Le second serait le fruit d'une autre négociation conduite par la suite avec M. RAMON. C'est la raison pour laquelle nous présentons la création de 2 postes dans le rapport.

Sur la Cellule de Recueil des Informations Préoccupantes, le rattachement à Mme FOULON vise à favoriser une vision transversale. L'explication a déjà été donnée.

VOTE

Collège des représentants du personnel

Pour : FSU (2) UNSA (1), soit 3

Abstention : CFTC (3) CGT (5) FO (4), soit 12

Collège des représentants de la Collectivité

Pour : Membres du Conseil départemental (4) et fonctionnaires (7), soit 11

Mme Véronique MIQUELLY : Je vous remercie. Nous passons au quatrième point sur la Direction Générale Adjointe de l'Administration Générale avec la création de la Direction de l'Achat public. Je donne la parole à Mme DENIEUL-LEFORT.

DIRECTION GÉNÉRALE ADJOINTE DE L'ADMINISTRATION GÉNÉRALE

Création de la Direction de l'Achat public

Mme Anne DENIEUL-LEFORT : Je souhaite revenir, comme nous nous y étions engagés en pré-CT, sur l'état des lieux de l'organisation de l'achat public au sein du Conseil Départemental, qui nous a permis d'élaborer les propositions de solutions présentées dans le rapport.

Nous nous appuyons sur une organisation décentralisée, qui se traduit par un éclatement de l'ensemble des fonctions consacrées à la commande publique dans les différentes directions. Les conséquences sont une lenteur dans la prise de décision, différents niveaux de visa (de 7 à 9) avant d'obtenir une décision, des pratiques hétérogènes avec des documents différents dans l'ensemble des directions ou des fonctions disparates. A cet égard, la fonction de gestionnaire marché peut être tenue par un A, B ou C pour les mêmes tâches. De manière générale, cet éclatement a généré une certaine déresponsabilisation des acteurs intervenant sur les différents chaînons de la commande publique.

A ce constat s'ajoute un encadrement intermédiaire important, avec des postes d'adjoint au chef de service, de chef de service, directeur adjoint, etc. Au-delà de cet éclatement, nous constatons l'absence de culture collaborative. Les personnels ont l'habitude d'échanger par mail ou par note, ce qui ajoute en lenteur dans les processus. Ces éléments créent également des incompréhensions et une forme de défiance entre services d'autant plus qu'à un moment donné, personne ne sait qui doit arbitrer. Les échanges incessants créent de la tension et ne favorisent pas la sérénité dans les fonctions exercées.

En outre, il est à noter l'absence de vision globale de la chaîne générale de l'achat public, tant pour les prescripteurs qui définissent le besoin que les gestionnaires marché ou les juristes. Les uns et les autres interviennent dans le cadre de leurs fonctions propres mais n'ont pas de vision et de stratégie globales en la matière, ce qui est dommageable en termes de performance générale au niveau de la collectivité.

Nous retrouvons cet aspect dans la gouvernance, avec une gouvernance défensive qui, compte tenu de l'affaire de corruption en cours d'instruction, a accordé au critère prix un poids prépondérant. Ce choix se traduit par un manque de dialogue entre les techniciens et les élus sur les meilleures modalités à retenir pour choisir les prestataires.

Pour faire face à ces difficultés, la collectivité a instauré des fiches marchés, que vous connaissez tous. En effet, vous êtes tous confrontés, à un moment ou un autre, à la commande publique. Ces fiches écrites, échangées par parapheur, ne favorisent pas le dialogue et ne permettent pas de travailler ensemble de façon constructive à une meilleure pratique et sur une meilleure technique d'achat.

En outre, le système d'information s'avère défaillant de manière générale. Nous avons des données sur la commande publique, mais nous n'en avons jamais de vision globale. Nous n'avons pas d'infocentre généralisé. Comme nous ne connaissons pas véritablement l'activité marchés publics en termes de données, nous avons des difficultés à la piloter et, surtout, à mettre en œuvre une amélioration continue.

Enfin, en-dehors du processus de passation des marchés, sur lequel nous nous sommes focalisés dans un premier temps dans le cadre des réflexions autour des solutions visant à améliorer les pratiques d'achat, il faut aussi s'intéresser à la partie exécution. Les prescripteurs définissent ici le besoin, puis sont en relation avec les prestataires et contrôlent l'exécution des marchés.

Sur cette partie, nous constatons parfois un manque de qualité. Nous ne prenons pas la main sur nos fournisseurs et nos prestataires, parce que les prescripteurs n'ont pas les moyens d'exercer un contrôle suffisant et satisfaisant sur l'exécution des marchés. Telle est la

situation initiale à laquelle nous nous sommes intéressés et pour laquelle nous nous sommes attelés à trouver des solutions.

La solution retenue se traduit par la création d'une Direction de l'Achat Public.

Cette entité comptera une Direction adjointe achats-marchés qui supervisera 6 services organisés par filière en fonction des types d'achat. A côté de cette Direction adjointe, 3 services support permettront d'améliorer les « process », de définir une doctrine juridique, d'améliorer l'exécution et de mieux piloter le système d'information.

Quels sont les apports de cette nouvelle Direction de l'Achat public ?

Il s'agit d'abord de nouvelles fonctions dans les services achats et marchés comme la fonction acheteur, qui a vocation à pallier la difficulté du manque de proximité avec les directions opérationnelles. Justement, l'acheteur viendra en support des prescripteurs afin d'optimiser le type d'achat, la forme de marché à utiliser, etc.

Nous avons aussi la nouvelle fonction de contrôleur qualité, qui sera exercée par des techniciens. Ces agents interviendront également en support des directions opérationnelles.

Je cite aussi le contrôleur de gestion spécialisé en commande publique, qui se focalisera sur les indicateurs définis en fonction des objectifs définis en matière d'achat public. Les contrôleurs réaliseront des tableaux pour voir dans quelle mesure nous progressons.

Enfin, nous avons une fonction de coordonnateur achats et marchés, avec 8 postes. Ils ne feront pas partie de la Direction, mais interviendront auprès des DGA pour faire le lien avec la Direction de l'Achat public, orienter les techniciens et les opérationnels vers les services achats et marchés adéquats, aider à définir la programmation annuelle, suivre le calendrier etc...

Ensuite, nous mettons en avant une logique de filière, ce qui constitue une nouveauté.

Nous allons avoir une réflexion et des pratiques adaptées à chaque type d'achat. Dans ce cadre, nous avons retenu les thématiques « travaux et maintenance », « moyens généraux », « informatique et télécommunications », « routes et ports », « prestations intellectuelles », « prestations culturelles et sociales », parce que nous n'avons pas la même stratégie d'achat en fonction des différents types de prestations.

Il est également nécessaire de maintenir le contrôle, qui interviendra davantage a posteriori afin de ne pas interrompre le « process » d'achat public. L'objectif est de veiller à ce que la collectivité s'inscrive bien dans la réglementation en matière de commande publique et développe une doctrine au fur et à mesure des contrôles.

En termes de pilotage et de suivi, nous allons déployer le logiciel GMAO (Gestion de Maintenance Assistée par Ordinateur), sachant que cette opération a été suspendue le temps de mettre en place la nouvelle organisation.

En matière de gouvernance, comme l'a évoqué M. le Directeur Général des Services, nous souhaitons aligner les seuils de délégation de signature sur les seuils de procédure de marché public, pour accélérer les visas et responsabiliser la chaîne hiérarchique. Ainsi, le Directeur Général des Services pourra signer des marchés jusqu'à 209 000 € pour les fournitures courantes et services et jusqu'à 5 225 000 € pour les travaux. Au-delà, la Commission d'Appels d'Offres et son Président signera les marchés.

Enfin, il est proposé de créer un comité d'achats qui se réunirait à l'issue des CAO et permettrait de dialoguer entre les services opérationnels, le Directeur Général des Services et le président de la CAO selon les seuils de procédure afin de définir ensemble une stratégie d'achats.

Comment mobiliser les ressources nécessaires ?

La Direction de l'Achat public comptera 80 postes au démarrage.

A l'heure actuelle, nous avons recensé 232 agents plus ou moins investis sur la commande publique, dont 80 occupent plus de 50 % de leur temps de travail à des tâches liées aux achats publics. Nous disposons donc de ressources en interne pour doter cette Direction.

Seuls 8 postes seront pourvus à l'externe, même si nous les publierons également en interne. En effet, nous n'avons pas identifié de profil susceptible de répondre aux caractéristiques de ces postes au sein de la collectivité. Il s'agit des 6 postes d'acheteurs, du poste de contrôleur de gestion et du poste de Directeur de l'Achat public. Si un agent en interne est intéressé par ce type de poste, il pourra bénéficier de l'apport d'expérience d'un recrutement externe. Le poste de directeur de l'achat public est également ouvert à l'externe.

A l'issue du CT, les postes seront publiés sur intranet et ouverts à l'ensemble des agents de la collectivité. Les fiches de postes seront décrites dans le détail, de même que les attributs de fonction, la classification des postes, etc.

Nous organiserons parallèlement deux demi-journées d'information le 29 juin pour s'assurer que les agents disposeront d'une information exhaustive. Ces deux sessions sont ouvertes à tous.

Les agents auront tout l'été pour se positionner par rapport aux postes proposés et pourront également prioriser leurs vœux. Les affectations seront déterminées avant le 15 octobre 2017, sachant que deux mois et demi seront ensuite nécessaires pour travailler ensemble à la mise en place de cette Direction de l'Achat public en vue d'un démarrage opérationnel à compter du 1^{er} janvier 2018.

Une cellule RH, pilotée par Mme ACHACHE, répondra aux questions de l'ensemble des agents.

Pour ma part, je pilote l'équipe projet composée d'agents de la Direction du Contrôle de gestion, de la Direction des Ressources Humaines, de la Direction des Systèmes d'Information et des Services Numériques et du Directeur adjoint de la Commande publique. Cette équipe projet travaille sur les réponses à formuler aux agents de façon à ce que nous parlions tous d'une seule voix et que tout soit clair pour les agents intéressés.

Je pense avoir balayé l'ensemble des points de ce dossier et je suis à l'écoute de vos questions.

M. Nicolas VALLI (FO) : La refonte des services achats est effectivement une bonne initiative compte tenu des problèmes auxquels notre collectivité a été confrontée qui ont, non seulement créé une certaine panique, mais surtout bloqué bon nombre de procédures.

La collectivité entend aujourd'hui structurer cette nouvelle direction de manière synthétique, avec 6 marchés publics, 3 services supports, une cellule interface, des coordinateurs et des référents dans chaque DGA afin d'assurer la transversalité dans les échanges, une collaboration active et l'efficacité dans la rapidité d'exécution. Nous sommes d'accord sur ces points.

Le point négatif est que ces 6 services ne compteront pas d'adjoint au chef de service en dépit de la lourde charge de travail et des responsabilités qui y seront exercées. Nous nous interrogeons donc sur l'interlocuteur en cas d'absence du chef de service. Certes, il sera toujours possible de s'adresser au Directeur, mais celui-ci sera déjà fort occupé. Or, les services compteront des personnels de catégorie A, qui ne bénéficieront pas des avantages de chef de service (NBI).

Qui va assurer le lien lorsque le chef de service ne sera pas là ? S'agira-t-il d'un acheteur, d'un juridique ou d'un rédacteur ? Ce point reste assez flou.

Nous aimerions donc que les choses ne restent pas figées et qu'un point d'étape à 6 mois soit réalisé après la mise en place de la nouvelle direction. Nous souhaitons un premier bilan sur les procédures et les « process » employés de façon à déterminer s'il est nécessaire ou non d'ajouter un adjoint au chef de service dans l'organigramme. L'objectif ne doit pas être le raccourcissement ou le rallongement de la chaîne hiérarchique, mais de gagner en efficacité et en réactivité, sans temps mort. En effet, toute prise de décision relative à un marché est complexe, d'autant plus s'il s'agit d'un marché en cours d'exécution pour lequel l'agent

responsable ne disposerait de l'antériorité du dossier. Même s'il pourra s'appuyer sur les personnels au sein des services, sa responsabilité en tant que signataire sera engagée. Il doit pouvoir disposer de toutes les informations nécessaires.

J'ai noté que 232 agents auraient vocation à assumer des missions relatives aux marchés publics à plus de 50% de leur temps de travail. Cependant, seulement 80 d'entre eux seront retenus dans le cadre de la réorganisation. Sur ces 80 postes ouverts, 8 seront pourvus en externe. Pour autant, 4 agents de catégorie A et chefs de service sont bel et bien identifiés aux routes, en informatique ou autres.

Or, il est demandé à la totalité des agents de candidater sur des postes vacants et ouverts à l'ensemble de la collectivité. Nous signalons par ailleurs que des cadres, comme Mme Nathalie MOURADIAN, ont fait acte de candidature sur des postes de chef de service voici 6 mois. Elle a passé des entretiens et rencontré le cabinet. Elle a donné entière satisfaction dans son poste actuel et s'est investie fortement pour répondre à la demande des travaux à établir et aux impératifs de la gouvernance, et ce en sous-effectif. Pourquoi lui demander 6 mois après de se positionner à nouveau, dans un laps de temps relativement court, sans avoir la garantie de conserver son poste ?

Mme Véronique MIQUELLY : Pouvez-vous conclure M. VALLI, s'il vous plaît ?

M. Nicolas VALLI (FO) : Oui, Madame. Je suis désolé, vous voulez aller vite pour raccourcir les délais de décision et d'intervention, mais nous devons quand même étudier les dossiers sur lesquels il nous est demandé de nous positionner. Ces dossiers nous ont été transmis voici moins de trois jours. Nous avons à traiter 13 dossiers au cours de cette séance, et ce en un temps record. Il faut quand même entrer dans le vif du sujet. Nous ne pouvons pas tout synthétiser, même si nous allons à l'essentiel et c'est ce que je m'efforce de faire. Nous avons pas mal de points à aborder. Je suis désolé si je suis un peu long, mais je ne peux pas faire autrement.

Après, nous avons de l'information et un accompagnement par l'équipe RH, qui s'appuie sur Mme Karen ACHACHE. Il n'y a pas de souci sur ce point. Le problème tient néanmoins au fait qu'il est demandé à l'ensemble des agents de se repositionner sur des postes sur lesquels ils souhaitent rester.

M. Bruno BIDEZ (FSU) : Pour la FSU, ce projet de nouvelle Direction de l'Achat public nous paraît très ambitieux et nous nous intéresserons à sa mise en œuvre. Nous avons apprécié votre invitation à la réunion du 8 mai dernier visant à présenter vos objectifs en la matière. Pour nous, la sécurisation des fonctions, des postes et des missions des fonctionnaires territoriaux est primordiale. C'est l'enjeu principal auquel nous devons nous attacher dans le cadre de la mise en place de cette nouvelle direction.

Le rapport précise que vous vous êtes attachés l'aide d'un cabinet, Ovëus, qui fait partie du groupe Acies consulting groupe, très connu dans le monde du travail et dans les grandes entreprises privées. Vous n'avez pas évoqué cet élément en séance. Or, cela nous interpelle, sachant que ce cabinet intervient également pour 13 Habitat.

La mise en œuvre d'une nouvelle Direction de l'Achat public peut être considérée comme une révolution.

Cependant, la confiance ayant disparu ou étant pour le moins limitée, nous nous posons des questions. Ainsi, nous voudrions savoir où vous en êtes avec le cabinet Ovëus. Est-ce qu'il y eu un audit ou une étude ? A-t-il transmis ses réflexions ? Il est important pour nous de savoir dans quelle direction nous allons désormais. Lorsque je parle de révolution au niveau du Département, nous pourrions étendre la réflexion à l'ensemble des collectivités des Bouches-du-Rhône, notamment sur la ville de Marseille.

Changer l'organisation de la commande publique modifiera un certain nombre de choses et remettra peut-être en cause des équilibres. Nous resterons attentifs au fond et à la forme de ce projet.

Lors de la réunion du 8 mai, la FSU a souhaité des précisions sur les décisions et la position que pourrait prendre la collectivité.

Pour prendre un exemple, le Département se base sur le « moindre prix », c'est-à-dire que nous validons des marchés à 80 % sur le moindre prix. Or, cela remet en cause la qualité d'intervention, voire les droits et la protection des salariés des entreprises que nous utilisons. Nous désirons donc savoir si la collectivité a pris la décision d'intégrer un peu plus de qualité dans nos marchés et de revenir à un rapport qualité/prix de l'ordre de 70/30 que nous appliquions voici une dizaine d'années. En effet, réaliser une analyse de prix à 80/20 est extrêmement difficile car l'attribution d'un marché se joue quelquefois à un quart de point.

Si nous intégrons beaucoup plus de qualité dans nos marchés, les analyses seront beaucoup plus faciles et compréhensibles lors du choix d'une entreprise. Voilà pour notre première question.

Notre deuxième question a été posée à plusieurs reprises à l'ancienne majorité. Elle concerne les marchés à bons de commandes, générateurs de problèmes. Plusieurs rapports ont soulevé ce point et mis en avant des difficultés en termes de respect des cahiers des charges. Avez-vous pris des décisions ? Allez-vous fixer des limites de sommes ? Certaines collectivités limitent les marchés à bons de commandes à 1 500 €. Ici certains peuvent atteindre 90 000 €. Je tiens à préciser que, dans le cadre des marchés à bons de commandes, nous payons la réactivité de l'entreprise. A titre d'exemple, dès qu'une vitre est brisée dans l'un de nos collèges, nous déclenchons un bon de commande pour son remplacement, parce que les entreprises sont extrêmement réactives.

Toutefois, nous avons toujours dit que la collectivité ne pouvait pas exercer ses responsabilités et ses compétences uniquement via des marchés. Avez-vous pris une décision en la matière ? Pour nous, c'est l'une des raisons pour lesquelles la confiance a progressivement disparu.

Enfin, dans le cadre de la mise en place de cette nouvelle direction, nous veillerons à ce que les fonctionnaires chargés de ces responsabilités et des marchés publics, qui génèrent parfois des sommes étonnantes, soient protégés au niveau de leurs carrières, de leurs missions et de leurs postes.

M. Jean-François GAST (CGT) : La CGT apprécie également l'initiative et les ambitions de cette nouvelle Direction de l'Achat public.

Comme l'a rappelé Mme DENIEUL-LEFORT, nous avons demandé davantage d'éléments sur le contexte car le rapport qui nous est soumis est plus que succinct. A cet égard, mon collègue a parlé de révolution à venir, mais nous rappelons que la première révolution a eu lieu dans les années 90 avec le vote, sous pression de différents gouvernements, d'une réforme complète de la loi de finances (LOLF), qui a totalement modifié la manière de gérer et de dépenser l'argent des collectivités locales.

La LOLF a eu de nombreuses répercussions, notamment la destruction de la Direction des Finances et du Patrimoine qui avait à l'époque une vision stratégique. Il nous a été répondu que nous entrions dans la modernité.

Par la suite, avec la décentralisation et l'apparition de nouvelles compétences pour les collectivités, il a été demandé de payer à moins de 30 jours et de moderniser les structures, ce qui a conduit à la création de la DGAC.

Résultat : la LOLF, la réorganisation interne et la création de la DGAC 2 et avec l'empilement des textes relatifs à la commande publique pour lutter contre la corruption et permettre aux entreprises de mieux travailler avec les collectivités, nous avons multiplié les

visas et les procédures. Nous avons eu des problèmes avec la police, les douanes, etc. Nous avons été confrontés à la corruption et à la montée en puissance des détournements d'argent. D'ailleurs, ce phénomène ne concerne pas uniquement les cadres. Je pense notamment à 2 dossiers réglés en conseil de discipline, suite à des détournements d'argent au niveau des marchés de la formation et de la gestion des transports scolaires.

Je tenais à rappeler ces éléments car nous ne pouvons accepter aujourd'hui de positionner la responsabilité des agents tel qu'indiqué dans le rapport.

Nous ne pouvons pas accepter la création d'une Direction de l'Achat public sur cette base. Les agents ont subi de nombreuses contraintes liées à l'évolution de l'organisation des finances publiques, et à celle des arbitrages politiques et technocratiques dont nous voyons le résultat.

La CGT aurait souhaité que le rapport intègre un véritable bilan, ainsi qu'un point sur le coût imposé à la collectivité et au personnel. A un moment donné, il faut être clair sur les responsabilités.

Vous avez évoqué la productivité des agents. Qui est responsable du fait que les agents ne traitent que 5 opérations au lieu de 15 ? Ce sont les nombreuses réorganisations imposées ces dernières années, y compris par la nouvelle gouvernance récemment.

Qui nous a imposé des DGA complètement déséquilibrées, l'une d'entre elles accueillant quasiment toute la filière technique ? Nous avons ainsi une DGA qui compte presque 3 000 agents, soit la moitié du personnel de notre collectivité. Ces décisions ne sont pas le fait des agents ! Ces choix de technostructures ont eu des répercussions au niveau de la confiance et de l'efficacité. C'est quelque chose à avoir à l'esprit, au risque de se tromper d'ambition.

Autre élément qui n'a pas été abordé dans le contexte : la lutte contre la corruption, sachant que cette nouvelle direction doit avoir, au-delà de l'efficacité et de la réactivité, des objectifs propres à la gestion de l'argent public.

D'autres sujets n'ont pas été abordés.

En premier lieu, la dématérialisation/digitalisation, c'est-à-dire la fameuse e-administration. Vous avez évoqué la constitution d'un groupe de pilotage avec la DSISN. Il est terrible qu'avec les ambitions que nous affirmons et la réorganisation de la commande publique, nous n'abordions pas cet enjeu.

De plus, lors d'un précédent CTP, vous nous aviez présenté un projet de numérisation des factures. Je n'arrive pas à comprendre comment vous entendez rattraper le retard tout en n'abordant pas la question de la dématérialisation/digitalisation comme objectif à atteindre dans ce dossier.

Le second point porte sur les 8 postes qui ne pourraient pas être pourvus par les agents de la collectivité, même s'ils seront publiés à l'interne. Il est terrible de ne pas mentionner une seule fois les besoins de formation, sachant que 232 agents ont été recensés, dont 80 a priori orientés vers cette nouvelle direction. Certes, la commission formation du CTP ne s'est pas réunie et nous n'avons toujours pas réexaminé le plan de formation, mais le Centre National de la Fonction Publique Territoriale – où la collectivité devrait siéger – propose un certain nombre de cursus permettant de rester dans la fonction publique.

Mme Nathalie JAME (CFTC) : Nous irons à l'essentiel. Il était effectivement indispensable pour notre collectivité de se doter d'une véritable direction, et non d'une direction complémentaire avec des services de marchés dans la DGA.

Mme DENIEUL-LEFORT a indiqué que des agents continueront à avoir des petites missions relatives aux marchés publics, notamment au niveau de l'insertion. Pouvez-vous préciser ce point afin que le procès-verbal le retrace ?

La CFTC salue les échanges qui se sont tenus en amont sur ce dossier, car ce n'est pas toujours le cas.

Par contre, nous avons demandé la situation par service et le positionnement géographique des 232 agents susceptibles d'intégrer ou non la nouvelle direction. Nous signalons que nous serons vigilants sur l'accompagnement des agents décentralisés en recherche de poste.

Enfin, nous aurions apprécié des garanties sur la mise en place d'un comité de suivi avec les délégués du personnel des organisations syndicales, ainsi que sur l'accompagnement des agents qui ne retrouveraient pas de nouveau poste dans le nouvel organigramme alors qu'ils travaillaient précédemment à 100 % sur des missions de marchés publics.

M. Patrick CAMPAGNOLO (UNSA) : Pour ne pas répéter les précédentes interventions, j'attirerai l'attention sur la déontologie et la déclaration d'intérêts que tous les chefs de service devront remplir. En outre, qu'entendez-vous exactement par recrutement externe ? Où seront publiés les profils de postes ?

Mme Véronique MIQUELLE : Je laisse la parole à M BŒUF pour vous répondre.

M. Jean-Luc BŒUF : Je vais apporter quelques éléments de réponse, puis je passerai la parole à Mme DENIEUL LEFORT pour compléter.

Pour revenir à l'intervention de M. GAST, merci pour le rappel des différentes organisations que nous avons connues dans la collectivité.

Sur la digitalisation, la réponse est simple : nous traitons actuellement cette question dans le cadre d'un groupe de travail interne, avec des agents de différentes DGA. Ce sujet a été identifié à l'occasion de la définition de la stratégie de la DSISN. Nous avons demandé à ce que cette structure ne traite pas uniquement des aspects informatiques, mais aussi de la digitalisation. Vous avez donc pointé un besoin qui est étudié.

A l'instar de la méthode utilisée par la DGAS sur le schéma départemental, ce sont les agents en interne qui mettent en avant les éléments à porter. Après, vous pourrez toujours me dire qu'il aurait été préférable de traiter ce point avant. Cependant, l'urgence de la commande publique nous a contraints à travailler sur ce dossier plus vite que prévu.

Sur la formation, nous mettons en place le « process », avec l'accompagnement de la DRH. Vous aurez les éléments requis dans le projet de formation que nous présenterons aux instances.

S'agissant des questions de M. BIDET, il est vrai que nous n'avons guère parlé d'Ovëus, mais je vais le faire avec grand plaisir.

Quand je suis arrivé début février, le marché relatif à la réforme de la commande publique avait été attribué et le prestataire choisi. Le travail n'ayant pas commencé, nous nous sommes interrogés sur l'intérêt de tout remettre en question et d'appliquer la méthode DGAS pour le schéma ou DSISN pour la stratégie digitale.

Cependant, nous avons besoin d'une vision externe pour nous aider à identifier les bonnes pratiques en place ailleurs, les expériences d'autres entités, etc. Je peux vous garantir que nous avons particulièrement cadré l'intervention des consultants dès la première réunion.

Mme DENIEUL-LEFORT pourra vous en dire un peu plus, si vous le souhaitez. Vous pouvez être certains que, compte tenu de la manière dont nous les avons fait travailler, le rapport s'articule autour de nos besoins et de nos souhaits, c'est-à-dire répondre dans les délais et permettre les passations de marchés durant l'été. Nous n'avons rien à cacher sur Oveüs et je suis même désolé de ne pas avoir mis ce point plus en avant. Nous vous communiquerons le coût de la prestation, le nombre de journées d'intervention, etc. Tout a été cadré.

Sur le critère 80/20, au fur et à mesure de votre intervention, je croyais presque entendre ce que j'ai expliqué aux différents services. Je suis parfaitement d'accord avec vous. Ce critère quasi-exclusif « prix » pose de grandes difficultés en termes de qualité. Les DGA, les Directeurs, les chefs de services et toutes les autres personnes traitant de la commande

publique me l'ont fait remarquer. Je ne peux pas vous dire que nous renoncerons à ce critère, mais je peux m'engager sur le fait que nous sommes autant attachés que vous à la prévalence du critère qualité.

Sur les marchés à bons de commandes, il est difficile de répondre de manière tranchée, car nous sommes repartis avec Mme DENIEUL-LEFORT, la semaine dernière sur un domaine particulier en vue de réattribuer un marché à bons de commande. Nous sommes parfaitement conscients des difficultés et des avantages des différents dispositifs. Cela étant, à travers cette réforme de la procédure de commande publique, nous faisons en sorte que les marchés à bons de commandes soient attribués de la meilleure manière possible. Là encore, vous l'avez pointé vous-même, ces marchés nous rendent bien souvent service.

Enfin, concernant le comité de suivi, je vous propose, au lieu de créer une énième commission, d'inscrire à l'ordre du jour des prochains CT un point d'avancement sur la réforme de la procédure d'achat public.

Mme Anne DENIEUL-LEFORT : Pour répondre à la question de M. VALLI sur les adjoints aux chefs de service, nous n'avons pas voulu multiplier les rôles d'encadrement qui n'interviendrait pas sur la production en tant que telle dans le cadre de la passation de marchés publics. Vous l'avez compris, la proposition présentée ce jour est issue d'un dossier rondement mené. Dès que M. BŒUF a pris ses fonctions, il a fallu donner des signes forts de réaction en interne, à la fois pour protéger les agents et montrer que la collectivité souhaitait se réinterroger en matière d'achat public. Lorsque les agents seront positionnés en fonction de leur choix sur les différents postes proposés, nous ouvrirons un certain nombre de chantiers, l'objectif étant de co-construire ensemble les modalités d'organisation de la Direction de l'achat public. Pour le moment, nous n'avons pas jugé opportun de multiplier les niveaux d'encadrement. Nous imaginons qu'au sein de chaque service achats et marchés, les équipes seront autonomes et détermineront elles-mêmes leurs modalités de management, notamment qui assurera les suppléances en période de congés, etc. Après, si nous constatons l'apparition de problèmes à l'occasion d'un premier bilan, nous nous réinterrogerons et nous nous pencherons sur le sujet ensemble. En tout état de cause, pour l'instant, si nous voulons apporter des solutions au regard du constat que nous avons fait, il apparaît assez logique de laisser de l'autonomie aux chefs de service en termes de management interne et d'organisation des suppléances.

Vous estimez par ailleurs manquer d'éléments relatifs au bilan de la situation initiale. La synthèse présentée dans le dossier reprend les éléments transmis par Ovëus au terme des 90 entretiens réalisés dans le cadre de leur audit de mars à mai 2017. J'ai pu omettre un certain nombre de points, mais il me semble que j'ai été relativement complète dans la description du bilan.

Vous avez indiqué que certains agents devraient candidater à leur propre poste : je précise que les postes ne seront pas repris à l'identique dans la nouvelle organisation, ils seront tous différents. Un chef de service en charge de marchés liés à la maintenance, aux bâtiments ou aux services généraux ne se retrouvera pas exactement sur le même poste quand bien même il choisirait le même type de marché ou la même filière. Le poste de chef de service proposé dans les nouveaux services Achats/marchés présente une dimension managériale bien plus forte. Le chef de service aura à gérer des équipes composées d'acheteurs, de juristes, de rédacteurs et d'assistants administratifs. Le challenge à relever est beaucoup plus important que dans le cadre d'un poste de chef de service à la tête d'une équipe de gestionnaires de marchés. L'évolution ne se fera pas poste pour poste. Nous travaillons avec les différentes directions afin de capter les meilleurs éléments au sein de la Direction de l'achat public. A cet égard, vous avez évoqué la situation d'un agent qui a fait ses preuves, a passé plusieurs entretiens et s'épanouit dans ses fonctions. Il y en a beaucoup et nous avons tout intérêt à ce

que ces agents soient intéressés par notre projet et rejoignent nos équipes. C'est d'ailleurs notre volonté, qui se traduit par une ouverture très large.

Sur la protection des fonctionnaires, notre objectif est bien la sécurisation des agents dans le cadre de la nouvelle organisation. Nous voulons faire en sorte qu'ils ne se retrouvent pas seuls face à une décision à prendre en matière de commande publique, parce que le sujet est très sensible et délicat. Il est toujours possible de se poser 10 000 questions avant de signer un document. L'idée consiste donc à privilégier le travail en équipe et le travail collaboratif. De ce point de vue, la nouvelle organisation répond à cette nécessité de protéger les fonctionnaires.

Sur les besoins de formation, nous vous avons répondu. J'ajouterai qu'une formation spécifique a été mise en place en 2017 en matière de commande publique, avec différents ateliers animés par le cabinet Charrel. Nous souhaitons faire un point pour redéfinir les actions et permettre aux agents de s'adapter aux attentes liées à la nouvelle organisation.

M. Vincent VOISIN (FO) : Toujours dans le cadre de cette volonté de ne pas laisser l'agent seul devant une action de commande publique, est-ce que la nouvelle direction sera en charge de l'analyse des offres de marchés de travaux ?

Mme Anne DENIEUL LEFORT : Pour préciser le partage entre les fonctions des directions opérationnelles et les fonctions qui relèveront de la direction centralisée, l'agent qui aura besoin de recourir à un marché public pour mettre en œuvre les missions qui lui sont confiées sera en charge de la définition du besoin, qui reste dans les directions opérationnelles, pour rester proche de l'exécution des travaux ou des prestations. Pour ce faire, l'agent pourra bénéficier des conseils de l'acheteur qui le guidera pour déterminer quel type de marché mettre en œuvre. Il s'agit d'exploiter au maximum le cadre de la commande publique, qui est normalement conçu pour être très performant.

Une fois la définition du besoin retranscrite dans un cahier des charges, la Direction de l'achat public prendra le relais, toujours en relation avec les directions opérationnelles, pour finaliser les dossiers de consultation des entreprises et établir toutes les pièces administratives. La Direction de l'achat public sera en charge du processus de passation du marché public.

Les directions opérationnelles conserveront également la fonction d'analyse des offres, qui sera conduite de manière collaborative avec le service achats/marchés.

Il y aura des échanges sous forme de réunions au cours desquelles l'opérationnel pourra confronter son analyse à d'autres experts. Il pourra ainsi échanger avec un juriste, l'acheteur et les rédacteurs achats/marchés. Nous souhaitons engager un travail collaboratif, même si le rapport d'analyses relève de l'arbitrage du prescripteur.

Enfin, le marché sera étudié en CAO, en fonction des seuils de procédure qui sont de la responsabilité de la Direction de l'achat public.

M. Bruno BIDEZ (FSU) : Sur la CAO, je voudrais disculper mes collègues fonctionnaires concernant les retards observés dans certaines attributions de marchés. Il faut reconnaître que la Commission d'Appel d'Offres, présidée par M. MORAIN, ne s'est pas réunie pendant un certain temps. Les retards ne sont donc pas le fait des seuls fonctionnaires.

Je m'adresse à présent aux élus pour leur rappeler la nécessité de prendre en compte la situation, quelquefois dramatique, des entreprises du département. A force de soumissionner les mêmes, ce sont ces entreprises qui font tout le travail, et non plus la collectivité.

Mme Véronique MIQUELLE : Une dernière question de M. CAPONE, puis nous passons au vote.

M. Patrick CAPONE (CFTC) : Je serai rapide. Nous souhaitons tout d'abord la communication des noms et prénoms des 232 agents mentionnés plus tôt, ainsi que leur situation géographique et leur positionnement.

Deuxièmement, la réorganisation est susceptible d'avoir un impact financier sur une grande partie des agents. Quelles seront les conséquences au niveau du régime indemnitaire et des NBI pour les personnels concernés, sachant que le RIFSEEP devrait être mis en œuvre au 1^{er} janvier ? Il est possible que, suite à la modification de leurs fiches de postes, certains agents soient confrontés à une perte financière à terme. Nous attendons une réponse claire sur ce point.

M. Jean-Luc BŒUF : Je vous propose de faire un nouveau point ou une réunion de travail DRH/organisations syndicales sur la situation des agents dans les meilleurs délais.

Mme Véronique MIQUELLY : Nous passons au vote.

VOTE

Collège des représentants du personnel

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

Abstention : CGT (5) FSU (2) FO (4), soit 11

Collège des représentants de la Collectivité

Pour : Membres du Conseil départemental (4) et fonctionnaires (7), soit 11

Mme Véronique MIQUELLY : Je vous remercie. Je laisse la présidence quelques minutes à Mme PUSTORINO pour aller saluer nos 100 jeunes en service civique à la cérémonie de clôture en cours. Vous savez à quel point ce sujet me tient à cœur. Je voulais saluer le travail qu'ils ont accompli au sein de la collectivité. Nous relancerons d'ailleurs l'opération. Au préalable, je lance le cinquième point sur la Direction Générale Adjointe de l'Équipement du Territoire.

DGA DE L'ÉQUIPEMENT DU TERRITOIRE

Direction de la Maintenance et de l'Exploitation

Modalités de travail au service des Prestations Urgentes et Ateliers (SPUA)

M. Michel SPAGNULO : Le SPUA reçoit les appels du « Dièse 1 », soit des milliers d'appels chaque année. Afin d'améliorer les « process », nous souhaitons équiper l'ensemble des véhicules d'intervention d'une tablette. L'objectif est, d'une part, de permettre la traçabilité des interventions et, d'autre part, d'aboutir à une saisie et à un compte-rendu automatisés pour alléger le travail des agents et, surtout, pour le sécuriser et gagner en précision.

Il s'agit également d'adapter en temps réel l'intervention des personnels puisque nous saurons qui est le mieux placé grâce à la géolocalisation.

Je tiens à souligner que ce dispositif ne sera en aucun cas utilisé pour la gestion du temps de travail des agents.

Enfin, pour répondre à une question posée en pré-CT, après vérification, il sera nécessaire de procéder à une déclaration auprès de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) et elle sera faite.

M. Bruno BIDET (FSU) : Sur ce dossier, nous aurions aimé la communication de l'organigramme du SPUA, qui a fait l'objet de plusieurs modifications ces dernières années. Sur le déploiement d'une tablette qui aurait pour objectif d'aider les collègues à se déplacer plus facilement, il aurait été souhaitable que vous preniez en compte la situation pour le moins difficile qui règne dans le département en termes de déplacements. Aujourd'hui, se déplacer en Arles n'est pas aisé. Il est nécessaire de respecter les limitations de vitesse, etc. Il faut tenir compte d'un certain nombre de critères.

Vous avez également rappelé, que le « Dièse 1 » est fortement sollicité.

A ce titre, le SPUA répond à 99 % aux demandes formulées par les agents. Il n'apparaît donc pas nécessaire d'équiper les véhicules avec un matériel susceptible de devenir un outil de contrôle par la suite, permettant d'examiner le chemin emprunté pour se déplacer d'un point à un autre.

Par ailleurs, comme indiqué lors du pré-CT, nous sommes en train de réaliser un plan de prévention contre les risques psychosociaux. Dans ce cadre, l'ensemble des agents ayant répondu au formulaire sur l'intranet font remarquer que la prolifération des procédures sur le contrôle du temps de travail des agents constitue un facteur de développement des RPS. Nous avons confiance en ce que vous dites, mais nous ne pouvons pas imposer au personnel ce type de mesure. En conséquence, nous nous abstenons.

M. Patrick CAPONE (CFTC) : Je suis content que M. SPAGNULO ait répondu à notre demande en pré-CT. En effet, une déclaration à la CNIL est obligatoire dès lors qu'un système de géolocalisation est installé à bord d'un véhicule.

Cela étant, nous rappelons l'existence du droit à la déconnexion durant la pause méridienne.

Enfin, il est vrai que l'organigramme du SPUA est relativement ancien. Il serait donc pertinent de nous en fournir un autre.

Mme MIQUELLY revient en séance à 11h50.

M. Patrick CAMPAGNOLO (UNSA) : Avec l'arrivée des objets connectés, la numérisation, la traçabilité du travail, nous constatons que les personnes sont elles aussi tracées. Je pense que ce point relève également du CHSCT, qui pourrait définir des règles relatives à l'utilisation des objets connectés dans le cadre du travail. Il va falloir y penser à un moment ou un autre parce que nous entrons dans un monde digital et complexe, où il est possible de tracer beaucoup de choses, parfois aux limites de la légalité. En tout cas, je note que, pour la première fois, nous abordons la traçabilité des personnels.

Mme CALLET quitte la séance à 11h52

M. Jean-François GAST (CGT) : Il serait intéressant d'avoir des éléments sur l'avenir du SPUA et de sa localisation, ailleurs qu'au boulevard de Vintimille.

De plus, le problème des effectifs se pose, sachant que ce service a démontré sa grande utilité et a accueilli 10 nouveaux contractuels. Nous aurions donc apprécié quelques mots sur le devenir et la vision de ce service important qui génère des économies pour la collectivité.

En lien avec l'intervention de l'UNSA, il nous semble qu'aucun véhicule ou poste de travail de la collectivité n'est connecté à ce jour.

Il serait donc souhaitable que l'expérience qui nous est proposée, et délimitée au SPUA, ne devienne pas le point d'appui d'une généralisation de la géolocalisation des agents et des véhicules. En tout cas, si ce point devait être abordé, il devrait s'inscrire dans le dossier global géolocalisation. Pour être synthétique, ce qui nous est proposé pour le SPUA avec les tablettes ne doit pas devenir autre chose que ce qui nous est présenté aujourd'hui.

M. Alain ZAMMIT (CGT) : La mise en place de ces tablettes nous inquiète. Les agents du SPUA sont des professionnels compétents qu'il est possible d'appeler à n'importe quelle heure. Vous le savez, dès lors qu'un agent se déplace hors de sa résidence administrative, il perçoit des frais de panier. Le projet présenté aujourd'hui est, à mon sens, une forme de pression supplémentaire, et ce pour économiser sur ces frais de panier. M. SPAGNULO sait très bien de quoi je parle, puisqu'il en est de même aux Routes où, pour économiser 15 €, les agents font 400 km par jour. Pour ma part, je considère que les fiches de mission à remplir sont suffisantes. Installer des puces électroniques pour contrôler les déplacements est inutile. Nous savons où vont les agents et ce qu'ils font.

M. Nicolas VALLI (FO) : Le recours aux tablettes vise à gagner en efficacité au niveau du service public, en qualité d'exécution et en délai, ce qui permettra d'éviter de demander à un agent en Arles de redescendre à Marseille, pour le faire remonter ensuite à Salon et le faire revenir. Nous comprenons la plus-value à ce niveau. Quoi qu'il en soit, nous avons bien noté que ce dispositif ne sera en aucun cas utilisé comme moyen de contrôle du temps de travail des agents. C'est une bonne chose que ce soit écrit. Si tel n'avait pas été le cas, nous vous aurions opposé un refus catégorique, mais nous restons vigilants sur la traçabilité. Enfin, j'ai noté que le SPUA était de plus en plus sollicité afin de résoudre des problèmes liés aux marchés. Finalement, ce service, qui a été remis en question et proche de la fermeture si nous avons écouté certains avis, apporte une réelle plus-value grâce au professionnalisme de ses agents. Il tendrait même à se développer. Il est nécessaire de conserver nos missions en interne pour les confier à des personnels professionnels et capables.

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 (3) et fonctionnaires (7), soit 10

Mme Véronique MIQUELLY : Je vous remercie. Je vous propose de passer au point n°9 sur la DGS et de laisser les rapports n°6, 7 et 8 de côté. Ce sont des rapports que nous pouvons reporter à un prochain CT.

Nous pouvons traiter la réorganisation du service de Maintenance et d'Exploitation des Bâtiments, qui a déjà été actée. Pouvez-vous faire un point rapide, M. SPAGNULO ?

Réorganisation du service de Maintenance et d'Exploitation des Bâtiments

M. Michel SPAGNULO : Le service de Maintenance et d'Exploitation des Bâtiments de la Direction de la Maintenance et de l'Exploitation a fait l'objet d'un audit, qui a mis en évidence l'existence de deux métiers différents : celui de la maintenance et celui de l'exploitation dans le domaine des bâtiments. Afin de gagner en efficacité, il a été préconisé de séparer ces deux missions et de renforcer les moyens mis en œuvre. Il vous est donc proposé de scinder ce service en deux pour créer un service Maintenance d'une part, et un service Exploitation, d'autre part, ainsi qu'un renforcement avec trois postes supplémentaires.

M. Nicolas VALLI (FO) : Nous sommes d'accord avec le principe de séparation en deux services car ce sont bien deux métiers différents.

Au niveau de la maintenance des bâtiments, l'organigramme fait état de 21 agents. Cependant, en réalité, nous en dénombrons 11, avec un départ en retraite prévu en septembre.

En termes de charge de travail, hors grands sites (HD13, Arenc, etc.), ces agents interviennent sur près de 400 bâtiments, avec un effectif amputé de moitié par rapport à l'organigramme. Cette situation appelle donc notre vigilance.

Au niveau du service exploitation, nous avons dénombré 18 agents sur l'organigramme. 5 postes ont été créés, mais ils restent à pourvoir.

Il est donc urgent de se pencher sur le recrutement pour permettre à ces agents de travailler dans de bonnes conditions.

Comme évoqué tout à l'heure, nous avons un réel problème en termes d'attractivité au sein de notre collectivité, non pas seulement au niveau des cadres A, mais B et C.

Apparemment, un agent technique en catégorie B, qui avait demandé sa mutation ou son détachement au Conseil Départemental 13, n'est resté que 18 mois avant de repartir à la Ville de Marseille qui le rémunérait 250 € de plus chaque mois. Nous avons donc un certain potentiel sur les postes techniques, qui se trouve pénalisé par le manque d'attractivité de la collectivité. J'attire donc l'attention sur le RIFSEEP à venir, afin de combler les postes vacants et permettre aux agents de travailler dans de bonnes conditions.

M. Bruno BIDET (FSU) : Le principal problème se situe au niveau des effectifs. Le service ne compte pas 21 agents, il en manque 10. Nous sommes confrontés à un réel problème d'attractivité des postes, notamment de techniciens. Les agents vous ont d'ailleurs envoyé individuellement, voici quelques mois, une demande de paiement de la NBI, notamment pour ceux se déplaçant dans les zones prioritaires. Or cette demande a été refusée. Ce refus est inadmissible !

En outre, nous avons constaté que, dans le cadre de la CAP du 4 juillet, aucun avancement de technicien n'était prévu. C'est pour nous intolérable ! Nous saluons votre décision de promouvoir 12 rédacteurs, qui vont pouvoir développer leur carrière, mais nous ne comprenons pas pourquoi les techniciens sont laissés de côté.

Mme Véronique MIQUELLY : Nous aborderons ce point lors de la CAP.

M. Patrick CAPONE (CFTC) : Je ne vais pas revenir sur les propos de mes camarades. J'interviendrai juste sur les audits réalisés dans différentes directions, dont les conclusions sont ensuite présentées aux agents et non aux organisations syndicales. Il serait pourtant intéressant de nous les communiquer.

M. Jean-François GAST (CGT) : Nous assistons à une réorganisation des équipes chaque trimestre au prétexte d'une meilleure efficacité, sans parler des changements de cadres. Il serait intéressant d'avoir un diagnostic partagé et de stabiliser les équipes dans le même temps.

VOTE

Collège des représentants du personnel

Pour : CFTC (3) FO (4), soit 7

Abstention : CGT (5) UNSA (1) soit 6

Contre : FSU (2)

Collège des représentants de la Collectivité

Pour : Membres du Conseil départemental (3) et fonctionnaires (7), soit 10

DIRECTION GENERALE DES SERVICES

Direction des Ressources Humaines

Détermination des taux de promotion pour l'avancement aux échelons spéciaux et à la classe exceptionnelle de certains grades de catégorie A et aux grades de l'échelle C2 de la catégorie C pour les années 2017 et 2018

M. Jean-Frédéric GUBIAN : Par analogie aux taux votés pour les adjoints techniques des établissements d'enseignement dont le deuxième grade relève de la même échelle de rémunération que les autres filières, l'administration vous a proposé un taux de 40 %. Vous nous avez fait remonter certains éléments que vous pouvez nous rappeler aujourd'hui en séance.

M. Patrick CAMPAGNOLO (UNSA) : Nous rappelons tout d'abord que le décret du 4 mai est propre à la FPT, qui compte 77 % d'agents en catégorie C, voire 81 % dans certaines filières à l'échelle 3 ou nouvelle échelle C1. Suite à la décision du gouvernement et de la DGFP de ne pas revenir sur les critères de recrutement « d'un concours non maîtrisé dans la FPT » selon les propos de M. LE GOFF, nous n'avons rien lâché et nous avons fini par obtenir ce décret.

Nous remercions la collectivité de l'utiliser.

La Ville de Marseille devrait d'ailleurs s'en inspirer en termes de respect des lois républicaines et des décrets.

Quoi qu'il en soit, Paris débloque 100 %. Or, vous faites tomber sans discussion ce pourcentage à 40 %. Nous avons demandé à discuter de point et à accorder plus que 40 %, sachant que certains agents stagnent à l'échelle 3 depuis 20 à 25 ans.

40 % n'est pas un chiffre satisfaisant.

Vous avez avancé des arguments selon lesquels ce pourcentage serait identique à celui des ATEE, c'est faux ! Les ATEE ont des critères plus favorables que ceux de nos agents à l'échelle 3 ou C1 maintenant dans les filières technique, administrative et du patrimoine.

Par ailleurs, je rappelle que, du fait de l'application de la circulaire de février 2011, il a été nécessaire de redémarrer à 0 tous les agents en 2005. Ils ont ainsi attendu 2015 pour réapparaître sur les listes.

En conséquence, un taux à 40 % représenterait un nouveau barrage. Nous souhaitons un effort sensible pour rattraper le retard. Nous voterons contre si vous maintenez ce chiffre.

M. Patrick CAPONE (CFTC) : Le débat en pré-CT a été relativement houleux sur ce point. Nous avons démontré que le taux proposé de 40 % était insuffisant, sachant que les agents en catégorie C sont pénalisés depuis plus de 20 ans. Ce taux doit être revu à la hausse.

De plus, nous revenons sur la problématique des agents de maîtrise. Dans certaines directions, les grades d'agent de maîtrise ou d'agent de maîtrise principal sont accordés aux personnels qui assurent des fonctions d'encadrement. A contrario, dans d'autres directions, les agents ont une carrière linéaire. A la Direction des Routes ou à la Direction de l'Environnement, vous avez des avancements sur des fonctions d'encadrement de chef d'équipe ou de chef de groupe. Tel n'est pas le cas à la Direction des Services Généraux ou à la Direction des Bâtiments. Je pense donc que nous devrions également ouvrir le débat sur ce grade d'agent de maîtrise. Il suffit de voir le nombre d'agents non proposés à la CAP du 4 juillet, qui est impressionnant.

M. Nicolas SPINAZZOLA (FSU) : Pour la FSU, le quota d'avancement est très insuffisant compte tenu de la faiblesse des salaires, de la polyvalence des tâches et du nombre d'agents.

Nous vous demandons une nouvelle fois de faire un effort sur ce pourcentage, sachant que d'autres collectivités comme la Région appliquent un taux de 100 % depuis 10 ans.

En outre, comme l'a indiqué mon collègue, un débat sur les agents de maîtrise s'impose. Un décret nous permet de faire passer un certain nombre d'agents dans les collèges au grade d'agent de maîtrise. Cependant, si vous limitez le nombre de promouvables, vous pénalisez la carrière des agents.

M. François CANU (CGT) : Dans le même esprit que mes camarades, nous demandons un taux de 100 %. C'est une question de justice, d'autant plus que les carrières des agents seront rallongées du fait de la réforme PPCR. Nous ne voulons pas de 40, 60 ou 80 %, mais simplement 100 %. Les ratios ne sont rien d'autre qu'une machine à fabriquer des déçus. S'il est possible de faire 100 %, nous demandons 100 %.

M. Alain ZAMMIT (CGT) : Pour terminer sur les agents de maîtrise, 1 000 sont promouvables. Seuls 60 sont inscrits sur les listes. Toute la filière technique est pénalisée. Vous appliquez un principe de double peine, en définissant des ratios et en bloquant le passage au grade d'agent de maîtrise. Cette situation est intolérable !

M. Nicolas VALLI (FO) : Effectivement, nous sommes sur la même ligne. Comme cela a été dit, de manière générale, au niveau de la filière administrative et technique, nous avons été bloqués par la mise en place des fameux examens professionnels, le nombre de lauréats déterminant le nombre de promotions. Si nous nous penchons sur le taux de promotion des dernières années, nous ne pouvons que nous opposer à ce taux de 40 %, sous peine d'accumuler un retard irrattrapable.

Lorsque nous avons rencontré Mme la Présidente, nous avons demandé un taux minimum de 50 % dans un premier temps, ré-évaluable chaque année, même si nous préférierions un taux de 100 % pour tout le monde et toutes les catégories. Les agents sont pénalisés depuis tellement longtemps qu'il conviendrait d'accepter notre demande. Concernant les agents de maîtrise, je rejoins la position de mes collègues pour dénoncer également ce scandale.

Mme Véronique MIQUELLE : Sur les agents de maîtrise, j'ai demandé une analyse de leur situation. Nous examinerons les problématiques au cas par cas.

Pour revenir au taux de promotion, un taux de 100 % n'est pas envisageable. Si cela était possible, nous retiendrions ce chiffre.

Je vous propose un taux de 50 % pour cette année compte tenu de la situation financière du Département. Je laisse M. BŒUF compléter ce point.

M. Jean-Luc BŒUF : Sur la question des agents de maîtrise, je suis d'accord avec l'une de vos propositions : les agents, quel que soit le taux d'encadrement, ne doivent pas faire face à des barrières à l'entrée et peuvent être promouvables.

M. François CANU (CGT) : Cependant, c'est autre chose pour les promotions. Les 1 000 agents de la liste remplissent tous les conditions statutaires. La barrière de l'encadrement est ensuite posée par la collectivité.

M. Jean-Luc BŒUF : Nous vous proposons de ne pas mettre de barrière à l'entrée. Cela étant, le fait d'être promouvable n'entraîne pas systématiquement une promotion.

M. François CANU (CGT) : C'est bien ce que nous avons compris. L'encadrement n'est plus une condition pour être promouvable, mais il en va autrement pour les promotions.

M. Nicolas VALLI (FO) : Si je rebondis sur la situation des ATC dans les collèges, qui ont vocation à devenir agents de maîtrise, rien n'empêche à ce qu'ils soient nommés à ce grade tout en restant dans leurs postes.

M. Jean-Luc BŒUF : Ces agents auront effectivement vocation à être promus. Il n'y a plus de barrière à l'entrée en lien avec la fonction d'encadrement.

M. Patrick CAPONE (CFTC) : Sur le taux proposé, nous sommes d'accord. Ce seuil de 50 % constitue déjà une avancée.

Par contre, je demande qu'une réunion soit organisée au plus tôt entre les organisations syndicales et la DRH afin de débattre de la situation des agents de maîtrise, qui pose un gros problème aujourd'hui. Des agents de la Direction des Routes seront pénalisés à la prochaine CAP parce qu'ils n'assurent pas des fonctions d'encadrement, alors qu'ils ont reçu des avis très favorables. Concrètement, comment faire pour cette CAP du 4 juillet ?

M. Jean-Luc BŒUF : Les dossiers vous ont été remis le 20, sachant que les CAP des différents groupes hiérarchiques se tiendront le 4 juillet. Il est possible d'organiser une rencontre entre la DRH et les organisations syndicales d'ici là.

VOTE

Collège des représentants du personnel

Pour : 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 (3) et fonctionnaires (7), soit 10

M. Alain ZAMMIT (CGT) : La CGT a voté contre, sachant que 50 % de nos collègues de travail resteront sur le carreau et qu'un préavis de grève relatif à la situation des agents de maîtrise sera transmis prochainement.

M. Patrick CAMPAGNOLO (UNSA) : Nous avons voté pour parce que vous utilisez bien le décret anti-proportion, que la Ville de Marseille a refusé d'appliquer. Un taux de 50 % n'est peut-être pas suffisant, mais c'est déjà pas mal. Je ne me prononcerai pas sur les agents de maîtrise. Enfin, j'ai une pensée pour M. RAMON.

Mme Véronique MIQUELLY : Je vous remercie. Nous allons arrêter là aujourd'hui. Les sept points en suspens seront abordés plus tard.

Suspension de séance – reprise des débats le 27 juin 2017

M. Jean-Luc BŒUF : Ainsi que nous nous y étions engagés, nous revenons vers vous suite à la réunion que nous avons eue hier à la Métropole avec le Directeur général des services de la Métropole au sujet du préavis de grève qui a été déposé, mais pas seulement, sur le transfert des agents à la Métropole.

Tout d'abord, je souhaitais adresser à tous mes remerciements pour ce dossier que nous traitons depuis plusieurs mois. Nous vivons une belle, ou en tout cas, une forte expérience de transfert de personnel d'une collectivité à une autre.

Hier soir, jusque fort tard, les collègues étaient présents, et j'en profite pour remercier Hugues DE CIBON, Jacques SUSINI, Jean-Frédéric GUBIAN, les agents de la Métropole et vous tous qui nous avez apporté les différentes questions à poser.

Nous avons eu des réponses concrètes de la Métropole dont nous vous faisons part par oral maintenant, et que nous vous communiquerons par écrit ensuite : nous avons leur accord formel sur certains des points. En revanche, vous n'aurez certainement pas toutes les réponses positives auxquelles vous vous attendiez puisque les agents transférés seront en relation avec un nouvel employeur qui a ses règles, son mode d'organisation et de fonctionnement, et comme le DGS de la Métropole nous l'a rappelé hier, ils ne peuvent pas modifier les statuts de la Métropole pour 25 agents qui intègrent une collectivité qui en compte un peu plus de 7 000.

Ceci étant posé, nous avons des éléments concrets à vous apporter.

Premier élément : la date du transfert interviendra le lundi 17 juillet, afin d'intervenir au début de semaine et éviter la question du jour férié du 14 juillet.

Deuxième élément : sur la NBI, il nous a été confirmé que les agents qui en bénéficient au Département percevront son équivalent en régime indemnitaire en arrivant à la Métropole, et s'y s'ajoutera éventuellement la NBI versée par la Métropole. Tant mieux pour ceux qui en bénéficieront.

Troisième élément : la Métropole met à disposition des agents, d'ici le vendredi 30 juin, la fiche financière correspondant à leur rémunération annuelle.

Quatrième élément : la PFA et le reliquat seront versés par le Département au prorata des périodes de référence suivantes : 1^{er} septembre 2016 au 16 juillet 2017, en novembre 2017, date de versement pour la PFA ; période de référence du 1^{er} janvier 2017 au 16 juillet 2017, pour ce qui est du reliquat, versé en février 2018.

Cinquième élément : les agents auront le maintien d'un véhicule de service avec remisage et des téléphones portables.

Sixième élément : la réponse sur les places de stationnement est en cours. Je n'ai pas obtenu une meilleure réponse que celle-ci hier soir.

Septième élément : pour les chèques culture, le montant plafond de la participation employeur est le même, soit 150 €. La différence est que l'agent participe au financement et que les prestations sont exclusivement culturelles. Ce dernier point est à confirmer. Nous les avons quittés hier soir fort tard et n'avons pas la confirmation de la réponse à cette heure.

Dernier élément sur le temps de travail : c'est là où les réponses sont les plus simples de la part de la Métropole et sont différentes de ce que les agents vivent aujourd'hui. Ils pourront, avec l'accord de leur supérieur hiérarchique, arriver ou partir pendant les plages variables suivantes : 7h45-8h30 le matin, 16h-16h45 l'après-midi. Nos interlocuteurs nous ont rappelé de façon très simple que c'est la Métropole en tant qu'employeur qui fixe les rythmes de travail en fonction du chef de service ou du référent n+1.

Tels sont les éléments sur lesquels nous avons confirmation écrite de la part de la Métropole, par mail adressé très tard hier soir ou très tôt ce matin. Cela va être confirmé par un courrier que nous allons nous envoyer réciproquement.

Dernier point : nous allons maintenant demander aux agents de se positionner pour ceux qui bénéficient du droit d'option pour le lundi 3 juillet, fin de journée. Cela évite la fin de semaine.

Voilà donc l'ensemble des éléments que nous souhaitons vous apporter, en renouvelant mes remerciements à tous ceux qui nous ont accompagnés et qui nous accompagnent sur ce dossier.

Mme Véronique MIQUELLE : Je vous remercie. M. ZAMMIT, une question par rapport à ce qui a été dit ?

M. Alain ZAMMIT (CGT) : Par rapport au préavis de grève, Monsieur le DGS, quand nous recevez-vous ?

M. Jean-Luc BŒUF : J'avais pensé profiter du temps que nous avons ce matin en réunion CT, mais nous vous fixons un rendez-vous, il n'y a pas de souci.

M. Alain ZAMMIT (CGT) : Très bien. Ici, vous présentez un rapport aux organisations syndicales, mais le personnel est soucieux d'entendre ces éléments de votre bouche ou de la bouche du DRH. C'est très important pour ces agents qui sont en grande difficulté.

M. Jean-Luc BŒUF : Pas de souci.

Mme Véronique MIQUELLY : Très bien. Nous allons passer au rapport sur la DGA Stratégie et Développement du Territoire.

DGA STRATÉGIE ET DÉVELOPPEMENT DU TERRITOIRE
Direction de l'environnement, des grands projets et de la recherche
Modification d'organisation et d'intitulé

M. Hugues DE CIBON : La DGA est impactée par les lois Nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) et Modernisation de l'Action publique territoriale et d'affirmation des Métropoles (MAPTAM). Les évolutions, telles qu'elles sont proposées dans l'organisation, s'inscrivent dans la traduction de ces deux lois.

Les États généraux de Provence ont fait émerger avec beaucoup de force le thème de l'emploi. Nous prenons donc en considération son importance.

En conséquence, les petites évolutions d'organisation proposées concernent l'intégration dans la direction des actions de 4 agents qui arrivent de la Direction des Transports, la réaffectation de quelques agents dans les services, et enfin, un changement de nom de service.

Mme Véronique MIQUELLY : Très bien. Des questions rapides ? M. VALLI.

M. Nicolas VALLI (FO) : On note que l'on passe d'un Directeur adjoint à deux Directeurs adjoints qui prennent en charge deux services pour l'un, trois pour l'autre. Pour le service Développement des Grands Projets, on note que de 5 cadres A, on passe à 4 dans le service, et vraisemblablement, un des chefs des services est positionné en tant que Directeur adjoint.

En outre, il semblerait qu'il y ait un poste de chef de service ouvert à la vacance pour ce même service. Le chef de service sera-t-il désigné parmi les 4 cadres A qui restent en poste aujourd'hui, ou viendra-t-il s'ajouter à l'effectif ?

M. Hugues DE CIBON : Le poste a été publié et nous allons commencer la sélection, sans a priori. Nous répondrons quand nous aurons rencontré tous les candidats. La solution n'est pas prédéfinie.

M. Nicolas VALLI (FO) : Pour le moment, vous êtes à 4 cadres A dans la mesure où il y a 4 postes...

M. Hugues DE CIBON : Parce que, pour le moment, nous n'avons pas encore effectué tous les recrutements.

M. Nicolas VALLI (FO) : Cela veut donc dire que parmi les 4, il y aura forcément un chef de service et 3 cadres en dessous.

M. Hugues DE CIBON : Non, cela peut être quelqu'un de plus. Nous pouvons donc avoir 5 cadres A in fine, dont un qui serait Directeur adjoint.

M. Nicolas VALLI (FO) : Telle était notre question : nous pouvons donc éventuellement passer à 5.

M. Hugues DE CIBON : En fait, ce service correspond aujourd'hui à un sujet majeur pour notre DGA : celui d'accompagner les très grands projets et d'en lancer de nouveaux. C'est donc une petite équipe, mais avec des enjeux très importants. Le fait de nommer le chef de service en même temps que le Directeur adjoint nous semble correspondre à l'ampleur de la tâche.

M. Nicolas VALLI (FO) : D'accord. Nous nous posions la question parce que comme vous étiez restés sur 4, avec une parution du poste à vacance, cela prêtait un peu à confusion.

Mme Véronique MIQUELLY : Madame JAMME ?

Mme Nathalie JAMME (CFTC) : Dans le rapport, étaient indiqués 3 agents de l'ex-Direction des Transports et des Ports. Or, ici, vous en avez cité 4. Est-ce bien 4 ?

M. Hugues DE CIBON : Nous avons 2 agents de catégorie A qui viennent dans la direction des Grands projets, plus 1 agent de catégorie B, et 1 poste C vient rejoindre la stratégie environnementale. Ils arrivent tous les 4 dans la Direction.

Mme Nathalie JAMME (CFTC) : C'est donc bien 4. Du coup, vous dites « renforcé par 8 agents » : les 4 autres postes correspondent ils à un redéploiement au sein de la DGA ?

M. Hugues DE CIBON : Oui.

Mme Nathalie JAMME (CFTC) : D'accord, merci.

Mme Véronique MIQUELLY : Très bien. Je le mets 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 (3) et fonctionnaires (7), soit 10

Direction des relations internationales et des affaires européennes **Réorganisation de la direction**

M. Hugues DE CIBON : La réorganisation proposée s'inscrit dans les conclusions des États généraux de Provence, à la fois par une prise en compte des nouvelles priorités de la collectivité en termes de ciblage des actions, mais surtout par une réappropriation de la

dimension européenne, et enfin, un réinvestissement sur l'animation des réseaux internationaux à l'échelle départementale.

Mme Véronique MIQUELLE : Des questions ? M. VALLI.

M. Nicolas VALLI (FO) : Dans le détail des tableaux que vous nous avez fournis, je vois, dans l'annexe 2, 4 chargés d'appui administratif et opérationnel, et 3 postes en équivalent temps plein. Je ne sais pas si, ici, il n'y a pas une différence entre les postes en équivalents temps plein, et les postes... En fait, nous nous sommes rendu compte que cette organisation est déjà en place et il y a une différence : 2 agents seraient apparemment déjà en poste. Or, vous notez 3 chargés de mission, et 4 chargés d'appui administratif et opérationnel.

M. Hugues DE CIBON : C'est peut-être simplement parce que les chiffres ont été arrondis : une personne est à 80%.

M. Nicolas VALLI (FO) : D'accord. De même pour les catégories C, où vous êtes passés à +2 et à 5 catégorie A, dont une demande de création au BP 2017. Nous serions à +1, n'est-ce pas ? Ce qui ferait un total de trois agents de plus.

M. Hugues DE CIBON : Oui, c'est bon.

Mme Véronique MIQUELLE : Je soumetts ce rapport au vote.

Mme Nathalie JAMME (CFTC) : Pour justifier notre vote contre, on nous a dit plusieurs fois qu'il fallait réduire l'encadrement intermédiaire ; or, ici, on crée un poste de Directeur adjoint. Nous ne trouvons pas de cohérence. Nous voterons donc contre.

M. Hugues DE CIBON : La personne en question était adjointe au Directeur et devient Directeur adjoint. Ce n'est donc pas une évolution radicale.

VOTE

Collège des représentants du personnel

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

Contre : CFTC (3)

Collège des représentants de la Collectivité

Pour : Membres du Conseil départemental (3) et fonctionnaires (7), soit 10

DGA DU CADRE DE VIE

Direction de la Communication, de la Presse et des Événements

Rattachement de la Direction à la Direction générale des services et ajustement d'organigramme

Mme Véronique MIQUELLE : Je donne la parole à M. MAINGOURD.

M. Kevin MAINGOURD : La Direction de la communication, de la presse et des événements est une Direction transversale par nature, sujette à des évolutions permanentes au regard de son domaine.

Par rapport aux modifications profondes que subit la communication, il nous a semblé pertinent, pour répondre à des enjeux de lisibilité, d'efficacité et surtout de transversalité, de

proposer le rattachement de la Direction à la Direction générale des services, et de procéder à quelques ajustements mineurs, mais qui ont vocation à renforcer l'efficacité de l'organisation et de l'action de la Direction, en adaptant l'organigramme sans aucune évolution des effectifs, mais avec des repositionnements de services et de pôles existants de sorte que les services et pôles ayant vocation à travailler ensemble puissent le faire de façon beaucoup plus cohérente. Cela concerne l'adaptation de l'intitulé du service « Administration générale, communication interne », qui devient le service « Administration générale » positionné dans l'équipe de direction.

Il s'agit de rassembler ensuite dans le service « Images et communication digitale » les pôles « Communication digitale », « Images » et « Studio graphique ».

Ces ajustements mineurs ont vocation à tenir compte de la réalité de l'organisation et de la pertinence des échanges entre les différents pôles et les différents services de la Direction.

Mme Véronique MIQUELLY : Je vous remercie. Des questions ? Pour la FSU, M.BIDET, puis Mme JAMME pour la CFTC et M ZAMMIT pour la CGT. Nous vous écoutons.

M. Bruno BIDET (FSU) : Madame la Présidente, ce n'est jamais avec un grand plaisir que nous lisons les rapports qui sont présentés au CT, mais il faut bien le faire, et il faut bien, dans tous les cas, absorber ce qui est présenté.

Nous ne savons pas si c'est une volonté, mais dans tous les cas, il n'y a aucun retour sur toutes les péripéties que la Direction de la Communication a connues ces 2, voire 3 dernières années. De notre point de vue, nous ne disons pas que c'est malhonnête, mais vous auriez quand même pu rappeler un certain nombre de choses qui se sont passées dans cette Direction, car, depuis 2 ans, le personnel rencontre de grandes difficultés pour pouvoir travailler sereinement. On oublie trop souvent que c'est dans la joie que l'on donne le meilleur de soi-même. Ce n'est pas dans la tristesse et ce n'est pas dans le poids de la hiérarchie et des pressions. C'est justement dans la joie que l'on accomplit une activité professionnelle de qualité. La joie a complètement disparu de cette Direction et nous le déplorons. Régulièrement, le personnel se plaint des difficultés relationnelles.

Dans le cadre du plan de prévention des risques psychosociaux, je crois que la Direction de la Communication est l'une des directions qui a subi le plus les attaques d'un changement de majorité depuis un peu plus de 2 ans.

Nous regrettons que, dans le contexte, nous ne soyons pas revenus sur la suppression des 10 postes intervenue il y a 2 ans, et lorsque vous parlez de « mobilité », vous auriez dû ajouter « forcée ».

Nous prenons acte du nouveau changement de positionnement de cette Direction, mais, en tous les cas, nous vous interpellons, Madame la Présidente, pour que les conditions de travail s'améliorent rapidement au sein de la direction de la Communication. En ce qui nous concerne, au comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail, nous allons vraisemblablement en reparler, car il y a urgence.

Mme Nathalie JAMME (CFTC) : Une observation pour justifier notre abstention : ce ne sont pas les modalités, qui sont un retour sur une organisation très ancienne datant d'une quinzaine d'années, qui nous posent problème, mais bien, comme disait le collègue, le mal-être persistant des agents qui en sont partis ou qui souhaitent partir. N'est nulle part abordé le seul point crucial de ce dossier qui est bien ce mal-être persistant.

M. Alain ZAMMIT (CGT) : Pour la CGT, dans la continuité de ce que viennent de dire nos camarades, avec tous les drames qu'a vécus ce personnel, il nous semblait important que

quelques lignes amènent à une autre réflexion : par rapport à la suppression des 10 postes, par rapport aux mobilités forcées, par rapport aux conditions de travail actuelles.

Malheureusement, la souffrance des agents ne ressort pas dans ce document.

Je demande à la nouvelle Direction et à la Présidente que vous êtes, Mme MIQUELLY, d'avoir la plus grande écoute de ces personnels en souffrance. Nous avons demandé une enquête. Elle a eu lieu ; vous avez fait appel à une société extérieure, mais nous allons la demander en tant qu'élus du CHSCT. Avec l'historique de cette Direction, il faut qu'aujourd'hui, ces agents travaillent sereinement. Or, ce n'est toujours pas le cas. Nous voulions faire cette observation parce que nous sommes représentants du personnel et que ces agents nous ont transmis leurs difficultés à venir travailler sereinement.

Mme Véronique MIQUELLY : Très bien, M. ZAMMIT. M. BŒUF va vous répondre. M. VALLI, je vous donne la parole.

M. Nicolas VALLI (FO) : Notre instance se réunit pour acter le nouvel organigramme, la nouvelle organisation de la communication et un nouveau rattachement. Comme l'ont dit les collègues, nous constatons que l'on revient un peu aux sources du rattachement précédent. On essaie d'évoluer dans un sens, puis on revient un peu et on s'adapte plus ou moins en fonction des époques et des situations. Il est vrai, sans être trop redondant, que nous partageons également les propos qui ont été tenus dans la mesure où les agents de cette Direction ont traversé des périodes extrêmement difficiles d'un point de vue psychologique, parce qu'ils ont vécu l'horreur au tout début de l'arrivée de Mme la Présidente. Cela a été une coïncidence, cela s'est fait comme ça, mais, dans les mois qui ont suivi, ce personnel a été confronté à d'énormes difficultés de fonctionnement. Nous attirons votre attention et l'attention de la collectivité sur les méthodes employées, sur la manière de travailler au sein de cette Direction. Comme il a été dit, il y a le fond – et sur le fond, on peut comprendre certaines modifications – mais après, il y a la forme.

Mme Véronique MIQUELLY : Très bien, M. BŒUF ?

M. Jean-Luc BŒUF : Merci bien de vos interventions à tous. Effectivement, dans un rapport du comité technique, il est toujours, non pas compliqué, mais ce n'est pas l'objet de faire figurer des éléments soit liés aux personnes, soit aux drames qui ont pu se passer. C'est plutôt le rôle du CHSCT, et il en sera donc question d'ici quelques jours. Merci pour vos différents éléments que nous prenons bien sûr en considération, non pas pour la mise en place de cette organisation, mais pour faire en sorte que dans le cadre de cette organisation, avec le Directeur et le DRH, nous puissions être le plus possible auprès des agents.

Mme Véronique MIQUELLY : Merci. Je vais soumettre au vote ce rapport

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 (3) et fonctionnaires (7), soit 10

DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES

Direction des Ressources humaines

Règlement spécifique ARTT : Service des prestations urgentes et Ateliers / Agents d'accueil / Standardistes / Équipe Manifestations-podium

Mme Véronique MIQUELLY : Ces rapports ont déjà été présentés et votés en comité ARTT. Avez-vous des questions ? Mme DALLEST ?

Mme Martine DALLEST (FO) : Je n'interviens pas sur ce règlement spécifique, mais sur l'accueil d'Arenc. Il est question d'imposer des horaires de journée à tous les agents alors qu'on ne leur a pas demandé leur avis. Nous avons vu avec les agents qui aimeraient rester en brigade ; ils sont d'accord pour commencer le matin à 11h et finir le soir à 17 h au lieu de 19 h.

Mme Véronique MIQUELLY : Très bien. Y a-t-il d'autres interventions par rapport à ce point ? Monsieur CAMPAGNOLO ?

M. Patrick CAMPAGNOLO (UNSA) : Simplement pour demander à M. BŒUF si nous pouvons avoir un engagement là-dessus. Nous avons félicité Mme CORSELLE pour le travail qu'elle a pu faire avec les agents sur l'accueil de l'HD13, et nous aurions voulu que pour Arenc cela se passe de manière aussi efficace. Vous l'avez dit : vous êtes très sensibles aux RPS. Or, à Arenc, il y a un souci sur l'accueil, a priori, et les agents ne sont pas d'accord. Nous aimerions qu'il y ait une concertation aussi efficace que celle qui a pu avoir lieu à l'HD13 avec Mme CORSELLE.

M. Jean-Luc BŒUF : C'est entendu. Réponse positive.

Mme Véronique MIQUELLY : Je le mets donc aux voix.

VOTE

Collège des représentants du personnel

Pour : CGT (5) FO (4) UNSA (1), soit 10

Abstention : CFTC (3) FSU (2) soit 5

Collège des représentants de la Collectivité

Pour : Membres du Conseil départemental (3) et fonctionnaires (7), soit 10

Mise en œuvre du dispositif de l'apprentissage

Mme Véronique MIQUELLY : Nous passons à la mise en œuvre du dispositif de l'apprentissage. M. GUBIAN, je vous laisse la parole.

M. Jean-Frédéric GUBIAN : Le contrat d'apprentissage a pour but de donner à des jeunes travailleurs de 16 à 25 ans, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle, sanctionnée par un diplôme technologique du second degré ou du supérieur. C'est pourquoi 40 contrats d'apprentissage pourront être proposés, correspondant à certains métiers et formations dont vous avez le détail dans ce rapport. À l'heure actuelle, nous avons identifié 27 profils.

Mme Véronique MIQUELLY : Ce dossier me tient beaucoup à cœur. Vous connaissez mon activité professionnelle et les difficultés que nous rencontrons pour orienter des jeunes et pour

leur trouver des contrats d'apprentissage. Je crois qu'il n'y a pas plus inégal que cette recherche d'orientation. J'espère que nous pourrions développer ce dispositif. Je vous laisse intervenir... Une personne par syndicat. M. CAMPAGNOLO, nous vous écoutons.

M. Patrick CAMPAGNOLO (UNSA) : J'aimerais tout simplement savoir comment on communique sur ce dossier et comment on informe des possibilités de faire de l'apprentissage au CD13. Par le site ? Par Métiérama ? Nous aimerions connaître les méthodes de diffusion de cette information.

Mme Véronique MIQUELLY : Nous répondrons à l'ensemble des interventions à la fin. Mme JAMME ?

Mme Nathalie JAMME (CFTC) : Nous saluons cette initiative parce que nous avons effectivement des personnes de grande expérience et qu'il est bon qu'ils puissent la partager. Par contre, nous voudrions que soit ouverte une négociation, ou au moins une réunion concernant la rémunération ou la « récompense », même si je n'aime pas le terme, pour les maîtres d'apprentissage. C'est un énorme travail et une NBI de 20 points, sachant qu'elle n'est pas cumulable et que certains bénéficient déjà d'une NBI de 15 points, cela signifie 5 points supplémentaires.... Et pour 5 points, ils vont encadrer ces jeunes pendant 1, 2, 3 ans...Franchement, ce n'est juste pas possible.

Mme Véronique MIQUELLY : Très bien. M. CANU ?

M. François CANU (CGT) : Au préalable, la position de la CGT n'est pas fondamentalement contre l'apprentissage, même si ce n'est pas la panacée. Quelques éléments : le taux de rupture avant l'obtention du diplôme est en moyenne de 20%, c'est-à-dire qu'avant que les apprentis arrivent au bout, et sur la restauration, ce taux monte à 35%. Par rapport aux postes proposés dans les collèges, par exemple, cela pose problème. Ces ruptures sont dues à leurs conditions de travail, notamment par rapport à leur mobilité, puisque selon leur âge ils ne peuvent se déplacer sur les lieux d'accueil. Et concernant le salaire, il n'a pas bougé depuis 50 ans.

Nous avons des réserves. Quels postes et quelles missions vont être proposés ? Il s'agira encore de contrats de droit privé dans la fonction publique. Que leur fera-t-on faire, parce que les apprentis sont là pour apprendre et non pas pour produire ? Qu'on le veuille ou non, cela posera des problèmes dans les services concernés. Les tuteurs dont la camarade a parlé sont reconnus par 20 points de NBI, c'est entendu. Ce sont sûrement de bons professionnels, mais peut-être pas de bons formateurs. On n'est pas obligatoirement bon pédagogue même si l'on est un bon professionnel. Particulièrement dans les collèges, cela nous tient à cœur puisque sur les listes, les premiers "nommés" sont dans les cuisines et la maintenance. Or, la situation des collèges n'est pas mirobolante en termes de postes : les agents sont déjà à flux tendu, il y a déjà une précarité exorbitante avec plus de 100 contrats CDD et 300 contrats uniques d'insertion. Comment prendre en compte en plus ces apprentis qui vont arriver dans ces collèges ? Enfin, quelles mesures après l'apprentissage ? Il n'y a aucun engagement de la collectivité. Tous ces questionnements nous poussent à voter contre, tout simplement.

Mme Véronique MIQUELLY : Monsieur VALLI ?

M. Nicolas VALLI (FO) : Pour le syndicat FO, c'est une très belle initiative de la part de la collectivité que d'ouvrir l'apprentissage et de permettre à des jeunes de s'insérer, d'avoir la possibilité de se former à de nouveaux métiers ou de se spécialiser. Aujourd'hui, il y a malgré tout un souci pour les collèges compte tenu de la particularité de leur fonctionnement. Par

rapport à l'apprentissage, il risque d'y avoir un décalage par rapport à l'annualisation du temps de travail, au nombre de jours de congés. Ne risque-t-il pas d'y avoir une difficulté de fonctionnement par rapport au rythme scolaire traditionnel, puisque ces jeunes sont obligés d'aller à l'école, par rapport à l'été, entre autres. Sur les rémunérations, nous nous interrogeons également sur les tuteurs : certains bénéficient de la NBI et d'autres n'en bénéficient pas. Il est nécessaire d'être équitable puisque ces agents vont avoir une lourde responsabilité à long terme. Il ne faudrait pas que l'on désigne quelqu'un qui puisse bénéficier d'une NBI de 20 points et un autre qui ne soit majoré que de 5 points. Bien évidemment, nous resterons vigilants : il s'agit d'un jeune en supplément d'effectif, qui est là pour apprendre et non pour combler un poste. Si ensuite, une fois formé, diplômé, il est possible de lui offrir un emploi, bien évidemment, nous serons pour, puisque c'est quand même le but : former ces jeunes, mais aussi leur permettre de trouver un travail pérenne.

Mme Véronique MIQUELLE : Monsieur Bidet ?

M. Bruno BIDET (FSU) : La FSU soutient ce dispositif. Vous avez en face de vous un ancien maître d'apprentissage et nous sommes assez bien placés pour savoir que la transmission des savoirs est très efficace par l'intermédiaire de l'apprentissage, pas uniquement sur les savoir-faire, mais aussi sur les savoir-être. Savoir-être dans le monde du travail porte les salariés ou les fonctionnaires sur des convictions professionnelles quelquefois assez remarquables. Nous soutenons donc la mise en œuvre de ce dispositif. Toutefois, il convient de prendre en compte toutes les difficultés. Ce n'est pas anodin de mettre en place ce dispositif. Le choix des maîtres d'apprentissage ne peut pas se faire comme cela, uniquement par rapport à une volonté ou à des agents qui feraient acte de candidature à la mission de maître d'apprentissage. Il faut mener une réflexion, d'abord sur les objectifs, puis sur la continuité. Notre première question est de connaître le service qui va porter ce dispositif. La gestion administrative est lourde entre les maîtres d'apprentissage et les établissements d'enseignement qui dispensent la partie scolaire de la formation en alternance. Notre seconde question concerne l'action sociale : qu'est-ce que la collectivité leur offrira pour leur permettre de cheminer tranquillement sur une formation en alternance ?

Former des jeunes sur des postes stratégiques peut être intéressant, mais malgré tout l'apprentissage reste la transmission d'une culture ouvrière. C'est très important. Nous serons intéressés par des contrats de haut niveau, type Master, mais pour nous, il n'y a pas que ce haut niveau : il faut aussi former des ouvriers.

Pour terminer, quelle est votre position sur l'avenir qui sera offert aux futurs diplômés ?

Mme Véronique MIQUELLE : Madame AMOROS, rapidement.

Mme Claudine AMOROS (FSU) : De par mes missions d'assistante sociale à l'enfance, je recherche régulièrement des apprentissages pour les enfants placés et confiés au Département. J'espère donc que seront prises en compte ces demandes. Après, je sais que ce sera ouvert à d'autres, nous l'entendons bien. En conséquence, nous nous associons à la question de la communication et nous interrogeons sur l'étude des candidatures.

Mme Nathalie JAMME (CFTC) : J'ai oublié une question concernant le maître d'apprentissage : est-il volontaire ou est-il désigné ?

Mme Véronique MIQUELLE : M. GUBIAN va répondre à l'ensemble de vos questions.

M. Jean-Frédéric GUBIAN : Les offres sont publiées auprès des centres de formation et d'apprentissage qui ont un site internet, ainsi que sur le site du CD13 et sur la Mission locale. L'apprenti est bien suivi par un maître d'apprentissage, désigné en fonction du volontariat et de son niveau de qualification. Pour ce qui concerne les rémunérations, nous pouvons acter que la question de l'augmentation du régime indemnitaire sera intégrée avec la mise en œuvre du RIFSEEP. La DRH est chargée du suivi du dispositif. Ce dispositif vise en priorité à donner une formation qualifiante aux apprentis, pas à leur offrir par automaticité le droit à stagiairisation et intégration à la fonction publique. Le cas échéant, et au cas par cas en fonction des besoins de la collectivité et de la qualité des apprentis, cela pourra être étudié individuellement. L'action sociale est à l'étude.

Mme Véronique MIQUELLY : Sur le volontariat des tuteurs ?

M. Jean-Frédéric GUBIAN : Bien sûr, volontariat, avec primauté à l'expertise qu'ils pourraient avoir auprès des apprentis.

M. Nicolas VALLI (FO) : Une petite question, M. GUBIAN, par rapport à l'annualisation du temps de travail, notamment dans les collèges.

M. Jean-Frédéric GUBIAN : A priori, ils devraient répondre à la demande et au travail dans les collèges. On ne créera pas de disparité particulière entre les statuts et les fonctions et les travailleurs des collèges.

M. Nicolas VALLI (FO) : Oui, mais comme ils peuvent ne pas dépasser un certain nombre d'heures, avec un cycle bien établi entre l'école et le travail...

M. Jean-Frédéric GUBIAN : Nous resterons dans le cadre réglementaire. Je rebondis sur la rémunération qui nous est fixée par le cadre applicable au secteur public. Qui plus est, il faut savoir que, dans ce dispositif, nous ne percevons aucune aide de l'État.

Mme Véronique MIQUELLY : De toute façon, il y a des permanences dans les collèges. Nous ne sommes pas calés uniquement sur le temps scolaire. Cela déborde sur les vacances. À mon avis, cela ne posera pas de problème, et de toute façon, cela a été étudié.

M. Nicolas VALLI (FO) : Par rapport à l'étude sur l'action sociale, on se dirigerait plutôt vers une solution positive ?

M. Jean-Frédéric GUBIAN : On se dirige vers une étude approfondie, et je reviendrai vers vous dans les meilleurs délais.

Mme Véronique MIQUELLY : Il n'y a plus de questions ?

M. Patrick CAMPAGNOLO (UNSA) : Si. Dans les propositions, chaque année, nous aurons peut-être d'autres voies, d'autres métiers ?

M. Jean-Frédéric GUBIAN : Bien sûr.

Mme Véronique MIQUELLY : C'est ce que je disais : il y a beaucoup de questions. Nous rencontrerons certainement des difficultés et nous ajusterons le dispositif. Nous commençons avec 40 contrats : peut-être n'arriverons-nous pas à les remplir, peut-être aurons-nous 80

demandes recevables. Je crois que c'est plutôt un dispositif que nous ferons évoluer. Je rappelle simplement que le public est très particulier sur ces contrats d'apprentissage. Je ne considère pas que 20% d'échec soit catastrophique, parce que lorsque l'on regarde les premières années de faculté, et que l'on voit 50% d'échec en première année, on peut se poser la question sur l'orientation d'une manière générale. De toute façon, on ne résoudra pas tous les problèmes de la société avec nos 40 contrats, mais je pense que c'est un bon début. C'est une philosophie, c'est ce que vous avez évoqué tout à l'heure – ce compagnonnage, cette transmission d'un savoir-faire. Mais c'est aussi et surtout une transmission d'un savoir-être dans le milieu professionnel, pour des publics qui sont vraiment en très grande difficulté sociale. Le tuteur est souvent quelqu'un qui va sauver un adolescent. Il y a une transmission très forte et c'est cette philosophie là que j'ai vraiment envie que l'on développe au Conseil départemental. Merci à ceux qui approuvent le dispositif, et j'espère que nous arriverons à convaincre ceux qui ne l'approuvent pas aujourd'hui, d'adhérer à cette philosophie et de nous soutenir dans cette démarche.

M. Bruno BIDET (FSU) : Une petite remarque, Madame. Au regard de tout ce que nous connaissons aujourd'hui par rapport au réchauffement climatique, il nous semble important de créer des emplois aussi sur le secteur nature et environnement. Or, la présentation aujourd'hui ne le prend pas en compte. Une demande donc : que ces métiers soient aussi en apprentissage.

Mme Véronique MIQUELLE : C'est noté. M. ZAMMIT ?

M. Alain ZAMMIT (CGT) : Par rapport à la philosophie, à la CGT, nous sommes aussi de grands philosophes. Puisque notre camarade de la FSU parle de l'environnement, nous avons des écoles spécialisées, comme l'école de bûcheronnage et d'émondage à la Bastide-des-Jourdans. Nous avons des centaines de jeunes qui sortent de cette école. Nous manquons de postes de professionnels de l'environnement. Si vous voulez un « accélérateur de l'emploi », comme Madame la Présidente le dit régulièrement, dans les unités de forestiers-sapeurs, d'ouvriers forestiers, de gardes à cheval, je vous signale qu'il manque des postes de titulaires. Servez-vous de ces jeunes qui entrent dans le monde du travail ! Il faut les aider. Aujourd'hui, si vous me garantissez que ces jeunes n'iront pas pointer à la sortie à l'ANPE, nous sommes partie prenante. Il ne faut pas simplement les former à un métier pendant 3 ans puis les laisser partir par manque de postes ! Si vous me dites que dans les collèges, il y aura une continuité pour le service public, alors notre philosophie pourra changer.

Mme Véronique MIQUELLE : Je pense que l'engagement de leur trouver un métier et de les mettre dans les rails est déjà un bel engagement.

Mme Valérie MARQUE (CGT) : Je voulais simplement alerter sur l'âge des enfants que nous allons accueillir. Ce sont des mineurs, et nous avons une double responsabilité lorsque nous accueillons des enfants.

Mme Véronique MIQUELLE : Ils ont entre 16 et 25 ans.

Mme Valérie MARQUE (CGT) : Certes, mais il y a des adolescents qui sont mineurs. Je voulais alerter là-dessus, parce que cet accueil doit être différent de ce celui d'un adulte en stage de 2 semaines. Il faudra avoir un dispositif béton et je trouve que les propositions par rapport aux tuteurs ne sont pas à la hauteur.

VOTE

Collège des représentants du personnel

Pour : 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 (3) et fonctionnaires (7), soit 10

Actualisation du périmètre des bénéficiaires des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)

M. Jean-Frédéric GUBIAN : Notre collectivité s'est engagée dans une politique de valorisation des domaines départementaux par l'accueil de manifestations culturelles et sportives organisées tout au long de l'année, particulièrement les week-ends. C'est pourquoi il est proposé d'ajouter à la liste des services concernés les techniciens et ouvriers de la sous-direction des Espaces naturels départementaux et de la Direction de la Forêt et des Espaces naturels pour la sécurisation et la préparation des domaines dans le cadre des manifestations culturelles et sportives.

Mme Véronique MIQUELLY : y a-t-il des questions ? M LINSOLAS ?

M. Philippe LINSOLAS (CGT) : Je souhaite vous faire part de la position du syndicat CGT. On peut comprendre que le besoin d'un quota d'heures supplémentaires soit nécessaire pour le maintien du service public. Toutefois, la CGT reste plus favorable à la création d'emplois statutaires – et nous insistons sur le mot « statutaire » – avant de faire appel aux heures supplémentaires, même si, effectivement, elles sont nécessaires, quels que soient les services concernés. Un deuxième élément : si toutefois ces 25 heures venaient à être dépassées, ce qui peut arriver, je pense à la Direction des routes, entre autres, pour les événements hivernaux, ou à nos camarades sapeurs-forestiers quand arrive la période estivale, il serait bon que le CHSCT soit consulté, conformément aux textes, parce que bien souvent, on s'aperçoit que ces heures supplémentaires sont dépassées au-delà de la réglementation sans consultation ni analyse du CHSCT... Il serait bon que ces règles soient respectées.

Mme Véronique MIQUELLY : Très bien. D'autres interventions ? M. CAMPAGNOLO.

M. Patrick CAMPAGNOLO (UNSA) : Il y a un souci, qui a été rappelé dans une note de la DRH : la nomination au grade de technicien peut, s'il n'y a pas délibération ensuite et suivant le service, faire perdre les IHTS. Cela pose un problème aux agents qui souhaitent évoluer en catégorie B, car ils vont perdre des attributs s'ils restent sur le même poste et s'ils ont « vocation à ». À un moment ou à un autre, il faudra se poser la question suivante : peut-on bloquer les agents en les empêchant de passer techniciens parce qu'ils y perdraient ? Les IHTS doivent être délibérées à un certain indice. La question se pose et elle se pose dans de nombreuses collectivités. La réponse est souvent apportée en délibérant.

Mme Véronique MIQUELLY : Avez-vous des réponses à apporter ?

M. Jean-Frédéric GUBIAN : Concernant l'indice qui dépasserait les 380 sur lequel vous parlez de délibérer, a priori, seul le dépassement de la limite mensuelle des 25 heures doit être soumis à l'avis du CT. Réglementairement parlant, c'est ce qui est a priori signifié. Après, c'est une question d'opportunité que nous pourrions étudier sur le dépassement des 380. Nous

pouvons en parler. Sinon, effectivement, pour un cadre, le régime indemnitaire est appelé à compenser le cas échéant les pertes éventuelles en heures.

Mme Véronique MIQUELLY : M VALLI et ensuite M BIDET.

M. Nicolas VALLI (FO) : Dans un premier temps, FO estime que c'est une bonne mesure que de permettre aux agents de dépasser 25 heures, parce que dans notre mode de fonctionnement basé sur le volontariat, cela laisse une certaine souplesse au personnel de travailler ou pas en heures supplémentaires. Cela dit, il est vrai que les personnels du secteur de l'environnement – forestiers, ouvriers, domaines, ect... - prennent de plus en plus de place, et nous le voyons en plus en période estivale. C'est d'autant plus important qu'ils sont là pour la sauvegarde de notre patrimoine naturel. Aujourd'hui, on souhaite attribuer des missions supplémentaires à ces agents. Il va falloir renforcer de manière claire et forte cette Direction. Nous voyons bien qu'en l'état actuel des choses, certains secteurs ne sont pas « armés », c'est-à-dire qu'il n'y a pas assez d'agents pour pouvoir effectuer le travail au quotidien dont ils ont la charge, même en hiver car, comme ils sont bloqués tout l'été, on leur donne des congés supplémentaires l'hiver pour essayer de compenser la réquisition préfectorale à laquelle ils sont soumis. Nous avons un patrimoine exceptionnel qui occupe un fort pourcentage du territoire de notre Département et nous nous devons de le sauvegarder pour pouvoir le transmettre aux générations futures. Nous attirons donc votre attention sur le renfort en effectifs, en personnel titulaire, sur ces missions.

M. Bruno BIDET (FSU) : La FSU est très attachée à la réduction du temps de travail, aux 35 heures et à l'accord local signé en 2000. Pour nous, 6 agents qui percevaient 25 heures supplémentaires représentent un emploi. Nous sommes pour des emplois, nous sommes pour des recrutements. Si l'on place l'humain en premier, on doit même se battre pour aller vers les 32 heures ou la semaine de 4 jours. Nous allons devoir travailler bien plus longtemps, peut-être même au-delà de 65 ans, et bien entendu, nous combattons ces mesures. Mais nous ne sommes pas très favorables à la mise en œuvre d'heures supplémentaires dans la collectivité qui seraient soit une forme d'esclavage pour les agents, soit un versement dû et incontrôlé.

Mme Véronique MIQUELLY : Je vais le mettre aux voix.

VOTE

Collège des représentants du personnel

Abstention : CFTC (3) CGT (5) FO (4) UNSA (1), soit 13

Contre : FSU (2)

Collège des représentants de la Collectivité

Pour : Membres du Conseil départemental (3) et fonctionnaires (7), soit 10

Astreintes et permanences : actualisation du périmètre

Mme Véronique MIQUELLY : Notre dernier rapport, concerne l'actualisation du périmètres des astreintes et les permanences. M. GUBIAN, je vous laisse la parole.

M. Jean-Frédéric GUBIAN : Effectivement, l'actualisation du périmètre est nécessaire, après analyse des interventions réalisées ainsi que des besoins exprimés par les directions du fait de leur organisation de travail. Ce périmètre, actuellement fixé par délibération, doit être réactualisé afin que soit assurée la continuité du service public au sein de la collectivité.

M. Philippe LINSOLAS (CGT) : La CGT est un peu déçue, puisque lors de la réunion de préparation – séance pré-CT-, il avait été convenu de changer et de modifier le texte à la marge pour des raisons d'équité. Ce matin, la CGT prend connaissance d'un nouveau texte, mais qui ne change rien en termes d'équité.

M. Jean-Luc BŒUF : Le changement que vous avez demandé a pourtant été fait.

M. Philippe LINSOLAS (CGT) : Je suis désolé, mais sur les taux de rémunération ou les compensations ?

M. Jean-Frédéric GUBIAN : Il est bien précisé, dans le dernier point des taux de rémunération et de compensation, que si l'agent n'est pas éligible aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, une indemnité horaire d'intervention peut lui être appliquée ou le repos compensateur peut lui être accordé.

M. Philippe LINSOLAS (CGT) : Nous avons demandé à ce que les agents qui peuvent bénéficier des heures supplémentaires aient la même condition dans le cas où la collectivité ne souhaiterait pas rémunérer, puisqu'à aujourd'hui, la réglementation n'impose pas de rémunérer les heures supplémentaires. Aujourd'hui, à la Direction des Routes, c'est un choix de rémunérer les heures supplémentaires pour que le personnel soit au maximum présent sur les lieux plutôt que d'avoir des repos compensateurs. Si demain la collectivité venait à changer sa position, puisque les textes de loi lui permettent de faire récupérer, nous aurions une iniquité entre les agents, c'est-à-dire que ceux qui ne peuvent pas bénéficier de la rémunération d'heures supplémentaires auront une majoration de leur repos, ce qui, en plus, émane de textes légaux : il faut savoir que c'est une obligation de la majorer. A contrario, les autres agents, ne seront pas soumis aux mêmes dispositions que leurs camarades de travail. Autrement dit, aujourd'hui, nous avons des agents de catégorie C principalement qui peuvent bénéficier d'heures supplémentaires rémunérées et des agents qui font le même métier que leurs camarades, mais, compte tenu de leur niveau d'indice, ne peuvent pas prétendre à la rémunération des heures supplémentaires. De fait, ils sont compensés par un repos majoré. Si la collectivité, pour des raisons quelconques, venait à décider de ne plus rémunérer les heures supplémentaires pour les premiers agents que je viens de citer, ils n'auront pas le même repos que leurs camarades. En termes d'équité, nous, à la CGT, nous ne le concevons pas. En plus, en écrivant ce texte de la façon dont il est écrit, on revient sur les accords de 2006 sur l'intégration des agents ex-DDE. C'est pour cela que cela nous pose un souci. Nous aurions souhaité que la phrase concernant les personnes qui n'étaient pas éligibles figure pour les gens qui sont éligibles aux heures supplémentaires.

Mme Véronique MIQUELLE : Je pense qu'il faut que vous voyiez cela avec M. SPAGNULO. Je vais le mettre aux voix.

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 (3) et fonctionnaires (7), soit 10

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

La Présidente du Comité
Technique



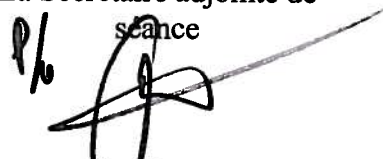
Véronique MIQUELLY

Le Secrétaire de séance



Jean-Luc BOEUF

La Secrétaire adjointe de
séance



Martine DALLEST

