

PROCES VERBAL DU COMITE TECHNIQUE PARITAIRE SEANCE DU 29 JUIN 2012

Le vendredi vingt neuf juin deux mille douze à neuf heures, en salle des séances plénières, s'est réuni le comité technique paritaire départemental sous la présidence de Madame Danièle GARCIA, Vice-Présidente du Conseil Général, Déléguée aux Ressources Humaines.

I-REPRESENTANTS DE LA COLLECTIVITE

Membres du Conseil Général

Mme Jannine ECOCHARD, Vice Présidente du Conseil Général,

M Mario MARTINET, Vice Président du Conseil Général

Fonctionnaires

Titulaires

Mme Monique AGIER, Directeur Général des Services

M Jean-Michel BONO, Directeur des Ressources Humaines

M Jehan-Noël FILATRIAU, Directeur Général Adjoint de la Solidarité

M Stéphane BOURDON, Directeur des Finances

M Georges BLANC, Directeur des Services Généraux

II-REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Syndicat CFTC

Titulaires

M Patrick CAPONE, Rédacteur Chef

M Antoine CENTONZE, Technicien principal 2^{ème} classe

M Dominique LEBRETON, Adjoint administratif 2^{ème} classe

Suppléants

M Gilles LAUGIER, Agent de maîtrise

Syndicat CGT

Titulaires

M Jean-François GAST, Adjoint technique principal 2^{ème} classe

Mme Valérie MARQUE, Assistante socio-éducative principale

M François CANU, Adjoint technique des établissements d'enseignement 1^{ère} classe

Mme Sandrine THIERY, Assistante familiale

M Luc SEIGNOUR, Agent de maîtrise principal

Suppléants

M. Guy CHARLAIX, Agent de maîtrise

Syndicat FO

Titulaires

Mme Martine POLESE, Auxiliaire de puériculture principale 1^{ère} classe

Mme Marie-Ange GRANGEON, Attachée principale

M Nicolas VALLI, Adjoint Administratif 1^{ère} classe

Mme Jocelyne BARET, Technicien

Mme Fabienne SIMMARANO, Attachée

Suppléants

M Franck GAGLIANO, Technicien principal 2^{ème} classe
M. Claude DE MARTINO, Technicien principal 2^{ème} classe
M Henri AIME, Agent de maîtrise principal

Syndicat SDU 13 / FSU

Titulaires

M Nicolas SPINAZZOLA, Adjoint technique ppal de 1^{ère} classe des établissements d'enseignement
M Bruno BIDEET, Technicien

Participent également à la réunion

Experts désignés par l'administration

M Claude SINTES, Directeur du Musée Départementale de l'Arles Antique
M Charles BELLOT, Directeur de l'Architecture et de la Construction
M Nicolas MOULY, Directeur de la Protection, Maintenance et Acquisition des Bâtiments

Experts désignés par les syndicats

FO : M Pierre CHAUVÉLLY- MONNIER, sur tous les points
SDU 13 / FSU : Mme Aurélie PETIT, sur tous les points
Les syndicats CFTC et CGT n'ont pas nommé d'experts

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

Madame GARCIA : Mesdames, Messieurs, chers collègues, bonjour. L'administration a souhaité présenter un dossier supplémentaire concernant l'organisation de la DPMAB qui valide notamment le fait qu'une présence technique est indispensable sur le site d'Arlec. Je vous remercie d'avoir accepté de voir ce point inscrit à nos débats alors qu'il n'était pas prévu sur l'ordre du jour transmis avec les convocations. En outre, je précise que l'ordre de présentation des dossiers est modifié. M. Lafont présentera les deux rapports sur sa DGA dès que le procès-verbal aura été approuvé. Enfin, les corrections prévues lors du pré-CTP du 26 juin ont été apportées et ont été transmises à l'ensemble des participants.

APPROBATION DU PROCES VERBAL DU CTP DU 22 FEVRIER 2012

Monsieur GAST (CGT) : Nous avons aujourd'hui le plaisir d'accueillir 3 conseillers généraux alors que, lors de notre dernière réunion, seuls 2 étaient présents. Nous avons eu l'occasion avec M. le Président de faire le point sur l'organisme paritaire qu'est le CTP. Il est important que lors de ces réunions nous puissions discuter avec les conseillers généraux. Aujourd'hui, plusieurs dossiers méritent un échange avec les élus, notamment le rapport sur l'état de la collectivité et le plan d'adaptation et de développement des compétences, porteur des ambitions de notre institution.

Madame GARCIA : Il n'est pas toujours possible à mes collègues et moi-même de nous libérer comme nous le souhaiterions : les agendas sont en effet particulièrement chargés en cette période de l'année.

Le procès verbal est approuvé à l'unanimité.

DGA DE LA CONSTRUCTION, DE L'ENVIRONNEMENT, DE L'EDUCATION ET DU PATRIMOINE

Direction de l'architecture et de la construction - Ajustement de l'organigramme

Monsieur BELLOT : Le dossier présenté en CTP du 22 février avait pour objet le regroupement et le rattachement du service de maintenance des collèges dépendant de la direction de l'éducation et des collèges (DEC) à la direction de l'architecture et de la construction (DAC). Le présent rapport tire les conséquences de ce rattachement en termes d'organisation et notamment de plan de charges sur le service rénovation de la DAC.

Ce service gère l'ensemble des opérations intermédiaires entre les opérations lourdes (construction, reconstruction, réhabilitation) et les opérations de maintenance importantes. Depuis 3 ou 4 ans, elles ont tendance à s'alourdir au vu de la vétusté de certains établissements nécessitant de grosses opérations. L'opportunité était intéressante de réorganiser le service maintenance et de reporter une partie du plan de charge du service rénovation sur le service construction.

Nous vous proposons de rattacher au service construction des collèges toutes les opérations lourdes et en particulier celles qui font l'objet d'un concours et dont le montant dépasse 2 millions d'€. Selon ce principe une quinzaine d'opérations lui seront rattachées de manière récurrente. Nous élargirons ainsi son champ de compétences et recentrerons les activités du service rénovation et maintenance puisque ces 2 services seront fusionnés sur la maintenance et l'entretien des établissements mais aussi sur les opérations de rénovation. La gestion du parc collèges s'étendra donc sur 2 services et non plus 3, regroupés dans la même direction, participant d'une meilleure efficacité de la gestion du patrimoine, d'un meilleur équilibre de plan de charge entre le service construction des collèges et le service rénovation et maintenance.

Ce transfert d'opérations s'accompagnera d'un transfert de moyens : 3 chefs de projets du service rénovation passeront sous l'autorité du responsable du service construction collèges avec les opérations afférentes.

Cette première mesure permet un meilleur équilibrage entre ces 2 services, une plus grande efficacité au niveau de la gestion et une bonne lisibilité sur le rôle de chacun, surtout pour les utilisateurs.

Le service maintenance organisé jusqu'à présent en 11 secteurs, comptera désormais 14 secteurs géographiques afin d'assurer une meilleure efficacité et une meilleure disponibilité. Cet ajustement permet une répartition des établissements de 9 à 10 collèges par technicien. Pour encadrer ces 14 techniciens, il est important de conserver 2 adjoints aux chefs de service. Un des cadres restant à la DEC, il est remplacé par un chef de projet (anciennement rénovation) venant se positionner sur l'encadrement des techniciens de maintenance.

L'organisation du service rénovation et maintenance s'organisera autour de 3 adjoints supervisant 3 secteurs d'activités :

- un secteur rénovation qui conserve toutes les opérations de rénovation : grosses réparations, maintenances, rénovations qui nécessitent des procédures de marchés de maîtrise d'œuvre

- 2 secteurs géographiques de gestion de la maintenance répartis sur 2 fois 7 techniciens.

La cellule de sécurité perdure et gère tous les aspects sécurité dans les établissements.

L'autre objet de ce rapport est d'entériner le positionnement d'un cadre A administratif qui travaillait au sein du service construction collèges. Au vu de sa compétence, cet agent assurait des missions transversales de gestion budgétaire. Aujourd'hui compte-tenu du budget de 20 millions d'€ de la DAC, associé à une plus grande complexité, il semble pleinement justifié que cet agent soit positionné en transversalité sur l'ensemble des services pour gérer les budgets.

Enfin, les missions du service maintenance et rénovation des collèges n'ont pas été précisées lors du précédent CTP. Le service rénovation à sa création gérait les opérations de rénovation sur l'ensemble du patrimoine y compris hors collèges. Désormais, le service maintenance et rénovation ne gèrera que les collèges car le service maintenance hors collèges gère le patrimoine hors collèges.

Madame ECOCHARD : Un organigramme n'est pas une structure figée. Comme tout organisme vivant, il doit évoluer sous peine de se scléroser. L'étude menée tient compte de la réalité et de l'évolution des tâches au sein du service concerné. Par souci de cohérence et d'efficacité, regrouper le service de rénovation et le service de maintenance est pertinent puisque les opérations sont de même type, même si elles ne sont pas de même niveau. Nous avons beaucoup discuté avec les services concernés et la direction générale et je vous demande d'approuver cette réorganisation qui tient compte de façon pragmatique de l'efficacité et de la cohérence.

Monsieur BIDET (SDU13 /FSU) : Nous pouvons comprendre les logiques de regroupement notamment dans ce secteur. Cependant, nous ne percevons pas d'amélioration des conditions de travail des agents. Nous demandons en conséquence à la collectivité de réfléchir sur ce sujet.

Un effort est fait avec la création de 14 secteurs réduisant de 12 à 10 voire à 9 le nombre de collèges gérés par agent. Néanmoins le travail du technicien reste très lourd avec en moyenne 400.000 m² de surface et de nombreux déplacements sur site. Un effort supplémentaire aurait pu être fait avec la création de 15 voire 16 secteurs ramenant ainsi à 8 le nombre de collèges par agent.

L'essentiel des outils utilisés sont des marchés à bons de commande qui nécessitent beaucoup plus de travail pour nos techniciens. Nous souhaitons savoir si une réflexion va être engagée sur la diminution de l'utilisation de ces marchés en faveur des marchés de travaux. Des collectivités en limitent l'utilisation pour des opérations dont les coûts n'excèdent pas 1.500 €.

Dans le document, rien n'est indiqué sur les conditions d'intervention. La collectivité a-t-elle engagé une réflexion sur les modifications de déplacement des agents ? Des bruits courent et nous aimerions être rassurés.

Je voudrais, ensuite, attirer votre attention sur toutes ces difficultés que rencontrent les techniciens des collèges. Un CHS s'est tenu dans le courant du mois de mai et nous avons été étonnés qu'il n'y ait pas la présence d'un responsable du secteur d'activités des techniciens des collèges de la DEC. La mission conseil a présenté un dossier inquiétant sur la situation des collèges, relevant que des décisions étaient modifiées. Il est étonnant qu'il n'y ait pas de plan de prévention dans les collèges lorsque 2 entreprises interviennent. En effet, le décret de 1993 organise la mise en œuvre d'un plan de prévention dès lors que deux entreprises interviennent.

Madame GARCIA : Il convient de noter que le Code des Marchés Publics nous impose des règles auxquelles on ne peut déroger.

Madame GRANGEON (FO) : Quand l'aménagement d'organigramme a été présenté, FO s'est abstenue car nous ne comprenions pas pourquoi les missions présentées aujourd'hui n'étaient plus de la compétence de la DEC. Nous avons du mal à en comprendre la finalité. Il semblerait que les éléments soient plus clairs pour les gestionnaires des collèges dont les interlocuteurs ont été définis.

Les changements de secteurs sont-ils faits sur la base du volontariat des agents, et ce afin de respecter leur connaissance du terrain voire leur lieu de domicile ?

3 cadres A vont changer : leur mission est-elle rapatriée sur un autre secteur ou s'agit il d'une mobilité ?

Madame AGIER : Nous menons en permanence une adaptation de nos marchés, notamment ceux à bons de commande. 80% de leur utilisation concerne des prestations inférieures à 1.500 €. Ils sont l'usage le plus simple pour les techniciens, conduisant parfois à un usage extensif par rapport à la théorie. L'un des enjeux de cette réorganisation est de gérer les opérations en fonction de leur importance et des procédures à mener par les équipes les plus adaptées. C'est bien dans le cadre de cette optimisation que cette réorganisation est présentée, c'est ce que nous avons dit au départ, c'est ce que nous finalisons aujourd'hui avec une mise en adéquation des procédures, de l'importance des opérations et des équipes. J'ai bien noté que pour vous les efforts et les éléments sont insuffisants mais j'ai retenu de votre intervention que nous allions bien dans le bon sens.

Monsieur BELLOT : La réorganisation en 14 secteurs s'est faite en concertation complète avec les techniciens qui ont une parfaite connaissance du terrain. Des paramètres sont cependant à prendre en compte dont le premier est la proximité de leur lieu de travail et de leur lieu d'habitation, le second une liaison la plus proche possible du secteur de gestion de patrimoine. J'espère que les bruits que vous avez entendus ne sont pas négatifs car je ne comprendrais pas.

Le service de maintenance a toujours eu 2 adjoints pour gérer les 2 secteurs de 6 et maintenant 7 secteurs géographiques et parallèlement le service rénovation avait un adjoint (dont la fonction demeure) au périmètre de compétences plus limité mais dont dépend la sécurité. L'une des adjointes maintenance est restée à la DEC et un remplaçant a été nommé. Il aurait sans doute fallu plus de concertation mais je ne voulais pas que les techniciens restent trop longtemps sans encadrement et la décision me semble pertinente car je connais bien mes agents. J'ai choisi un cadre A anciennement à la maintenance, qui a déjà encadré une partie de ce secteur : il a retrouvé le poste qu'il occupait il y a quelques années. D'autres auraient aimé être nommés sur ce poste mais n'avaient pas le profil.

Le métier de la maintenance et celui de gestion d'opérations sont différents. L'outil de la maintenance est le marché à bons de commande, il n'est pas toujours très facile à gérer et doit être en constante évolution. La DGAC met d'ailleurs en place une cellule de gestion des marchés à bons de commande qui devrait améliorer l'élaboration et l'attribution. Toutes ces procédures prennent beaucoup de temps au vu des contraintes juridiques, du code des marchés publics, et il faut anticiper mais c'est difficile dans les collèges où nous devons souvent intervenir en urgence. Une réflexion est menée actuellement sur les marchés à bons de commande.

Monsieur BIDET (SDU13 / FSU) : Nous saluons une amélioration relationnelle au sein du service. Néanmoins une des revendications des techniciens qui travaillent en ZUS concerne la NBI. Souvenez-vous de la violente agression à l'arme blanche devant un collègue. Nous demandons à nouveau qu'une réflexion soit engagée pour le versement de la NBI et demandons aux autres syndicats présents de s'associer à cette demande.

Monsieur GAST (CGT) : Nous sommes favorables à ce rapport, notamment parce qu'il nous semble important de poursuivre ce qui a été acté lors de notre dernière réunion. Le rythme de mise en place d'une réorganisation comme l'a présentée M. Bellot est tout à fait important et c'est pourquoi nous votons pour. Sans réserve. Concernant la NBI, je ne crois pas que ce point fasse partie du rapport.

Madame AGIER : Nous ne répondrons pas sur ce point, nous sommes en CTP et il peut être évoqué dans d'autres instances. L'administration a déjà fait connaître sa position. Le problème des personnels agressés est très délicat mais cette situation existe aussi à la sortie de l'HD13, sur l'esplanade où des agents ont subi des agressions aussi graves. Cet argument ne peut pas être entendu, même s'il nous interpelle tous énormément.

VOTE

Le rapport est approuvé à l'unanimité.

Direction de la Protection, de la Maintenance et de l'Acquisition des Bâtiments - Ajustements de l'organigramme

Monsieur MOULY : Ce réajustement concerne plus particulièrement la direction adjointe de la maintenance. Le SETB, qui assure l'exploitation et la maintenance des bâtiments culturels et la maintenance et l'exploitation des ascenseurs et du génie climatique pour tous les grands sites du département, sera désormais regroupé au sein du service maintenance des bâtiments (SMB) comportant une vingtaine de techniciens en charge de la maintenance de l'ensemble des sites hors collèges.

Soulignons que le site d'Arenc jusqu'alors en gestion maintenance exploitation par le SETB, nécessitait depuis quelques mois une attention plus particulière, compte tenu des dysfonctionnements très importants, avec une équipe sur place et des moyens additionnels. Le départ du chef de service vers la DSG la semaine prochaine a accéléré la proposition de ce dispositif.

Viendra également se greffer à cette direction adjointe le service acquisition recherche, pour une plus grande cohérence, depuis l'entrée du patrimoine dans la direction jusqu'à sa maintenance et les travaux de réparation urgents.

La direction adjointe des bâtiments deviendra la direction adjointe de la maintenance et des acquisitions des bâtiments avec le SMB, le SPUA et le SAR.

Madame POLESE (FO) : Des agents ont été surpris par cette réorganisation : certains ont fait remarquer qu'ils assurent des missions qui ne sont pas mentionnées dans l'organisation proposée. J'aimerais que l'administration leur confirme qu'ils garderont toutes leurs prérogatives. Je vous demande, en outre, d'acter les faits évoqués en pré-CTP : il s'agit d'une question d'organisation et d'un meilleur encadrement. C'est la seule réserve qu'émet le syndicat FO.

Monsieur BIDET (SDU 13 / FSU) : Comme pour le point précédent il y a une logique de recouplement professionnel et nous comprenons que le responsable d'un service de maintenance soit un ingénieur. En outre, il est nécessaire de modifier l'organisation de ces services pour gérer les problèmes relationnels.

Néanmoins, les conditions de travail des agents vont-elles être améliorées ? Je rejoins l'intervention de ma collègue : le SETB était constitué de 2 techniciens ayant une spécificité professionnelle rare: un responsable du génie climatique de toutes les structures de la collectivité (soit 400.000 m² environ de gestion du chauffage et de la climatisation) et un responsable de la maintenance et de la sécurité des ascenseurs. Ils ont des inquiétudes sur le maintien de leur particularité et leur spécialité professionnelle. Nous demandons que tout soit fait pour les rassurer.

Plus généralement, il est nécessaire de préserver le cadre d'emploi des techniciens au sein de la collectivité. Leur nombre diminue fortement au vu des départs à la retraite et de la difficulté d'accéder à ce grade par promotion interne ou par concours. Nous vous demandons de veiller à ce que les techniciens soient reconnus professionnellement.

Monsieur GAST (CGT) : Nous aurions voulu dans le même élan que le précédent dossier voter pour, mais nous nous abstiendrons malgré les explications du pré-CTP et lors de la présentation du rapport. Nous sommes très préoccupés par les confirmations que Mme la Directrice Générale a pu donner d'une manière très nette en pré-CTP sur l'état global des relations de travail au sein de ces services. Les mesures de réorganisation sont certainement insuffisantes par rapport aux besoins ressentis par la collectivité et exprimés par les agents. Sur le long terme, nous aurions besoin, au regard des difficultés rencontrées et malgré les efforts de la collectivité, d'une réflexion plus globale sur le suivi de notre patrimoine, de la maintenance et des opérations. Mme Agier a fait état, en pré-CTP, d'un audit mais les organisations syndicales et le personnel n'en profitent jamais. Nous sommes toujours sollicités pour y participer mais ne sommes jamais invités à leur synthèse. Au delà de notre abstention sur les questions de patrimoine, il nous semble urgent d'avoir un point global reprenant 10 ans d'évolution et de restructuration permanente de ces secteurs.

Madame GRANGEON (FO) : Sur le site d'Arenc, une équipe est à nouveau mise à disposition et au vu des difficultés rencontrées, nous ne pouvons que nous en féliciter. Néanmoins, face aux problèmes décrits, la cellule prévue semble sous-dimensionnée (1 responsable et 2 techniciens pour 11 étages).

Monsieur BIDET (SDU 13 / FSU) : La FSU s'abstiendra sur ce dossier en raison de l'absence de renfort de l'équipe de direction par un second adjoint au chef de service de maintenance des bâtiments. Nous estimons, en effet qu'au vu de la complexité et de l'ampleur des travaux de maintenance à effectuer sur les structures, la direction n'est pas suffisamment étayée.

Madame AGIER : Nous avons eu l'occasion d'évoquer en pré-CTP les difficultés rencontrées par le service exploitation dans les relations humaines sans remettre en cause les compétences individuelles des agents. Les dysfonctionnements apparus dans les relations entre les personnes nous ont amenés à une situation assez difficile. Nous avons envisagé, pour y répondre, un audit du contrôle de gestion interrompu puisque la décision de la chef de service de partir en mobilité à la DSG

nous a conduits à un autre choix présenté aujourd'hui en termes de réorganisation. Ces changements ne se sont pas faits sans l'accord du chef de service de la maintenance des bâtiments qui voit sa charge alourdie. J'en profite pour signaler qu'il s'agit d'un chef de service assez remarquable, qui est prêt à faire face à cette charge supplémentaire. Nous avons vraiment d'excellents cadres dans cette maison et il est toujours important de le rappeler.

Quant à l'unité d'Arenc, c'est bien dans l'organigramme une fonction d'adjoint compte-tenu de l'importance de ce site.

Les techniciens, comme l'ensemble des agents de la catégorie B, se recrutent difficilement et c'est la principale difficulté à laquelle nous sommes confrontés en termes de ressources humaines. Nous faisons appel en permanence à des recrutements externes qui sont moins prégnants sur d'autres catégories. Sur ce service, M. le Président a signé très récemment un recrutement de technicien permettant ainsi de renforcer l'équipe. Nous recrutons et essayons de gérer les difficultés personnelles de certains agents par des mobilités entre services. C'est un travail de fourmi que nous menons au quotidien pour tenir compte des attentes des uns et des autres mais il a ses propres limites.

Nous respecterons la spécialité technique ascenseur et chauffage cité en pré-CTP et n'avons pas l'intention de nous passer de la compétence technique de ces 2 agents, c'est bien avec celle-ci qu'ils auront un rôle au sein du service. Il n'y a aucune difficulté pour le faire figurer au procès-verbal puisque cet engagement a été pris. Et même si ce n'était pas mentionné, c'est pour nous une évidence : nous n'avons pas l'habitude de nous passer des compétences techniques existantes.

VOTE

Pour : élus (3) et administration (5), CFTC (3), soit 11 voix

Abstention : CGT (5) ; FO(5) ; FSU (2), soit 12 voix

DGAS DE LA SOLIDARITE

Changement d'appellation d'une MDS (point d'information)

Monsieur FILATRIAU : En octobre 2008, après une longue période d'analyse et de concertation, la collectivité décidait en commission permanente de faire l'acquisition d'un immeuble pour y installer la MDS XIIIème Ouest. Les travaux d'acquisition, construction, livraison se sont déroulés jusqu'en 2011. En mars 2012, une délégation du CHS a été organisée sur place, conduisant à un emménagement des personnels les 9, 10, 11 mai et une ouverture au public le 14 mai. Cette MDS couvre un territoire inchangé et sera dénommée MDS de vallon Malpassé.

Je voudrais en profiter pour remercier la collectivité pour l'ensemble des travaux effectués sur les MDS depuis plus de 3 ans. Je vais en évoquer la liste qui est révélatrice d'un effort considérable :

- le transfert de la MDS du Merlan sur le site des Flamants. Cette opération s'est accompagnée d'une rénovation du tripôle où était installé le pôle d'insertion et de la création d'un bâtiment pour le centre de planification,
- un nouveau bâtiment situé rue Lafon à Aubagne permettra d'accueillir la MDS dès lors que les travaux seront terminés,
- la MDS d'Aix s'est installée très récemment permettant l'unification de l'ensemble des services et nous allons opérer de nouveaux travaux sur le site de Calmette pour y installer dans de meilleures conditions de travail le site de la PMI,

- le dossier d'Arles avec de très importantes MDS qui emploient des effectifs très nombreux et le projet du bâtiment du Crédit Agricole a été concrétisé par une délibération récemment. C'est une satisfaction de se dire que sur Arles nous aurons des conditions de travail, après la période des travaux, améliorées,
- la MDS de Marignane où la décision a été prise de rénovation et de mise aux normes avec une période compliquée pour les équipes que je remercie par avance de leur compréhension et qui seront installées dans des bungalows pendant la période des travaux,
- la MDS XIIIème Ouest avec un bâtiment neuf,
- la MDS de Saint Rémy de Provence installée dans de nouveaux locaux.

S'ajoutent des travaux sur les sites suivants :

- Saint-Adrien avec le CMPP, le SMAP et le CIDAG dont les bâtiments ont été rénovés,
- la Joliette où le CIDAG et le CPEF ont été installés dans des locaux rénovés,
- Istres pôle d'insertion et installation du pôle d'inspecteurs et de l'unité de gestion,
- Les deux équipes de pôle d'insertion rue Mazenod actuellement.

L'opération n'est pas close puisque de nouveaux projets sont soumis à la direction générale, au président, à la collectivité :

- la réflexion en cours sur Bouès
- le projet de Miramas
- le projet de Gardanne

Je voudrais remercier également les services du patrimoine car tous ces travaux se font grâce à leur compréhension et leur réactivité. S'ajoutent à cette liste tous les travaux de rénovation et de modernisation des MDS et des sites de la DGAS, notamment dans le cadre de la certification de l'accueil mais aussi de la rénovation des locaux comme à Saint Sébastien, aux Chartreux, à Pressensé et à la MDA.

C'est pour moi l'occasion de remercier la gouvernance pour l'ensemble des équipes. Je n'ai pas fait le calcul du nombre d'agents concernés par ces améliorations de conditions de travail mais beaucoup vont en bénéficier et c'est tant mieux parce que la vie n'y est pas simple, comme vous le savez.

DGA DU CADRE DE VIE

Direction de la culture - Evolution de l'organigramme du musée départemental de l'Arles Antique (MD2A)

Monsieur SINTES : Au cours de la décennie précédente, notre musée a connu un développement conséquent. A l'origine musée municipal de la ville d'Arles, il a été par la suite départementalisé bénéficiant ainsi de meilleurs budgets et d'une meilleure assise sur l'administration centrale, ce qui nous a permis de diversifier les offres au public. La fréquentation dans les années 90 de l'ordre de 60 000 visiteurs par an est passée à 150 000 puis 180 000. Cette année en juin, 85 000 personnes sont venues visiter notre musée. Cette progression est liée à l'intérêt du public plus spécifiquement scolaire car nous recevons désormais 30 000 enfants scolarisés auxquels nous proposons des ateliers.

De très nombreux partenariats sont désormais en cours au niveau national et international avec l'Ecole Normale Supérieure, le CNRS et l'Université. M. le Président a signé il y a quelques années un partenariat spécifique avec le Musée du Louvre et soulignons d'ailleurs que le MD2A est le seul musée d'archéologie en France à bénéficier d'un tel partenariat.

En 2007, les fouilles dans le Rhône ont permis de recueillir des objets particulièrement spectaculaires dont le buste de César, désormais connu mondialement. Cette découverte permet d'offrir au public de la science et du rêve puisqu'il s'intéresse énormément à ces matières scientifiques et à l'archéologie.

Enfin, dans un futur proche, le musée connaîtra une extension de 800 m² permettant la présentation d'une barge romaine complète, la seule connue au monde. Un bateau de 30 m de long, avec son mât, sa pelle de gouverne visible dans l'établissement à partir d'octobre 2013. Un très grand intérêt médiatique au travers de plusieurs émissions dont «Des racines et des ailes» ou «Thalassa», le magazine américain « National Geographic » qui fait des reportages sur ce sujet.

Au vu de ces évolutions, notre organisation mise en place au début de la départementalisation, est désormais inadaptée. A la suite d'un audit interne en 2010, des mesures ont été proposées, et vous sont soumises aujourd'hui et notamment la modification de l'organigramme. Certaines des mesures sont purement formelles : nous avons des pôles, des laboratoires : les dénominations n'étaient plus adaptées. Nous avons simplifié tout en gardant l'architecture de notre organigramme en 3 grands blocs : collections, médiation et publics, et administratif (secrétariat général).

Nous vous proposons de rattacher la cellule communication au directeur, jusqu'alors rattachée au secteur médiation, permettant ainsi d'avoir une vision transversale.

Nous nous proposons également de rattacher le laboratoire d'archéologie au secteur des collections, permettant une mutualisation de moyens et une meilleure efficacité dans le traitement des collections. Il était inutile d'avoir d'un côté des conservateurs, de l'autre des archéologues puisqu'en fin de compte le métier est le même.

Enfin, suite au départ à la retraite du titulaire de la bibliothèque, conservateur en chef, nous proposons un poste d'assistant bibliothécaire de catégorie B, permettant d'être plus en rapport avec notre bibliothèque qui comporte 20 000 ouvrages.

Nous avons eu au sein du département des publics un pôle réservation, accueils téléphoniques. Nous avons en effet de plus en plus de visiteurs et par conséquent énormément de réservations. A titre d'exemple, pour l'exposition César plus de 500 groupes se sont inscrits sans compter le nombre de scolaires. Ces pôles d'accueil ont permis de répondre aux exigences de notre institution d'un meilleur accueil physique et téléphonique et plus d'efficacité pour la gestion de ces groupes.

Nous avons aussi la possibilité de créer un poste de catégorie B d'assistant de conservation du patrimoine pour la médiation culturelle afin de muscler l'accueil privilégié que nous réservons à nos visiteurs et notamment aux scolaires.

Enfin, au sein du secrétariat général un secteur maintenance espaces verts est scindé en deux : espaces verts (puisque désormais le jardin Hortus accueille 1 000 à 1 500 visiteurs par semaine avec des animations spécifiques) et secteur technique. Dans ce secteur, de plus en plus d'activités sont liées à la manipulation des collections, au traitement de la scénographie de nos expositions. 2 personnes de notre équipe se sont spécialisées : à l'origine en effet nous ne pouvions pas leur confier la manipulation d'œuvres car elles n'avaient pas connaissance des techniques et des pratiques en la matière. Le fait que ces agents soient désormais compétents nous permet de proposer cette solution de les affecter dans ces missions de manutention, d'installation et de démontage d'expositions.

Monsieur BIDET (SDU 13 / FSU) : Nous constatons que le musée enregistre un nombre croissant de visiteurs qui ne peut qu'augmenter au regard de l'extension de plus de 800 m² de ce musée. Marseille capitale de la culture 2013 engendrera nécessairement un grand nombre de visiteurs supplémentaires.

Ces besoins doivent être pris en compte notamment en termes de renfort d'effectifs. Il est, en effet, impossible de fonctionner à effectifs constants avec une fréquentation qui va varier de 70 000 à 120 000 visiteurs.

Sur l'accueil, il manque un agent et j'aimerais que M. Sintès explique ce qu'il en est. Le pôle d'accueil, billetterie est une fonction très difficile, l'ouverture les week-ends génère des difficultés familiales qu'il convient de prendre en compte. J'ai entendu dire que des travaux vont être engagés mais l'accueil ne facilite pas la relation avec l'utilisateur et les agents. Nous nous abstenons : en effet, l'augmentation de l'espace et de la fréquentation nécessiteraient un renfort de personnels pour effectuer les différentes missions.

Monsieur GAST (CGT) : Nous ne reprendrons pas les différentes questions et les arguments avancés en pré-CTP. Nous nous félicitons de l'évolution et du succès importants sur le plan national et international de ce musée. Nous voulons acter qu'il n'y a cependant pas d'ambition notable de se mettre au diapason de ce succès populaire et touristique. Cette organisation n'a pas le soutien du personnel dans la mesure où elle s'appuie sur l'externalisation de plusieurs missions. Nous voterons contre pour acter les inquiétudes du personnel, l'absence d'évolution de carrière et de promotion interne des agents qui sont félicités régulièrement mais qui sont oubliés notamment ceux de la filière culturelle. Notre vote soulignera aussi le manque de perspectives concernant l'avenir à court terme de ce musée au niveau de l'emploi.

Madame AGIER : Cette organisation a fait l'objet d'une étude importante du contrôle de gestion présentée au personnel. En parallèle, nous nous situons, du fait de l'ampleur des travaux, sur une nouvelle gestion de la maintenance technique : sur l'HD13, Arenc, les Archives et ce musée, les exigences techniques nous conduisent à faire appel à des prestataires spécialisés et à modifier la gestion de la maintenance. Nous l'avons fait dans le respect des agents et des missions. C'est pourquoi nous avons pris du temps avant de présenter cet organigramme. Rien n'est jamais parfait mais nous avons travaillé dans le sens de la prise en compte des attentes des agents et du renfort des effectifs pour l'accueil. Aujourd'hui certaines missions sont spécialisées mais globalement les fonctions d'accueil comme la fonction médiation sont renforcées. Nous nous sommes efforcés d'adapter l'organisation du MD2A aux enjeux de la fréquentation et des projets du Conseil Général qui investit beaucoup sur ce musée et s'efforce de mettre l'organisation humaine en correspondance en spécialisant certaines missions. Je comprends que vous puissiez le regretter mais vous comprendrez que nous proposons de le faire ainsi malgré tout.

Quant à la question des promotions des agents, les règles des promotions et des concours ne sont pas édictées par la collectivité. Elle les applique : je ne suis pas capable de passer un agent de C en B s'il ne réussit pas le concours, s'il n'y a pas de postes ouverts réglementairement. Nous sommes dans les limites de l'exercice. Je n'ai pas de solution et vous comprenez bien que ce n'est pas au Conseil Général qu'il faut en faire le reproche. Nous faisons face à une totale absence de marges de manœuvre. Nous appliquons les règles de la fonction publique territoriale et vous seriez les premiers à nous le reprocher si nous ne le faisons pas. Nous les appliquons quand c'est possible en faveur des agents mais, en dehors du concours, sur certaines voies, je n'ai pas de solution à proposer. Les spécificités de la filière culturelle ne sont pas à l'ordre du jour du CTP et ne dépendent pas de la collectivité, ce qui ne nous permet pas de répondre positivement à votre demande.

VOTE

Pour : élus (3) et administration (5), FO (5), soit 13 voix

Abstention : CFTC (3), soit 3 voix

Contre : CGT (5), SDU13/FSU (2), soit 7 voix

DIRECTION GENERALE DES SERVICES

DRH - Rapport sur l'état de la collectivité (point d'information)

Monsieur BONO : Le rapport sur l'état de la collectivité présenté tous les 2 ans en CTP est difficile à décrypter. Des commentaires peuvent cependant être faits : tout d'abord, en termes d'effectifs, nous nous situons dans la moyenne des autres collectivités avec un léger tassement qui n'est qu'apparent. En effet, les 20 agents sont compensés par les 20 agents des ouvriers des parcs et ateliers mis à disposition à la DR. Ensuite, une augmentation de la professionnalisation de nos équipes est à noter ; la catégorie C en légère diminution a vu une partie de ses effectifs basculer vers la catégorie B, en augmentation : 95 postes C administratifs et 36 postes supplémentaires en B administratifs. Après avoir préparé des agents à passer des concours, des examens professionnels, nous avons favorisé une promotion sociale. Ce fait est important en termes de qualification et de modification de la structure des effectifs.

Madame AGIER : C'est une orientation forte que M. le Président nous a donnée. C'est un objectif tenu par la collectivité dans notre approche malgré les difficultés de recrutement sur la catégorie B toutes filières confondues.

Monsieur BONO : Entre 2009 et 2011, on note une augmentation de 19% des avancements de grades et des promotions internes passant de 643 au total en 2009 à 767 en 2011 avec une politique d'évolution des quotas à 75% des promouvables dès lors qu'il y en avait la possibilité, en 2011. Nous ne sommes pas rassurés cependant par les nouveaux textes qui devraient être prochainement publiés sur la catégorie B qui verrouillent la progression des agents au sein de cette catégorie.

Notons l'évolution positive de la participation des catégories C aux formations. Le budget formation est d'ailleurs passé de 1 300 000 € à 1 500 000 € en 2012.

Une progression de l'emploi des personnels ayant la qualité de travailleurs handicapés est enregistrée passant de 2,49 à 3,25. Nous avons signé une convention avec le SAMETH permettant de travailler sur l'achat d'équipements pour aménager les postes de certains agents. Nous pouvons ainsi les aider à développer leur contribution professionnelle de façon plus forte, à se maintenir dans l'emploi et nous allons poursuivre en ce sens. La moyenne en termes d'emploi des personnes handicapées des collectivités se situe à 4%, nous sommes à 3,25%, nous essayons de nous rapprocher du pourcentage demandé.

Notons également une augmentation des flux d'entrées (de 269 en 2009 à 279 en 2011) traduite surtout par des majorations d'entrées notamment dans la filière médico-sociale. Ces éléments sont difficiles à lire car progressivement les supports d'auxiliaires de la solidarité sont passés de 34 à 79 : ils n'apparaissent pas toujours au regard des notions d'auxiliaire sur emploi permanent et sur emploi non permanent.

A déplorer l'augmentation du taux d'absentéisme : de 6,3 en 2007 et 7,38 en 2009 il passe à 7,68 en 2011.

A déplorer également l'augmentation des accidents de travail passant à 10,13 globalement en 2011. Nous nous situons dans la moyenne des collectivités territoriales pour les accidents de service, au dessus pour les accidents de trajet, renvoyant à la notion d'accidentologie globale sur les Bouches-du-Rhône. Les actions développées en matière de prévention et de sécurité contribueront à contenir et à réduire nous l'espérons ces accidents du travail, nous les développons avec la collaboration des représentants du personnel au CHS.

A effectifs constants, la rémunération des personnels globalement a progressé de 3% entre 2009 et 2011.

Monsieur GAST (CGT) : Nous ne partageons pas tout à fait l'enthousiasme de notre DRH. Nous considérons que ce rapport sur la collectivité mériterait une discussion beaucoup plus importante avec les conseillers généraux membres du CTP et de manière générale avec les élus de la majorité. Si la baisse d'emplois permanents au sein de la collectivité mais aussi des non titulaires sur emplois permanents est vraie de 2009 à 2011, il nous semble que ce rapport donne un moment particulier sur l'évolution de la collectivité. En effet, les effectifs sur emploi permanent auraient dû augmenter, notamment ceux de la DGAS au vu de l'accroissement des missions et de la décentralisation.

Un fait nouveau pour la collectivité a attiré notre attention : les départs. C'est la première fois qu'il y en a autant et aussi peu d'arrivées : 402 départs pour 279 arrivées. Il nous semble important de nous interroger sur leur signification.

En outre, il y a plus de 10 ans que nous réclamons une meilleure prise en compte du travail des personnes handicapées. Certes, nous avons progressé d'une manière significative mais nous ne sommes qu'à la moitié de l'objectif réglementaire de 6%. Au delà des efforts soulignés par M. Bono, nous ne retrouvons pas de volonté pour recruter des personnels handicapés.

Il nous semble aussi important de noter que le CET bloque l'équivalent de 72 postes. Dès sa création, nous étions opposés à sa mise en place même si nous comprenons le choix personnel des agents. Ce constat sur le CET nous amène à une réflexion sur les effectifs et l'organisation du travail. Le cumul sur une année de ces heures faites en plus des 35 heures témoigne du choix personnel des collègues mais souligne aussi des problèmes d'organisation, d'effectif et de management.

Il est à noter une augmentation de la rémunération : elle est liée non pas à l'augmentation du salaire mais à l'explosion des primes. Cette situation confirme nos inquiétudes sur la manière de les attribuer. Si c'est un moyen pour la collectivité d'aider les agents à maintenir leur pouvoir d'achat alors qu'au cours des 10 dernières années il a baissé du fait du blocage de notre point d'indice, la manière dont les primes sont attribuées montre que cette augmentation formidable a aussi cultivé de formidables inégalités. Nous parlons d'une attribution arbitraire et l'augmentation souligne nos préoccupations.

Les assistantes familiales n'ont pas obtenu d'augmentation du personnel mais ont bénéficié d'une revalorisation de leur rémunération.

Il est étonnant, M. Bono, que vous n'ayez pas noté les évolutions des heures supplémentaires, créneau historique de la collectivité. Certes, elles ont baissé mais restent à un niveau très important et cette année encore nous constatons que leur maîtrise et leur attribution ne correspondent pas aux secteurs d'activités. Nous attendons des éléments plus importants et plus transparents sur le fonctionnement des heures supplémentaires qui représentent un volume considérable d'emplois permanents (80).

Autre chapitre qui a attiré notre attention : la prévention. Les chiffres donnés sur l'année 2011 montrent le manque grave de moyens dans ce secteur. J'ai déjà eu l'occasion de l'évoquer en commission formation. Ce fut une année catastrophique, notamment au regard du nombre d'agents impliqués dans la prévention et particulièrement des médecins mais aussi pour les dépenses allouées à ce secteur. Même si des efforts de rattrapage ont été faits en 2012, sur les 5 dernières années, les chiffres concernant les personnels, les dépenses et les accidents du travail témoignent de ce manque de moyens.

Le coût de la formation est pour nous l'occasion de rappeler que la cotisation CNFPT a diminué. Nous aurions souhaité que la collectivité qui fait des efforts sur son budget formation défende davantage sa cotisation c'est à dire le salaire des fonctionnaires territoriaux. Il était important par rapport à la cotisation versée directement au CNFPT, que la collectivité reprenne ses marques.

Nous notons une très légère augmentation des œuvres sociales dont l'essentiel concerne les frais de restauration. La collectivité doit se poser la question d'un comité des œuvres sociales qui alignerait le budget sur le nombre d'agents et pas une somme égale d'une année sur l'autre ou qui varie très peu.

Enfin, nous avons été choqués par un élément de la présentation. Nous savons que c'est un modèle cadré mais nous n'avons pas encore eu de réunion, ni de document en CTP sur l'état des lieux de l'emploi féminin, du statut des femmes au sein de la collectivité comme la loi nous y oblige. Dans le tableau de répartition des journées d'absence par motifs, il nous semble anormal de présenter ce tableau avec en sous-catégorie *dont les femmes...* laissant penser que le personnel féminin est souvent malade, souvent absent et donc responsable. Un tel tableau sans mention des effectifs de personnels féminins sur le total des effectifs de la collectivité est un élément discriminatoire. Il ne permet pas de retrouver la première analyse faite sur l'absentéisme il y a un an et demi. Nous souhaiterions être destinataires d'éléments plus précis sur l'absentéisme, qui apporte un équilibre quant à nos collègues femmes au sein de la collectivité.

Monsieur BIDET (SDU 13 / FSU) : Sur ce bilan social, comme la CGT, nous déplorons l'absence des conseillers généraux mais aussi des différents directeurs et directeurs généraux adjoints afin d'étendre le débat. Nous interviendrons sur 3 points : la pyramide des âges, la rémunération et la formation.

Une nouvelle rubrique concerne les agents ayant 65 ans. Aujourd'hui l'observatoire social territorial se penche sur cette problématique car les collectivités contraintes par la réforme des retraites vont conserver dans leurs effectifs des agents au delà de 65 ans. Nous demandons que la collectivité analyse les phénomènes et formule des propositions. Un certain nombre de bonnes pratiques ont déjà été expérimentées dans d'autres collectivités comme le roulement des tâches en équipe par solidarité d'âge, une évolution en fin de carrière vers des missions d'expertise, un transfert plus organisé des savoirs via le recours au tutorat entre l'agent et son futur remplaçant. C'est un élément à prendre en compte car la collectivité compte 27 agents de plus de 65 ans.

Il reste un problème important : l'absentéisme. Il est nécessaire de se pencher sur les conditions de travail tous secteurs confondus, c'est un grave problème, plus de 12 000 journées de maladies ordinaires et 5 000 journées d'accidents de travail. Il y a une réalité bucco-rhodanienne avec un système routier complexe et des déplacements intramuros de Marseille très difficiles, qui d'ailleurs doivent faire l'objet

d'étude par le CHS. Soulignons, en outre, qu'un nombre très important de journées de maladies professionnelles a été enregistré, à savoir 971.

Concernant la rémunération, l'augmentation de plus de 7,6 millions d'€ témoigne de l'explosion du régime indemnitaire pour les non-titulaires. Pourtant, leurs effectifs n'ont pas augmenté de façon importante et nous déplorons que les cadres d'emploi statutaires n'aient pas bénéficié de cette augmentation. Est-ce en rapport avec la pyramide des âges ? Nous ne le disons pas, c'est la raison pour laquelle il faut se méfier de ce que disent les chiffres d'un bilan social. Il n'y a aucun intérêt à donner des chiffres si une étude précise n'est pas faite, notamment sur les effectifs.

Nous déplorons également l'évolution de la rémunération de la filière technique – et je rejoins le débat sur la DPMAB, la DAC concernant la richesse que peuvent apporter les techniciens – qui a baissé de près de 90 000 euros. Quels éléments justifient une baisse du régime indemnitaire des agents de la filière technique alors que ces emplois sont très importants ?

Sur les autres bilans sociaux des agents sont placés dans une case «non classables». Les agents non titulaires étaient répertoriés en tant qu'ingénieurs, attachés, rédacteurs voire techniciens, désormais nous ne savons pas combien de non titulaires dans certains cadres d'emploi qui sont tous non classables. Nous vous en demandons la raison, pourquoi cette volonté de ne pas être clairs sur la présence de non titulaires par rapport aux cadres d'emploi aussi bien dans la filière technique qu'administrative.

Je terminerai avec la question de la formation, même si nous allons aborder le problème plus amplement avec le PADC, nous constatons – 3 242 journées de formation sur 2011, soit une économie de plus de 225 000 € et nous ne la comprenons pas.

Madame POLESE (FO) La collectivité a une réelle maîtrise des effectifs, elle n'évolue plus comme à une certaine période. Nous constatons une diminution des effectifs compensée par une technicité des métiers, par des promotions et des recrutements et nous nous en félicitons.

Nous appréhendons néanmoins l'avenir compte-tenu des informations données par les médias concernant les non remplacements des départs à la retraite. Nous espérons que M. le Président continuera dans la logique actuelle de remplacer les départs. Il n'y a pas de quota sur les sociaux et les ATC où les départs à la retraite sont remplacés systématiquement. Certains services sont en difficulté par manque d'effectifs, n'arrivent pas à pourvoir les postes vacants faute de demandes internes, ne serait-ce qu'à la DRH. Le personnel est de plus en plus vieillissant et se pose la question de l'absentéisme qui accuse une évolution importante dont nous ne connaissons pas la source.

Nous constatons une diminution des heures supplémentaires avec une volonté de maîtrise de la collectivité. Les collègues de catégorie C sont contents d'effectuer des heures supplémentaires par rapport à leur pouvoir d'achat. Nous nous félicitons d'avoir gardé la majorité de nos rémunérations, d'autres collectivités limitrophes à notre département ont vu amputer leur régime indemnitaire comme le Gard.

Quant aux travailleurs handicapés, ils progressent et j'espère que nous arriverons à atteindre l'objectif des 6%.

Monsieur CAPONE (CFTC) : En 2007, l'absentéisme avait déjà amorcé sa croissance ; aujourd'hui avec 11% d'augmentation, il faut se pencher sur ce problème particulièrement prégnant dans certains services, notamment sur les

collèges. Il serait intéressant dans le cadre des travaux du CHS d'étudier quels sont les services et les directions concernés par ce phénomène. Notons également que les risques psychosociaux s'accroissent dans notre collectivité.

S'agissant des assistantes familiales, un programme ambitieux avait été engagé en 2005 pour arriver à 900 assistantes familiales avec un développement de l'aide à l'enfance. Aujourd'hui, 652 assistantes familiales sont agréées mais on ne connaît pas le nombre de celles qui travaillent. Cette situation est d'autant plus inquiétante que le chiffre est en chute libre depuis des années.

La collectivité maîtrise les coûts de fonctionnement tout comme l'ensemble des départements.

Nous comptons 3,25% de travailleurs handicapés ce qui nous place au dessous des données de 2003. Nous étions 4 200 agents, aujourd'hui 6 400, il n'y a pas assez d'efforts faits en ce sens.

Quant aux régimes indemnitaires, il serait temps d'ouvrir le débat pour les catégories C qui se trouvent en dessous du SMIC en début de carrière et de la filière administrative des catégories B complètement oubliée de notre collectivité.

Madame MARQUE (CGT) : Ce rapport est très important, il arrive tous les 2 ans et coïncide avec l'évolution de la DGAS. Les travailleurs sociaux ont depuis 2 ans essayé de se faire entendre, c'est pourquoi nous arrivons à un moment important pour jauger l'action de la collectivité.

Nous n'avons peut être pas les bonnes grilles de lecture et M. Bono dans son préambule a d'ailleurs évoqué un « décryptage ». En 2009, la mobilisation des agents avait été motivée par un manque criant de personnel. Quand nous faisons le compte du cadre d'emploi ASE, en 2009 il y avait 526 agents, y compris les non permanents. Un effort a été fait mais en 2011 le chiffre est moindre et nous avons besoin de comprendre comment ces différents calculs ont été faits et sommes d'ailleurs très heureux de la présence de M. Martinet, que nous avons interpellé en tant que chef de groupe sur ces questions spécifiques comme Mme Garcia en qualité de déléguée aux ressources humaines. Puisque 148 personnes sont arrivées à la DGAS, même si quelques assistantes sociales et quelques médecins sont affectés à la DRH, comment expliquer que nous sommes moins qu'en 2009 ? Est-ce à dire que le gouffre dénoncé il y a 2 ans sur les effectifs sociaux, médico-sociaux se situait peut être au delà de 100 ? En 2009, M. le Président avait annoncé la création de 12 postes d'auxiliaires et en 2011 de 15 postes, soit 27 postes au total. Mais en additionnant tous les métiers de la DGAS et malgré les annonces faites y compris lors de la réunion qui s'est tenue en mai avec les élus, nous ne les retrouvons pas.

Les chiffres sont arrêtés au 31 décembre 2011, il y aura peut être 30 auxiliaires supplémentaires au mois de mai. Mais nous ne les trouvons pas et nous rappelons les informations que nous faisons remonter aux différents élus en charge de ces délégations assez lourdes : il faut ces 27 postes. Nous faisons remonter cette revendication à M. le Président et à vous aujourd'hui : c'est une preuve supplémentaire que nous ne sommes pas arrivés au terme du travail commencé. Nous savons que la DGAS et la DRH ont recherché des candidats auprès des écoles mais les chiffres annoncés en 2009 étaient au dessous de ce que nous avons pu imaginer. Aujourd'hui, les auxiliaires n'apparaissent pas et au total nous notons une diminution.

Il faut poursuivre cet effort et nous vous demandons surtout un engagement des membres présents au CTP afin que les postes annoncés par la majorité

départementale sous la houlette de M. le Président c'est à dire 12 plus 15 postes d'assistants socio-éducatifs soient véritablement créés.

M. le Président s'est engagé lors de notre rencontre en février dernier à ce que chaque poste où l'agent réussit son concours soit remplacé par un auxiliaire. Nos collègues sont toujours en difficulté. Même s'il y a eu des renforts, la précarité ne s'arrête pas, elle avance plus vite que les effectifs du Département. Mais il y a un véritable problème à l'aide sociale à l'enfance et d'autres vont survenir qui nous mettront en difficulté sur la prise en charge des enfants.

Les directeurs informent de l'impossibilité de faire face à toute l'ampleur de l'aide sociale à l'enfance. Nous voulons que les 27 postes soient véritablement créés et qu'à minima soit atteint le seuil des postes budgétés. Ce sera un premier pas et il nous appartiendra de continuer la bataille. Nous demandons particulièrement à M. Martinet, qui nous a reçus lors de certains conflits, et à Mme Garcia, qui n'hésite jamais à nous entendre, de comprendre ce que nous disons.

Un engagement de la collectivité a été pris, des actions ont été menées, les 27 postes ont été créés en commission permanente, ils permettront d'assurer la mission de service public auprès de la protection de l'enfance. Vous allez au devant de problèmes importants et ce n'est pas une menace mais le souci permanent de la protection de l'enfance. Les équipes tiennent sur le fil, avec un taux explosif de la précarité et du nombre d'informations préoccupantes, ce sont les chiffres qui le démontrent. Les équipes fuient la protection de l'enfance, il leur faut les 27 postes que vous avez créés, nous ne vous demandons rien de plus !

Madame GRANGEON (FO) : Les heures supplémentaires sont un plus pour certaines catégories de personnels. Néanmoins, en divisant la somme par rapport aux postes en plus, la collectivité ne pourrait-elle pas faire un effort puisque ce sont en majorité des adjoints administratifs qui sont concernés ? Je veux bien qu'on laisse la majeure partie des heures supplémentaires parce que le pouvoir d'achat stagne, les agents en ont besoin et il est hors de question pour un syndicat de dire qu'il ne faut pas privilégier les agents. Néanmoins, 62 000 heures représentent une somme qui pourrait être prélevée pour créer des postes au moins de catégorie C.

Madame AGIER : Le cadre général qui nous a été donné et que nous connaissons tous est bien de travailler dans une perspective de maîtrise des effectifs et c'est un point confirmé à plusieurs reprises par M. le Président. Il correspond au cadre budgétaire avec lequel nous devons fonctionner puisque ce type de bilan est l'occasion de se projeter dans la phase récente et dans l'avenir. Nous sommes confrontés à un cadre de ressources financières limitées, notamment au niveau des dotations. Il fait partie des données avec lesquelles nous devons en tant qu'élus et administration travailler de manière responsable.

Nous l'avons anticipé, nous nous y inscrivons depuis plusieurs années avec une maîtrise des postes budgétaires, tout en nous efforçant de respecter les priorités données par le politique et assumées dans les collèges et sur le social, via une réflexion et des évolutions sur lesquelles nous avons eu des débats, notamment sur les forestiers. Nous nous sommes efforcés depuis 3 ans de prendre en compte les priorités de terrain, de respecter le service public dans un cadre général de maîtrise des effectifs confirmée par les chiffres présentés aujourd'hui.

Comme l'a rappelé M. Bono, il est bien évident que la comparaison point par point et catégorie par catégorie dans un modèle imposé nationalement, qui a vocation à avoir cette forme et pas une autre, sans marge de manœuvre de la collectivité, ne

peut pas remplacer les éléments évoqués dans d'autres instances qui permettent de faire le point direction par direction. Vous ne pourrez pas retrouver dans ce document les explications correspondantes. M. Bono dans son propos introductif a rappelé quelques changements de périmètre, notamment au niveau du parc, qui jouent sur les postes. D'autres auraient pu être cités à la MDPH, le débat sur les mises à disposition, les recrutements par la MDPH. Tous ces éléments jouent et ne permettent pas de tirer quelque conclusion que ce soit catégorie par catégorie. D'autres influent à la marge sur les chiffres présentés. La collectivité continue à recruter, notamment sur les métiers sensibles, nous poursuivons les efforts mais ne maîtrisons pas tout.

Quant au régime indemnitaire des personnes non titulaires, il n'est pas venu en addition des rémunérations. Depuis quelques années, à toute modification de contrat, nous répartissons le montant du contrat entre régime indemnitaire et salaires. Et nous avons des débats avec les contractuels qui aimeraient un supplément mais la collectivité là comme ailleurs est particulièrement stricte. C'est un effet purement facial qui ne traduit rien d'autre que cette nouvelle répartition.

La maîtrise des effectifs nous permet de recruter sur les postes vacants et c'est essentiel. Les auxiliaires nous ont permis de fluidifier la DGAS. Je rappelle que les engagements en termes de créations de 12 supports ont été tenus et que les 15 autres représentaient un effort sur les remplacements, sans poste budgétaire supplémentaire. Il ne faut pas commencer à tout modifier sinon la compréhension sera difficile. Comme des auxiliaires sont stagiaires en permanence, dans le document ressortent 29 auxiliaires stagiaires à l'instant où a été fait le point, ce qui explique un décalage de chiffres. Sur le volet social je voudrais rappeler qu'à l'occasion des réunions pilotées par 3 élus, nous avons été amenés à fournir des chiffres et des éléments particulièrement précis sur tous ces points répondant aux questions évoquées : je me permets de vous y renvoyer. Il est bien évident que ce n'est pas avec cette photo au 31 décembre 2011 que nous pouvons donner le même niveau de détails.

Je citerai en termes de changement de périmètre qu'à la DGAS et dans les MDS il y a aussi des attachés. Lors de la dernière CAP nous en avons promu beaucoup et les quelques écarts cités ne permettent pas de tirer des conclusions. Je vous renvoie aux éléments fournis au fur et à mesure de la réorganisation DGAS qui donnent une image bien plus complète et exacte de l'évolution de postes budgétaires, des renforts dans les MDS par transfert de postes du central (qui fut l'un des éléments forts de la réorganisation) et des perspectives de recrutements. Mais c'est aussi à travers les CAP que vous êtes informés très précisément des recrutements que nous sommes amenés à effectuer.

Nous sommes, concernant les femmes, sur le modèle de document obligatoire, qui ne se substitue pas à d'autres études. Les femmes sont presque surreprésentées et il faudrait sans doute faire un effort au niveau des hommes si nous voulions atteindre une parité.

L'absentéisme est un sujet important : nos chiffres ont largement empiré, notamment avec les transferts de personnels de l'Etat sur des métiers difficiles et sensibles... et il faut ajouter la problématique des accidents de trajet, entre domicile et travail, sur laquelle la collectivité n'a aucune prise. Il serait intéressant que la DRH poursuive ses analyses sur ce sujet et qu'elle puisse présenter les éléments par tranches d'âge évoqués dans d'autres instances précédemment. Le document tel qu'il se présente ne répond évidemment pas à l'analyse telle qu'elle mériterait d'être faite.

Madame MARQUE (CGT) : Nous étudions le bilan tous les 2 ans pour en tirer des pistes de progression. Malgré les efforts, les effectifs des emplois permanents stagnent.

Madame AGIER : Nous sommes sur un effort permanent de recrutement, à flux ouverts en la matière.

Madame MARQUE (CGT) : Nous ne retrouvons pas les postes annoncés et nous n'en comprenons pas les raisons. Il faudrait nous dire où ils sont positionnés...

Madame AGIER : Nous n'allons pas refaire le débat. Je vous ai répondu très précisément...

Madame MARQUE (CGT) : Mais pas sur le rapport Hoeffel

Madame AGIER : Sur la question précise des postes budgétaires, il y avait 3 élus au moment où ces éléments ont été présentés d'une manière très concrète.

Madame MARQUE (CGT) : J'aimerais exprimer mon raisonnement jusqu'au bout. Nous disons que le rapport Hoeffel est très intéressant : il donne une photographie qui n'est certes pas complète, mais au 31 décembre nous connaissions les effectifs, le nombre d'agents lauréats, les concours en cours, les métiers : nous ne les retrouvons pas. Nous disons simplement à la majorité départementale représentée aujourd'hui par Mme Garcia et M. Martinet que nous voulons les 12 + 15 postes annoncés qui doivent apparaître comme une plus-value. Nous n'abandonnerons pas parce que c'est une question de protection des agents qui dans l'exercice de leurs missions rencontrent de véritables difficultés. Commençons par ce qui a été créé : nous ne vous demandons pas de budgets, mais affichons ces postes en plus ! Vous avez une analyse, Mme Agier, mais les chiffres parlent au 31 décembre. Nous n'avons peut être pas toutes les clés mais c'est le seul bilan qui existe et c'est un travail très importante fait par la DRH, nous nous en servons. Nous avons besoin de renforcer la DGAS sur ces postes, ce serait une nouvelle étape et nous demandons au CTP de s'engager en ce sens.

Monsieur FILATRIAU : Le rapport Hoeffel a une approche très comptable des effectifs. Il faut plutôt regarder comment répondre aux besoins, organiser les services et les missions sous peine de perdre en valeur ajoutée. Ces sujets sont évoqués dans d'autres instances et il est admis que sur le terrain l'effectif a progressé depuis 2009 avec plus de 100 postes budgétaires constatés, observés, démontrés. Quant au central, il n'y a pas de baisse d'effectifs : sur l'équipe des volants, nous sommes passés de 20 à 29 et c'est une large progression, même si nous avons au jour le jour des difficultés à recruter.

Sur l'ensemble des missions importantes, compliquées, prioritaires, nous avons renforcé les équipes. La collectivité a sanctuarisé les effectifs de la DGAS et des sociaux : on ne peut donc pas parler d'une stagnation. Qu'il n'y en ait pas assez, je peux démontrer qu'il en faudrait bien plus que 25 mais ce n'est pas le sujet.

La masse salariale de la DGAS est en progression en calculant les effectifs dans tous les sens. Et je voudrais en profiter pour parler de l'attractivité des postes. Lorsqu'il y a des départs il faut prendre en compte la pyramide des âges et ne pas

oublier que les agents partent à la retraite après un parcours professionnel à la DGAS qui a souvent été usant. Il n'y a pas de problème d'attractivité à la DGAS mais d'attractivité des métiers sociaux. Dans les instituts de formation, les promotions d'entrées ne sont pas complètes et il faut s'interroger plutôt au niveau national sur l'attractivité de ces métiers. Si les promotions ne sont pas complètes au départ, il y aura un certain nombre de difficultés plus tard sur le rôle de chacun.

Il n'y a pas de problèmes à utiliser les agents expérimentés qui peuvent inscrire leurs missions dans le cadre de parrainages, de tutorats. La question la plus compliquée est celle des assistants familiaux qui ont des enfants à charge. Une réflexion est initiée par la collectivité que nous conduisons sur leur âge limite et sur la problématique de la continuité de l'accueil. Les organisations syndicales de ce point de vue sont très présentes, nous alertent car les enfants se moquent de l'âge de l'assistante, ils ne veulent pas en changer et c'est une véritable interrogation. Le rapport Hoeffel n'est qu'une approche comptable et je sais que l'approche comptable des sujets sociaux n'est pas la préférence des organisations syndicales.

Madame GARCIA : Nous avons eu quelques rencontres avec Mme Narducci et M. Amiel : la DGAS est notre priorité. D'autres réunions sont programmées à la rentrée. Pour la petite enfance et l'insertion, 2 élus sont sur le terrain, ils font remonter les informations... Vous ne pouvez pas dire que la DGAS soit écartée.

Madame MARQUE (CGT) : Je ne dis pas que la DGAS est écartée, mais ce bilan en CTP peut être pris comme un curseur, sans rien enlever au contenu de ces rencontres qui étaient d'ailleurs plus un échange qu'une table de négociations mais qui avaient le mérite d'exister. Nous pointons des efforts qui sont budgétés : 12 et 15 postes. Nous profitons de votre présence, Mme Garcia, car nous ne nous rencontrons pas très souvent, pour redire par votre canal politique que ces postes apporteraient une plus-value. Nous avons interpellé à nouveau M. Amiel sur des mesures d'urgence : ce sont celles que nous évoquons. Chacun parle de l'effort qui a été fait : nous avons vu arriver des agents, nous n'avons pas besoin de l'entendre de M. Filatriau et c'est sous-entendre que le besoin était très important en 2009 quand nous avons commencé à nous rencontrer sur la réorganisation. Je suis encore dans l'échange, Mme Garcia : nous vous disons qu'il faut les 12 et 15 postes en supplément. Nous voulons que l'engagement du Président concernant les auxiliaires soit appliqué : nous ne le retrouvons pas car le rapport en fait apparaître 49, 58 en 2009. Nous parlons des 27 postes aujourd'hui qu'il nous faut. Nous voudrions étudier les documents, dites-nous où ils se trouvent.

Madame AGIER : Ce qui compte c'est le terrain, vous nous l'avez dit, ces postes n'apparaissent pas dans les chiffres du rapport Hoeffel mais les 12 postes et leur répartition ont été présentés, ont permis de renforcer notamment des MDS particulièrement sensibles sur Marseille.

Madame MARQUE (CGT) : Ils ont comblé les postes vacants et c'est tant mieux.

Madame AGIER : Ils tournent entre titulaires et auxiliaires.

Monsieur SPINAZZOLA (SDU 13 / FSU) : Mon intervention vise les ATC dont vous avez évoqué les absences qui sont dues à la pénibilité des tâches et au manque d'agents. Même si la collectivité a fait un effort pour créer quelques postes, le

nombre d'agents dans les collèges est insuffisant. Nous avons récupéré un système de répartition des emplois, je suis pour ma part favorable à un système de dotation des emplois suivant des critères bien définis.

Monsieur CAPONE (CFTC) : Je tiens à remercier M. Filatriau pour la réflexion menée sur les assistantes familiales qui ont dépassé l'âge de 65 ans, avec des enfants toujours à leur charge, qui ne veulent pas les quitter. C'est très important et il serait intéressant lors de la prochaine commission avec les assistantes familiales d'avoir un débat à ce propos.

Madame AGIER : Si nous avons davantage d'effectifs dans les collèges et dans les services sociaux nous les utiliserions. Quant aux équilibres que la collectivité doit tenir, la CGT nous a récemment écrit et nous sollicite très régulièrement sur l'environnement. Je n'ai aucune direction où un renfort d'effectif ne serait pas utile et, par rapport aux équilibres, nous gérons des priorités. Les collèges ont été traités d'abord : des postes sont créés régulièrement pour les nouveaux collèges, chaque année l'effort porte sur les locaux et les effectifs. Mais effectivement ce n'est pas répondre aux attentes et je comprends que l'ensemble des syndicats fasse cette sollicitation très régulièrement. C'est vrai au niveau de la DRH, des finances, de l'environnement, de la maintenance. Et si j'ai la possibilité d'embaucher 500 personnes, je ne doute pas de pouvoir leur confier des missions de service public tout à fait utiles. Le cadre budgétaire et technique qui nous est donné ne nous le permet pas et nous oblige à changer de conduite - je ne porte pas de jugement en la matière - pour essayer de tenir un équilibre toujours difficile. Mais avec les moyens alloués, nous pouvons faire face à nos missions. Et ce n'est pas simple tous les jours. Nous sommes cependant dans une collectivité où les moyens pour exercer nos missions de service public au niveau des locaux, des conditions de travail, des effectifs ou des recrutements sont de grande qualité. Nous serions mal placés pour trop nous plaindre car nous avons les moyens d'exercer nos missions, nous les faisons bien grâce à tous les agents de la collectivité et il est important de le rappeler. Effectivement, des agents travaillent et travaillent bien dans l'ensemble des domaines, pour des missions de service public essentielles et importantes. Nous essayons au jour le jour de gérer une situation qui n'est pas simple mais avec des moyens significatifs même s'ils ne répondent pas à l'attente de tous.

Monsieur VALLI (FO) : Je suis tout à fait d'accord avec Mme Agier. La collectivité a réalisé d'énormes efforts sur les moyens mis en œuvre pour assurer un service public de qualité. Nous disons ce qui ne va pas, il faut savoir reconnaître aussi ce qui va bien. Toutefois des efforts ont été faits pour maintenir le taux SRE au maximum mais il est encore beaucoup trop bas pour assurer des tâches où la pénibilité est avérée. Nous reconnaissons les efforts faits sur l'attribution du nombre de points pour les agents ayant des problèmes de santé, qui nécessitent un reclassement médical. Toutefois, les seuls postes possibles sont ceux d'agent d'accueil, difficiles d'accès puisque très rares. Nous sommes dans une impasse car des agents restent sur des postes allégés, aménagés et ne peuvent pas être reclassés. Nous réitérons notre requête de créer une passerelle entre les autres directions et le service des ATC pour permettre à ces agents d'être reclassés puisqu'ils ne sont pas inaptes à exercer une activité professionnelle. Avec la possibilité d'embaucher des agents en pleine possession de leurs moyens pour assurer un service public de qualité.

DRH - Plan d'adaptation et de développement des compétences

Monsieur BONO : Le PADC a été présenté, discuté en commission de formation, je vais en rappeler les 4 axes : *accompagner les grands projets transversaux de la collectivité, valoriser les métiers et les expertises professionnelles transversales, encourager le développement des potentialités personnelles et faciliter la promotion sociale* : c'est l'aspect individuel du plan qui permet le développement individuel des compétences. En effet, la nouvelle loi sur la formation rend chaque agent acteur de sa formation, de sa carrière d'où le droit individuel à la formation qui doit être exprimé dans les entretiens d'évaluation. Enfin, *favoriser la performance collective et individuelle au service des usagers* : certaines actions sont demandées par les directions pour mettre en œuvre certains de leurs projets.

Je rappelle aux partenaires sociaux, comme indiqué lors du dernier CHS, que nous avons développé un axe fort sur la prévention des risques professionnels. Nous déplorons toutefois le taux d'absentéisme à ces formations sur lequel nous allons travailler de façon plus active en 2012 et 2013 par le biais d'un meilleur suivi avec les directions. Il est de notre responsabilité en effet d'organiser ces formations sécurité de même que nous devons exiger le port des équipements individuels de protection.

Je vous rappelle que le budget formation a progressé de 1 300 000 € à 1 500 000 € en 2012.

Madame GRANGEON (FO) : Ces éléments ont été évoqués en commission concernant la formation. Deux points principaux nous ont interpellés :

- les formations de la DSIT : l'informatique évolue très vite et peu de journées de formation sont proposées. Nous faisons appel à des prestataires extérieurs mais certains agents seraient qualifiés s'ils étaient formés régulièrement sur les nouveaux outils.

- la formation des assistantes maternelles : nous trouvons inadmissible que la direction ait osé proposer, à la virgule près le même texte présenté il y a 2 ans, car cela signifie qu'aucun progrès n'est fait. Nous n'avons toujours pas les résultats de la VAE. Le budget est le même au centime près. Ces formations n'évoluent pas du tout alors que nous avons eu plusieurs rencontres sur le sujet : tout le monde était d'accord, élus, administration, assistantes familiales. Nous avons demandé des formations internes parce que le Département ne cotise pas au CNFPT pour les assistantes familiales et nous le regrettons. Je vous demande d'interpeller la direction qui s'est permis de fournir le même document. Ce n'est pas acceptable, les assistantes familiales d'ailleurs en ont été très étonnées. Il y a un manque d'efforts, je ne dis pas de la collectivité parce que je sais que les sommes sont présentes mais non employées, et c'est d'autant plus regrettable.

Monsieur CAPONE (CFTC) : Concernant les participations au groupement d'accompagnement professionnel, les assistantes ne s'intègrent plus et l'administration indique *obligation de participer*. Il faudrait que les élus et l'administration sachent qu'elles ne veulent plus y participer car elles ne sont pas réellement intégrées dans les équipes. Quand ce sera fait, elles se plieront à la loi.

Je ne vais pas revenir sur la double hiérarchie dans les collèges : néanmoins les agents s'inscrivent aux formations mais ils sont toujours hors délai à cause de la rétention d'informations des gestionnaires et des chefs d'établissement pour ne pas désorganiser le fonctionnement du collège.

La formation accueil est excellente, il faut continuer en ce sens et il serait peut être intéressant qu'elle soit proposée aux agents en amont de leur prise de poste, notamment en MDS.

Monsieur BIDEZ (SDU 13 / FSU) : Dans ce document que nous avons eu le temps d'analyser correctement, la FSU a trouvé du bon et du mauvais. Ce qui compte est que ces propositions soient suivies d'effet, il ne suffit pas de faire un affichage.

Encourager le développement des potentialités et faciliter la promotion sociale est pour nous important à condition de l'appliquer. Lorsque la DR reconnaît un manque de 13 techniciens, voire même peut être 16 et que la collectivité s'engage à plus de promotions sociales pour ces postes, nous souhaiterions que cela soit suivi d'effet.

Nous sommes inquiets de la sémantique qui provient plutôt d'une idéologie du privé. Lorsque dans les axes définis *il est souhaité de favoriser la performance collective et individuelle au service des usagers*, nous sommes interpellés car ce n'est pas sans conséquences sur les conditions de travail. Nous sommes inquiets car nous estimons que le personnel est déjà impacté dans tous les secteurs de la DGAS ou de l'environnement. Une volonté supplémentaire de favoriser la performance individuelle aura obligatoirement des conséquences sur les conditions de travail.

La sémantique employée, *performance, coaching, management stratégique* vient directement du privé, et il faudra nous expliquer pourquoi il est question d'organiser un management stratégique. Un trait a définitivement été tiré sur l'autogestion alors que nous étions porteurs de cet idéal... Oui, Madame, l'autogestion ne vous dit rien mais elle était un idéal qui pouvait être utilisé dans le fonctionnement des services. Qu'on puisse envisager de mettre un place un management stratégique, un management opérationnel, un management développeur de compétences nous inquiète. Nous avons pris connaissance d'un certain nombre d'éléments dans ce document, nous l'avons soumis aux agents. Ils ont découvert des objectifs, des projets qui n'existaient pas encore, dont ils n'étaient absolument pas au courant.

Madame MARQUE (CGT) : Nous partageons les remarques faites par notre collègue de la FSU sur la sémantique qui heurte à la lecture de ce document.

Nous avons également des déconvenues car à la DGAS un besoin de formation ressort très fortement au niveau des travailleurs sociaux alors que la limite financière est de 60/70 € par an et par personne.

Il manque un élément que nous avons signalé comme très important pour les équipes chargées de la protection de l'enfance : la supervision. Je suis étonnée que dans le cadre du schéma départemental enfance et famille elle n'apparaisse pas.

Quelle analyse est faite de la situation des MDS quand il est indiqué en premier point que : *les pratiques d'intervention sociales nécessitent un grand élan sur le développement social local*. Nous sommes bien loin du développement social local mais il faudrait essayer de prendre en charge les usagers dans tous leurs handicaps, et leurs difficultés multiples sur une même famille.

Enfin, un budget est consacré aux agents pour se former mais il a été demandé à certains de ne faire qu'une journée de formation, le coût étant de 120 €. Nous l'avons déjà signalé auprès de la DRH.

Je partage aussi l'analyse concernant les assistants familiaux, j'ai noté une diminution du budget sur la VAE.

Nous sommes un peu déçus enfin par ce plan qui ne correspond pas aux besoins actuels au regard de la précarité des territoires, la finesse, l'expertise de la prise en charge des multi-handicaps.

Madame POLESE (FO) : Depuis plusieurs années, j'ai constaté une évolution très importante de la formation. Nous assistons maintenant à un questionnement des directions quant aux besoins de formation de leurs agents, plus en adéquation avec les métiers. Le budget consacré par la collectivité est important, toujours en progression. La perfection est difficile à atteindre, l'essentiel est de tendre vers le mieux, ce qui est encore visible par rapport aux deux années antérieures.

Depuis 2007, les agents sont dans l'obligation d'effectuer 5 jours de formation. Il convient donc de poursuivre les efforts déjà engagés afin de les sensibiliser aux formations qui sont par ailleurs importantes dans le cadre des promotions.

Dans l'ensemble le plan de formation est encore en progression par rapport aux années précédentes, nous ne pouvons que nous en féliciter et j'espère que dans deux ans il sera aussi performant sinon meilleur.

Monsieur GAST (CGT) : La CGT propose d'étudier ce PADC à partir de quelques exemples pour en venir à notre analyse et à l'explication de notre vote.

Pages 90 et 93, la formation des ATI et ATC : la formation Windows 8 pour les ATI en lien direct avec la virtualisation des usages de l'informatique des collègues. Effectivement, elle correspond aux évolutions techniques actées par la collectivité et à un besoin de connaissance des agents. Sauf que ce programme ne tient pas compte des très grandes inquiétudes des ATI et ne répond pas aux revendications portées depuis plus d'une année sur l'avenir des postes de travail. Nous ne sommes pas par exemple en adéquation avec le préambule du PADC.

Quant aux ATC, nous sommes surpris de voir que la grande problématique des accidents et des conditions de travail n'est pas prise en compte alors qu'il y a 5 ans, lors de l'intégration, avait été clairement annoncé en CHS et CTP que les accidents du travail provenaient d'un défaut d'organisation, d'investissement, de suivi, et d'absence de CTP avec l'Etat. Une fois la phase de réorganisation passée, ils seraient diminués. Non seulement, il n'y a pas diminution attendue mais on note une augmentation. On peut dire qu'il y a davantage de personnel mais c'est un vrai problème qui n'est pas pris en compte dans les propositions concernant les ATC.

Page 102, l'environnement : sur 11 formations proposées, 7 ont le commentaire suivant : à voir, à déterminer, à définir. Cette situation est récurrente : tous les ans, le PADC de cette direction est flou.

Page 110, les routes : sont mises en exergue les difficultés de recrutement des techniciens qui font écho à nos propos sur les effectifs. Mais ce problème ne ressort pas dans les propositions. Les questions de promotion interne, de mobilité, de place faite aux agents du parc qui doivent être reclassés ne sont pas évoquées. Pourquoi au lieu de s'attarder sur les problèmes de techniciens ne pas regarder à mieux utiliser les compétences, suivre davantage celles de terrain ?

Les transports : depuis 1993, chaque année cette direction affirme comme objectif – et ce fut l'objet d'un outil de management particulier des projets de direction – de stabiliser les effectifs. Actuellement, la DTP est traumatisée par le fait qu'un agent ait détourné 520 000 € en 4 ans. Pas une fois dans les propositions se trouve une prise en compte de cette situation particulière, de la réorganisation nécessaire, de la mise en place de contrôle, de la mise à jour du système informatique dans le service qui a subi cet incident révélé d'une manière très tardive.

Page 133, caractéristique de la mauvaise façon de poser des questions et d'y répondre. Je passe le paragraphe sur la maîtrise des effectifs, nous avons eu une discussion importante sur cette question et vous connaissez notre opinion. *Compte-*

tenu des départs prévisibles de travailleurs sociaux et des situations d'absentéisme pénalisant le fonctionnement de certains sites... Comment peut-on tenir de tels propos sans prendre en compte la réalité du terrain ?

A partir de ces exemples très concrets, je voudrais souligner à nouveau notre désagrément de ne pas avoir les 9 conseillers généraux titulaires du CTP présents. Il aurait été intéressant qu'ils puissent participer à la discussion non pas sur le PADC mais sur la façon de choisir des pistes et de les traduire par des outils, notamment la formation.

Au delà de cette remarque, la délégation CGT est surprise, comme nos collègues, sur la redite d'année en année du plan de formation des assistantes familiales qui n'a pas été pris en compte dans les documents d'une manière officielle. Certains éléments en effet étaient à acter.

Je suis également surpris que la collectivité, les conseillers généraux, Mme Agier, ne reprennent pas la proposition de la CGT de clarifier les positions de la collectivité vis-à-vis du CNFPT, du rétablissement nécessaire de la cotisation de 1% avec la mutualisation, la réaffirmation d'une fonction publique territoriale de carrières et pas d'emplois. Je viens de vous faire part des observations de terrain des agents, pourquoi avons-nous tenu à faire cette démonstration ? Qu'affirmez-vous dans la présentation de ce PADC ? L'amélioration de la performance, la maîtrise des coûts de fonctionnement, un meilleur service aux usagers, un moteur de promotion sociale, une modernisation de l'emploi territorial. Dans ce document présenté comme l'affirmation pour chaque agent de participer de manière effective à son élaboration, c'est une formalisation précise de tout ce que la collectivité veut utiliser comme moyens pour gérer son administration départementale, l'ensemble des postes, des agents. La CGT ne retrouve pas a contrario l'ensemble de ses revendications, de ses contrepropositions, c'est pourquoi nous ne voterons pas ce document. Nous n'y voyons pas les exigences que nous portons tous les jours quant à des problèmes d'effectif, d'évolution de carrière, de formation, de prise en compte des difficultés. Et nous ne partageons absolument pas les axes développés pour assurer le fonctionnement des services publics départementaux.

Madame PETIT (SDU 13/ FSU) : Je vais m'en tenir à la DGAS qui est mon domaine de connaissance et de compétence. Concernant les formations proposées aux agents des MDS, je m'étonne de l'absence quasiment totale de formations concernant l'enfance, mise à part l'adoption qui est le fer de lance de l'institution depuis un certain temps. Après avoir formé les agents aux enquêtes, les cadres sont formés à les relire (3 cadres des MDS). Dans le cadre de la protection de l'enfance, aucune formation par contre n'est proposée aux agents notamment à nos auxiliaires nouvellement recrutées.

Page 131 : une éventuelle journée thématique sur les rencontres médiatisées est évoquée. Il est urgent de prendre en compte les situations vécues sur le terrain : le nombre de rencontres médiatisées ne cesse d'augmenter et les agents nouvellement employés disent qu'ils manquent de cadre de référence afin d'appréhender ce type de situation. En outre, sur certains sites des incidents importants sont survenus dans le cadre de ces rencontres. D'autres types d'interventions pourraient être proposées et les jeunes professionnels pourraient y être formés faute de quoi nous ne pourrions qu'en déplorer les effets.

Une question sur l'échelle de Braselton : au delà de ce que l'on peut penser de ce type d'idéologie, de cotation et de chiffrage, pourquoi cette formation se borne-t-elle

à former la PMI de Bouès, sachant qu'a priori les différentes PMI dans l'ensemble des MDS du département rencontrent le même type de populations ?

Madame MARQUE (CGT) : Page 9, la loi de résorption de l'emploi précaire des collectivités et la loi du 12 mars 2012 : une première analyse dans le troisième paragraphe indique qu'à ce jour 30 agents sont concernés. Seul le projet de décret est sorti. Nous voudrions qu'une rencontre soit initiée sur ce sujet qui nous préoccupe. Cette rencontre pourrait-elle être initiée dès septembre ?

En outre, dans le projet tous les cadres d'emploi manquent en annexe mais les organisations syndicales au niveau national ont fait remonter qu'il n'était pas complet, il devrait revenir avec tous les cadres d'emploi, tous les métiers. Dès septembre, sous la houlette de Mme Garcia, nous pourrions ouvrir une séance d'information et de travail autour des emplois précaires. Dans le texte en effet, un protocole d'accord est prévu dans chaque collectivité : au plus vite nous nous mettrons au travail, au mieux ce sera pour ces agents précaires pour lesquels il faut trouver des solutions qui ne concerneront peut être pas seulement 30 agents. Nous aimerions prendre date dès septembre pour entamer un travail qui s'annonce long.

Madame AGIER : Beaucoup des interventions sont très éloignées du PADC, ce qui ne me permettra pas de répondre à tous les points exprimés. Au delà du document, la DRH et le Conseil Général sont engagés dans un plan très important de formation aux concours. Il s'agit de ne pas mélanger mais quand des agents sont déjà engagés dans ces formations particulièrement lourdes, avec un effort majeur de la collectivité, ce qui peut être fait par ailleurs est limité.

Quelle que soit la formation des agents de catégorie C, je ne connais que la solution du concours pour qu'ils puissent occuper des postes B. Ce n'est pas de la volonté du Conseil Général. Les promotions en CAP sont très limitées puisque liées aux recrutements. En conséquence, elles ne sont pas une voie d'avancement naturelle et ne dépendent pas de la formation des agents. Passer les concours est le meilleur conseil qui puisse leur être donné et c'est un point que je souhaite rappeler.

Monsieur BONO Concernant les agents de la DSIT, les éditeurs assurent le plus souvent la formation des techniciens. Ils ont souvent le monopole de la formation et sont les plus à même de former des agents sur des crédits de la DSIT. Si les techniciens n'étaient pas formés, nous nous en rendrions compte tous les jours.

Les ATC : nous ne les formons pas assez mais nous avons progressé, les 45 ATC que nous allons recruter au mois d'août auront une semaine de formation avant de prendre leurs fonctions. Nous développons les formations HACCP, habilitation électrique, gestes et postures. Avec la DEC, nous essayons de proposer des formations par bassins pour rapprocher ces agents du lieu de formation. Et ce n'est pas toujours facile parce que des contraintes techniques doivent être surmontées.

La formation des assistantes familiales : le développement de la formation n'est pas qu'une question de crédits mais aussi d'organisation du travail. Il faut prendre en compte les contraintes de l'activité pour libérer les agents et nous le rencontrons pour les assistantes familiales et pour les ATC. Ils doivent être libérés pour ces formations qui doivent être proposées à des moments où l'activité est plus légère car leurs contraintes sont très fortes.

L'environnement : c'est un plan biennal de formation pour 2012/2013. Les directions font remonter des besoins de formation, puis nous construisons avec elles le projet

de formation pour qu'il corresponde aux besoins, qu'il y ait le moins d'absentéisme possible à des formations qui coûtent cher et qui sont indispensables.

La performance au service des usagers : nous pouvons utiliser une périphrase et parler de manière de servir, de développement des activités à améliorer au service des usagers. Mais cet axe ne me choque pas, je ne vois pas ce que nous ferions dans le service public si nous n'étions pas au service des usagers.

VOTE

Pour : élus (3) et administration (5), FO (5), CFTC (3), soit 16 voix

Contre : CGT (5), SDU13/FSU (2), soit 7 voix

DRH - Participation de la collectivité à la protection sociale des agents

Monsieur BONO : Ce dossier a été évoqué en commission d'action sociale. Le choix a été fait par la collectivité suite à ce débat de prendre en compte les contrats labellisés. A partir de fin août, nous en aurons la liste. A la rentrée nous organiserons une large information par divers moyens auprès des agents. La participation de la collectivité qui se fera dans l'immense majorité des cas sur le bulletin de paie sera une participation de 25 € pour les indices de la catégorie C, de 20 € pour les indices de la catégorie B et, je corrige le document, l'indice plafond n'est pas de 534 majoré mais 562 majoré. Pour la catégorie A, la participation sera de 10 €. Vous serez informés des suites de ce dossier dès que nous aurons des éléments de la part des mutuelles et du Gouvernement.

Madame POLESE (FO) : Nous sommes intervenus lors de la CAS, nous ne voyons pas les raisons pour lesquelles ce dossier demande un vote en CTP. Il s'agit d'une information. S'il y a vote nous ne participerons pas. Si l'on peut attester que depuis 5 ans nous attendons que les textes sortent pour que notre collectivité participe à la mutuelle, les montants sont insuffisants. 20 et 10 € représentent une somme modique en effet et bien que ce soit une avancée, ces montants sont toujours insuffisants au regard des coûts des mutuelles, sans perspective d'évolution. En effet, les cotisations augmentent toutes les années et notre participation paraît figée. Nous avons saisi l'administration de propositions pour faire évoluer cette participation, nous attendons une réponse. Nous sommes néanmoins satisfaits de la démarche même si elle demeure insuffisante pour les agents.

Monsieur CANU (CGT) : Il ne faut pas oublier le contexte du dossier sur la protection sociale complémentaire. Les gouvernements successifs ne prenant pas les mesures nécessaires pour trouver l'argent pour la Sécurité Sociale, il y a eu glissement sur les mutuelles. 330 millions de cotisations ont été transférées sur les mutuelles et l'augmentation a été transférée aux agents. Et 9 millions de salariés en France ne se soignent pas. Nous avons lutté pour cet aspect et d'autant plus que la réforme des retraites impacte avec plus de soins et ce n'est pas facile. La CGT est inquiète de voir une partie de la protection sociale transférée sur les collectivités. Nous pouvons nous en féliciter en regardant le bulletin de paie des agents qui auront de 10/25 € mais ce dossier ne peut pas être évoqué sans un contexte global de la situation. Nous voterons favorablement, nous ne pouvons pas voter contre, c'est une évidence parce qu'il y a la labellisation, quant au calcul sur l'indice, d'autres camarades dans le groupe de travail l'ont proposé et cette mesure est juste. Nous regrettons que le quotient familial n'ait pas été pris en compte bien que nous ayons eu une réunion sur l'aspect technique. Sur le projet de décret, la CGT s'était

abstenu pour les raisons que j'ai évoquées : il s'agit d'un transfert du manquement des gouvernements qui n'ont pas eu la volonté de dégager les ressources nécessaires pour financer la Sécurité Sociale, qui font peser le financement de la mutuelle aux collectivités.

Monsieur BIDEZ (SDU 13 / FSU) : Nous avons rencontré le personnel afin de lui soumettre les propositions de la collectivité concernant la prise en charge des mutuelles. Nombre d'entre eux ont fait remarquer qu'ils seraient pénalisés du fait de la non prise en compte du quotient familial. En outre, nous proposons une réévaluation des catégories A en passant de 10 à 15 € afin de respecter la graduation des compensations. Nous souhaitons également que l'administration s'engage sur la mise en place d'une réunion tous les 2 ans pour réévaluer cette prise en charge des mutuelles. J'ajoute en conclusion que nous mesurons cette avancée et nous voterons en faveur de la proposition de l'administration.

Monsieur CAPONE (CFTC) : Nous voterons en faveur de cette avancée importante, nous espérons plus mais la base forfaitaire de l'indice majoré était attendue. Nous regrettons aussi la non prise en compte du quotient familial. Un bilan fin 2013 serait important pour connaître le nombre d'agents qui bénéficieront de la labellisation. Il conviendra également dans les années à venir que cette somme forfaitaire puisse évoluer puisque de plus en plus de charges incombent aux mutuelles et impactent les agents. 25, 20 et 10 € est une base de départ mais il faudra qu'elle évolue progressivement d'ici le bilan fin 2013 voire pour 2014.

Madame AGIER : Le texte prévoit le vote : ce n'est pas un choix du Conseil Général C'est une obligation réglementaire.

Madame POLESE (FO) : Je ne le savais pas, nous voterons donc pour.

Madame AGIER : Ce n'est pas une évolution des modalités de gestion voulue par le Conseil Général mais une application réglementaire.

Nous l'avons évoqué en pré-CTP et nous pouvons en prendre l'engagement aujourd'hui, de faire le bilan au bout d'un an d'application, fin 2013. L'effort de la collectivité est très significatif même s'il peut paraître limité dans les montants individuels, notamment pour la catégorie A : il représente 1,5 à 2 millions € soit plus de 30 postes. Nous aurions pu choisir de les créer et de ne pas faire de protection sociale : l'engagement de M. le Président et des élus a été de choisir sa mise en œuvre. Nous sommes tous d'accord pour aller dans cette voie, mais des choix sont toujours à faire par rapport aux budgets RH.

Vote : dossier approuvé à l'unanimité

DRH - Dispositif d'astreintes et de permanences

Monsieur BONO : Il vous est proposé un ajustement à la marge du nombre d'astreintes effectuées au service de livraison de la Pomme, au SCAM et à la sûreté.

Madame AGIER : Régulièrement, nous présentons les ajustements des dispositifs d'astreinte à la hausse comme à la baisse en fonction de l'évolution des services et des besoins.

Monsieur DEMARTINO (FO) : Concernant les heures supplémentaires effectuées au cours des astreintes, la DR nous retoque sans arrêt au dessus de l'indice 380. Or, le décret 2002/60 du 14 janvier 2002 permet de déroger si les heures sont réalisées par des personnels qui peuvent les faire. Pourquoi refuser leur paiement ?

Madame AGIER : Le Conseil Général a délibéré pour limiter l'usage des heures supplémentaires aux catégories C avec 2 exceptions sur quelques postes d'ouvriers. Il faudrait pour le reste une nouvelle délibération qui n'est pas prévue. Nous sommes sur une organisation devant intégrer une maîtrise des heures supplémentaires, c'est un sujet de vigilance. Le choix de la collectivité est de ne pas déroger à la règle même si la possibilité réglementaire peut exister.

Monsieur CANU (CGT) : Lors du pré-CTP, Mme Agier a été sollicitée sur les astreintes des personnels ATC.

Madame AGIER : Nous avons eu un débat et je peux reprendre la discussion du pré-CTP où la CGT nous a reproché l'usage du mot astreinte concernant les sujétions spéciales des agents logés ATC. Ils ne sont d'ailleurs pas traités dans le cadre du dispositif d'astreintes puisqu'il ne s'agit pas d'astreintes au sens du texte mais du débat sur les sujétions de ces agents en contrepartie du logement. Et même si par facilité ces sujétions sont appelées dans le vocabulaire courant entre les principaux et les agents astreintes. Nous avons confirmé que c'est un vrai sujet, en cours d'étude au sein de la DEC comme celui des personnels Conseil Général logés hors collèges. Nous avons donc lancé entre DRH et DEC, une étude sur cette question pour progresser sur la définition et le respect des sujétions contreparties des logements.

Monsieur CANU (CGT) : Cette question a été évoquée en janvier, nous arrivons à des situations de sanctions disciplinaires pour des astreintes qui ne seraient pas faites par des personnels logés, ouvriers. Il est nécessaire d'apporter des solutions en direction des chefs d'établissement, les textes sont précis et le décret précise que les seuls personnels ouvriers dans les établissements scolaires non soumis à astreinte sont les personnels de loge car ils ont un horaire d'équivalence de 127 heures supplémentaires, une amplitude horaire plus vaste.

Nous faisons notre travail syndical mais quand une sanction est prise à l'encontre d'un personnel auquel il est reproché de ne pas avoir d'astreintes en tant que personnel logé à l'accueil, le problème est évident.

Madame AGIER : Je ne me souviens pas avoir signé de sanction sur ce seul objet, en général il y en a plusieurs.

Monsieur CANU (CGT) : Vous avez été destinataire du courrier avec le décret. Un agent vient d'être sanctionné : il faut revoir la sanction ou nous nous rencontrons pour savoir s'il elle est pertinente ou pas.

Vote : Le dossier est approuvé à l'unanimité

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

La Présidente du Comité Technique Paritaire

Danièle GARCIA

Le Secrétaire de Séance

Le Secrétaire Adjoint de Séance

Jean-Michel BONO

Jean-François GAST