

**P169SC - Prestations de mise à disposition de personnel intérimaire pour le compte du Centre
Départemental Enfance Familles (CDEF) et du Département**

QUESTIONS - REPONSES

- 1. Serait-il possible de communiquer les dépenses annuelles des années précédentes, par lot, par qualification, en euros et en heures ?**

Nous ne disposons pas de ces données volumétriques. Nous ne pouvons pas fournir le nombre d'heures et les montants dépensés par qualification. Les données estimatives sont indiquées dans le BPU.

- 2. A l'article 1.5 du CCAP, il est indiqué : « Conformément à l'article 6.1 du CCTP, Si le titulaire dispose d'une plateforme de gestion de la commande, l'ensemble des échanges sera géré via cet outil [...] ». Etant donné qu'il y aura 3 titulaires retenus, si les 3 ont une plateforme, cela veut-il dire que le CDEF utilisera les 3 plateformes ?**

Ce sera vraisemblablement le cas

- 3. A l'article 7.1 du CCAP, les notions de coefficients de délégation et de gestion sont indiquées, cependant dans les BPU, seuls les coefficients de délégation sont prévus. Est-ce une erreur dans le BPU ou dans le CCAP ?**

L'article 7.1 du CCAP a été modifié afin de ne faire apparaître que la notion de coefficient de facturation en cohérence avec les BPU et les DQE. Comme indiqué, le titulaire est rémunéré en application d'un coefficient de facturation appliqué au montant de la rémunération brute horaire du personnel mis à disposition. Le coefficient de facturation prend en compte l'ensemble des prestations prévues au CCTP dont la gestion administrative du contrat, la prise en charge du recrutement, la sélection de l'intérimaire, toutes les charges afférentes.

- 4. Quels sont les EPI / poste que les intérimaires doivent apporter / avoir ?**

Aucun

- 5. La prime SEGUR est-elle comprise dans les taux horaires du BPU ? Il y a-t-il d'autres primes : 13e mois, supplément familial, horaire jour férié, 1er mai, dimanche, ... Il y a-t-il des majorations horaires (nuit, dimanche, jour férié, ...) ?**

Oui

13ème mois : non

Supplément familial (SFT) : oui

Dimanche/Jour férié/1er mai : oui, indemnité de dimanche et fériés

Majoration nuit : indemnité de nuit pour AP et nuit et veilleurs

- 6. Art 3.2 du CCTP : il est demandé à l'intérimaire de "maîtriser les bases de la sécurité incendie". Est-il demandé à chaque intérimaire, tout poste confondu d'avoir un diplôme ou une formation type SSIAP 1 ? Ou seuls certains postes sont concernés ?**

Les veilleurs de nuits sont principalement concernés par cette qualification de type SSIAP1

Tous les autres personnels du CDEF sont formés à la sécurité incendie. Les intérimaires doivent donc avoir suivi une formation sécurité incendie sans que soient exigés une autre qualification ou un diplôme spécifique

- 7. Dans le lot 1, nous nous demandions également s'il était normal qu'une IDE (15,60 €) soit moins bien payés qu'une AP (16,34 €) ?**

Il s'agit d'un cout indicatif horaire pour un agent de la fonction publique hospitalière en début de carrière ; un AP, dans la FPH, bénéficie de primes spécifiques qui crée ce décalage en début de carrière.[

- 8. Pouvons-nous proposer dans notre offre une modalité d'embauche de nos intérimaires s'ils devaient donner satisfaction dans vos services ?**

Oui

- 9. Sur l'année précédente, pouvez-vous nous indiquer avec combien de prestataires avez-vous travaillé?**

7 prestataires différents

- 10. Généralement, un-e auxiliaire puériculture est plus qualifié-e / diplômé-e (BAC+2) qu'un-e auxiliaire petite enfance (CAP). Qu'est-ce qui justifie que ces deux qualifications soient au même taux horaire ?**

C'est effectivement une erreur de présentation ; il arrive parfois qu'une auxiliaire petite enfance travaille en pouponnière à titre exceptionnelle et sous la référence d'une titulaire auxiliaire de puériculture.

Le BPU est modifié ainsi que le DQE avec le taux horaire correspondant : 15€/h

- 11. Il est noté Hors majoration pour dimanche, jour férié ou nuit dans le BPU, cependant la qualif auxiliaire puériculture de nuit est + élevé. Est-ce qu'elle comprend une prime de nuit ? Même réflexion pour veilleur de nuit où taux horaire est élevé.**

Pour les postes d'AP de nuit et de veilleur de nuit, le salaire brut horaire donnée à titre indicatif comprend bien l'indemnité de travail de nuit.

- 12. Valorisez-vous le label AEKO audité par Bureau Veritas Certification dans l'analyse des offres**

Le label AEKO n fait pas l'objet d'une valorisation spécifique par rapport à l'ensemble des points qui intègrent l'analyse des offres et qui sont précisés au règlement de la consultation.

- 13. Nous aurions besoin de précisions sur les modalités et contexte d'application des pénalités suivantes : Non-respect des horaires de travail : 100€ / manquement constaté Non-respect des principes d'intervention du CDEF : 100 € / manquement constaté**

En ce qui concerne la seconde pénalité, il s'agit de manquements constatés et répétés de la part d'un professionnel qui peuvent venir mettre en péril le bon fonctionnement du service. Cette pénalité fait l'objet d'une mise en demeure préalable et donc d'échanges préalables avec le prestataire.

- 14. Pourriez-vous nous communiquer la fiche de poste de la qualification Chef-fe de service s'il vous plaît, ou nous préciser les attendus de cette qualification ?**

La fiche de poste a été rajoutée dans le dossier de consultation

- 15. Concernant la qualification SSIAP 1 mentionnée pour les veilleurs de nuit, est-elle obligatoire ? Pouvons-nous proposer des profils sans cette formation ? Son absence est-elle éliminatoire ou pénalisante ?**

Concernant le SSIAP 1 demandé pour les veilleurs de nuit, les profils disposant déjà d'un SST ou PSC1 sont assez difficiles à trouver, ces qualifications étant un prérequis au SSIAP 1. Pouvons-nous proposer des candidatures sans SSIAP 1 ?

Cette qualification est un plus pour les professionnels, à défaut, il faudra le prévoir dans le cadre du plan de formation continue. Les professionnels peuvent également avoir le CQP, certificat de qualification professionnelle de surveillant de nuit.