



**ADOpte lors de la séance du 15 juin 2023**

**COMITE SOCIAL TERRITORIAL  
DU DEPARTEMENT DES YVELINES**

**\* \* \* \* \***

**Séance du 19 avril 2023  
À 9 heures 30**

**Salle Catinat**

**\* \* \* \* \***

**PROCES-VERBAL**

Le 19 avril 2023, le Comité Social Territorial du Département des Yvelines s'est réuni en séance ordinaire sous la présidence de Madame Josette JEAN, Conseillère Départementale déléguée au personnel.

## Représentants de la Collectivité

Mme Josette JEAN, *Présidente*  
Mme Laurence BOULARAN, *membre titulaire*  
Mme Marie-Diane PICOT, *membre titulaire*  
Mme Cécile GARCIA, *membre suppléant*

## Représentants du personnel

Syndicat CFTD Mme Dalila CHETOUANE-GIROUX, *membre titulaire*  
M. Olivier BOYER, *membre titulaire*

Syndicat SNT CFE-CGC M. Serge VAGNER, *membre titulaire*  
Mme Patricia DEFER-BONIFACE, *membre suppléant avec voix délibérative*

Syndicat CGT M. Tristan FOURNET, *membre titulaire*  
Mme Nelly PASCAUD, *membre titulaire*  
M. Stéphane TOPALIAN, *membre titulaire*  
Mme Valérie RAMAGE-PROISY, *membre suppléant*  
Mme Hayat BEZZAZI, *membre suppléant*  
M. Luc DEMAZIERE, *membre suppléant*

Syndicat FA M. Pascal GUILLET, *membre titulaire*  
Mme Florence PENARD, *membre titulaire*

## Présents en qualité d'experts

Pour la Direction des Ressources Humaines  
Mme Frédérique GARNIER-TRAMONI, *Responsable du Pôle Relations individuelles et collectives au travail*  
Mme Camélia BEN AMEUR, *Référente relations sociales et discipline*  
Mme Léa PERRIER, *Responsable Adjointe du Pôle Ressources Humaines*

Pour l'Institut du Psychotraumatisme de l'Enfant et de l'Adolescent  
Mme Sophie DUPONT, *Directrice de l'Institut du Psychotraumatisme de l'Enfant et de l'Adolescent*  
Mme Sandra LAVENTUREUX, *Directrice Générale Adjointe Enfance, Famille, Santé*

Pour le Centre Maternel de Porchefontaine  
Mme Sandra LAVENTUREUX, *Directrice Générale Adjointes Enfance, Famille, Santé*

Pour la Direction Contrats Etudes et Prospectives  
M. Jean Christophe RIGAL, *Directeur de la Direction Contrats Etudes et Prospectives*

Pour la Direction Education, Enfance, Jeunesse  
Mme Anne-Carine PAILLAS, *Directrice de la Direction Education, Enfance, Jeunesse*

Pour la Direction des Systèmes d'Information  
Mme Céline HERVINS, *Directrice des Systèmes d'Information*

La Directrice adjointe des ressources humaines procède à la vérification du quorum.

La Directrice des Ressources Humaines souhaite accorder une pensée collective suite à l'accident dramatique d'un agent de l'EPI 78-92, collaborateur des Hauts-de-Seine, décédé la veille de la séance. Elle exprime à cette occasion toutes ses condoléances à la famille.

Toutes les personnes présentes se joignent à ces condoléances.

La Présidente du CST ouvre la séance et invite les membres présents à désigner un secrétaire et un secrétaire adjoint. Sont respectivement désignés Madame BOULARAN et Monsieur VAGNER.

## **I - ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU COMITE TECHNIQUE DU 24 NOVEMBRE 2022**

La Présidente soumet le procès-verbal de la séance du Comité Technique du 24 novembre 2022 à l'approbation des membres du CST.

- Le procès-verbal est adopté à l'unanimité par les représentants du personnel.

## **II - APPROBATION DU REGLEMENT INTERIEUR DU CST ET DE LA FSSSCT**

La Présidente soumet le Règlement Intérieur du Comité Social Territorial et de la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail à l'approbation des membres du CST.

- La CGT rappelle que les membres ont profité d'un temps de travail privilégié et d'échanges conséquents ne nécessitant pas de revenir en détail sur le projet. En revanche, elle revient sur l'article 27 du règlement concernant les autorisations d'absences et plus particulièrement sur le conditionnement de la présence des suppléants à la « nécessité de service ». Le syndicat souhaite supprimer cet élément qu'il considère trop excluant en raison du fait qu'il peut être invoqué à tort ou à raison. Au surplus, il semble important d'effectuer cette suppression au regard des temps de préparation des instances afin de leur permettre de prendre connaissance des sujets lorsqu'ils sont appelés à siéger.

- La Directrice Ajointe des Ressources Humaines revient sur le fait que les débats ont mené à un consensus selon lequel les membres titulaires invités à siéger en séance y sont effectivement autorisés de droit. En revanche, les groupes de travail ont permis de venir à la conclusion que les membres n'ayant pas voix délibérative seront soumis à cette condition de nécessité de service pour éviter les débordements, à l'exception d'un agent suppléant afin d'instaurer une souplesse et de la réactivité.

- La FA ajoute que les membres ont convenu, en vertu de l'article 12 du règlement, qu'un membre suppléant n'ayant pas voix délibérative pourra également être convoqué pour accompagner les titulaires. Cela signifie qu'ils sont bel et bien concernés par cette possibilité de participer aux temps de préparation sans être impactés par la notion de nécessité de service.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines confirme ces propos et assure que le Règlement sera clarifié à ce sujet. Elle invite les membres à solliciter la DRH en cas de nécessité de modifier le règlement ultérieurement si nécessaire.

- La SNT CFF-CGC souhaite également que la nécessité de service ne soit pas systématique et que la notion soit également clarifiée, notamment auprès des managers. En outre, il est rappelé que les nécessités de services s'opposant à la présence d'un membre en instance doivent être motivées.

Au terme des débats, la Présidente soumet ce dossier à l'avis des membres du CST :

- Avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel.

### III - APPROBATION DU PROTOCOLE D'ACCORD D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL 2023-2026

La Présidente soumet le Protocole d'accord d'exercice du droit syndical 2023-2026 à l'approbation des membres du CST.

- La CGT salue là encore le temps qui a pu être destiné à ces préparations et formule quelques remarques. Au sujet des réunions mensuelles d'information (article 5, 3° du Protocole), elle sollicite que le temps de trajet soit inclus dans les HMI pour permettre aux agents de s'y rendre d'une part, et d'autre part, étant considéré que pour tous les trajets professionnels il est possible aux agents de prendre un véhicule de service, de pouvoir le faire également pour cette occasion si cela ne fait pas défaut au service. Evidemment, le recours au covoiturage sera encouragé. A défaut de pouvoir prendre un véhicule de service, la CGT demande à ce que les trajets effectués avec le véhicule personnel soient remboursés tel qu'un trajet professionnel. Plus largement, la CGT s'intéresse à la participation des agents à ces HMI. Elle indique qu'il est possible de regrouper 3 heures de HMI par mois en un même lieu. Or, tel qu'il est prévu aujourd'hui, si les agents peuvent effectivement y participer effectivement à ces 3 heures d'information, il faudrait accorder une heure supplémentaire afin le temps de trajet soit compris. Ces demandes ont pour but de faciliter l'accès des agents aux informations syndicales.

- La FA se joint à ces propos et appuie la demande, accompagnée de la CFDT et la SNT CFE-CGC.

- La séance est interrompue par l'entrée d'un stagiaire à la DGS lors de l'instance. A cette occasion, la Directrice des Ressources Humaines s'engage auprès des membres représentants à présenter toute nouvelle personne assistant aux instances afin de préserver la confidentialité des échanges.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines revient sur la question de la CGT et la met en résonance avec la précédente instance durant laquelle il a été constaté un flux tendu sur la flotte automobile, rendant l'accès aux véhicules difficile à certains agents. Ainsi, il serait trop tôt pour répondre favorablement à la demande sans avoir réglé les problématiques déjà existantes. Concernant le remboursement des trajets avec un véhicule personnel, il n'est pas possible de l'octroyer sans entraîner une iniquité de traitement entre ceux disposant d'un véhicule personnel et ceux dépendant de l'octroi d'un véhicule de service.

Concernant les trois heures de HMI, elle rappelle que l'outil de gestion des absences est effectivement formulé de la sorte et qu'il considère que 4 heures consistent à poser une demi-journée complète.

- La Directrice des Ressources Humaines souhaite éventuellement réexaminer ces questions à une prochaine occasion, mais les temps dédiés ont largement permis de débattre sur ce qui est actuellement convenu de sorte qu'il ne sera pas modifié dans l'immédiat.

Au terme des débats, la Présidente soumet ce dossier à l'avis des membres du CST :

- Abstention : CGT
- Favorable : CFDT, SNT CFE-CGC, FA

Les membres sollicitent une interruption de séance de 3 minutes afin d'échanger.

### IV - DGD-S - Direction IPEA : rattachement de la direction Département des Yvelines vers le GIP IPEA

La Présidente introduit le sujet et invite la Directrice de l'IPEA à présenter le sujet.

Celle-ci revient sur le contexte et les enjeux du transfert des agents du Département vers l'IPEA. En effet, par délibération en date du 17 avril 2020, le Département des Yvelines a approuvé la création d'un groupement d'intérêt public (GIP) de préfiguration de l'Institut de prise en charge du psychotraumatisme

de l'enfant et de l'adolescent (IPEA). Le Département des Hauts-de-Seine l'a adoptée dans les mêmes termes le 6 juillet 2020.

Il s'en est suivi une phase de recrutement pour préparer l'ouverture de l'IPEA tant sur le volet administratif que sur la mise en œuvre de ses activités. La phase de préfiguration a permis de démarrer l'activité liée à la prise en charge de la santé mentale des enfants, l'activité de recherche ainsi que l'activité de formation des professionnels. Au vu de la réussite de cette phase, les trois membres fondateurs du groupement (CD 78, CD 92 et CHV) ont décidé de franchir une nouvelle étape afin de donner son autonomie et sa forme juridique définitive à l'institut.

Ainsi, le 18 avril, a eu lieu la première Assemblée Générale du GIP IPEA permettant à l'IPEA d'engager les démarches administratives et financières concourant à sa mise en œuvre opérationnelle, et notamment d'organiser les modalités du transfert des agents depuis le CD78 vers le GIP.

S'agissant des impacts de la réorganisation sur les personnels, il est à noter que l'activité de la direction IPEA du CD78 sera transférée au GIP IPEA au 1<sup>er</sup> octobre 2023. L'ensemble des postes budgétaires de la direction IPEA seront donc supprimés à cette date. Les missions des collaborateurs, leur lieu d'exercice ainsi que le rattachement à leur ligne hiérarchique ou fonctionnelle demeurent inchangés. Les modalités de reprise des collaborateurs par le GIP diffèrent en fonction du statut de l'agent.

Le GIP proposera les mêmes avantages qu'actuellement (mutuelle, participation aux frais de repas, nombre de jours de congés...) L'ancienneté des contrats sera reprise avec des garanties sur le maintien de la rémunération. En outre, cette évolution de structure n'aura pas d'impact au quotidien pour les collaborateurs : leurs lieux et leur quotité de travail demeurent inchangés. Les avantages collaborateurs au sein du GIP IPEA seront aussi avantageux que ceux offerts à l'ensemble des collaborateurs du Département des Yvelines. S'agissant des instances du personnel, l'IPEA aura ses propres instances. En parallèle, les fonctionnaires mis à disposition continueront de relever également des instances du Département.

La mise en œuvre de ce projet s'appuie sur une démarche de concertation entre les équipes de la Direction générale adjointe Enfance Famille Santé, et la Direction de l'IPEA. Ainsi, plusieurs réunions et temps de travail ont été institués depuis 2022 afin de faire aboutir le projet. La Direction des Ressources Humaines a été associée au projet afin d'assurer auprès des collaborateurs un accompagnement RH adapté. Des temps de discussions collectifs et individuels ont été réalisés.

• La CGT intervient et considère qu'il s'agit d'un dossier extrêmement sensible pour lequel une démarche intersyndicale est engagée. A ce titre, la CGT se permet de lire une déclaration qu'elle a rédigée :

*« Ce qui nous est présenté aujourd'hui se situe dans le droit fil de la présentation faite en novembre et qui avait été rejetée à l'unanimité par les organisations syndicales. Il est précisé à présent la date de transfert au GIP, à savoir le 1<sup>er</sup> octobre 2023 et certaines contrevérités qu'il convient de rectifier d'emblée. Il est inscrit dans le document préparatoire, je cite :*

*- Les missions des collaborateurs, leur lieu d'exercice ainsi que le rattachement à leur ligne hiérarchique ou fonctionnelle demeurent inchangés.*

*- Cette évolution de structure n'aura pas d'impact au quotidien pour les collaborateurs : leurs lieux, leur quotité de travail demeurent inchangés. Les avantages collaborateurs au sein du GIP IPEA seront aussi avantageux que ceux offerts à l'ensemble des collaborateurs du Département des Yvelines. L'ancienneté des contrats sera reprise avec des garanties sur le maintien de la rémunération.*

*Bref, en gros il est noté : Rassurez-vous, strictement rien ne change !! Mais si cela était vrai, alors... on se demande bien pourquoi imposer de force quelque chose qui ne changerait rien ?! La réalité est bien que cela change, cette présentation est fallacieuse. D'ailleurs, quatre psychologues ont déjà quitté leur poste depuis l'annonce du changement, et plusieurs arrêts maladies sont à noter, c'est bien la preuve qu'il y a des impacts des arrêts maladie. Il ne reste plus que 7 psychologues.*

*Il y a des changements de cadre au niveau de l'activité, changement de ligne hiérarchique, et surtout changement de missions. A plus d'un titre, il s'agit d'un recul des missions ASE. Ce projet va transformer la mission ASE intégrée au CD en prestataire extérieur dissocié. Cela entraîne forcément une modification des pratiques, un recul de l'approche pluridisciplinaire, des possibilités d'accompagnements des enfants, des orientations, la réduction de leur présence aux concertations des PEJ uniquement pour la seule présentation des bilans aux équipes etc. etc. Au sein de l'IPEA, les missions des psy ASE seront réduites à des missions d'évaluation actant le recul de sens et de moyens aux missions ASE.*

*Soyons clairs, nous ne sommes pas opposés à un Institut en charge des questions relevant du psychotraumatisme. Au contraire, nous sommes conscients que cela peut répondre à des besoins, notamment pour les Mineurs Non Accompagné - qui au passage ne sont jamais évoqué dans votre projet.*

*Oui, nous avons besoin d'un centre d'évaluation et de soin, mais la santé mentale relève de la FPH, la pédopsychiatrie ne relève pas des missions des psychologues ASE.*

*Oui, améliorer le dispositif de santé mental est louable, utile, mais cela ne doit pas se faire au détriment des missions ASE.*

*Il n'y a aucune nécessité de transférer les psychologues ASE au sein de l'IPEA pour qu'ils puissent mener leur mission en s'appuyant sur ce nouvel outil au service des jeunes en difficulté. On ne peut pas engager un processus de soutien et de reconstruction auprès de jeunes abimés par leur parcours de vie avec des professionnels eux-mêmes fragilisés et en perte de sens.*

*Sur cette base, nous demandons :*

*- l'arrêt du processus de transfert des missions des psychologues ASE à l'IPEA.  
- que les recrutements à l'IPEA ne se fassent que sur la base du volontariat  
- que les psychologues qui ne veulent pas rejoindre l'IPEA restent sur leur ancienne fiche de poste, pleinement intégrés à l'ASE ».*

• La CFDT propose de poursuivre et annonce qu'elle votera contre ce projet, conservant ainsi sa position prise en intersyndicale depuis le début, notamment en raison de l'incomplétude du dossier, la situation des psychologues en première ligne, leurs missions et l'incompréhension qui en découle. Le syndicat ne se déclare pas contre la création d'un tel institut, mais déplore les conséquences fortes et préjudiciables du projet actuel sur l'organisation des services.

• La FA se joint aux membres. Ce n'est pas la création de l'IPEA qui pose question, mais le manque de moyens investis ou du moins qui sont retirés à une partie des agents.

• Pour la SNT CFE-CGC, des questionnements demeurent. Outre l'incompréhension qui plane autour de la relation tripartite de ce projet, elle s'interroge sur l'intérêt du transfert des psychologues du Département à l'Institut. Par ailleurs, le syndicat demande des informations sur les suites données à la concertation réalisée au niveau du PEJ. Enfin, elle conclue que le PEJ est aujourd'hui en difficulté et que ce projet s'apparente à un acharnement de la collectivité sur des individualités. Dans ce contexte, les membres représentants estiment ne pas être en mesure de cautionner cette démarche. En effet, le projet pose la question du sens, où le Département souhaite s'orienter concernant la question de l'enfance en général. Le syndicat s'inquiète du manque de visibilité globale sur tous les projets de restructuration, mené sous couvert d'expérimentation, sans examen préalable en instance. A ce stade, il n'est pas question d'adhérer à ce projet, mais au moins d'en comprendre le sens. Ce n'est malheureusement pas le sens du dialogue social.

• La Directrice Générale Adjointe Enfance, Famille, Santé revient sur la question de la perte de réponse en matière d'accompagnement à l'ASE afin d'exprimer sa propre incompréhension. De façon à éclairer les membres, elle indique que le travail est aujourd'hui mené de façon simple : les psychologues exercent un certain nombre de missions : évaluation de la situation des enfants (à l'entrée et pendant leur placement) et de leurs situations intrafamiliales. Ces évaluations peuvent permettre un changement de leur mesure de protection en cas d'évolution favorable. Les psychologues interagissent avec les familles, les enfants et les équipes. Et c'est exactement le même travail qu'il est proposé de poursuivre au sein de l'IPEA : évaluer la santé psychique des enfants pour prendre en charge le psychotraumatisme quand il existe. D'ailleurs, celui-ci n'occupe qu'une faible part dans la situation des enfants au sens psychopathologique du terme (moins de 10% des enfants sont concernés). Il ne faut pas confondre évaluation du psycho traumatisme et les besoins psychologiques des enfants de l'ASE. C'est une augmentation massive des ressources qui est déployée pour prendre en compte les besoins des enfants dans leur entièreté. Les psychologues, en effectif important, seront en interaction permanente avec les professionnels de l'enfance afin de réfléchir ensemble au travail à effectuer.

• La Directrice de l'Institut du Psychotraumatisme de l'Enfant et de l'Adolescent complète les propos énoncés. Elle confirme que le soin relève de l'ARS et que le GIP fait l'objet d'un protocole avec l'ARS pour une articulation plus efficiente dans ce domaine. En outre, si le Département des Hauts-de-

Seine n'a pas, pour l'instant, prévu de rattacher ses psychologues au GIP, il ne l'exclue pas pour autant. Dans la configuration actuelle, l'IPEA anime la façon dont les évaluations vont se dérouler grâce à des équipes de psychologues renforcées. De nombreux départements sont également venus visiter l'IPEA pour parler des enjeux et savoir comment nous y répondons. Aujourd'hui, il n'y a presque plus de pédopsychiatres, il est impératif de se reposer sur les psychologues. Ainsi, si la question est de savoir quelle est leur place, il est répondu qu'elles ont une place majeure car elles vont participer à la co-construction de ce qui est le plus adapté aux enfants.

- La CGT considère que tous les arguments énoncés pour défendre ce projet ne répondent pas à l'ensemble des oppositions évoquées par les organisations syndicales. In fine, un consensus ne sera pas trouvé ce jour car il s'agit d'un point de désaccord profond sur la conception de la place des psychologues au sein de l'ASE. Il est évident que si l'on extrait un service opérant au sein d'une équipe pluridisciplinaire, il y aura des problèmes de fonctionnement. Un changement de consignes, de fonctionnement, de ligne hiérarchique, de niveau de participation, ne peut que perturber. Le seul point d'accord existant est l'augmentation du nombre de psychologues, mais là encore, il s'agissait d'augmenter leur nombre au sein même des services du département et pas ailleurs.

La CGT souhaite savoir si l'IPEA, qui prend la forme juridique de GIP, se verra attribuer un numéro FINESS par l'ARS lui conférant ainsi le statut d'établissement de soins. Dans l'affirmative, les données de santé du GIP ne pourront pas être partagées avec le CHV.

- La Directrice de l'Institut du Psychotraumatisme de l'Enfant et de l'Adolescent indique que le protocole de l'ARS autorise le CHV à pratiquer du soin au sein de l'IPEA. Sur la partie du soin, les actes pédopsychiatriques sont effectivement facturés par le CIIV qui reversera les recettes à l'Institut. Les données de santé du GIP ne seront pas considérées comme les données de santé du Département des Yvelines et la DSI sera sollicitée pour trouver des moyens pour effectuer cette articulation.

Au terme des débats, la Présidente soumet ce dossier à l'avis des membres du CST :

- Avis défavorable à l'unanimité des représentants du personnel.

La Directrice adjointe des ressources humaines rappelle que ce dossier passe en Assemblée du Département et qu'il a fait l'objet d'un vote contre unanime : il donnera lieu à une nouvelle consultation dans un délai de 30 jours à venir.

## **V – DGD-S – CMP : FERMETURE ET EVOLUTION DE MODALITE DE GESTION DE CES SERVICES PUBLICS – TRANSFERT DE L'ACTIVITE DE CENTRE MATERNEL**

La présidente laisse la parole à la Directrice Générale Adjointes Enfance, Famille, Santé.

Celle-ci revient sur le contexte de cette fermeture et rappelle que le Centre Maternel de Porchefontaine disposait historiquement de 54 places dédiées le plus souvent à des situations d'urgence sociale pour des mères avec enfant, pour un coût de prise en charge de 97 K€ par an.

Il convenait de recentrer l'action départementale sur la protection de l'enfance et de réorienter les familles vers les services de l'Etat compétents en matière d'hébergement d'urgence. Le nombre de nouvelles admissions a donc chuté drastiquement. 10 mères, majoritairement mineures ou jeunes majeures, sont actuellement accueillies au CMP. Concernant la situation spécifique de la crèche, son modèle économique (60 berceaux, 6 sections) et sa localisation (quartier résidentiel avec fortes concurrences) ont dissuadé tous les repreneurs publics et privés qui ont été approchés.

Dans ce contexte, une transformation du CMP en faveur d'une offre graduée, ainsi que la fermeture de la crèche sont projetés pour septembre 2023.

Les objectifs et les enjeux à l'issue du processus sont les suivants : 12 places d'accueil d'enfants de moins de 3 ans en présence de leur(s) parent(s) seront préservées définitivement afin de répondre à la compétence du Département. Ces places permettront de sécuriser la prise en charge des enfants lorsque le danger est avéré mais qu'une intervention précoce peut constituer une alternative au placement durable de l'enfant. Ce projet sera mis en œuvre par transfert d'une partie de l'autorisation du CMP à une association habilitée à l'ASE.

Pour les autres situations relevant d'un accompagnement social et éducatif à domicile, la mission sera confiée au nouvel opérateur prochainement constitué dans le champ de la prévention et au service de la désinstitutionnalisation des réponses en protection de l'enfance.

Les impacts du transfert des activités sur les personnels concernent l'ensemble des 65 postes du CMP puisqu'ils seront supprimés au 31 décembre 2023 au tableau des effectifs du Département :

- Les 57 postes correspondant à la réduction de l'accueil et la fermeture de la crèche.
- Les 8 postes de l'équipe de transition sous réserve du transfert effectif d'activité réalisé auprès de l'association en fin d'année.

La mise en œuvre de ce projet s'appuie sur une démarche de concertation et de co-construction entre les équipes du CMP, la Direction générale adjointe Enfance Famille Santé, et la Direction générale déléguée des solidarités. Ainsi, plusieurs réunions et temps de travail ont été institués depuis 2022 afin de faire aboutir le projet.

Le projet global d'évolution des activités ainsi que les modalités de rencontres individuelles RH ont été présentés aux agents du CMP et de la crèche le 21 novembre 2022 et le 02 février 2023. Les collaborateurs ont pu échanger à la fois avec la Directrice Générale Adjointe Enfance Famille Santé et la Direction des Ressources Humaines pour faire part de leurs appréhensions et poser l'ensemble de leurs questions. Il est à noter que plus de 71% des collaborateurs (46 collaborateurs) ont déjà débuté les entretiens avec les Ressources Humaines qui permettent d'identifier à la fois les compétences des collaborateurs et leurs appétences pour la suite de leur carrière.

Pour 28 collaborateurs la poursuite de leur parcours professionnel est d'ores et déjà identifiée :

- Au sein du Département : 19 collaborateurs par une mobilité interne.
- Départs de la collectivité : 3 mobilités, 1 retraite, 2 démissions, 2 contrats et 1 détachement qui arrivent à leurs termes et qui ne sont pas renouvelés.

Les entretiens individuels portant sur le parcours professionnel se poursuivent auprès de l'ensemble de l'équipe actuellement en poste. Des pistes de reclassements ont été identifiées pour l'ensemble des collaborateurs concernés quel que soit leur poste actuel, en interne et en externe.

Aussi, pour s'assurer que les nouveaux postes envisagés par les collaborateurs répondent bien à leurs attentes et à leurs compétences, des immersions sont organisées : 23 sont en cours. Cette étape de transition a été proposée aux collaborateurs dans les services qui les intéressent avant de valider une mobilité.

La CGT intervient pour faire la lecture d'une déclaration qu'elle a rédigée :

*« Aujourd'hui dans le cadre de ce passage en CST, vous nous présentez le fruit de vos réflexions engagées depuis des années sur votre volonté de « transformer » le centre maternel Porchefontaine.*

*Par cette déclaration nous allons tâcher d'éclairer nos débats en nommant au plus près des réalités le processus que vous avez engagé et les conséquences extrêmement fortes que vous avez provoquées. Sur le fond comme sur la forme il s'agit de l'exemple parfait de ce qu'il ne faudra jamais reproduire.*

*Oralement en instance vous nous présentez, entre autres motifs, la question de la configuration des locaux inadaptés pour les mères avec fratries dont au moins 1 enfant aurait moins de 3 ans et la volonté d'étoffer le dispositif par la création d'un centre parental. Ces motifs vont donc dans le sens d'un élargissement des moyens et non dans le sens d'une réduction des moyens actuels.*

*Dans le document préparatoire, votre présentation du contexte, des objectifs et des enjeux sont hors sols, totalement déconnectés des besoins du public Yvelinois. Ensuite la finalité de votre projet illustre à quel point vous n'êtes pas animés par une volonté de développer les missions de notre service public il ne s'agit pas d'une « transformation » du Centre Maternel, mais d'un « démantèlement » en règle d'un outil qui fonctionnait au service de jeunes mères fragilisées et par répercussion des professionnels qui y exerçaient.*



*Revenons tout d'abord sur certains points de votre présentation.*

*Les propos introductifs, supposés contextualiser le projet, illustrent à eux seuls, en quelques lignes, l'aberration de la démarche de la collectivité. Vous écrivez « L'augmentation des besoins sociaux impose la recherche de solutions innovantes à court maitrisé. »*

*Face au constat de l'augmentation des besoins sociaux, votre réponse est donc de diminuer drastiquement les réponses en passant de 54 places dédiées à seulement 12. C'est cynique et incompréhensible.*

*Vous écrivez ensuite comme si c'était vraiment une suite logique « Il convenait donc de recentrer l'action départementale sur la protection de l'enfance et de réorienter les familles vers les services de l'Etat compétents en matière d'hébergement d'urgence ».*

*Le travail du CMP n'a jamais été de répondre aux besoins en matière d'hébergement d'urgence. Induire cette problématique comme un risque de glissement auquel il aurait fallu apporter une réponse correctrice est tout simplement manipulateur. Ce que vous ciblez comme un problème n'en a jamais été un, vous déplacez le sujet pour justifier l'injustifiable. Ce principe est faire fi de l'approche spécifique du centre maternel qui est celui d'un travail sur la parentalité, ce n'est ni une mission ASE stricto sensu, ni une mission pure d'hébergement, c'est l'alliage des deux. C'est ce juste équilibre qui permettait un travail de fond répondant aux besoins sociaux des jeunes mères Yvelinoises. De surcroît, nous rappelons qu'il s'agit là d'une mission départementale obligatoire.*

*Puis vous notez comme si c'était une fatalité : « Le nombre de nouvelles admissions a donc chuté drastiquement. 10 mères, majoritairement mineures ou jeunes majeures, sont actuellement accueillies au CMP. »*

*La réalité est bien que cette chute a été volontairement et méthodiquement organisée. Depuis plus de 2 ans, la CGT est venue très régulièrement au centre Maternel. Des pointages réguliers sur le volume d'accueil et de demandes d'accueil ont montré le nombre de refus extrêmement élevés alors que des situations sociales de jeunes mères correspondaient aux compétences de l'établissement. Lors de l'un de ces pointages, nous avons constaté que 21 refus d'accueil venaient d'être effectués. Ce renoncement à répondre aux besoins sociaux est injustifiable pour les jeunes mères et pour les professionnels.*

*Enfin, il est noté « Concernant la situation spécifique de la crèche, son modèle économique (60 berceaux, 6 sections) et sa localisation (quartier résidentiel avec fortes concurrences) ont dissuadé tous les repreneurs publics et privés qui ont été approchés ».*

*En premier lieu, aborder l'importance du rôle de la crèche exclusivement sous l'angle libéral de « modèle économique » pour un service public nous interpelle fortement. En second lieu nous soulignons que là encore la collectivité a sciemment sous utilisé les capacités d'accueil de la crèche et l'importance de son rôle. La crèche était une réponse forte et adaptée aux besoins des jeunes mères accueillies mais pas seulement. Nous connaissons tous les difficultés d'accès à un mode de garde. Nous rappelons que cette crèche était également un lieu d'accueil potentiel pour les enfants des agents du département. A quel moment le département a-t-il valorisé cet aspect ? Quand a-t-il communiqué sur les places disponibles auprès de son personnel ? Après avoir fermé il y a près de 10 ans la seule crèche du personnel basée à Versailles par perte et fracas, il restait encore des possibilités d'accueil au sein de la crèche du centre maternel. Non seulement la collectivité n'a pas communiqué sur cette possibilité qui répond à des besoins, mais de la désinformation a circulé. Au final, le département n'a rien fait pour la promotion et la valorisation du rôle de cette crèche, précipitant sa fermeture manu militari.*

*Ainsi, la réalité contextuelle est que le département a sciemment et méthodiquement saccagé un établissement, un outil, un dispositif, une équipe qui fonctionnaient extrêmement bien.*

*Sur une période de 2 ans, le personnel et les jeunes mères accueillies ont subi l'inquiétude et l'incertitude du lendemain, puis des pressions insupportables pour quitter de gré ou de force le centre maternel.*

*Malgré de nombreux courriers et alertes collectifs, malgré la mobilisation du personnel, la collectivité a entretenu le flou jusqu'au bout dans une stratégie mortifère visant l'épuisement du personnel et du collectif de travail. L'équipe était volontaire et investie pour réfléchir à une amélioration du travail et de l'établissement. L'institution a fait fi de toutes réflexions émanant du personnel.*

*Pourtant, dès le début, la CGT et les agents vous ont interpellé très régulièrement sur les impacts et répercussions de la démarche engagée.*

*Sur la forme, il s'agit là d'une externalisation à la Pyrrhus d'une mission départementale qui s'est effectuée de la pire des manières.*

*Des méthodes maltraitantes ont été employées pour faire partir une partie du personnel et des jeunes mères accueillies (annonce de non-renouvellement de contrat à géométries variables, mise en concurrence entre agents, absence de réunion et d'information puis information descendante brutale avec des délais raccourcis...).*

*Ceci étant, ces derniers mois, notamment depuis la dernière mobilisation du personnel en février 2023 certains engagements ont été pris pour un accompagnement dit « bientraitant » du personnel.*

*Il était temps ! A présent...*

*Il est impératif que cela se traduise en acte concret pour chacune et chacun et ce jusqu'en décembre 2023.*

*Cela implique notamment plusieurs aspects :*

- *Pas un seul agent ne doit être délaissé.*
- *Dans le cadre de l'accompagnement, les informations transmises doivent être claires, fiables et actualisées.*
- *Lors de repositionnement des agents il doit y avoir une corrélation et un lien efficace et réel avec le site d'accueil, qu'il s'agisse de poste pérenne ou d'immersion.*
- *Pas un seul agent ne doit subir un impact négatif sur son niveau de rémunération.*
- *La priorisation sur les postes vacants doit être mise en œuvre pour tous, tel qu'annoncé.*
- *Au final, l'ensemble du personnel impacté doit pouvoir être véritablement repositionné en fonction de ses compétences et aptitudes, et ce, quel que soit le statut de l'agent.*

*Sur le fond du projet, nous y voyons là une évolution très inquiétante de la conception de la mission ASE dans notre collectivité.*

*Ce projet se situe à l'inverse des discours prônant l'importance du champ de la prévention. Le département, au-delà de diminuer fortement le nombre d'accueil possible, projette de restreindre les profils du public pouvant être accueilli à la notion stricte de « danger avéré » pour les enfants et opère de fait un renoncement au rôle préventif de la structure.*

*[Ces places permettront de sécuriser la prise en charge des enfants lorsque le danger est avéré mais qu'une intervention précoce peut constituer une alternative au placement durable de l'enfant].*

*C'est la même démarche qui est engagée par l'institution avec la réduction des missions préventives des psychologues ASE avec la création du GIP au sein de l'IPEA. Cela traduit clairement le choix de la collectivité de miser sur les missions régaliennes et la protection plutôt que la prévention.*

*Ce choix entre en totale contradiction avec les échanges que nous avons pu avoir qui montraient l'intérêt de renforcer l'approche préventive, avec le sens de la loi et nos compétences départementales réglementaires.*

*Au final, la collectivité est responsable d'un gâchis immense en détruisant un outil de travail pertinent avec du personnel mobilisé, investi, au service de la population yvelinoise.*

*Nous y voyons là l'expression du dogme de l'externalisation pour l'externalisation et de la réduction des coûts à tout prix, une vision destructrice du service public, déshumanisée et hors réalité de travail et de sens pour la population.*

*Nos élus départementaux ont-ils connaissance avec exactitude de ces méthodes et de leur finalité ?*

*Voici donc l'exemple de ce que nous espérons ne plus jamais revoir dans notre collectivité.*

*Vous ne pouvez pas imaginer continuer un seul instant à utiliser des méthodes aussi délétères sans avoir à prendre vos responsabilités tant vis-à-vis des Yvelinois que de votre personnel ».*

• La Directrice Générale Adjointes Enfance, Famille, Santé évoque que lors de son arrivée au département il y a trois ans, elle rencontrait le personnel du CMP au moins une fois par trimestre, en les invitant au surplus à lui écrire personnellement en cas de quelconque questionnement. Il n'est donc pas audible de dire que ces personnes ont été laissées en détresse car dès le départ, elles ont été accompagnées dans le cadre d'un dialogue direct et franc.

Sur la question du projet, elle concède que c'est effectivement déplorable de ne pas pouvoir accueillir certaines femmes avec enfants. Mais dans cette situation dramatique de la protection de l'enfance, il est impératif de privilégier la mission qui est confiée au Département. En dehors du fait qu'il s'agit d'une obligation légale, le CMP agit dans des situations de grande urgence : or, accueillir l'ensemble de ces mamans – souvent en parcours migratoire mais sans difficulté relationnelle avec leur enfant – au sein de la protection de l'enfance, limite par ailleurs les possibilités d'action de l'ASE. Ce constat mène très vite à opérer un relai auprès des services d'hébergement d'urgence (CIIRS) car il s'agit d'une mission de l'Etat. A l'échelle du CMP, nous opérons donc le relai d'urgence. Le personnel se bat quotidiennement pour honorer ce projet.

Enfin, la crèche coûte 2,4 millions d'euros. Sa fermeture permet de réinjecter des moyens majeurs au sein du village d'enfants qui coutera plus de 5 millions d'euros par an et 10 millions pour le créer. Il est ainsi assuré que la recherche d'économies n'est pas un élément considéré.

- La CFDT se pose la question d'une telle souffrance ressentie par le personnel face à ce projet. Après avoir rencontré les personnes, elle se demande alors pourquoi aucun plan n'a été envisagé pour faire le point sur leur projet professionnel, une évaluation de leurs compétences etc. Ainsi, le syndicat demande à ce que des suites soient données, étape par étape, selon l'évolution des reclassements effectués et afin de cadrer en amont les actions à venir. Elle conclut que lors des rencontres avec le personnel, celui-ci a exprimé ses remerciements à l'égard de Mme la Directrice Générale Adjointes Enfance, Famille, Santé lors de son intervention de février 2023.

- La Directrice des Ressources Humaines répond que cela serait fait. Elle indique qu'il y a effectivement eu de l'accompagnement et qu'il est toujours en cours bien qu'il n'y ait pas eu de réel bilan de compétences. Certains collaborateurs seront cependant suivis après avoir donné leur accord de principe pour un nouveau poste. De la même façon, les collaborateurs n'ayant pas retrouvé de possibilité de reclassement se verront également accompagnés.

- La Directrice adjointe des ressources humaines ajoute que c'est dans ce cadre là que des propositions de découverte de missions ont été faites. Toutes les solutions n'ont pas encore été trouvées. Un point sera fait au second semestre afin de faire connaître aux représentants l'avancée des repositionnements.

- La SNT CFE-CGC ajoute qu'elle considère le rapport présenté comme « prématuré » et que cela nuit à son positionnement lors du vote sur ce dossier.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines indique qu'il était nécessaire de présenter le projet rapidement afin d'informer comme il se doit de son impact RH. De plus, le projet a été présenté suffisamment en amont pour permettre aux organisations d'en prendre connaissance et de travailler sur ce sujet.

Au terme des débats, la Présidente soumet ce dossier à l'avis des membres du CST :

- Avis défavorable à l'unanimité des représentants du personnel.

La Directrice adjointe des ressources humaines rappelle que ce dossier passe en Assemblée du Département et qu'il a fait l'objet d'un vote contre unanime : il donnera lieu à une nouvelle consultation dans un délai de 30 jours à venir.

## **VI - DGA-DAD - DCEP : RATTACHEMENT DE L'ATELIER DE LA DONNEE A LA DGS & AJUSTEMENT DE L'ORGANISATION DE LA DIRECTION DCEP**

La présidente laisse la parole au Directeur de la direction Contrats Etudes et Prospectives pour présenter le sujet.

Celui-ci indique qu'afin de mieux répondre aux besoins de pilotage et d'évaluation des politiques publiques portées par le Département des Yvelines, le positionnement et l'organisation de l'Atelier de la Donnée doivent évoluer de sorte à recentrer son activité sur l'analyse statistique. Créé en octobre 2018 et initialement rattaché à la Direction générale des services déléguée, afin de rassembler les compétences existantes en matière de traitement et d'analyse des données, d'améliorer et de fiabiliser l'exploitation des données, l'Atelier de la Donnée est aujourd'hui l'une des sous-directions de la Direction des Contrats Etudes et Prospective (DCEP). Il comprend le service Analyses et Statistiques dont la mission première est l'exploitation des données internes du Département, et le Système d'Information Géographique (SIG) dédié à l'approche et l'analyse territoriales.

En plus d'accompagner les Directions métiers dans leur démarche de pilotage et d'évaluation, le Service Analyses et Statistiques produit une expertise statistique et économétrique reposant sur l'utilisation de faits,

de métriques et de données pour orienter les décisions tant stratégiques qu'opérationnelles. La finalité de sa mission est de permettre, à chaque strate décisionnelle, de disposer d'une meilleure capacité d'observation, d'expertise et d'évaluation des actions et des choix d'orientation des politiques publiques dans une dynamique impulsée par la Direction générale des services (DGS).

A ce titre, il est envisagé de rattacher l'Atelier de la Donnée à la DGS et de recentrer ses missions sur les activités du service Analyses et Statistiques (9 collaborateurs). Cette évolution vise à recentrer l'activité de l'Atelier de la Donnée autour de l'aide à la décision. Son rattachement à la DGS favorisera son accès aux réflexions stratégiques, lui permettant ainsi d'anticiper et de proposer des outils analytiques adaptés, en vue d'y contribuer activement. Cette évolution doit permettre :

- La mobilisation de l'expertise dédiée au traitement et à l'exploitation de la donnée dans les réflexions stratégiques portées à l'échelle de la DGS ;
- Une meilleure contribution de l'Atelier de la Donnée à l'appui, au pilotage et à l'évaluation des politiques publiques ;
- Une plus grande visibilité de l'Atelier de la Donnée, afin de faciliter son identification par les Directions Métiers dans un rôle de conseil et d'appui à la décision ;
- L'intégration d'une dimension stratégique dans la proposition d'outils de pilotage opérationnel.

Consécutivement à la réorganisation de l'Atelier de la Donnée, recentré sur les seules activités du service Analyses & Statistiques, et à son rattachement à la Direction Générale des Services (DGS), il est proposé que l'actuel pôle « Atelier de la Donnée » de la Direction Contrats, Etudes & Prospective (DCEP) évolue dans ses missions et son organisation. Ce pôle va recentrer ses activités sur la constitution des données géographiques et territoriales du Département, sur leur exploitation et leur analyse spatiales, via :

- la continuité des missions du service « Système d'Information Géographique » (SIG) existant et rassemblant 6 agents géomaticiens (aucun changement pour les activités de ce service),
- et la création d'une mission « Valorisation de l'approche territoriale », qui sera composée de deux postes de chefs de projets.

- La SNT CFE-CGC souhaite connaître la réaction des agents qui auront une nouvelle résidence administrative en travaillant l'Hôtel du Département à Versailles-Mignot et non plus à Guyancourt au bâtiment Alpha ; notamment au regard de leur temps de trajet.

- Le Directeur de la direction Contrats Etudes et Prospectives répond qu'aucune réaction particulière n'a été évoquée. Le seul sujet dont il a été question, et qui a été correctement identifié, concerne l'aménagement et l'adaptation des locaux. Ceux-ci avaient déjà dû être aménagés lorsque le service a effectué un mouvement au sein d'Alpha car une collaboratrice est en situation de handicap. Cet aménagement sera naturellement reproduit sur Mignot afin de le rendre totalement accessible.

- La FA remarque que certains services qui ont pu auparavant être rattachés à la Direction Générale des Services ont ensuite été basculés sur d'autres directions. Elle se demande si ce sera également le cas pour l'Atelier de la donnée.

- Le Directeur de la direction Contrats Etudes et Prospectives indique que cet atelier avait déjà été rattaché à la DGS avant d'être attribué à sa Direction. Ce dossier constitue donc déjà un retour des besoins qui ont émané de cette première démarche. Ainsi, ce nouvel atelier, au service de toutes les Directions, permettra d'arriver à un équilibre face aux sollicitations métiers tandis que le versant plutôt stratégique sera impulsé par le DGS. Il bénéficiera ainsi d'une meilleure lisibilité.

- La CGT revient sur le cas particulier de l'agent en situation de multi handicaps au sein du service afin d'alerter sur les réels enjeux d'aménagement induits par un bâtiment tel que Mignot. Il en va de la possibilité accordée à cette personne de pouvoir se rendre sur son lieu de travail. Sont ainsi cités comme contraintes : l'existence de nombreuses marches, les risques incendie, les systèmes de portes automatiques et l'adaptation des sanitaires. In fine, cet agent a pu s'adapter aux aménagements d'Alpha, quoique parfois pas complètement aboutis, et il ne faudrait pas lui assener une charge supplémentaire en lui demandant de se rendre sur un site vieux de 400 ans tel que Mignot tant qu'il n'est pas aménagé en conséquence. Le syndicat demande la garantie que cet agent ne sera pas contraint d'effectuer le déplacement tant que cela n'est pas fait.

- La Directrice adjointe des Ressources Humaines assure que c'est un cas qui sera étudié, mais que s'agissant d'une situation individuelle, l'instance ne peut pas en débattre.

- La Responsable du Pôle Relations individuelles et collectives au travail avance que ce cas est bel et bien en cours d'étude auprès de la chargée de mission handicap. De plus, il n'est pas question de demander à un agent en situation de handicap de se rendre obligatoirement sur un site non adapté.

Au terme des débats, la Présidente soumet ce dossier à l'avis des membres du CST :

- Avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel.

## VII - DGA- DAD - DEJ : AJUSTEMENT D'ORGANISATION

La présidente laisse la parole à la Directrice de la direction Education, Enfance, Jeunesse.

Celle-ci introduit en indiquant que depuis 2015, la direction de l'éducation a évolué d'une logique de gestion de dispositifs règlementaires vers une logique de pilotage de projets centrés sur la qualité du service rendu et la coordination des interventions au bénéfice des collégiens et plus largement des jeunes yvelinois. Le rattachement de la direction de l'éducation à la DGA Développement et Attractivité Durable en 2023 renforce cette évolution et accentue l'approche territoriale et transversale attendue de la direction.

Ainsi, en quelques années, la nature de l'intervention de la direction a été fortement transformée :

- dans son mode d'action : La création de C'Midy pour la gestion de la restauration et de l'entretien des collèges, le développement du numérique éducatif mis en œuvre par SYN, la coordination du programme d'investissement en faveur des collèges implique une organisation efficace apte à piloter et collaborer avec de multiples interlocuteurs (directions et opérateurs départementaux, partenaires académiques) ;

- dans son champ d'action : L'approche éducative de Département s'est élargi des seuls collégiens à un public allant des élèves du premier degré à l'enseignement supérieur et la direction est amenée à piloter des projets ambitieux ayant souvent un impact sur d'autres politiques départementales (insertion, politique agricole, développement durable, culture et sport...).

En parallèle, les missions règlementaires donnent à la direction un ancrage territorial et une connaissance fine des établissements scolaires qui doivent être mises en lien et alimenter les projets structurants. Si l'implication des équipes, leur formation et leur renouvellement partiel ont accompagné cette évolution, l'organisation doit aujourd'hui être ajustée pour répondre à la montée en charge attendue de la direction de l'éducation, clarifier ses orientations et les missions des agents qui la composent où la rejoindront.

Les objectifs de cette démarche sont multiples :

- Mettre en cohérence l'organisation de la direction avec l'ensemble des missions qui lui sont confiées et sécuriser la mise en œuvre des projets stratégiques du Département (numérique éducatif, actions pédagogiques, collèges en quartier prioritaire, restauration, bâti scolaire, enseignement supérieur) ;

- Consolider les missions règlementaires de la direction de l'éducation en capitalisant la connaissance territoriale qu'elles occasionnent et en la mettant au service des projets structurants ;

- Rendre l'organisation plus lisible pour les agents de la direction et favoriser le recrutement et la fidélisation des compétences ;

Dans la continuité des échanges réguliers sur les orientations de la direction, une réunion s'est tenue le 6 mars 2023 avec l'ensemble des équipes afin de faire un point sur les objectifs et les services rendus par la direction et de lancer une réflexion collective sur l'organisation.

Deux semaines de concertation ont suivi, sous la forme de panneaux participatifs affichés dans les espaces de la direction. Un temps d'échange à mi-parcours a permis de partager les premiers constats de ce travail et d'échanger sur les enjeux qui en ressortaient.

En parallèle, un temps de travail entre chacun des services et la directrice de l'éducation a été organisé afin d'échanger plus précisément sur les missions de chacun des agents, leur perception de l'organisation actuelle

et leur vision de l'organisation de demain. Ces échanges avec les équipes ont été poursuivis par les managers en individuel et en collectif.

Un séminaire en présence du DGD a été organisé le 23 mars afin de clôturer la phase de concertation et de présenter les décisions en matière d'organisation de la direction. Suite à la consultation du Comité social territorial, il est proposé de mettre en œuvre cette évolution d'organisation à compter du 1er mai 2023.

- La CFDT salue de nouveau le travail de co-construction qui a été fourni pour ce projet. Il est un bel exemple de transformation de service et de réorganisation, en plus des créations de poste, qui est basé sur un échange solide.

- La CGT accompagne les propos de la CFDT et ajoute notamment que c'est un projet qui, pour une fois, part de l'expertise des agents de terrain pour repenser et aboutir à cette réorganisation. C'est donc louable.

- La FA souhaite adresser un message concernant les audits des prestations de restauration : dans l'organisation repensée, l'audit de contrôle est également repris. Or, les audits réalisés font fi de la manière dont est traitée le personnel départemental au sein de la société C'Midy. Le personnel est fatigué, tant psychologiquement que physiquement. Ces audits gagneraient à s'intéresser à l'humain, outre le côté purement matériel de l'état sanitaire des locaux et des pratiques. Il est également évoqué la création d'une communauté des agents, ce qui est une bonne chose, mais la question reste de savoir quand les collaborateurs pourront se rencontrer car ils ne peuvent pas se faire remplacer.

Enfin, concernant la brigade volante, le syndicat interpelle la Directrice de l'Education, Enfance, Jeunesse afin de savoir s'il est convenu qu'elle sera maintenue, quand bien même il devait s'agir d'une expérimentation. Elle conclue que ce développement n'appelle pas de réponse particulière.

- La SNT CFE-CGC demande si des modifications sont prévues concernant les fiches de poste, notamment celles des managers (augmentation de la charge de travail).

- La Directrice indique que la logique de cette réorganisation est précisément de clarifier certaines fiches de postes. Ainsi, si clarification il y a, le but est de mettre en cohérence chaque poste avec les missions sans accabler de missions supplémentaires.

Au terme des débats, la Présidente soumet ce dossier à l'avis des membres du CST :

- Avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel.

## **VIII - DGD-S – DSI : AJUSTEMENT D'ORGANISATION**

La présidente accorde la parole à la Directrice des Systèmes d'Information.

La Directrice des Systèmes d'Information procède à la présentation du projet qui reprend les évolutions des fonctions de la sous-direction Solutions nécessaires à l'amélioration du service rendu par la DSI aux Directions Métiers et aux usagers du Département. A ce titre, elle explique que l'organisation de la sous-direction Solutions reste identique et le nombre des ETP reste inchangé.

Un des leviers importants de la modernisation du service public réside dans la transformation numérique pour améliorer son efficacité et la qualité du service rendu aux usagers du département. Pour cela, la mission de la sous-direction Solutions consiste à mener des études et à conduire les programmes / projets de Système d'Information (SI) validés et priorités par la Direction Générale, en revisitant les processus internes, en simplifiant les usages, et en utilisant toutes les potentialités offertes par le numérique :

- Digitaliser les processus de bout en bout ;
- Construire une feuille de route programmes / projets alignée avec les enjeux, et priorisée
- Comprendre et anticiper les besoins et usages.

La sous-direction Solutions a pour vocation à devenir un partenaire clé des directions métiers dans la mise en œuvre et la maintenance des solutions numériques. Pour y parvenir, les fonctions actuelles doivent

évoluer afin de clarifier les rôles et responsabilités, professionnaliser la démarche projet ; renforcer le partenariat métier, et être plus efficient dans le Maintien en Conditions Opérationnelles (MCO) des solutions (maintenance corrective / évolutive / réglementaire, et leur utilisation optimale).

- La CGT indique qu'après avoir contacté des agents concernés par le projet, plusieurs interrogations sont remontées. Elles sont de trois ordres :

- La MOA et la MOE sont, selon les directions, très disparates. Il y a déjà une MOA très forte au niveau de la Direction des solidarités et rôle de la DSI n'est principalement que de la MOE. Or, si un agent intervient au niveau de la MOA au sein de cette direction, il est possible de se demander si cela ne va pas créer un empiètement entre plusieurs MOA et donc des tensions potentielles. Toutefois, la présentation précise que certaines directions seront exclues, au moins au début, de l'intervention de l'AMOA. Ainsi, il serait souhaitable que ce soit le cas pour la Direction des solidarités qui dispose déjà de 4 MOA ;

- Au niveau des fiches fonction qui avaient été émises, les agents ont pu constater que le titre d'ingénieur n'est plus demandé. Un Bac +5 est donc éligible à de tels postes tandis que la plupart des chefs de projets Système d'Information ont le titre d'ingénieur. A leur yeux, cela relève d'une dévalorisation de leur fonction. Ajouter cette condition aux fiches de poste donnerait davantage de reconnaissance à leur prérogatives et leurs responsabilités. Aujourd'hui, la partie technique est principalement assurée par les agents ayant le titre d'ingénieur. Et au regard des fiches de postes, l'impression est donnée que n'importe quelle personne issue d'une filière ou d'un milieu technique pourrait répondre à l'offre alors que concrètement, la personne n'a pas le niveau de diplôme nécessaire en informatique. Il ne devrait pas être possible de demander à une personne qui n'a pas le titre d'ingénieur de pouvoir gérer toute l'architecture du SI du département ;

- Enfin, sur le premier organigramme, sont présentés 4 chefs de projet au niveau des solidarités et dans la réorganisation projetée, leur intitulés sont inversés : l'on retrouve 5 chefs de projets SI et plus que 4 responsables applicatifs. Or, réduire le nombre des responsables applicatifs conduit à accroître la tension déjà existante sur la charge de travail. D'autant que le département développe un grand nombre d'applications ce qui rend compliqué pour chacun de gérer un portefeuille de plusieurs applications déjà assez dense. Les agents se demandent s'il ne s'agit pas d'une erreur.

- La Directrice répond aux questionnements :

Effectivement la fonction d'AMOA et son rôle va être totalement différent en fonction de la direction à laquelle elle va s'adresser. Comme il a été évoqué dans les questionnements, la DGD Solidarités est particulièrement bien structurée sur la partie gestion de projets SI. Ce n'est pas le cas d'autres directions qui n'ont pas le même niveau de maturité. Quand une application est lancée, il est nécessaire que l'on puisse accompagner les services pour éviter les échecs dans sa prise en main ;

Concernant le titre d'ingénieur, il y a deux sujets : effectivement, le titre en lui-même doit être valorisé. Mais dans le même temps, il y a aussi des collaborateurs qui, sans avoir ce titre, ont acquis une expertise pratique et pragmatique. La carence de titre ne peut pas nous imposer de les mettre de côté malgré des compétences à faire valoir. Ce sujet mérite d'être réfléchi, notamment en cohérence avec les ressources humaines, à l'occasion d'une autre rencontre.

Enfin, concernant le nombre de chefs de projets et responsables applicatifs, il s'agit d'une erreur d'inversion du tableau. Les agents resteront 12 au total. il n'y a pas de changement à ce sujet.

- La Directrice des Ressources Humaines précise que la gestion de projet au sens large, va couvrir à la fois des questions techniques et théoriques où le titre d'ingénieur est absolument indispensable. Mais lorsque l'activité porte sur le cahier des charges une connaissance purement théorique n'est pas particulièrement nécessaire. Il convient alors de faire prévaloir l'expérience et la technicité. Lorsque les agents de la DSI travaillent sur les passerelles et les interfaces, il faut des notions techniques. En revanche, concernant les travaux relatifs aux serveurs, à l'hébergement, il est effectivement admis que des niveaux de diplômes spécialisés soient requis. Toutefois, le diplôme ne doit pas présupposer du niveau de compétences.

- La CGT estime que si des diplômes nationaux existent, c'est bel et bien pour pouvoir avoir la capacité d'exercer. Il convient que chacun retrouve sa place pour travailler en harmonie et ne pas risquer des dysfonctionnements. Remettre les clés de la sécurité du département à un collaborateur non diplômé a une heure où il faut se préparer aux cyberattaques est très risqué.

- La Responsable des Ressources Humaines rectifie les propos de la CGT en indiquant qu'il est tout de même demandé un Bac +5 avec une spécialisation en informatique, et pas n'importe quel Bac +5 comme il a été évoqué.

- La Directrice des Systèmes d'Information ajoute que de très bonnes écoles attribuent des certifications, qui ne sont pas des titres d'ingénieur, et permettent aux agents d'attester de capacités techniques dignes d'être utilisées sur le terrain. En ce sens, le titre d'ingénieur n'est pas une finalité en soi face à ces compétences validées.

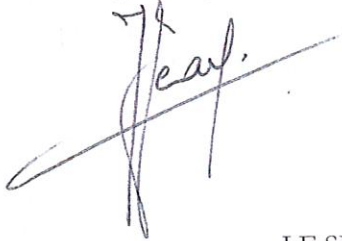
Au terme des débats, la Présidente soumet ce dossier à l'avis des membres du CST :

- Abstention : CGT
- Favorable : CFDT, SNT CFE-CGC, FA

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12 heures 29.


LA PRESIDENTE DU CST

**Madame Josette JEAN**



LE SECRETAIRE DU CST POUR LES MEMBRES  
REPRESENTANTS DU PERSONNEL

**Monsieur Serge VAGNER**



LE SECRETAIRE DU CST POUR LES MEMBRES  
REPRESENTANTS DE L'ADMINISTRATION

**Madame Laurence BOULARAN**

