



ADOpte lors de la séance du 15 juin 2023

**COMITE SOCIAL TERRITORIAL
DU DEPARTEMENT DES YVELINES**

* * * * *

Séance exceptionnelle du 12 mai 2023
À 9 heures 30

Réunion Microsoft Teams

* * * * *

PROCES-VERBAL

Le 12 mai 2023, le Comité Social Territorial du Département des Yvelines s'est réuni en séance exceptionnelle sous la présidence de Madame Josette JEAN, Conseillère Départementale déléguée au personnel.

Représentants de la Collectivité

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

Représentants du personnel

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

Syndicat SNT CFE-CGC M. Serge VAGNER, *membre titulaire*
Mme Sylviane GOUAISLIN, *membre titulaire*

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

La DRH adjointe procède à la vérification du quorum et la Présidente du CST ouvre la séance et invite les membres présents à désigner un secrétaire et un secrétaire adjoint. Sont respectivement désignées Madame Marie-Diane PICOI et Madame Dalila CHETOUANE-GIROUX.

I – TRANSFERT DES COLLABORATEURS DU DEPARTEMENT DES YVELINES VERS L'INSTITUT DU PSYCHOTRAUMATISME DE L'ENFANT ET DE L'ADOLESCENT

La DRH adjointe introduit en précisant que le contexte, les objectifs et enjeux ont été présentés lors de la séance du 19 avril dernier et restent inchangés, ils ont d'ores et déjà donné lieu à une première discussion en séance. En revanche, les mesures d'accompagnement RH ont été mises à jour.

Elle invite la Responsable adjointe du Pôle RRH à présenter le sujet et indique que Mme la Directrice de la direction de l'IPEA du Département reste présente pour répondre à d'éventuelles questions.

La Responsable adjointe du Pôle RRH rappelle qu'il a été laissé jusqu'au 5 mai aux collaboratrices pour exercer leur droit d'option. A cette date, 29 des 30 collaborateurs de la direction de l'IPEA, soit un peu plus que lors de la dernière instance, ont fait connaître leur positionnement (chacun a pu bénéficier d'un accompagnement où les enjeux et les conditions de transfert ont été expliqués) :

- 14 contractuels ont manifesté leur accord pour que leur contrat soit transféré vers le GIP IPEA :
- 11 ont choisi la mise à disposition (6 contractuels en CDI et 5 titulaires) ;
- 2 titulaires ont choisi le détachement ;
- 1 collaboratrice stagiaire, en passe de titularisation, va pouvoir terminer son stage au sein de la collectivité puis se verra rattachée à l'Institut ;
- 1 contractuelle en CDD, en arrêt depuis plusieurs mois, a fait part de son refus d'être transférée et souhaite être licenciée.

Une collaboratrice titulaire n'a pas répondu, malgré de multiples propositions d'entretien individuels pour évoquer son projet professionnel. Une nouvelle proposition d'échange lui sera faite.

- Le représentant SNT CFE-CGC se questionne sur les options envisagées pour le fonctionnaire qui n'a pas fait connaître sa position et se demande quelles propositions peuvent être faites à l'agent. De plus, le syndicat se demande quelle solution est prévue si aucun poste vacant ne correspond à son grade.

- La Responsable adjointe du Pôle RRH informe qu'il existe deux principales options dans le cadre du transfert car la collaboratrice est fonctionnaire titulaire: la mise à disposition, dont le délai est dépassé, et le détachement, qui peut encore être envisagé. En outre, une troisième possibilité reste ouverte : répondre à l'invitation qui lui a été faite dès le début du processus et d'opérer une mobilité interne sur un poste vacant correspondant à son grade au sein du Département.

- Enfin, la Directrice Adjointe des Ressources Humaines souligne que l'hypothèse d'un poste vacant inexistant ne se pose pas car, à ce jour, un poste, correspondant à son grade, peut lui être proposé dans la FPT (le statut obligeant à l'accepter). Des postes dans la FPH sont également disponibles, mais nécessitent son accord. Dans la continuité de l'accompagnement réalisé jusqu'à présent, le dialogue et l'échange avec la collaboratrice seront privilégiés, en tenant compte de ses souhaits et préférences.

- Le représentant CGT souhaite que soient proposés à cet agent plusieurs postes dans la FPT pour répondre à l'obligation réglementaire. Elle souhaite également savoir comment les alertes émises par la médecine du travail ont été prises en compte. Le syndicat rappelle que l'on parle de collaboratrices qui ont vécu cela comme un choix contraint.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines explique que, dans la pratique, plusieurs postes sont proposés pour laisser une certaine latitude aux collaborateurs. Toutefois, sur le plan réglementaire, la collectivité n'est tenue de proposer que le poste vacant correspondant au grade du collaborateur. Il ne s'agit donc pas d'une évolution réglementaire, mais plutôt d'un usage toujours suivi et qui satisfait autant l'institution que le collaborateur.

- La Responsable adjointe du pôle RRIH précise que suite aux alertes, plusieurs temps d'échanges ont été proposés aux psychologues, y compris avec la psychologue du CIG. Dans un deuxième temps, les collaboratrices ont été rencontrées individuellement afin de recueillir leurs attentes.
- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines ajoute qu'une équipe de la DRH s'est également déplacée dans les locaux de la direction de l'IPEA le 17 avril lors d'une réunion pour répondre à toutes les questions. Ainsi, la Direction de l'IPEA et la DRH se sont mobilisées dans l'optique de lever toutes incompréhensions, de répondre à toutes les questions et de tenter d'appréhender ensemble tous les enjeux.
- La Directrice des Ressources Humaines confirme que, bien que ce projet ait été perçu comme un choix contraint, ce n'est pas la réalité puisqu'il a été accompagné et éclairé au maximum grâce à plusieurs mois de dialogue.
- Le représentant FA revient sur la stagiaire en cours de titularisation afin de savoir s'il est effectivement possible de pouvoir poursuivre le stage dans ce type de conditions.

La Directrice Adjointe des Ressources Humaines indique que son poste budgétaire sera conservé. Il s'agit d'une exception visant à maintenir l'avantage du stage pour cette collaboratrice car la mise à disposition est impossible pour les stagiaires de la Fonction publique. Dans l'hypothèse où la période de stage s'avérerait concluante, celle-ci a exprimé le souhait d'être mise à disposition de l'IPEA.

- Le représentant CGT apprécie que l'institution parvienne à trouver des adaptations au statut pour solutionner des situations individuelles.
- Le représentant SNT CFE-CGC souhaite connaître la stratégie du département en ce qui concerne la question globale de l'enfance, notamment en ce qui concerne les nombreuses expérimentations en cours. Il demande également que les représentants du personnel soient consultés lors d'un groupe de travail ou d'une concertation-négociation concernant ces expérimentations, y compris sur les PFJ, puisqu'il s'agit de projets qui devraient être soumis aux instances.
- Les représentants CFDT, FA et CGT se joignent à la SNT CFE-CGC en requérant qu'une présentation soit transmise en ce sens.
- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines prend bonne note des sollicitations conjointes mais précise qu'avant la période estivale, aucune réunion ne pourra se tenir. Celle-ci sera envisagée à la rentrée.
- Le représentant CGT souhaite obtenir des précisions sur le groupement réunissant les départements 78 et 92 ainsi que le centre hospitalier, afin de savoir si les agents du centre hospitalier seront mis à disposition du GIP ou s'ils resteront au centre hospitalier. Si tel est le cas, cela créera deux catégories d'agents : ceux qui sont membres de l'IPEA et ceux qui ne le sont pas. Il faudra alors mettre en place des règles de gestion des données informatiques à l'intérieur de l'établissement, de manière à ce que les personnes non-membres de l'IPEA mais travaillant en son sein n'aient pas accès à des dossiers confidentiels. Par exemple, il serait nécessaire de réguler cet accès en le conditionnant à l'autorisation de la personne ayant l'autorité parentale.
- La Directrice de la direction de l'IPEA répond que la partie du personnel soignant (médecin, infirmières etc.) au sens clinique, de par le protocole de l'Agence Régionale de Santé, restera salarié du CHV. Il y aura donc de fait des agents de statuts de fonction publique différents, ou des nouveaux embauchés auprès de l'IPEA. Afin d'assurer la protection des données informatiques et personnelles, il est prévu de solliciter la DSI afin d'apporter la vigilance nécessaire à l'accès des dossiers de la patientèle.

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.

II – TRANSFORMATION DU CENTRE MATERNEL DE PORCHEFONTAINE

La Directrice Adjointe des Ressources Humaines précise une fois de plus que le contexte, les objectifs et enjeux de ce sujet ont été présentés lors de la séance du 19 avril dernier et restent inchangés, ils ont d'ores et déjà donné lieu à une première discussion en séance et n'ont pas vocation à être de nouveau exposés. Seules les mesures d'accompagnement RH ont été mises à jour. Cette réunion est l'occasion de partager le suivi des collaborateurs qui se poursuit auprès de l'ensemble des équipes du CMP.

La Responsable adjointe du Pôle RRH reprend ainsi l'état des lieux mis à jour des évolutions récentes à savoir qu'à date, la poursuite de leur parcours professionnel est d'ores et déjà identifiée pour 39 collaborateurs (3 de plus que lors de la précédente instance). Plusieurs mobilités internes sont validées : des auxiliaires de puériculture sont parties à la MEY, des assistantes administratives en PMI, sur les PEJ ou sur des postes de chargés d'accueil dans les TAD, des chargés d'évaluation enfance, intervenant social et éducatif à la MEY, EJE à l'équipe mobile, chargé administratif à l'IPFA, etc. On observe donc des mobilités dans des services assez variés.

Les entretiens individuels portant sur le parcours professionnel se poursuivent auprès de l'ensemble de l'équipe actuellement en poste (26 collaborateurs). Des pistes de reclassements ont été identifiées quel que soit le poste actuellement occupé et également sur des projets novateurs au sein du Département. Ainsi, des propositions de poste sur Versailles au sein du futur internat d'excellence pour les collaborateurs difficilement mobiles vont être faites. Dans ce cadre, plusieurs entretiens RH sont planifiés. De plus, des immersions sur les services pouvant potentiellement intéresser les collaborateurs sont en cours afin de confirmer ou non les mobilités, pour tenir compte de leur souhait professionnel. Par la suite, des formations pourront leur être proposées dans le cadre de leur future prise de poste.

Ainsi, 18 collaborateurs effectuent actuellement une immersion au sein des services du Département (27 immersions ont déjà été organisées dans le cadre des actions RH).

Enfin, la Directrice Adjointe des Ressources Humaines ajoute que concernant les pistes de reclassements qui ont été identifiées au sein de l'internat d'excellence, ce projet fera l'objet d'une présentation lors d'un prochain CST. Nous savons d'ores et déjà que ces postes seront à pourvoir à Versailles ce qui est un grand atout pour la mobilité des personnes qui se projettent sur ces postes. De même, pour les postes de chargés d'inspection au sein des ESMS, ceux-ci seront évoqués lors du prochain CST.

- Le représentant CFDT demande des éclaircissements concernant les collaborateurs auxiliaires de puériculture qui effectuent une mobilité interne vers des postes administratifs, afin de connaître les règles applicables en termes de statut et prévenir toute détérioration des situations professionnelles.
- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines invite les agents potentiellement concernés à se rapprocher de leur RRH afin d'étudier en détail leur dossier et les possibilités de correspondance. Il convient de noter que cette correspondance est régie par des dispositions réglementaires prévoyant que lorsqu'il y a détachement, celui-ci s'effectue dans un cadre d'emplois de même catégorie hiérarchique et de niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers. Une étude globale de la situation individuelle sera faite au regard des qualifications car il s'agit d'un changement de filière.
- Le représentant CGT souhaite savoir comment la collectivité envisage l'organisation au sein du CMP pendant cette période de tension d'effectif, en particulier pendant les congés estivaux ainsi que lors du repositionnement des agents au moment de la fin de l'activité du Centre. À cette occasion, le syndicat exprime à nouveau le souhait d'un soutien accru pour les agents, notamment dans la préparation de leur nouvel environnement de travail (bilan de compétences, formations).
- La Responsable adjointe du pôle RRH indique que les Directions métier concernées collaborent afin de valider les mobilités en fonction de la fermeture prévue du CMP tout en prenant en compte les congés d'été déjà planifiés afin d'assurer la continuité du service. Ainsi, toutes les mobilités sont envisagées de façon individuelle pour sécuriser cette période de transition. Il est à noter que les agents se montrent rassurés d'avoir un poste qui leur est attribué par avance dans l'attente de leur arrivée. Pour plus de réactivité, des vacations seront éventuellement déployées en cas de besoin de renfort. En ce qui concerne la préparation de l'environnement de travail et l'accompagnement, la DRH reste pleinement engagée dans cette démarche. À cet égard, l'une des cadres de santé se montre particulièrement proactive sur ce sujet et souhaite

intervenir prochainement auprès des auxiliaires de puériculture, afin de donner du sens à leur poste, faciliter leur intégration et éclairer celles qui ont encore des incertitudes.

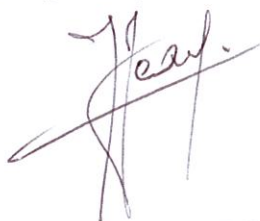
Au terme des débats, la Présidente soumet ce dossier à l'avis des membres du CST :

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

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 10 heures 18.

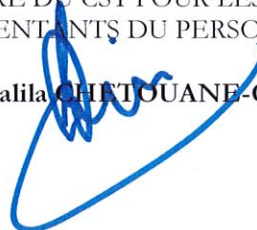
LA PRESIDENTE DU CST

Madame Josette JEAN

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'Jean' with a large flourish.

LE SECRETAIRE DU CST POUR LES MEMBRES
REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Madame Dalila CHETOUANE-GIROUX

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Dalila' with a large flourish.

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

Madame Marie-Diane PICOT

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Marie-Diane' with a large flourish.

