

Direction Générale des Services
Direction Générale Adjointe – Développement et Aménagement durable
Direction des Ressources Humaines
Affaire suivie par :
Cécile GARCIA /
Frédérique GARNIER-TRAMONI



ADOpte lors de la séance du 5 octobre 2023

**COMITE SOCIAL TERRITORIAL
DU DEPARTEMENT DES YVELINES**

* * * * *

**Séance du 15 juin 2023
À 9 heures 30**

Salle Catinat

* * * * *

PROCES-VERBAL

Le 15 juin 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
M. Yves CABANA, membre titulaire
M. Alexandre BOROTRA, membre titulaire
Mme Marie-Diane PICOT, membre titulaire
Mme Sandra LAVANTUREUX, membre suppléant
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**
 Mme Nelly PASCAUD, membre titulaire
 M. Stéphane TOPALIAN, membre titulaire
 M. Dominique LE BOEUF, membre titulaire
 Mme Valérie RAMAGE-PROISY, membre suppléant ayant voix délibérative
 Mme Hayat BEZZAZI, membre suppléant ayant voix délibérative

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 Camille DJAMA, Responsable du pôle recrutement
Mme Virginie JANNEZ, Responsable Ressources Humaines
Mme Guénaëlle POSTIC, Responsable Ressources Humaines
Mme Bénédicte LOBRY, Responsable Ressources Humaines

Pour le Service interdépartemental d'inspection des ESSMS Enfance

M. Antoine QUERCY, Responsable du Service interdépartemental d'inspection des ESSMS Enfance

Pour la DGA Ville patrimoine et construction

M. Benoît GARS, Directeur Général Adjointe Enfance, Famille, Santé
Mme Valérie VERMEULEN, Directeur de projet transition énergétique

Pour le Pôle Finances, Evaluation & Europe

Mme Agnès CHAUVEL, Directrice du Pôle Finances, Evaluation & Europe

Pour la DGA Ville, Patrimoine & Construction

Mme Sophie CUILLANDRE, Directrice Adjointe Ville et Habitat

Pour la DGA-Enfance Famille Santé

Mme Sandra LAVANTUREUX, Directrice Générale Adjointe Enfance, Famille, Santé
M. Vincent TERRADE, Adjoint à la Directrice Générale Adjointe Enfance, Famille, Santé

Pour la Direction de l'insertion et de l'accompagnement social

Mme Laurence BOHL, Directrice de l'insertion et de l'accompagnement social

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

Le Directeur général des services prend la parole et souhaite rappeler que la communauté de tous les collaborateurs du Département sont profondément attristés des deux derniers décès qui ont endeuillé notre institution. Il remercie les élus et les équipes qui ont apporté leur soutien. En hommage à notre collaboratrice, le Président du Département a décidé de donner son nom à une de nos salles de réunion ou de rebaptiser l'accueil, à l'instar de ce qui se pratique pour les élus.

Il présente ses félicitations à la Directrice Générale Adjointe Enfance, Famille, Santé qui a été décorée de l'Ordre National du Mérite. Cette distinction lui a été remise pour le travail exemplaire accompli à destination des enfants en retour de zone. Notre Directrice Générale Adjointe et le service de l'Aide Sociale à l'Enfance ont joué un rôle primordial dans l'accueil de ces enfants. Le Président du Département a toujours voulu que la collectivité soit exemplaire sur cette thématique, au-delà de toute considération politique. C'est la deuxième fois que cette distinction est remise à une collaboratrice. La Responsable de la mission maîtrise des risques et du développement durable s'était vue distinguée pour le travail accompli lors de la crise sanitaire pour l'organisation des centres de vaccination.

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

I - ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU COMITE TECHNIQUE DU 19 AVRIL 2023

La Présidente soumet le procès-verbal de la séance du Comité Technique du 19 avril à l'approbation des membres du CST.

Les représentants CGT indiquent qu'ils ont procédé à la modification de leur déclaration concernant le dossier CMP et que les échanges s'y rapportant n'ont pas été modifiés en conséquence.
Les membres de l'administration indiquent que le PV sera repris en ce sens.

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

II - ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU COMITE TECHNIQUE SEANCE EXCEPTIONNELLE DU 12 MAI 2023

La Présidente soumet le procès-verbal de la séance exceptionnelle du Comité Technique du 12 mai 2023 à l'approbation des membres du CST.

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

III - DGD-S : Evolution de l'organisation du Secrétariat Général de la DGD-S – création du pôle inspection des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS)

La Présidente laisse la parole au Responsable du service interdépartemental d'inspection des ESSMS Enfance pour présenter le sujet. Celui-ci excuse la Secrétaire Générale de la Direction Générale Déléguee aux Solidarités n'ayant pu se rendre disponible pour l'instance.

En 2020, le Département des Yvelines a créé une première mission d'inspection au sein des établissements enfance à la Direction Générale Adjointe Enfance Famille et Santé. En décembre 2021, conjointement avec le Département des Hauts-de-Seine, une Cellule Interdépartementale d'Inspection des ESSMS Enfance est créée. Fin 2022, au regard des inspections réalisées, il a été décidé d'étendre cette mission aux ESSMS habilités et/ou tarifiés par la Direction de l'Autonomie – Maison Départementale de l'Autonomie (DAMDA).

Le Pôle d'Inspection des ESSMS va mettre en œuvre son action au bénéfice de la DGAEFS et de la DAMDA qui pour leur part détermineront la programmation des ESSMS à inspecter (494 ESSMS Yvelinois : enfance, personnes âgées, personnes handicapées et services d'aide et d'accompagnement à domicile).

Le nouveau pôle d'Inspection des ESSMS sera intégré au Secrétariat Général de la Direction Générale Déléguee aux Solidarités et placé sous la hiérarchie de la Secrétaire générale. Cette mission transversale, qui concerne les politiques autonomie et enfance, s'inscrit dans les missions du Secrétariat Général qui appuie les directions dans la mise en œuvre et le développement de leurs politiques et de leurs projets. Le Secrétariat général sera structuré en 3 pôles : Inspection des établissements et services sociaux et médico-sociaux, Appui aux politiques solidarités et Ressources.

L'organisation projetée du Secrétariat Général, hors contractuels non permanents, au 1^{er} juillet, comptera 62 collaborateurs. La répartition est la suivante : 41 postes A (+23), 19 postes B (+0.5) et 2 postes C. Le pôle inspection ESSMS, quant à lui, comptera 23 collaborateurs dont 21 ETP pour le Département des Yvelines et 2 ETP pour le Département des Hauts de Seine.

L'ambition portée est le contrôle de l'intégralité des ESSMS Autonomie en 5 ans.

- Le Directeur général des services ajoute que la gestion de délégation de service passe par des contrats d'objectifs et de moyens avec des structures privées, publiques, associatives pour renforcer la capacité d'accueil de ces établissements. Il est nécessaire de déployer les contrôles inopinés (déjà créés pour l'enfance) à l'ensemble de nos populations (autonomie : PA/PH). Au vu de dérives constatées, le système co-financé avec l'ARS a été dévoyé. Les acteurs ont utilisé le cadre de financement défini par l'Etat pour financer de l'investissement privé. Le prix de journée, par exemple, n'est jamais réinjecté dans notre système. Il conviendrait d'investir dans l'immobilier de ces établissements mais sans passer par la conception de modèles économiques complexes (appuyés par une ingénierie financière et juridique) cela ne sera pas réalisable. Notre institution a fait l'expérience de la reprise d'un EHPAD et d'une résidence autonomie à Mantes-la-Jolie. Mais nous n'avons pas les moyens de lancer une politique globale d'investissement à notre échelon. Seul du lobbying avec des financeurs comme la Caisse des Dépôts permettrait d'absorber de telles dépenses.

- Les représentants CGT confirment la nécessité d'ouvrir les contrôles aux établissements PA-PH. Cependant, le rattachement du pôle inspection au Secrétariat Général de la DGDS, qui est une Direction support et non métier, les interroge. La neutralité des contrôles pose également question. Les plans d'action en cas d'injonction ou de mise en demeure d'un établissement contrôlé ne sont pas encore établis. Le calibrage des postes de Chargés d'inspection PA/PH semble insuffisant au vu du nombre d'établissements à contrôler d'autant que de nouvelles tâches leur incombent (suivi du plan d'amélioration et qualité). Les 270 assistants familiaux seront-ils inspectés également ? Les collaborateurs impactés ont fait savoir que leurs modalités de travail, même si des réunions d'information ont eu lieu, restent à ce jour imprécises. Il est fait référence au Flex-office comme mode organisationnel. Ils alertent sur le fait que les collaborateurs travaillent en binôme et ont, de ce fait, besoin de temps d'échanges dont la confidentialité doit être respectée. Si les 59 collaborateurs travaillent tous sur site le même jour (pour 46 places) alors les normes AFNOR ne seront pas respectées. Ils demandent qu'une visite en ISSSCT soit organisée et que les personnels soient associés à la réflexion globale sur ce sujet. Pour finir, il serait souhaitable d'étendre les inspections sur les démarches environnementales (gestion de l'éclairage, de l'eau et des déchets).

- Les représentants SNT CFE-CCG souhaitent également que le sujet soit abordé en ISSSCT. Le futur déploiement du Flex-office doit être accompagné.

- Les représentants CFDT rejoignent les autres organisations et souhaitent remercier le Responsable de la cellule pour le travail mené, car le sujet est d'importance et d'actualité. Cela concerne l'amélioration des qualités d'hébergement des résidents au travers d'un projet novateur et d'envergure.

- Le Directeur général des services ne comprend pas la demande des représentants concernant les normes environnementales. L'objectif annoncé de la cellule inspection sont la sécurité et le bien-être des personnes hébergées. Il n'y en aura pas d'autre sujet pris en compte. Il est important d'analyser les propositions de l'institution au regard de nos contraintes mais aussi son niveau d'engagement dans des projets structurants intéressant nos populations par rapport aux autres collectivités en la matière. La priorité est la qualité de l'hébergement. L'environnement est un autre sujet à part entière. A terme, si le Flex-office va toucher l'ensemble des collaborateurs du Département, il n'est cependant pas à l'ordre du jour pour cette évolution d'organisation. Une réunion de concertation peut être organisée sur ce sujet. L'intégration de la cellule d'inspection au Secrétariat Général de la DGDS est logique car il appuie les directions dans la mise en œuvre et le développement de leurs politiques et de leurs projets. Si les objectifs de contrôle ne sont pas atteints, alors une étude de postes supplémentaires sera faite.

- La Directrice des Ressources Humaines entend les demandes des représentants sur les sujets de l'organisation du travail et spécifiquement sur le Flex-office. Elle rappelle cependant qu'avec les modalités actuelles de télétravail le taux d'occupation des bureaux est de 0,7. Une analyse doit être menée, notamment pour les missions nécessitant de l'échange entre pairs et de la confidentialité. Le terme même de « Flex-office » laisse à penser que l'on parle de flexibilité maximale de nos organisations. Ce n'est absolument pas le cas. Ce sujet sera traité en son temps, d'autant que le projet Mermoz est en cours de conception. Des réunions dédiées seront organisées.

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

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

IV - DGA - ville patrimoine et construction : évolution de l'organisation de la Sous-direction Travaux et Intervention au sein de la Direction des Bâtiments

La Présidente laisse la parole au Directeur Général Adjoint Ville, Patrimoine et Construction qui introduit le sujet. Le Directeur de projet transition énergétique poursuit pour présenter l'évolution.

La Direction des Bâtiments met en œuvre les projets définis par la politique départementale dans les bâtiments départementaux. Parmi ces projets, figurent la reconstruction de 15 collèges, la mise en œuvre d'un Contrat de Performance Energétique sur notre patrimoine bâti et l'amélioration du cadre de vie de nos bâtiments ainsi que son entretien en bon état de fonctionnement.

Sa Sous-Direction des Travaux et Interventions (SDTI) a pour mission de réaliser l'ensemble des interventions curatives et préventives de maintenance (hors équipements) du patrimoine du Département, depuis des interventions de premier niveau jusqu'à la réalisation d'opérations plus globales de rénovation et d'amélioration.

Pour réaliser ces objectifs, la SDTI souhaite adapter et renforcer ses ressources pour mettre en œuvre les trois projets suivants :

- **Créer des brigades bâimentaires employant des contrats Parcours Emploi Compétences (PEC)**, permettant la réinsertion professionnelle et le retour à l'emploi de personnes bénéficiaires du RSA, et permettant de réaliser en interne des travaux aujourd'hui externalisés auprès des entreprises extérieures. Il est proposé de constituer 3 brigades de 18 agents PEC (soit 54 PEC au total) répartis en trois équipes de 6 agents chacune. Chacune de ces 3 brigades sera encadrée par des chefs de brigade (cat. B) qui auront la mission d'assurer la planification et la coordination de l'activité de la brigade. La création d'un poste de chef de service (cat. A) et d'un pôle administratif de proximité (4 cat. B) sont nécessaires. Soit la création au total de 17 postes ETP permanents : 1A, 16B pour encadrer les 54 PEC de la brigade (recrutements ambitieux pour 2024) ;
- **Créer une cellule « opérations signalées »** pour améliorer la réalisation des projets nécessitant une grande réactivité (caractère imprévisible et urgent) et la mobilisation de compétences transverses et spécifiques aujourd'hui réparties dans diverses entités de la SDTI (agences de travaux et STA : Service Travaux d'Aménagements et de Réhabilitation). Cette cellule aura la capacité de porter des opérations demandant une conception complexe comme l'installation d'un Système de Sécurité Incendie (SSI) ou des autorisations d'urbanisme et également de piloter la réalisation de travaux avec plusieurs entreprises en portant la mission d'ordonnancement, pilotage, coordination

(OPC). Cette cellule nécessitera la création d'1 poste de chef de cellule (cat. A), rattaché au sous-directeur, et le transfert de 2 autres postes : un poste de chef de projets (catégorie A) et un chargé de travaux (catégorie B) qui seront sous sa responsabilité.

- **Renforcer l'équipe** et recruter un Sous-Directeur Adjoint et une Assistante de Direction afin de coordonner les interventions entre les différents services de la sous-direction (agents de Régie, chargés de travaux en maîtrise d'œuvre interne, chefs de projets en maîtrise d'œuvre externe). Il est donc proposé la création d'un poste de Sous-Directeur Adjoint (catégorie A) et d'un poste d'assistant(e) (catégorie B).

La réorganisation de la SDTI propose donc au total la création de 20 postes ETP : 3A, 17B. Les mois d'avril et mai 2023 ont été mis à profit pour informer les agents de la sous-direction Travaux et Intervention, sous la forme de réunions d'équipe.

• Les représentants SNT CFE-CGC alertent sur les résultats de l'expérimentation sur des métiers peut-être trop spécialisés. Sur la notion de brigade des collaborateurs recrutés en contrat PEC, ils indiquent que ceux-ci ne pourront intervenir que sur des chantiers circonscrits à des activités ne nécessitant pas d'expertise (peinture par exemple). Les moyens en véhicules doivent être anticipés pour les futurs 54 collaborateurs. L'avant contrat doit être mis à profit pour anticiper les besoins en équipements et prévoir une massification des formations. La coordination avec les équipes des TAD et des chantiers d'insertion est nécessaire. De plus, le tutorat des agents PEC est réalisé sur la base du volontariat : une prime liée à cette nouvelle mission permettrait de valoriser l'investissement des collaborateurs.

• Les représentants FA souhaitent savoir si la formation en fin de contrat est diplômante car cela n'est pas le cas pour les agents des brigades vertes.

• Le Directeur Général Adjoint Ville, Patrimoine et Construction indique que suite à l'expérimentation, un encadrement spécifique de proximité est nécessaire pour l'accompagnement des contrats PEC, pour assurer la gestion managériale, administrative et de formation, sur le modèle éprouvé des brigades vertes (rattachée à Direction de l'Aménagement et du Développement). Les régies resteront quant à elles focalisées sur la réactivité demandée pour les interventions techniques. Les brigades les soulageront sur les autres travaux.

• Le Directeur de Projet transition énergétique précise que l'articulation avec les autres intervenants s'effectuera grâce à des plannings annuels sur des périmètres limités pour organiser le plan de charge.

• Pour le Directeur général des services, l'objectif n'est pas d'envoyer l'ensemble de la brigade à chaque intervention ou sur chaque chantier. C'est une unité d'intervention déployée en fonction des besoins. Cette main d'œuvre doit être encadrée. Les collaborateurs doivent repartir avec une qualification et pas seulement une formation. Nous sommes responsables du taux de sortie insertion « positif » pour les contrats PEC. Nous ne travaillons pas seulement pour limiter le risque d'exploitation sur des fonctions dévalorisantes ou restreindre notre intervention à un sentiment d'utilité sociale pour les bénéficiaires mais pour proposer de vrais débouchés sur des métiers en tension. Il souhaite que les collaborateurs en contrat PEC, dans les collèges notamment, puissent être valorisés sur d'autres formation que le nettoyage. La future qualification ne doit pas être limitée aux tâches du contrat qui limiteraient alors les possibilisés d'insertion. Le niveau d'encadrement doit être important. Il faut aller jusqu'au bout de notre participation à l'insertion des BRSA, il en va de notre intérêt. Si nous créons de nouveaux emplois, l'idéal serait de massifier les heures de formation mais cela n'est pas possible en amont des signatures des contrats. Il ne comprend pas pourquoi une prime serait nécessaire pour les tuteurs alors que cela fait partie de leur temps de travail.

• Les représentants CFD'T demandent s'il est envisagé une continuité du suivi et de l'accompagnement des bénéficiaires à la sortie du dispositif. Cela serait une nécessité car après tout le parcours du collaborateur (double sélection à l'entrée par Activit'Y, puis par la Direction métier et la DRH ne permettant de retenir que la moitié des postulants) et in fine un taux de sortie positif d'environ 50%, il paraît indispensable d'avoir un retour sur le devenir de ces collaborateurs de notre collectivité.

• Le Directeur général des services prend l'exemple de l'Atelier de numérisation qui permet d'avoir une activité professionnelle et un salaire mais qui pose la question de l'apport de qualification apportée. La

vigilance doit porter sur la nature des tâches confiées afin que les agents puissent trouver un emploi pérenne. L'atelier de la donnée travaille sur les taux de retour à l'emploi : les causes de l'échec seront explorées et analysées. Cependant la collectivité n'a pas de légitimité pour transmettre aux BRSA un questionnaire sur leur situation individuelle après leur accompagnement par nos services. Il faut cependant identifier nos bonnes pratiques en matière d'insertion (les moins de 40 ans des brigades vertes en sont un bon exemple). Le Département n'est pas un gros employeur par rapport à un groupe hospitalier par exemple. Nous n'avons pas encore réussi à convaincre les autres institutions de dupliquer ce qui est mis en œuvre pour l'insertion des BRSA. Activit'Y incarne un programme départemental d'insertion. Il rappelle que l'objectif est que le BRSA sorte du dispositif car c'est une économie pour la collectivité. Le Campus de Mantes doit être également mis à profit sur cette thématique.

• Les représentants SNT CFE-CGC soulignent l'intérêt de ce dispositif PEC en dehors de toute considération de retour à l'emploi. En effet, les collaborateurs sur cette période d'une année apprennent le mode de fonctionnement d'une collectivité et se sont inscrits dans un cadre et une organisation d'équipe.

• Les représentants CGT sont favorables à l'internalisation de ces missions pour une réactivité renforcée avec des créations de postes. Cependant, comme la précarisation ne doit pas être favorisée pour renforcer le service public, il conviendrait d'anticiper l'issue de chaque contrat pour proposer un emploi pérenne. Sur l'objectif de 50% de taux de sortie positif, la question est de savoir si cette sortie se concrétise par un retour à l'emploi ou au chômage. Ils se disent satisfaits des formations proposées dès la signature du contrat et souhaitent savoir si les collaborateurs PEC suivront des formations certifiantes telles que celles dispensées par le FLES (interventions à risque, amiante, électrique et soudure à l'arc) permettant l'intégration d'une technicité. Ils souhaiteraient la présentation d'un bilan sur le Parcours Emploi Compétences.

• La Directrice des Ressources Humaines rappelle qu'il est de la compétence des Responsables Ressources Humaines de construire les dispositifs de formation pour accompagner à l'insertion (niveau minimum de français et mathématiques par exemple) et préparer à être opérationnel. Cela doit être transposé dans nos organisations à l'instar de ce qui est pratiqué dans le privé. Si les collaborateurs donnent satisfaction alors ils seront prioritairement recrutés.

• Le Directeur de Projet transition énergétique ajoute que les formations suivies ne sont pas qualifiantes au départ mais permettent de cadrer l'intervention. Le Centre de compétences monté par le Chef du service Communauté technique a pour vocation de sensibiliser aux risques professionnels inhérents aux missions. Ce sont des entreprises privées qui interviennent notamment sur le risque amiante, pas les collaborateurs PEC. Des parcours sont semés de réussite, 2 anciens collaborateurs PEC sont recrutés sur des postes d'électricien et de peintre.

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

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

V - DGD-AD - DFE : évolution de l'organisation

La Présidente introduit le sujet et invite la Directrice du Pôle finances, évaluation et Europe à présenter le sujet.

Le Département est plus que jamais confronté aux défis du financement de l'attractivité de son territoire (l'Etat ayant enclenché une logique de métropolisation en IDI) et des solidarités. Afin de mieux prendre en compte dans l'exercice de ses missions les enjeux de la Collectivité, la direction des Finances et de l'évaluation (DFE) s'est engagée dans un projet d'adaptation de son organisation impulsée dès 2015 (structuration du contrôle de gestion et intégration des fonctions comptables et budgétaires) et poursuivie en 2021 (d'évaluation et de performance des politiques publiques notamment) et 2022 (création d'un Pôle finances, évaluation et Europe).

Les objectifs poursuivis par cette évolution sont les suivants :

- Renforcer le pilotage financier pluriannuel et prospectif ainsi que le pilotage de nos financements (recettes fiscales, gestion de la dette et financements externes) et d'accentuer nos co-financements en synergie avec la Direction Europe unifiée ;
- Constituer des expertises fortes en ingénierie financière et évaluation afin d'accompagner la mise en œuvre des projets stratégiques du Département compte tenu de la diversification des modes d'intervention de la Collectivité (opérateurs départementaux, montages complexes, intervention en capital...) ;
- Rendre lisible l'organisation de la Direction au regard de l'organisation interne du Département, afin de simplifier les relations avec les directions opérationnelles et les satellites départementaux ;
- Développer les compétences des équipes afin de favoriser les mobilités internes et la réalisation de parcours professionnels.

L'ajustement de l'organisation prévoit :

- La fusion des équipes budget dédiées aux directions opérationnelles avec les équipes du contrôle de gestion, regroupées au sein d'un même pôle métier avec les équipes de l'évaluation des politiques publiques. L'objectif étant de proposer une porte d'entrée unique aux directions métier opérationnelles ainsi qu'une offre de service complète (de la construction budgétaire à un accompagnement pour le montage financier des projets mais aussi une évaluation des dispositifs mis en place) ;
- L'évolution du pôle Prospective et Ingénierie financière en pôle Prospective & Ingénierie Financière qui réunira les expertises permettant le pilotage de la performance financière et des grands équilibres financiers du Département. Le service synthèse budgétaire évoluera en synthèse financière (traduction les éléments financiers de la collectivité en stratégie financière, missions de veille législative et réglementaire économique et macro-économique, analyses financières rétrospectives et prospectives). Un service Ingénierie de Financement créé, aura la charge d'optimiser les équilibres financiers (pilotage des recettes/financements externes et d'un pilotage proactif de la dette et prospectif des garanties d'emprunt) ;
- Recentralage du pôle comptabilité & Gestion Financière sur les missions comptables uniquement.

L'organisation ne conduit à aucune suppression de poste mais à 3 redéploiements de postes et à 9 créations de postes de Catégorie A, en particulier des nouveaux postes de managers. Cette évolution offre l'opportunité aux collaborateurs de la DFE d'accéder à des niveaux de responsabilité supérieures ou à de nouvelles expertises. 17 mobilités internes sont d'ores et déjà en cours. Un plan de formation adapté aux besoins liés aux mobilités professionnelles et au regroupement des équipes afin de favoriser de socles communs de compétences ou l'acquisition d'expertises techniques accompagne la réorganisation.

Le service évaluation, désormais dédié aux Directions opérationnelles, devra être déplacé de Mignot à Alpha. Une adaptation des locaux, tant à Alpha qu'à Mignot, sera à prévoir avec la DMG pour plus de cohérence.

L'évolution de l'organisation de la DFE a fait l'objet de plusieurs réunions d'information et d'échanges avec les collaborateurs de la Direction, dans le prolongement de différents ateliers tenus courant 2022. En juillet 2023, une communication sera réalisée auprès des directions opérationnelles et des satellites départementaux afin de présenter le nouvel organigramme.

- Les représentants CGT s'interrogent, si l'objectif est d'accentuer nos co-financements avec la Direction Europe, cela sous-entend-il que nous sommes passés à côté de certains financements ? Ils s'enquièrent des ambitions annoncées de « business partner » présenté comme permettant la simplification des relations avec les directions opérationnelles. Est-ce que cela préside d'une évolution de positionnement en « Business Maker » avec une implication croissante dans les réflexions stratégiques, dans la conduite des transformations clés, dans les recherches de maîtrise du coût ... ? Est-ce une inflexion risquant de déséquilibrer les forces ? Concernant les critères d'attribution lors des sélections de futurs partenaires pour les marchés publics, une attention particulière est-elle portée sur les mieux disant sur le plan écologique ?

Pour finir, il est question de 3 redéploiements de collaborateurs. Leur accompagnement peut-il être précisé ?

- Les représentants CFD'T ne comprennent pas ce rapprochement car la Direction Europe apporte déjà conseil et soutien sur les dossiers de financements européens. La multitude d'indicateurs à extraire demande une réelle expertise et des outils. Il conviendrait plutôt de doter les Directions métiers d'experts et d'outils pour leur permettre de trouver leurs propres financements en autonomie.

- La Directrice du Pôle finances, évaluation et Europe précise la synergie nécessaire avec la Direction Europe afin de déployer une politique d'investissements ambitieuse pour valoriser notre attractivité territoriale. Il est donc indispensable de prospecter pour trouver des co-financements. Il s'agit pour la DFE d'être un levier complémentaire, pas en conseil d'organisation, mais en expertise (modélisation et ingénierie financières pour une réflexion aboutie sur l'activité du Département). Pour ce qui concerne la vigilance sur le choix des partenaires sur la thématique écologique : un schéma pluriannuel d'achats inclut déjà des critères sociaux et environnementaux. C'est une obligation. Les 3 postes redéployés ont permis des créations. Tous les collaborateurs sont aujourd'hui repositionnés. 17 mobilités internes, avec évolution sur les missions, sont d'ores et déjà effectives (4 responsables et adjoints en font partie).

- Le Directeur Général Délégué Aménagement et Territoires ajoute que la Direction Europe ne parvient pas à mobiliser les Directions métiers. La DFE est la tour de contrôle de notre institution pour le versant financier et peut, à ce titre, être prescripteur. Ce n'est plus une option mais une obligation d'aller chercher des financements ailleurs. La DFE pourrait être l'interlocuteur privilégié pour appuyer la Direction Europe dans les recherches de financements au niveau européen. Concernant la notion de « business partner » : il s'agit d'accompagner les Directions métiers sur la modélisation de leur projet (flux entrants et sortants) car ce n'est pas à la clôture des comptes qu'il convient de s'interroger sur les financements.

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.

VI – DGA Ville, Patrimoine & Construction : évolution de l'organisation de la Direction Ville & Habitat / Mission Logement (DGD Solidarités)

La présidente laisse la parole à la Directrice Adjointe Ville et Habitat et à la Directrice de l'insertion et de l'accompagnement social.

En contrepartie des garanties d'emprunt et subventions qu'elles octroient aux bailleurs sociaux pour la construction de logements sociaux, les collectivités territoriales bénéficient de droits de réservation sur ces logements nouvellement créés c'est-à-dire de la possibilité d'y loger leurs publics.

L'activité dite de « gestion du contingent » qui en résulte comprend à la fois la négociation de ces droits de réservation pour répondre au mieux aux besoins de la collectivité et l'attribution des logements lors de leur mise en service ou libération.

Depuis un an, le Département a décidé de faire évoluer l'utilisation de ce contingent, jusqu'alors réservé aux seuls agents du département, en l'ouvrant aux publics qu'il suit au titre de ses missions d'action sociale (en particulier les jeunes majeurs sortant de l'Aide Sociale à l'Enfance, les victimes de violence intrafamiliale, les familles monoparentales et bénéficiaires du RSA).

A cette fin, la Direction Ville et Habitat mène une action de développement et de diversification de ce contingent à l'appui des programmes de subventions du logement social dont elle a la charge (Yvelines/Résidences, Prévention Carence) et par l'établissement de conventions sur un parc de logements spécifiques (résidences sociales, foyers jeunes travailleurs, résidence étudiante conventionnée...). En lien étroit avec la Mission Logement, la professionnalisation de l'activité de gestion du contingent a été engagée avec le déploiement à compter de cet été du logiciel PEI.EHIAS et la définition de process de recherche de candidats avec les directions métiers concernées et les TAD.

Ainsi, un pilotage unifié de la stratégie départementale de gestion de ce contingent (négociation/attribution) est désormais indispensable, d'autant que son augmentation projetée implique à la fois une montée en

charge et une nécessaire professionnalisation de l'activité d'attribution des logements réservés. Dans cette perspective, il est proposé de réunir les missions de négociation (DGA Ville, Patrimoine et Construction) et d'attribution (Mission Logement - DGD Solidarités) du contingent au sein d'une même « **Cellule contingent** » intégrée à la mission **Habitat social de la DVH**. Le gestionnaire attribution et la référente attribution de la mission logement de la DGDS ainsi que la Chargée de négociation du contingent de la DVH y seront redéployés. Les fiches de poste sont adaptées aux nouvelles missions. La Cheffe de service Habitat social aura la hiérarchie de ces 2 nouveaux collaborateurs.

Depuis plus d'un an, la DVH et la DIAS échangent sur les modalités d'évolution de l'organisation afin de fluidifier l'activité de gestion du contingent. Les collaboratrices de la Mission habitat social ont été informées du projet de réorganisation lors d'un échange spécifique en début d'année 2023 et ont accueilli très favorablement le projet d'intégration de cette nouvelle mission au sein de la DVH. Les 2 collaboratrices de la mission logement ont été reçues individuellement en avril et mai 2023 pour leur présenter le projet de réorganisation. La Direction des Ressources Humaines identifiera les besoins en formation.

Le délai de réorganisation et de montée en compétence de l'activité de la Mission habitat social sont à prévoir au 1er septembre 2023. Les équipes ont développé des habitudes de travail communes depuis plusieurs mois.

- Les représentants CFDT sont satisfaits que deux Directions travaillent de concert à construire un nouveau projet structurant.
- Les représentants FA rappellent que les agents du Département ont eux aussi des besoins en matière d'accès au logement. Des accidents dans les parcours personnels (séparation, surendettement, violence intra-familiale) viennent s'ajouter à des tarifs, dans le locatif, élevés dans les Yvelines.
- Les représentants CGT ont des retours satisfaisants sur ce projet. Ils demandent la répartition des logements contingents entre les collaborateurs et le public. Une étude est-elle envisagée sur les attentes des agents en termes de zone géographique d'implantation ou sur la typologie des logements souhaités ? S'il n'y a pas d'obligation de proposer des logements à nos collaborateurs, une réflexion serait malgré tout à mener sur l'accès ou le relogement de ceux-ci. Il existe également des situations d'urgence (violences conjugales). Les professionnels œuvrant auprès des publics doivent avoir connaissance de ces logements réservés. Ils font remonter l'incohérence entre les deux fiches de poste (gestionnaire et référent attributions) dont le niveau de diplôme exigé est identique (Bac + 3) alors qu'ils sont positionnés sur deux catégories différentes (A et B). Ils rappellent que les données sociales sont confidentielles. Les agents de la Direction Ville et Habitat ne sont plus soumis au secret professionnel (une liste nominative de travailleurs sociaux permettant l'accès aux données doit être établie). Également, le transfert de données d'un outil à un autre (si les données BRSA sont basculées sur PELEHAS) doit être interrogé. La question se pose du sous-dimensionnement des postes. Une formation complémentaire en management semble nécessaire au regard de l'évolution du périmètre de la chef de service. Il serait dommageable que la Référente attributions pallie alors que la création d'un poste d'adjoint à la cheffe de service aurait pu être à privilégier. Une indemnisation financière pour les agents palliant la cheffe de service en formation et en cours d'appropriation du nouveau poste est demandée.
- La Directrice de l'insertion et de l'accompagnement social précise que 700 logements faisaient partie du contingent réservé à 100% pour les collaborateurs en 2021-2022 (19 % des demandeurs étaient en emploi PEC). Force est de constater que le parc ne présente pas d'attractivité par sa localisation (Chanteloup-les-Vignes, Mantes-la-Jolie, les Mureaux) et/ou la vétusté des produits proposés à la location. Un travail a été mené de concert avec la DVH pour diversifier et développer le parc sur des logements spécifiques (résidences sociales et étudiantes) et l'élargir à des publics précaires (BRSA, ASE, public des solidarités). La DVH a négocié 300 logements sur ce parc spécifique. Aujourd'hui 70% du parc relèvent du parc social et 30% sur du logement spécifique. Le taux de rotation du parc social reste faible. Les logements de répit relèvent d'une gestion différenciée avec l'IIFEP. L'outil PELEHAS permet la gestion du contingent de logements réservés. Une étude sera menée pour l'ouverture des droits aux professionnels des Territoires ainsi que l'impact des transferts de données.
- Directrice Adjointe Ville et Habitat indique que la Chef de Service a bénéficié d'une formation de 3 journées au logiciel PELEHAS et que celle dédiée au management est prévue au plan de formation 2023.

Si un d'approfondissement devait être nécessaire, l'identification des thématiques se feraient en lien avec la RRH en charge. Le volume de travail aura besoin d'être analysé afin de déterminer si un effectif supplémentaire est nécessaire.

- Le Directeur général des services souligne que la thématique logement a de forts enjeux. Du fait de la politique d'attractivité territoriale conduite par notre collectivité, une énième tentative pour trouver des solutions est déployée. Cependant, il rappelle que notre mission est d'aider les usagers et pas les collaborateurs du Département à se loger. La mission logement est au service du public.

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 - DGD-AD - DRH : bilan des apprentis & rémunération des stagiaires

La présidente laisse la parole à la Responsable du pôle recrutement.

Depuis plusieurs années, le Département renforce sa politique d'apprentissage et de partenariats écoles, en cohérence avec ses ambitions en matière de Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO) en faveur de l'insertion professionnelle. Ce positionnement permet d'affirmer notre rôle d'acteur pour l'insertion des jeunes, de faire connaître nos métiers et missions et ainsi pourvoir in fine des postes en tension à la suite d'une période d'alternance.

34 nouveaux contrats d'apprentissage ont été conclus dans le cadre de la campagne de recrutement 2022-2023, portant le nombre total d'apprentis accueillis au sein du Conseil Département durant le 1^{er} semestre 2023 à 54. Les apprentis ont été accueillis dans 12 Directions différentes, notamment au sein de la Direction des SI, la Direction RH et de la Direction des Bâtiments. Les apprentis recrutés préparent des diplômes allant du CAP au Bac + 5, en majorité de niveau Master.

Un programme d'animation proposé par la Direction des ressources Humaines depuis 2020 (ateliers sur les savoir-faire professionnels, travaux en communautés virtuelles, ateliers de développement personnel etc...) permet d'unifier et de fédérer la communauté des apprentis. Ainsi, 84% d'entre eux recommanderaient le Département comme employeur à leurs proches.

Les tuteurs des apprentis bénéficient d'un accompagnement continu et de formation par la Direction des ressources Humaines. La communauté des tuteurs d'apprentis est animée notamment via Teams afin de répondre à leurs questions en temps réel et faciliter l'échange entre pairs. Pour former les primo-tuteurs, trois sessions de formations ont été dispensées par l'équipe Développement RH.

Sur les 32 apprentis terminant leur contrat d'apprentissage en 2022-2023 :

- 2 apprentis ont décidé de poursuivre leur apprentissage au sein de notre collectivité ;
- 7 apprentis ont décidé de poursuivre leur apprentissage au sein d'une autre organisation (cabinet d'avocat, groupe privé...) ;
- 10 apprentis envisagent de poursuivre sur un poste permanent au sein de notre collectivité, dont 2 ont déjà des propositions de postes ;
- 3 apprentis envisagent de quitter notre collectivité pour un autre employeur ;
- 10 apprentis n'ont pas encore fait part de leurs souhaits.

En mars 2023, les Directions ont été interrogées sur leurs besoins, notamment, en recrutement de contrats d'apprentissage. Au regard des enjeux de gestion des métiers et des effectifs des Directions, il est envisagé de recourir à l'apprentissage pour environ 80 contrats supplémentaires, portant le nombre total d'apprentis sur le 2^e semestre 2023 à 102.

Depuis 2022, le CNFPT assume en totalité les frais pédagogiques versés aux Centres de formation d'apprentis (CFA), dans la limite de plafonds définis par diplôme. En contrepartie, le Département lui verse une cotisation indexée sur la masse salariale, qui ne dépend donc pas du nombre d'apprentis recrutés. Cette évolution du mode de financement tend à favoriser notre recours croissant aux contrats d'apprentissage. Dans ce contexte, la fixation de plafonds de 50 recrutements en contrat d'apprentissage par

an, et de 80 contrats d'apprentissages en simultané (délibération de 2007 modifiée en 2011) ne semble plus adaptée. Il est donc proposé de supprimer ces plafonds posés dans nos anciennes délibérations.

Dans notre collectivité, la rémunération des **stagiaires** correspond aux minimums légaux fixés par l'Etat, soit 623,70€ par mois. Pour dynamiser la politique d'accueil et proposer une rémunération plus attractive au regard du marché de l'emploi, il est proposé de revoir la grille pratiquée au sein du Département et de la modular en fonction du niveau de diplôme :

- Au minimum 800€ brut par mois pour les niveaux allant jusqu'au Bac+1
- Au minimum 850€ brut par mois pour les niveaux d'études allant du Bac+2 au Bac+3
- Au minimum 950 € brut par mois pour les niveaux d'études Bac+4
- Au minimum 1100 € brut par mois pour les niveaux Bac +5.

• Le Directeur général des services, avant d'engager le débat, souhaite savoir comment est défini un apprenti en 2023 et connaître le lien entre ce qui les missions confiées et leur niveau de diplôme. Si le terme « d'apprenti » est conservé, il n'en demeure pas moins que tout à évoluer, spécifiquement les attentes et la vision des jeunes.

• La Responsable du pôle recrutement explique qu'un apprenti est un collaborateur de moins de 29 ans qui suit une formation en école en alternance avec des périodes en entreprise. Ainsi, la pratique vient compléter la formation théorique. 75% du temps est passé chez l'employeur. La rémunération est un pourcentage du SMIC déterminé en fonction du niveau de diplôme et de l'âge. Un niveau d'expérience est requis pour être maître d'apprentissage (équivalent, a minima, au même niveau de diplôme que celui que le jeune prépare).

• La Directrice des Ressources Humaines complète. L'école fait des points réguliers avec l'employeur pour vérifier que les objectifs pédagogiques sont atteints. Depuis 2022, le CNFPT assume en totalité les frais pédagogiques versés aux Centres de formation d'apprentis (CFA), dans la limite de plafonds définis par diplôme. En contrepartie, le Département lui verse une cotisation indexée sur la masse salariale. Tout type d'école peuvent être financé. Les tuteurs bénéficient d'une NBI.

• Les représentants CFDT et CGT font remarquer que la reconnaissance financière de la fonction de tuteur ne profite qu'aux titulaires mais pas aux contractuels. Pourtant, à travail égal, la gratification devrait être équivalente.

• Les représentants CGT souhaitent un complément d'information sur la rémunération des stagiaires jusqu'au niveau Bac +1. Celle-ci dépend-elle de la durée du stage ? Le questionnement concernant la valorisation des encadrants de stagiaires est la même que pour les apprentis. Sur la rémunération des stagiaires, le site service public indique que les organismes publics ne peuvent pas verser de gratification supérieure au montant minimum légal sous peine de requalification de la convention de stage en contrat de travail.

• La Responsable du pôle recrutement précise que le premier niveau pour les stagiaires correspond au CAP. Le stage est rémunéré à compter de 2 mois de présence. L'apprenti et le stagiaire ne sont pas gratifiés au même niveau.

• La Directrice des Ressources Humaines rappelle que pour les stagiaires la réglementation n'impose aucune obligation de gratification pour les encadrants. De l'intérêt de recruter des apprentis plutôt que des stagiaires. Une vigilance est apportée au vivier accueilli chez nous afin d'attirer des jeunes dont le profil est en adéquation avec nos besoins. Pour ce qui concerne la gratification des stagiaires, ce sont les conventions collectives du privé qui peuvent prévoir une gratification conventionnelle supérieure (qui sera en revanche soumise à cotisations et contributions sociales). Au regard du point de vigilance soulevé par les représentants du personnel une nouvelle analyse sur la faisabilité de la hausse de ces montants de gratification sera réalisée.

• Les représentants FA font le lien avec le dossier précédent. Aucun apprenti plombier ou électricien n'est accueilli dans notre collectivité. Il serait intéressant de prévoir l'apprentissage de ces métiers par les jeunes de l'ASE.

• La Directrice des Ressources Humaines indique que la pénurie est absolue sur ces métiers qualifiés. Des PME ferment par manque de professionnels pour mener à bien leur activité. Le jeune apprenti en CFA préfèrera éviter d'intégrer une grande collectivité comme la nôtre avec trop de diversité de métiers proposés. Les jeunes aiment être avec leur pairs dans des entités plus petites.

• La Directrice Générale Adjointe Enfance, Famille, Santé ajoute qu'un professionnel s'occupe déjà spécifiquement de l'orientation des enfants de l'ASE.

• La Conseillère départementale du canton de Montigny-le-Bretonneux, Membre de la commission Enseignement, culture, jeunesse et sports souhaite ajouter qu'il y a aujourd'hui quantité de jeunes décrocheurs qui quittent le collège sans bagage. Aucun service ne veut les prendre en charge. C'est également une réflexion qu'il est urgent de mener.

• Le Directeur général des services indique que suite à la fermeture des 2 collèges (Paul Cézanne et André Chénier), le Département a implanté un centre de formation dans les locaux de l'ancien collège Paul-Cézanne de Mantes-la-Jolie. Il s'adresse en particulier aux jeunes décrocheurs et demandeurs d'emploi, autour des métiers de bouche (cuisine, boucherie, boulangerie...) notamment. Les sessions sont organisées en partenariat avec la Chambre des métiers et de l'artisanat des Yvelines. Le Département y a investi 4 millions d'euros.

• La Directrice Adjointe des Ressources Humaines indique que les deux sujets devant passer en Assemblée départementale pour délibération, les représentants sont invités à voter sur les 2 dossiers.

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 sur la suppression du plafond du nombre de recrutement de contrats d'apprentissage.

- Avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel sur la modulation plus dynamique des rémunérations des stagiaires en fonction de leur niveau de diplôme.

VIII - DGA-EFS création d'un établissement d'excellence pour les jeunes de l'Aide Sociale à l'enfance « La Villa Champs Lagarde » à Versailles

La Présidente laisse la parole à la Directrice Générale Adjointe Enfance, Famille, Santé.

L'égalité des chances est une priorité de la politique Enfance Jeunesse rénovée du Département. L'objectif est d'offrir aux enfants et jeunes protégés les moyens d'accéder à une autonomie réussie.

Certains enfants confiés à l'aide sociale à l'enfance (ASE) ont des talents ou des facilités scolaires indéniables. C'est pour faciliter leur accès aux dispositifs de réussite scolaire et aux parcours d'apprentissages d'excellence qu'il leur sera proposé d'intégrer ce nouvel établissement dont les conditions d'excellence et d'accompagnement valoriseront leurs talents et mettront en action leurs possibilités d'ascension. Au-delà du socle puissant du mentorat déployé pour le plus grand nombre, la Villa Champ Lagarde offre un dispositif très qualitatif. 7 jeunes y seront accueillis dès la rentrée 2023, avec une équipe d'accueil et d'accompagnement pluridisciplinaire d'environ 7 collaborateurs.

La Villa Champ Lagarde est un lieu de vie, d'hébergement et d'accompagnement « inédit », « préservé » et « structurant » pour les jeunes de l'ASE (et ceux connus en prévention), proposant des conditions « d'excellence », sur le plan matériel, sur le plan de l'accompagnement scolaire, de l'orientation, et de l'apprentissage, ainsi que sur le plan du développement personnel et collectif ; ce lieu doit permettre de révéler et valoriser leurs talents, leurs potentiels, et leur pouvoir de vivre et d'agir par eux-mêmes « durablement ».

• Le Directeur général des services ajoute que ce projet n'a de sens que parce qu'il s'appuie sur l'accompagnement de tous les jeunes confiés. Des « success story » pourraient être révélatrices d'exemplarité pour tous les jeunes. On peut dépenser des millions sans que cela se voit pour les yvelinois. Cela permettra de mettre en valeur de ce qui peut être déployé dans le cadre de l'ASE.

• Les représentants CGT sont très surpris de cette proposition de structure. Un manque de moyens criants est déjà à déplorer dans les services de l'ASE. Les professionnels de terrain ne peuvent conduire à bien leurs missions. Il y avait pourtant eu un engagement de travail conjoint entre les organisations

syndicales et la collectivité pour trouver des solutions permettant une remise à niveau de la mission de protection de l'enfance. Aucune concertation sur l'évolution projetée (et en expérimentation) concernant la mission de protection de l'enfance n'a été menée. Les conditions d'excellence ne doivent pas concernés que 7 mineurs. Ce projet est très décalé au regard des besoins des mineurs accueillis.

• Le Directeur général des services ne remet pas en cause la concertation qui aura lieu à la rentrée. Le constat est que l'ASE ne fonctionne pas bien. Il soutient pleinement ses équipes sur ce projet. Cette opération n'est pas une réponse massive aux difficultés de l'ASE. On ajoute un volet d'aide aux études des mineurs. Il rappelle que 30 000 € annuels sont dépensés pour la prise en charge d'une situation individuelle (pour un coût total de 190 millions). Mais force est de constater l'échec des prises en charge. Il n'acceptera jamais de régler les difficultés en injectant toujours plus d'argent, pour faire la même chose, dans un système qui ne fonctionne pas. L'argent est mal dépensé. Il faut désormais se focaliser sur deux sujets : la prise en charge des enfants en situation de handicap (dont la proportion est très importante à l'ASE) et les mineurs isolés.

• Les représentants CFDT comparent le projet à la villa Médicis qui accueille des artistes de différentes disciplines. Même si peu de jeunes sont concernés par ce projet d'excellence, il permet de rappeler qu'il n'y a pas de déterminisme social. Cela permettra évidemment d'enrichir les jeunes concernés mais également de servir d'exemple à tous les autres. Ils sont fiers de ce projet novateur, annonciateur de progrès, porté par le Département. Cela n'enlève toutefois pas les contradictions rencontrées aujourd'hui dans la politique de l'enfance.

• Les représentants CGT souhaitent connaître l'entité juridique de la structure et le nombre de postes composant l'équipe pluridisciplinaire. Ils font remarquer qu'il existe déjà dans les Yvelines un internat d'excellence à Port Marly et s'enquièrent du lieu de scolarisation des jeunes. Ils demandent que soit présenté un retour de l'expérimentation.

• La Directrice Générale Adjointe Enfance, Famille, Santé précise que la Villa Champ Lagarde sera une extension en régie de notre établissement MEY, sous statut FPH. C'est le moyen le plus rapide pour créer l'établissement. L'ambition étant de ne pas s'en tenir à ces 7 jeunes. Un travail est en cours avec les partenaires pour que ce projet soit un laboratoire de ressources mis à disposition ensuite du plus grand nombre. Les professionnels de l'ASE ont été rencontrés pour identifier les jeunes de 16 à 25 ans qui pourraient souhaiter intégrer ce projet. 35 ont été rencontrés. Nous ne sommes pas dans le cadre d'un dispositif éducatif classique de l'ASE. Le Projet « égalité des chances » y est partie prenante. La Villa n'est pas un lieu d'étude. Certains jeunes pourront également rentrer chez leur assistante familiale si besoin. Pour l'année prochaine, la DASEN a permis que les jeunes puissent suivre leur scolarité dans des lycées de Versailles notamment. Lundi prochain, une commission de sélection permettra aux jeunes de présenter leurs motivations et projets. Les 7 postes prévus seront doublés afin que les jeunes soient encadrés 24 heures sur 24 (maitresse de maison, éducateur, veilleur de nuit...). Une première phase d'expérimentation est menée. Il s'agira d'en faire le bilan et d'ajuster le dispositif en conséquence.

• La Directrice des Ressources Humaines ajoute que les collaborateurs du CMP ont déjà été rencontrés car ils peuvent prétendre à participer à cette nouvelle aventure.

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

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

IX - DGA-EFS : Point d'étape projet télémédecine sur les TAD (pour information)

La présidente accorde la parole à l'Adjoint à la Directrice Générale Adjointe Enfance, Famille, Santé.

• 8 cabines de téléconsultation ainsi que le bus santé sont opérationnelles depuis avril 2023. 60 consultations ont été réalisées dans ces cabines. Les résultats ne sont pas à la hauteur de l'attendu. Cela s'explique par la volonté de ne pas communiquer à grande échelle tant que le déploiement complet n'est pas tout à fait opérationnel. La durée moyenne de consultation est proche de la réalité en cabinet médical (16 minutes), loin de ce qui peut être pratiqué dans certaines pharmacies équipées d'autres matériels de

téléconsultation. C'est la logique territoriale qui doit prévaloir tant pour les praticiens que pour les usagers (la cible étant les patients sans médecin traitant).

Des difficultés sur le parcours utilisateur et sur le parcours médecin ont été remontées et sont en cours de résolution. Côté métier, une vigilance est apportée à la formation des collaborateurs embauchés en contrat PEC.

- . Le Directeur général des services revient sur l'objectif initial de 50 cabines qui n'est pas atteint pour l'expérimentation. Seule une communication à l'échelon local a été menée. Une étude statistique serait prématuée sur la population d'usagers utilisateurs car non représentative. Notre fournisseur a été mis en demeure d'améliorer le service (accès usagers et médecins) pour lequel nous payons. Si ce sujet est source d'attractivité territoriale, le Département ne peut se substituer à l'assurance maladie. Un retour d'expérience devra être fait pour connaître le rapport qualité-productivité-prix des projets en cours.

- Les représentants CGT remercient pour ce point d'étape. Le démarrage de l'expérimentation est en effet compliqué et décevant. L'utilisation de la télécabine est complexe pour les usagers les plus âgés. Peu de créneaux libres sont accessibles faute de médecins. 28 agents en contrat PEC ont été recrutés pour travailler en nocturnes et les samedis matin. Cela rajoute aux frais exorbitants des cabines de téléconsultation. Compte tenu des missions qui leur ont été confiées, certains n'y voyant pas de sens, ont quitté la collectivité. Les services se retrouvent donc en tension. Madame la Présidente devait interroger Madame Catherine ARENOU afin de savoir si la possibilité de déporter la cabine Chanteloup-les-Vignes sur un autre site pouvait être étudiée.

Les représentants CGT proposent que les consultations aient lieu sur les horaires d'ouverture de l'accueil du public dans les PAIS où sont installées les cabines de téléconsultations. En effet, des questions de sécurité des 2 agents sur site en nocturne et le samedi matin est posée.

- Madame la Présidente indique que cette sollicitation a été faite comme elle s'y était engagée. La solution de camions médicaux peut également être étudiée, en effet, il existe notamment des camions spécialisés en télé-ophtalmologie qui répondent aux réels besoins des usagers sur des zones désertées par les professions de santé.

- Les représentants CFDT s'interrogent sur les conditions de prise de fonctions des agents PEC en charge de l'accueil et leur accompagnement par les Responsables de Pôle Accueil qui semble insuffisant. Il conviendrait, également sur ce dossier, de valoriser le tutorat. Les horaires de téléconsultation ne sont pas identiques à ceux de réception des usagers des SAS. Ils souhaitent connaître les mesures d'ajustement et d'organisation des horaires entre les services.

- La Directrice des Ressources Humaines s'engage à tenir informées les organisations syndicales sur les modalités d'organisation et d'horaires des collaborateurs. Ils travaillent en binôme avec les Chargés d'Accueil Physique. Les services Ressources Humaines ont bien entendu la demande de valorisation des tuteurs.

- La Responsable Ressources Humaines précise que des formations sont suivies par les nouveaux collaborateurs tant sur l'accueil des usagers que par le prestataire H4D pour développer leurs compétences et leur employabilité.

X - DIAS : Projet d'expérimentation « France travail » (pour information)

La présidente accorde la parole à la Directrice de l'insertion et de l'accompagnement social.

Le Département des Yvelines compte plus de 26 000 BRSA en 2023 pour une dépense annuelle de près de 167 Millions d'euros dédiée au RSA. L'expérimentation France travail vise à repenser la coopération entre les partenaires intervenant sur le champ de l'emploi et de l'insertion et de transformer Pôle en emploi en opérateur France Travail, chargé d'agir pour le compte de tous. Elle couvre au niveau national 18 territoires sur la période 2023- 2024.

Le Département des Yvelines s'est porté candidat en tant que territoire pilote pour expérimenter une approche renouvelée de l'accompagnement des bénéficiaires du RSA dans le cadre du chantier France Travail initié en janvier 2023. Dans ce cadre, le Département propose une réorganisation du

schéma global d'accompagnement des bénéficiaires du RSA par le renouvellement des critères qui président à la répartition des responsabilités en termes d'accompagnement des BRSA orientés « emploi ».

Le périmètre de l'expérimentation retenu est le territoire de **Saint-Quentin-en-Yvelines** regroupant 12 communes et **4 700 BRSA** dont 60 % sont orientés emplois et 40 % orientés sociales. Les 3 agences Pôle Emploi et les 4 SAS du Territoire de Saint Quentin y participent. Les Conseillers Pôle Emploi se déplacent dans nos locaux et inversement pour nos professionnels. Cette émulation permettra l'acculturation dans l'accompagnement des BRSA. Chacun tirera le meilleur partie des pratiques des autres. Le volet « levée des freins » sociaux ne sera absolument pas occulté. L'expérimentation devrait débuter en juillet 2023.

L'expérimentation repose sur 4 piliers :

- Un diagnostic et l'orientation des BRSA réalisés par les professionnels du Département (maintien des ressources existantes) et les conseillers Pôle emploi, au moyen de l'outil de diagnostic national ;
 - L'accompagnement sera fonction de la maturité du projet professionnel du BRSA, du niveau d'employabilité et des éventuelles difficultés sociales qui entravent le parcours ;
 - La mobilisation des entreprises et la mutualisation de l'offre de Pôle emploi et d'Activit'Y ;
 - Une gouvernance partagée : contractualisation entre le Département et Pôle Emploi ; mise en place d'une instance départementale regroupant le Département, l'Etat et Pôle Emploi ; utilisation d'outils numériques communs visant le partage de données.
- Le Directeur général des services rappelle, qu'à l'origine, le Département devait uniquement payer le RSA aux bénéficiaires, gérer les difficultés sociales et Pôle Emploi s'occuper de leur réinsertion dans le monde du travail. Aujourd'hui l'ensemble des process ont été revus dont les parcours d'accompagnement. Le profilage des usagers n'a plus cours, en particulier l'orientation sociale ou emploi. Par ailleurs, rien ne laisse à penser que les institutions doivent faire face à une fraude massive au RSA, il semble plutôt que nombre d'usagers ne prétend pas à l'ouverture de ses droits.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 13 heures 40.

LA PRESIDENTE DU CST

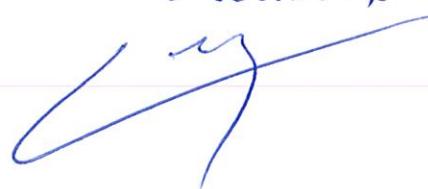
Madame Josette JEAN



LE SECRETAIRE DU CST POUR LES MEMBRES
REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Monsieur Olivier BOYER

Eric Leliboux



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

Madame Laurence BOULARAN

