



[ADOPTE lors de la séance du 2 février 2024](#)

**COMITE SOCIAL TERRITORIAL  
DU DEPARTEMENT DES YVELINES**

\* \* \* \* \*

**Séance du 7 novembre 2023  
14 heures 30**

**Salle Catinat**

\* \* \* \* \*

**PROCES-VERBAL**

Le 7 novembre 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 Sandra LAVANTUREUX, *membre suppléant*  
Mme Cécile GARCIA, *membre suppléant*

## Représentants du personnel

### Syndicat CFDT

M. Olivier BOYER, *membre titulaire*  
M. José CABRAL, *membre suppléant ayant voix délibérative*

### 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*  
Mme Nelly PASCAUD, *membre titulaire*  
Mme Valérie RAMAGE-PROISY, *membre suppléant ayant voix délibérative*  
Mme Hayat BEZZAZI, *membre suppléant ayant voix délibérative*

### Syndicat FA-FPT

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 Léa PERIER, *Responsable du pôle recrutement pour la Direction enfance*  
Mme Virginie JANNEZ, *Responsable Ressources Humaines pour la Direction de la Santé*  
Mme Alexandra DOS SANTOS, *Responsable Ressources Humaines pour la Direction de la Communication*  
Mme Bénédicte LOBRY, *Responsable Ressources Humaines pour la Direction de la Communication*

### Pour la DGA - Enfance Famille Santé

Mme Sandra LAVANTUREUX, *Directrice Générale Adjointe Enfance, Famille, Santé*  
Mme Laurence BUORS, *Directrice de projet pour la DGA Enfance, Famille, Santé*  
M. Mathieu CYNOBER, *Directeur de la Direction Santé*

### Pour le Cabinet du Président

M. Eric DELAFOY, *Directeur de la Communication*

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

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 Tristan FOURNET.

## **I - ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU COMITE TECHNIQUE DU 5 OCTOBRE 2023**

La Présidente soumet le procès-verbal de la séance du Comité Technique du 5 octobre 2023 à l'approbation des membres du CST.

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

## **II - DGD-S : Création du GCSMS (groupement de coopération sociale et médico-sociale) - Suite avis défavorable unanime CST du 05 octobre**

La Directrice de projet pour la DGA Enfance, Famille, Santé présente à nouveau le dossier.

Un rappel du contexte de création du groupement est réalisé. En 2015, le Département a lancé un appel à projet portant sur la prévention spécialisée. C'est dans ce cadre que l'IFEP a reçu en 2016 une habilitation pour 15 ans, couvrant majoritairement les territoires en politique de la ville. Cette habilitation fut étendue dès 2018/19 par la mission prévention collègue, puis par le portage opérationnel du mentorat. Parallèlement, lors de la refonte de la politique enfance en 2018, le Département a souhaité renforcer son action par le déploiement d'équipes dédiées à la prévention en régie. En conséquence, ce projet de Groupement a pour vocation de produire une offre plus lisible tant pour les usagers que les partenaires institutionnels (prioritairement pour l'Education nationale et les communes) au regard du public cible (0 à 25 ans). La forme juridique du GSCSM est la seule possible pour se réapproprier cette compétence conformément au CASF. L'articulation indispensable des ressources permettra de produire une offre de services tout au long du parcours de l'enfant. Les 33 référents de prévention précoce ne seront pas impactés dans leurs missions, il n'y aura pas d'évolution de leur profil de poste. Les managers devront se positionner en fonction de leur appétence entre la prévention et l'accompagnement à domicile. Cinq réunions avec les équipes se sont tenues dans les différents territoires ce qui a permis d'appréhender les grands enjeux de la convention constitutive du groupement, mais également d'intégrer dans la démarche tous les professionnels volontaires. De plus, une expérimentation plus fine a été initiée sur le territoire de Saint-Quentin en Yvelines, regroupant toutes les missions préventives. Pour la partie modalité du transfert et ses conséquences sur les personnels, l'intégralité des avantages collaborateurs sera maintenue à l'identique (droit à congés, CNAS par exemple...).

- Les représentants SNT CFE-CGC souhaitent savoir si l'articulation avec les 86 agents de l'IFEP a été anticipée. Ils s'inquiètent du devenir de la mission de la prévention spécialisée pendant cette phase de transition. Ils ont également des interrogations sur les modalités du transfert. Ils demandent si la résidence administrative des collaborateurs de la prévention, actuellement sise sur plusieurs sites, va évoluer. Ils soulèvent par ailleurs la question du déroulement de carrière et du plan de promotion ou d'avancement liés à l'évaluation professionnelle annuelle. Si le collaborateur ne figure pas dans l'outil informatique cela va générer des difficultés pour la saisie. En effet, l'expérience veut que les agents éloignés de la collectivité soient oubliés dans le plan de promotion. Une vigilance particulière devra être portée afin qu'une garantie puisse être donnée aux collaborateurs mis à disposition sur la prise en compte de leur évolution de carrière. Une présentation aux représentants du personnel des conséquences du transfert aurait été opportune. Il est important pour les représentants d'avoir le même niveau d'information que les collaborateurs impactés. Quelles sont les alternatives dans l'hypothèse où la mise à disposition, le détachement ou le contrat de droit privé seraient refusés par les agents concernés ? La portabilité des congés posés sur le CET sera-t-elle possible ? Enfin, certains collaborateurs feront valoir, peut-être, à terme, la réversibilité de leur MAD. Leur retour a-t-il été envisagé ?

- La représentante FA-FPT s'interroge sur le nombre de chefs de service concernés par cette évolution. Elle attire l'attention de la collectivité sur le devenir d'un stagiaire fonctionnaire qui ne peut normalement rejoindre le groupement. La question des véhicules de service et des frais de déplacements reste entière. Elle rejoint les représentants SNT CFE-CGC et aurait souhaité que le document de présentation du choix d'option soit annexé aux documents de préparation de la séance.

- La Directrice de projet indique que la résidence administrative des collaborateurs du groupement reste inchangée. Trois missions sont aujourd'hui dévolues aux référents de prévention (suivi individuel, animation du réseau partenarial/ressources, action collective), ce qui naturellement les conduit à rayonner au sein des territoires couverts. C'est l'essence même de l'activité qui porte à des déplacements hors les

murs, mais comme cela est déjà le cas pour nombre de professionnels au regard de leurs activités en prévention. L'intérêt du Groupement est également de mettre en commun les moyens aujourd'hui dédiés, y compris ceux de l'IFEP. Concernant la question des véhicules de service, il conviendra par exemple d'optimiser ceux de l'IFEP au profit de la politique de prévention. Durant la première année d'exercice, le GCSMS aura à constituer son CSE : un délai maximal de 15 mois est posé afin de permettre aux deux entités (IFEP et CD) de fonctionner et aux collaborateurs de construire les modalités d'intervention. Concernant l'évolution de carrière des collaborateurs intervenant dans le groupement et mis à disposition, les évaluations annuelles seront transmises à la DRH du Département afin de permettre une continuité d'avancement s'il y a lieu. Concrètement, pour le futur GCSMS, les collaborateurs sont conviés le 9 novembre à une réunion d'information collective sur les différentes modalités RH pour les collaborateurs, chaque agent se verra proposer un rendez-vous individuel, s'il en fait connaître le besoin, afin de prendre une décision éclairée sur son droit d'option. Les différents scénarios en cas de refus y seront exposés. La période de transition pour la prévention s'échelonne du 23 novembre (date fixée pour la réponse des collaborateurs) au mois de février. Les chefs de service sont au nombre de quatre actuellement, certains ont émis des choix lors des concertations menées par mission, sur l'accompagnement à domicile, l'évaluation, la prévention ou encore la protection. Il n'en demeure pas moins qu'un choix formalisé il y a six mois est encore susceptible d'évolution. L'option reste encore complètement ouverte quant à leur positionnement.

- La Directrice Générale Adjointe Enfance, Famille, Santé précise que la prévention a vocation à être ancrée sur les Territoires. L'enjeu, une fois le groupement créé, est effectivement le rapprochement des équipes départementales et de l'IFEP et leur connexion. Une réflexion est menée en permanence sur la façon dont il convient d'organiser les missions. Il est préférable que l'accueil des enfants, chaque fois que cela est réalisable, soit moins institutionnalisé. Nous devons développer l'accueil chez un tiers de confiance, améliorer la prise en charge des mesures d'AED en attente, consolider nos capacités d'évaluation. Ainsi, on peut tout à fait imaginer que des collaborateurs qui ne souhaitent pas intégrer le groupement soient positionnés sur ces missions ; qu'ils soient contractuels ou fonctionnaires. La transition est de fait et indispensable. L'organigramme n'est pas encore calé mais c'est la logique territoriale qui y présidera et également les réponses en faveur des jeunes les plus éloignés de la prise en charge. Dire combien il y a aura de chef de service est encore difficile.

- La Directrice des Ressources Humaines fait le parallèle avec les entreprises de droit privé pour lesquelles l'évaluation des collaborateurs est une obligation. La collectivité s'engage à étudier les dossiers de tous les collaborateurs mis à disposition du GCSMS, au même titre que les autres collaborateurs des directions métiers.

- La Responsable Ressources Humaines participera à la présentation de préfiguration du GCSMS faite aux équipes le 9 novembre prochain. Un document leur sera remis détaillant les différentes options. Le délai pour se positionner est par contre contraint par le calendrier de l'assemblée délibérante. Ils auront jusqu'au 23 novembre pour faire connaître leur positionnement à la DRH. En cas de refus un poste vacant correspondant à leur grade leur est garanti. Les droits à congés CET sont en cours d'analyse. Il convient d'identifier le nombre d'agents concernés et étudier la possibilité d'ouverture et de basculement des jours (cela ne concerne que les contractuels).

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines rappelle qu'elle a déjà répondu à la sollicitation de la représentante FA-FPT sur la situation individuelle de l'agent stagiaire. Un traitement exceptionnel sera fait au bénéfice de l'agent concerné si sa période de stage est probante. Le mode opératoire est toujours identique à chaque création d'opérateur et les représentants du personnel ont connaissance de celui-ci. Pour le GCSMS la présentation faite sera identique à quelques détails près. Ce qui est important est que l'institution maintienne à l'identique la rémunération des collaborateurs et l'ensemble des avantages dont ils bénéficient au département. La demande de communication du document est bien entendue et celui-ci sera envoyé aux représentants après qu'il aura été transmis aux collaborateurs.

- Les représentants SNT CFE-CGC demandent si une hausse de rémunération est envisagée lors du transfert au GCSMS. De plus, dans l'hypothèse du choix de détachement pour les titulaires, quel niveau d'avantages collaborateurs sera maintenu ?

- Les représentants CGT souhaitent les mêmes précisions. Ils considèrent que de nombreuses questions se posent sur l'évolution des droits des agents, mutuelle, congés, titre restaurant etc. la liste est longue. Ils suggèrent un temps de présentation aux organisations syndicales du document présenté aux agents dans l'objectif d'échanger concrètement sur les droits et leurs améliorations. Ils indiquent qu'à leur

sens, le contrat de droit privé génèrera une diminution de rémunération du fait de la différence des taux de prélèvement. Il leur semble que les détachements ne sont pas légalement possibles pour un titulaire.

- La Directrice de projet a cité les avantages liés au CNAS mais cela concerne l'ensemble du package dont bénéficie nos collaborateurs (droit à congés, santé-prévoyance ...). Pour la hausse de rémunération évoquée, il ne s'agit pas de proposer une offre mieux disante pour remplir un service public. Cette négociation vers le haut peut concerner des collaborateurs qui aspirent à devenir chef de service et qui doivent faire valoir leurs ambitions. Les prélèvements entre le public et le privé ne sont effectivement pas identiques, aussi il est à nouveau précisé que le GCSMS s'engage à reprendre le net de la fiche de salaire.

- La Responsable Ressources Humaines précise que la mise à disposition est plus avantageuse pour les titulaires. Cette précision sera évoquée le 9 novembre prochain. Les avantages collaborateurs seront alignés sur l'existant pour les contractuels.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines ajoute que le détachement est possible car le GCSMS est un groupement de droit privé. Un temps de partage spécifique au regard de la situation de chacun est prévu s'il en est besoin.

- Les représentants CFDT désirent savoir si la fin du contrat à durée déterminée ouvrira droit à un CDI et si celui-ci peut être envisagé dès à présent.

- La Directrice des Ressources Humaines répond que rien n'interdira de proposer un CDI mais le collaborateur doit se voir garantir dans un premier temps le transfert de son ancienneté dans la nouvelle entité. Son contrat sera donc transféré à l'identique.

- La Directrice de projet ajoute que les chefs de service actuels seront sollicités sur le renouvellement des contrats Précision étant faite qu'à échéance du 1<sup>er</sup> février c'est l'avis de l'encadrant en charge des collaborateurs qui primera.

- La Directrice Générale Adjointe Enfance, Famille, Santé explique que c'est là tout le paradoxe du groupement. Le GCSMS ne sera pas l'employeur de tous les collaborateurs, tant anciennement de l'IFEP que du Département, mais vise bien à récupérer les autorisations consenties à l'IFEP sans lesquelles il ne pourra exercer ses missions. L'IFEP va faire connaître le nombre de ses collaborateurs ainsi que leur niveau de rémunération... La loi pose 15 mois entre la constitution d'un nouveau groupement et la mise en place de son CSE. Naturellement, les avantages acquis sont différents de part et d'autre. L'objectif étant d'avoir un socle commun médian et de faire cohabiter des employeurs différents.

- La Directrice des Ressources Humaines rassure car l'objectif n'est pas de creuser les écarts repérés entre les collaborateurs.

- Les représentants CGT s'inquiètent de l'application de la convention 66 et auraient souhaité qu'une charte pour les collaborateurs soit rédigée afin d'y consigner tous les engagements évoqués. Les échanges n'ont pas été exhaustifs concernant les modalités de transfert car les agents subissent cette situation. La collectivité s'engage à être à iso ou mieux disante sur les avantages collaborateurs mais cela reste laconique et manque de précision. Ils proposent de transmettre des questions plus précises. Une amélioration des avantages sociaux compenserait cette situation subie. Ils rappellent qu'à ce jour, ils sont représentants de l'ensemble des collaborateurs impactés c'est pourquoi ils souhaiteraient que soit proposé un CDI aux contractuels afin de rendre plus attractive la situation car il faut aller chercher la ressource.

- La Directrice des Ressources Humaines rappelle l'objet de l'avis demandé aux représentants du personnel. Ils doivent se positionner sur la constitution d'un groupement sachant que trois possibilités sont offertes aux agents : mise à disposition ou détachement pour les fonctionnaires et transfert effectif du contrat de travail pour les contractuels. Sur la mutuelle et la prévoyance, on ne pourra pas, pour les agents transférés, présager du prestataire choisi par le GCSMS (car notre prestataire ne reprendra pas les contrats de droit privé). Une mutuelle sera obligatoirement proposée au 1<sup>er</sup> février. Le titulaire qui choisirait la mise à disposition conservera son employeur actuel. C'est le Département qui gèrera son déroulé de carrière. Pour le contractuel le contrat sera de droit privé et une négociation avec le futur employeur sera possible pour un passage en CDI après intégration.

- La Directrice de projet revient sur l'état d'esprit des agents concernant cette création et le transfert partiel d'activités. Si elle ne nie pas que pour certains cela peut générer une appréhension, d'autres ont fait connaître leur enthousiasme. En effet, l'activité des PEJ n'était pas harmonisée sur la prévention. Le groupement facilitera la lisibilité de la thématique et notamment pour les partenaires, mais également pour les collaborateurs eux-mêmes dans la reconnaissance du travail réalisé. Les représentants n'envisagent le groupement que pour les agents du Département mais les salariés de l'IFEP y sont également partie intégrante. Tous les opérateurs sont concernés par la « sobriété » budgétaire annoncée.

- Les représentants CGT reviennent sur l'article 15 de la convention constitutive qui leur a été fournie. Ils demandent si, après le transfert, les recrutements futurs de contractuels, s'opéreraient dans le cadre de contrats de droit privé. Dans l'hypothèse où des fonctionnaires de notre institution souhaiteraient postuler, seraient-ils également mis à disposition ? Pour finir, ils demandent qui sera l'administrateur du GCSMS.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines confirme que cela est déjà pratiqué au Département. Ces possibilités pour les collaborateurs sont réalisables mais elles entraînent une lourdeur administrative. Elle souhaite que le document de présentation des modalités de transfert qui leur sera envoyé ne soit pas diffusé car seule la convention constitutive du groupement est soumise à l'Assemblée.

- La Directrice Générale Adjointe Enfance, Famille, Santé répond que l'on ne peut présager du nom du futur administrateur car il sera élu lors de l'installation de la première Assemblée générale du Groupement.

- Les représentants CGT indiquent qu'ils vont voter contre le projet de groupement car ils estiment qu'une mission de service public n'est jamais mieux remplie qu'en interne. Ils sont prêts à travailler sur des propositions pour les avantages collaborateurs.

- La Présidente remercie l'ensemble des collaborateurs des services qui ont travaillé sur ce dossier.

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

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

### III - DGD-S - DGA-EFS : Evolution de l'organisation de la direction de la santé

La Présidente laisse la parole au Directeur de la Direction de la Santé pour présenter le dossier.

La Direction de la santé compte 350 collaborateurs qui exercent au sein des centres de protection maternelle et infantile (PMI : 14 000 enfants et 16 800 bilans de santé en école maternelle), des centres de santé sexuelle (CSS : 2 500 femmes enceintes et 3 500 adolescents ou jeunes adultes suivis), du Pôle Accueil Petite Enfance (PAPE : suivi de 6 000 assistants maternels yvelinois et 600 établissements d'accueil). La charge du suivi sanitaire des 5 000 enfants confiés au titre de l'ASE lui incombe également.

Dans un contexte de raréfaction des ressources, il s'agit d'optimiser les ressources humaines dédiées à ces missions, en mettant en œuvre une **organisation plus cohérente, mieux adaptée aux besoins et aux spécificités locales ainsi garante d'un meilleur service public.**

La direction de la santé est actuellement rattachée hiérarchiquement à la DGA enfance famille santé (DGA EFS). Elle est composée de 2 pôles (Santé maternelle et infantile – Accueil du petit enfant) d'une cellule administration générale et financière et d'agents en soutien du médecin départemental de PMI (rattaché au Directeur de la santé). Elle compte (hors contractuels non permanents) 331 agents dont 245 de catégorie A, 19 de catégorie B et 67 de catégorie C.

D'autres activités sanitaires sont également présentes au sein de la DGAEFS actuellement rattachées à la Direction de l'Enfance et réparties au central (pour un total de 15 agents dont 12A, 1B et 2C), au sein des Pôles Enfances Jeunesse (PEJ) ou au sein du service des Mineurs Non Accompagnés (MNA). Des activités sanitaires entrant dans le giron des compétences de la Direction de la Santé sont enfin pilotées par d'autres structures au sein du Département ou de ses opérateurs (mission maisons médicales et institut du psycho-traumatisme de l'enfant et de l'adolescent en particulier) sans

rattachement fonctionnel.

La nouvelle organisation doit permettre de **regrouper l'ensemble des métiers de la prévention et promotion sanitaire, renforcer la lisibilité de la stratégie santé du Département, mettre en place de véritables managers intermédiaires.**

Cette nouvelle organisation de la Direction de la Santé est structurée de manière matricielle avec quatre pôles « métiers » et trois cellules « transverses » :

Un pôle santé maternelle et infantile qui regroupe l'ensemble des missions au service des femmes enceintes et des enfants de moins de 6 ans tels que dans l'organisation actuelle ;

Un pôle santé de l'adolescent et du jeune adulte regroupant les activités des CSS et le pilotage des structures externes financées par la DS dans le domaine des compétences psychosociales ;

Un pôle santé et protection de l'enfance regroupant les 2 médecins, 9 infirmiers, 1 assistante administrative et 2 agents en parcours emploi compétence, présents au sein des pôles enfance jeunesse et du service mineurs non accompagnés de la direction de l'enfance afin de veiller à la coordination du parcours sanitaire des enfants ;

Une cellule santé mobile et coordination locale regroupant l'équipe des cadres de santé actuellement présents au sein du pôle santé maternelle et infantile, les équipes impliqués dans la gestion des bus actuellement rattachés aux PMI de Terres d'Yvelines, l'infirmière du centre de contact et une éducatrice de jeunes enfants de l'équipe mobile ;

Un pôle santé et accueil du jeune enfant en charge de la formation, du suivi et du contrôle des assistants maternels et des lieux d'accueil sur la base du PAPE ;

Une cellule santé publique et appui au pilotage regroupant les agents intervenant auprès de la direction centrale dans la gestion de projets ou l'expertise médicale et ayant vocation à appuyer les responsables de pôles dans leurs démarches de transformation ;

Une cellule administrative en charge de la saisie et du contrôle des certificats de santé et des feuilles de soin ainsi que de la gestion des produits de santé.

L'organisation projetée, au 1er décembre 2023, comptera 350 collaborateurs. La répartition est la suivante : 261 postes A, 20 postes B et 69 postes C. La réorganisation sera effectuée majoritairement par réaffectation des agents au regard des activités de la Direction de la Santé. Un réajustement du Pôle Santé et Accueil du Jeune Enfant est également proposé. Il s'agit de changer l'affectation hiérarchique, par redéploiement de 6 infirmières puéricultrices et de 4 postes d'agents administratifs en charge de l'instruction des dossiers d'assistants maternels de l'actuelle équipe du Territoire de St Quentin.

Sur les 4 collaborateurs aux missions administratives, deux resteront sur leur actuelle résidence administrative, un opère une mobilité interne et un agent en redéploiement du central a déjà été positionné à Mantes-la-Jolie. Sur les 6 infirmières puéricultrices, un poste est issu de la transformation du rôle de puéricultrice coordinatrice (non pourvu) et un poste est actuellement vacant. Pour les 4 autres agents, une étude a été menée par rapport aux sites de redéploiement possibles et aucun ne devrait voir son temps de trajet rallongé de plus de 5 km et certains pourraient gagner jusqu'à 50 km (ou 35 minutes) de temps de trajet.

De plus, 3 agents (2A et 1B) verront leur résidence administrative passer des Mureaux à Maule afin de les recentrer sur leur territoire d'action ; les différents agents étant favorables à cette évolution.

Ces différents projets ont fait l'objet de nombreux échanges et concertations. Ils ont été coconstruits avec les cadres intermédiaires (responsables de pôle/cellule, cadres de santé et puéricultrices-coordinatrices) et ont pu être présentés aux équipes sur le premier semestre 2023.

- Les représentants CGT demandent des précisions sur le lien fonctionnel du médecin départemental. Pour les agents de la santé rattachés au central, ils souhaitent que soit précisée l'articulation entre le central et les Territoires. Ils constatent également que réglementairement, un responsable doit être à la tête de chaque établissement dont le Département à la charge mais que la moitié de nos PMI n'ont plus de médecins et sont laissées à l'abandon. La collectivité peut-elle s'engager à fournir un référent de centre à chaque PMI et CSS ? Si un médecin ne peut être nommé, c'est à une infirmière-puéricultrice que doit revenir cette responsabilité. Pour mémoire, elles font valider une compétence dans la promotion de la santé et le suivi du développement de l'enfant en quatrième année d'étude. Les sage-femmes peuvent depuis 2022 demandent également à prendre les références des CSS. Dans l'organigramme projeté, les cadres de santé n'ont plus le management hiérarchique des centres de PMI. Les agents sont en attente d'une ligne managériale de proximité. Concernant les transferts de poste, faut-il les considérer comme des créations ?

- Le Directeur de la Santé explique que les relations hiérarchiques sont désormais établies en « trilatéral ». Le médecin départemental de PMI (médecin chef) a vocation à piloter les instances métiers (comité médical et comité technique) dans lesquelles on retrouvera désormais une représentation de l'ensemble des professionnels de santé et ressource. Il aura aussi à charge de travailler sur le projet médical du Département avec le Directeur et encadre toujours les services de PMI. Compte tenu du taux de vacance des postes de médecins référents de centres, cette responsabilité revient de facto au médecin responsable de cette activité avec l'appui de cadres de santé. Chaque pôle médical sera dirigé par un médecin. Il convient de préciser qu'aujourd'hui le souhait de la majorité des médecins ou des infirmières puéricultrices n'est pas de prendre une référence de centre au sens administratif ou hiérarchique du terme. Actuellement, l'intérim, dans certains centres, est organisée grâce à des lettres de mission car aucun agent ne s'est fait connaître pour endosser cette responsabilité. La référence de centre est donc laissée dans l'ordre au médecin ou sage-femme, à défaut à l'infirmière-puéricultrice et à défaut au responsable d'activité avec le soutien du cadre de santé.

- La Directrice Générale Adjointe Enfance, Famille, Santé ajoute qu'il faut tenir compte de la pénurie de médecins. La collectivité n'a pas d'intérêt à les pousser à prendre la référence des centres. Compte tenu de la situation de la santé en France, il faut faire preuve d'agilité pour trouver des solutions. On permet à des professionnels paramédicaux d'effectuer des tâches qui ne leur incombent pas hier. La Directrice de projet sur le e-santé était rattachée à la DGA avant l'arrivée du Directeur. Elle lui est désormais rattachée. La chefferie de projet dont elle a la charge implique nécessairement de l'encadrement.

- La Responsable Ressources Humaines indique que le fait d'avoir voté des postes à temps plein a permis de recruter des médecins à temps non complet (5) car leur volonté est de pouvoir mener de front vies personnelle et professionnelle ou une variété de fonctions.

- Les représentants CGT font remonter les difficultés du service MNA à suivre la santé de ces jeunes. Ils seraient au nombre de mille d'ici la fin de l'année. Le transfert de certains Départements vers les Yvelines pose question car la minorité n'est jamais vérifiée en amont.

- La Directrice Générale Adjointe Enfance, Famille, Santé admet que le sujet pose difficulté. L'équipe est complètement dépassée et ne peut plus faire face. Un point global sur la situation du service peut être proposé aux représentants du personnel à une autre date s'ils le souhaitent.

- Le Directeur de la Santé précise que le rapprochement de l'équipe des infirmières ASE avec les autres équipes de la Direction santé leur permettra de dégager du temps pour améliorer leur capacité de résolution de problématiques individuelles complexes.

- La représentante FA-FPT alerte sur la réorganisation du service agrément des assistants maternels. Une logique d'équilibre de charge de travail est mise en avant. Compte tenu de la configuration territoriale du Territoire de Saint Quentin et de la densité de sa population, cela interroge. Les collaborateurs restent dans l'incompréhension.

- Les représentants CGT rejoignent la représentante FA. Cette équipe est sans hiérarchie (la responsable du service, puéricultrice coordinatrice, est partie avec son poste) et les collaboratrices absorbent un poste vacant. Elles vivent mal ce changement.

- Le Directeur de la Santé justifie par le fait que la carte historique de la structuration des services agrément ne suivait pas celle des TAD. Les assistants maternels ne déménagent pas : l'activité des agents reste la même et au même endroit. La majorité de l'activité se fait sur site au domicile des assistants maternels qui sont amenés à être contrôlés. Plusieurs solutions ont été trouvées pour l'intérim de la chefferie du service ainsi qu'un accompagnement de la DRH pour libérer la parole et permettre une projection de cette réorganisation. Le travail mené avec les équipes est la projection dans le temps sur l'attractivité du métier d'assistant maternel mais aussi sur les évolutions des pratiques professionnelles de nos collaborateurs. La démographie des assistants maternels est en berne. Nombre de ces professionnels sont proches de la retraite : si aucun accompagnement vers l'évolution de ces métiers n'est trouvé, plus aucun agrément ne sera demandé. De plus, le taux de couverture est très variable qu'il s'agisse d'un territoire urbain ou rural. Il y a des territoires dans lesquels les agents ont toujours 200 dossiers à traiter et d'autres où ils n'en ont que 50 à cause de

l'évolution démographique. Pour exemple, dans le Nord Est du Département, le nombre d'enfants est très important. Ainsi, la couverture géographique des Territoires pose difficulté (certains collègues passent beaucoup de temps sur la route sans pause possible sur des sites du Département). Cette pénibilité est à prendre en compte et s'ajoute aux spécificités administratives de la gestion d'un dossier d'agrément (délais réglementaires, refus d'agrément, formation des collaborateurs qui échouent, recours...).

- La Responsable Ressources Humaines ajoute que les difficultés du collectif de Maurepas ne datent pas de la réorganisation mais d'un difficile vécu avec un manager. La Direction des Ressources Humaines a agi pour retirer sa hiérarchie à ce responsable. La psychologue intervient auprès du collectif.

- Les représentants CGT interpellent. S'il s'agit d'être attractif avec la délivrance d'agrément, il faut que les collègues soient plus proches du terrain et des communes. Si les professionnels sont répartis sur d'autres lieux, le lien se brisera. Les professionnels doivent être sur le terrain pour assurer la continuité des liens partenariaux. La note affiche que les distances en termes de kilomètres ont été analysées alors que les personnels n'ont pas transmis leurs souhaits. On a l'impression que les décisions sont déjà prises alors que les collègues ne se sont pas positionnées. Il a été question d'un pôle médical à Plaisir. La suppression de la cellule de Maurepas sera préjudiciable pour le maillage territorial partenarial et les visites réglementaires aux assistants maternels.

- Le Directeur de la Santé indique que l'on déplace des postes ouverts et pas des agents. En effet, certains ont déjà fait le choix de ne pas suivre. Cette équipe a le taux de contrôle le plus faible du Département (pour un nombre de dossiers similaire, leur nombre de contrôle est de l'ordre de la moitié par rapport aux autres services d'agrément). L'accompagnement du psychologue devait prendre fin à la date du CST. Une demande de prolongation du suivi sera effectuée, s'il en est besoin. Les puéricultrices coordinatrices vont présenter leur projet de Territoire aux professionnels afin de lever les appréhensions et qu'elles puissent se projeter sur du concret. Une attention particulière a été portée afin de comparer le nombre de kilomètres parcourus aujourd'hui entre les résidences administrative et personnelle actuelles et ceux projetés. Le calcul est mieux disant pour les collaborateurs concernés. Il n'empêche, lorsque les souhaits des professionnels seront récoltés, alors seulement le travail de cartographie sera effectué. L'idée est de favoriser les lieux d'affectation au plus près de la volonté des agents. L'étape de collecte de souhaits sera la suivante. Si une erreur est commise sur le site d'affectation par rapport au lieu de résidence personnelle celle-ci sera ajustée. Mais, compte tenu des projections réalisées, cela correspond à une amélioration de la qualité de vie au travail de la majorité. A Maurepas, on garde un lieu d'implantation mais on change l'étiquette de collaboration. Les agents ne repostuleront pas sur leur poste et pourront donc exprimer leur préférence. Concernant le pôle de Plaisir, il avait été initialement envisagé sur un Territoire médian de Seine Aval de créer deux lieux d'implantation (un au Nord et l'autre au Sud). A la demande des agents, un centre unique et plus central a été choisi à la maison médicale de Maule.

- Les représentants CGT interpellent sur le risque de fermeture des centres de PMI de Vélizy et surtout sur celui d'Achères annoncé pour fin janvier 2024. Les représentants CGT soulignent que 20 000 habitants avec de grandes difficultés socio-économiques résident à Achères. Beaucoup de familles sont en situation de précarité. Ils précisent que les locaux du Secours Populaire ont été libérés et que des travaux avaient été budgétisés.

- Le Directeur de la Santé précise que pour le centre de PMI de Vélizy, si le médecin de centre a quitté ses fonctions, il n'est nullement question de remettre en cause sa pérennité. Le projet, le cas échéant, sera de trouver de nouveaux locaux car nous dépendons des horaires du CCAS de Vélizy. À Achères, on constate une baisse de l'activité, la population consomme moins les services de la PMI. Les locaux communaux où les professionnels exercent sont très dégradés (infiltrations, porte d'accès abîmée et rampes d'accès inadaptées). Ainsi, compte tenu de cette configuration, aucune action collective ne peut être menée. L'activité médicale ne peut y être maintenue faute de médecin. L'activité B4 et VAD sera maintenue mais une présence à taux plein, au regard de l'activité, n'est pas nécessaire. Le point d'accroche avec la Mairie n'est pas d'arrêter, mais de trouver une adaptation de notre activité. 3 jours par semaine semblent un bon compromis. Il n'est pas de la responsabilité du Département d'investir sur ce site. Nous n'avons d'ailleurs pas les moyens d'injecter des centaines de milliers d'euros dans une PMI en déclin, au détriment d'autres en croissance. Si la Mairie propose une autre solution d'implantation, il sera alors envisagé la possibilité qu'une activité à minima soit maintenue. Si non les agents seront déployés à Poissy où la demande augmente : un projet de

développement d'une emprise sur des locaux départementaux est en cours.

- Les représentants CGT expliquent que la hausse de fréquentation du site de Poissy est la conséquence de la fermeture de la PMI de Carrières-sous-Poissy. Ils confirment que les locaux sont dégradés et nécessitent des travaux mais des réflexions avaient été engagées sur d'autres locaux. Ils ne comprennent pas pourquoi elles n'aboutiraient pas alors que les besoins sont importants pour une commune au social très dégradé, avec des difficultés psychiques, 50 % de logements sociaux.

- Le Directeur de la Santé répond que la demande est plus importante que l'offre, c'est une réalité, mais que nous sommes largement au-delà de l'effort attendu du service de la PMI (6000 jours de consultation contre 4500 réglementaires et 108 ETP d'infirmières- puéricultrices contre 69 nécessaires). Les équipes ne travaillent pas dans des conditions décentes à Achères. Il préfère une solution avec un temps de présence de 3 fois par semaines que pas du tout.

- Les représentants SNT CFE-CGC demandent quand l'installation des équipes à Maule aura lieu.

- Le Directeur de la Santé a validé la faisabilité de Maule comme lieu central unique. Il faudra recueillir les fiches de souhait des collaborateurs. Cela ne sera pas déployé immédiatement après le CST.

- Les représentants CGT regrettent la fermeture d'un site au public et demandent qu'une solution soit trouvée.

- La représentante FA-FPT reconnaît la construction du projet avec les équipes mais trouve regrettable la problématique de l'équipe agrément de Saint Quentin.

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

- Favorable : CFDT ; SNT CFE-CGC
- Abstention : CGT ; FA-FPT

#### **IV – DGS : Adaptation de la direction de la communication (DIRCOM) en direction de la communication et de la marque (DCM)**

La Présidente laisse la parole au Directeur de la Communication pour présenter le dossier.

La Direction de la Communication (DIRCOM) est une des directions du Cabinet. Elle conçoit et diffuse les prises de parole du Département des Yvelines et produit des objets de communication. Il apparaît que les politiques départementales sont également communiquées par les Directions métiers, créant ainsi différentes identités visuelles dont la cohérence pourrait être améliorée. De plus, le développement massif des réseaux sociaux, la nécessité de s'adresser à l'utilisateur par des moyens de communication modernes viennent renforcer la nécessaire refonte de l'organisation de la communication au Département. Pour finir, la dilution de la notoriété de notre institution du fait de l'appartenance aux départements franciliens oblige notre institution à renforcer la communication et la promotion de ses politiques publiques.

Ainsi, la Direction de la Communication devient la Direction de la Communication et de la Marque, et sera rattachée à la Direction Générale des Services.

Sont ainsi créés et rattachés au Directeur :

Une mission « Web & Digital » dont la mission sera de définir une stratégie éditoriale dédiée au regard des enjeux de visibilité du Département sur pour rester, les réseaux sociaux et de coordonner /la diffusion des contenus numériques dédiés ;

Une mission « Partenariats » dont l'objectif est de renforcer et promouvoir sur le territoire les partenariats noués par le Département, notamment en matière sportive et culturelle, en lien avec les politiques publiques menées ;

Un service « contenus » qui permettra de garantir la cohérence éditoriale et la qualité des livrables. Les équipes en charge du magazine départemental y seront regroupées (contenus quel que soit le format et ligne éditoriale) ;

Deux pôles, dédiés par métier et impliquant de renforcer le management intermédiaire :

Un pôle « Événementiel - Protocole et signalétique » qui aura en charge la conception, la mise en œuvre et l'organisation d'événements auprès des yvelinois et en lien avec les différentes politiques départementales. Il agira pour le compte des Directions dans le respect des budgets alloués.

Un pôle « Marketing Stratégique et Communication opérationnelle » dont l'objectif général sera de développer la notoriété et de l'attractivité du territoire (identification des publics cibles de communication à privilégier au regard des priorités du Département et/ou des politiques départementales à valoriser).

A ce jour l'organisation compte 30 postes permanents dont 20 postes de catégorie A (inclus le poste de Directeur), 8 postes de catégorie B, 2 postes de catégories C et 3 postes non permanents (1 catégorie B et 2 catégorie C).

L'évolution d'organisation amène à 33 postes permanents dont 23 postes de catégorie A (dont le Directeur), 10 de catégorie B et de 3 postes non permanents (renforts – 2 de catégorie B et 2 de catégorie C). Aucun changement de résidence administrative n'est prévu, l'hôtel du Département à Versailles restant le lieu de travail. Les opportunités d'évolution en interne ouvertes par la réorganisation offrent ainsi aux collaborateurs de la Direction la possibilité d'accéder à des niveaux de responsabilité supérieures ou à de nouvelles expertises. L'ensemble des collaborateurs ont été reçus par le Directeur depuis sa prise de fonction le 19 juin 2023. Cette nouvelle organisation a été coconstruite pour une large part avec les collaborateurs.

- Les représentants CFDT indiquent que 90% des agents sont des contractuels dans cette Direction. La suppression des sept postes impliquera-t-elle une réaffectation des ressources sur les nouvelles fonctions créées ? Les collaborateurs concernés ont-ils été reçus pour connaître leur appétence sur les postes à pourvoir ? Il est important que leur accompagnement RH vers une mobilité interne soit anticipé. Le devenir de ces sept professionnels les préoccupe.

- Le Directeur de la Communication indique qu'en amont de cette réorganisation, chaque collaborateur a été invité à décrire ses missions dans une fiche de poste. Pour la moitié d'entre eux, les aspirations laissent à penser qu'ils se projettent sur les nouveaux postes. Le propos est de monter en niveau de compétence. La majorité des agents a des compétences qui n'ont pas été reconnues jusque-là. L'on passe de 30 postes à 33. Dans la nouvelle organisation il y a 3 créations de postes administratifs. Les 2 assistantes administratives de l'ancienne organisation passent en catégorie B en lien avec leurs niveaux de responsabilité.

- La Directrice des Ressources Humaines ajoute que les professionnels constatent eux-mêmes le déficit de communication adaptée et de visibilité de notre collectivité (hors spécialités de type journaliste et photographe). Il est vital pour notre institution de travailler sur l'attractivité de notre territoire. La frontière entre la communication interne et externe tend à disparaître. On ne sait plus à l'externe avec qui communiquer pour un sujet spécifique (aucune base de données n'existe). Il faut déployer une vraie stratégie de communication pour ne pas disparaître dans le millefeuille territorial. Les sept postes sont supprimés car ce sont des compétences qui n'existent déjà plus ailleurs. Ces collaborateurs auront accès aux offres du Département. Leur projet professionnel doit être reconstruit dans l'accompagnement mais il conviendra d'en être acteur.

- Les représentants SNT CFE-CGC font remarquer que deux postes d'assistants administratifs ne figurent pas dans l'organigramme. Ils s'enquière de l'articulation de cette future Direction avec les opérateurs du Département.

- La représentante FA-FPT demande le statut des postes supprimés.

- La Directrice des Ressources Humaines indique que ces agents passent en catégorie B avec des missions étendues qui correspondront plus à leurs compétences. Sur les sept postes supprimés, 5 sont en CDD, 1 en CDI et le dernier concerne un titulaire.

- Le Directeur de la Communication explique la relation bilatérale qui le lie à chaque directeur d'opérateurs. Un lien fonctionnel est établi de facto. Ce mouvement vers une marque identifiable est d'autant plus important que nous collaborons avec eux. Pour exemple, l'opération au campus Sézanne à Mantes-La-Jolie a été construite en lien avec ActiviY', AutonomY'. Le GIE ressource est intégré au tour de table de la communication des managers. Si une plaquette SYE est créée, c'est le GIE ressource qui la co-produit avec SYE, avec l'aval et l'appui à la création de la Direction de la communication. La communication avec les Hauts-de-Seine est également travaillée

de concert. Les rencontres du personnel sont élaborées en lien avec la DRH. La signalétique dont on parle dans la note de présentation est la signalétique mobile : pour les bâtiments du Département, le travail est entamé avec les directions opérationnelles, afin que soit élaborée une identité visible unique reconnaissable tant par l'utilisateur que par le citoyen.

- Les représentants CGT ont une appréciation mesurée de cette réorganisation. Ils trouvent valorisant que l'objectif d'efficacité de la communication institutionnelle soit annoncé. Pour certains agents cela permettra des évolutions dans les compétences mais aussi des pérennisations pour les postes non permanents. Toutefois, la démarche marketing (qui induit une injection de moyens financiers supplémentaires) interroge sur la priorisation des actions et missions du service public face à une sobriété budgétaire annoncée. La question centrale est celle des personnels dont les postes vont être supprimés. La mission d'attaché de presse existe encore dans d'autres collectivités. En ce qui concerne les deux régisseurs technique événementiel, il leur semble compliquer de fonctionner seul sur cette mission. Pour le journaliste reporter d'images et le photographe, aucun poste dans d'autres directions métiers ne correspondront aux compétences des agents. Ils demandent le maintien de ces postes et à défaut un accompagnement bienveillant de ces collaborateurs et que soit priorisé leur repositionnement.

- Le Directeur de la Communication précise que la suppression du poste d'attaché de presse est stratégique car peu de communication du Département est réalisée dans la presse (exception faite de la presse professionnelle). C'est une demande de la DGS. Il assumera cette image du Département lui-même. Ce métier, pour lui, fait partie de la fiche de poste du Directeur de la Communication. Il souhaite une presse professionnelle mobilisée sur nos domaines de compétence en santé, enfance, mobilité, ... Or nous n'avons actuellement pas d'impact sur ces sujets. Il souhaite assurer la visibilité et l'image du Département. En cas de repos, congés ou maladie du régisseur, les services d'un prestataire événementiel seront sollicités, spécifiquement dans les circonstances actuelles de restrictions budgétaires. Force est de constater qu'aujourd'hui ce 2<sup>e</sup> poste est un poste de confort. Si le besoin est trop prégnant avec les Jeux Olympiques et Paralympiques 2024, cela pourra être réinterrogé. Il demande la confiance des représentants en ses compétences pour piloter l'activité. Pour le journaliste reporter d'image (JRI) et le photographe, c'est aujourd'hui un poste de cadreur qui réalise de la vidéo et de la photo qui correspond au besoin. Le photographe peut évoluer vers un métier de cadreur s'il le souhaite. Ce n'est pas le même type de métier. Un entretien est prévu avec ces collaborateurs pour envisager le futur avec eux.

- La Directrice des Ressources Humaines ajoute qu'un contenu « réseau social » n'est pas limité à une photo. Les métiers de la communication se sont transformés ces quinze dernières années. Les agents concernés seront rencontrés en entretien. Ce sont l'expérience et les compétences qui seront regardées. Un état de situation sera réalisé dans un premier temps (fléchage vers les nouveaux postes des collaborateurs avec un projet professionnel à construire : bilan de compétences). Il est nécessaire que les agents soient acteurs et volontaires. Si la reconversion n'est pas atteignable alors il sera mis fin au contrat. Une prise de conscience individuelle est nécessaire car un changement de compétences est indispensable. Des efforts en termes de formations et de disponibilités seront à fournir car ces métiers n'existent plus.

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

- Abstention : CGT
- Défavorable : CFDT ; SNT CFE-CGC ; FA-FPT

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 18 heures 20.

LA PRESIDENTE DU CST

Madame Josette JEAN

LE SECRETAIRE DU CST POUR LES  
MEMBRES REPRESENTANTS DU  
PERSONNEL

Monsieur Tristan FOURNET

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

**Madame Laurence BOULARAN**

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'L' shape with a vertical stroke extending downwards from the right side.

