



**ADOPTE lors de la séance du 10 septembre 2024**

**COMITE SOCIAL TERRITORIAL  
DU DEPARTEMENT DES YVELINES**

\* \* \* \* \*

**Séance du 6 juin 2024  
14 heures 30**

**Salle Catinat**

\* \* \* \* \*

**PROCES-VERBAL**

---

Le 6 juin 2024, 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. Alexandre BOROTRA, *membre titulaire*  
Mme Marie-Diane PICOT, *membre titulaire*  
M. Rodolphe DONTENWILL, *membre suppléant*

## Représentants du personnel

Syndicat CFDT Mme Stéphanie PREVOST, *membre titulaire*  
M. José CABRAL, *membre suppléant ayant voix délibérative*

Syndicat SNT CFE-CGC M. Serge VAGNER, *membre titulaire*  
M. Laurent ZAMPICCOLI, *membre suppléant ayant voix délibérative*

Syndicat CGT M. Tristan FOURNET, *membre titulaire*  
M. Stéphane TOPALIAN, *membre titulaire*  
Mme Lynda SALLES, *membre titulaire*  
M. Luc DEMAZIERE, *membre titulaire*  
Mme Hayat BEZZAZI, *membre titulaire*  
Mme Valérie RAMAGE-PROISY, *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 Marie BÂCLE, *Chef de projet statutaire*  
Mme Virginie JANNEZ, *Responsable Ressources Humaines*  
M. Yohann LE CORRE, *Chef du service Ingénierie de formation par intérim*  
M. Thibaut PERRET DU CRAY, *Chef de projet RH*

### Pour la Direction de l'Autonomie - DAMDA

M. Emmanuel SOURIAU, *Directeur de la Direction de l'Autonomie et de la Maison Départementale de l'Autonomie*

La Responsable du PRICT 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 BOULARAN et Monsieur VAGNER.

## **I - ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU COMITE TECHNIQUE DU 2 FEVRIER 2024**

La Présidente soumet le procès-verbal de la séance du Comité Technique du 2 février 2024 à l'approbation des membres du CST.

- Les représentants de la FA souhaitent savoir la raison pour laquelle leur note/remarque n'a pas été prise en compte par la Direction des RH. Ils soulignent que le dialogue social doit être basé sur une confiance mutuelle entre la collectivité et les organisations syndicales.

- La responsable du Pôle Relations Individuelles et Collectives au Travail rappelle que les PV sont retranscrits par 3 collaborateurs de la DRH, ce qui limite le risque d'oubli et d'erreur, mais la retranscription d'un PV à l'identique n'est pas possible et ne sera pas tant que les débats ne seront pas enregistrés. A fortiori 4 mois après qu'ils ont eu lieu. La qualité du rendu des PV n'a pas à être remise en cause compte tenu de la difficulté de l'exercice et du rendu de ceux-ci. Par ailleurs les PV sont systématiquement envoyés aux organisations syndicales pour relecture et corrections/modifications. Il est à noter qu'il est nécessaire que le travail de relecture s'entende sur l'ensemble du PV et pas seulement sur les interventions propres à chacune des organisations. Aucune organisation syndicale ne prend des notes tout au long des débats, il lui semble donc difficile qu'il soit demandé des ajouts non retranscrits dans les notes prises par les 3 collaborateurs de la DRH. Elle note une tendance à se reposer sur le travail du secrétariat de la DRH et de ne compter que sur celui-ci.

- Les représentants du SNT CFE-CGC interviennent pour préciser qu'à leur connaissance la relecture de chacune des organisations syndicales ne portait jusqu'à présent que sur ses propres interventions et pas sur celles des autres intervenants. L'absence de remarque du SNT CFE-CGC ne peut donc pas être interprétée comme le fait que l'intervention de FA n'a pas eu lieu.

- Les représentants de la CGT rappellent n'avoir jamais connu cette situation d'absence d'accord sur un PV et demande qu'un compromis puisse être trouvé.

- La Directrice des ressources humaines annonce l'enregistrement des séances afin d'aider le secrétariat dans la retranscription du CR et d'alléger la charge de travail et la charge mentale que cela représente pour le secrétariat. Cela permettrait, en outre, d'éviter les situations d'oubli.

- Les représentants de la CGT demandent quelle sera la durée de conservation de l'enregistrement et si l'intervention du délégué à la protection des données est prévue.

- La Directrice des ressources humaines met fin à sa demande d'enregistrement de la séance. Elle ajoute par ailleurs que la séance dispose d'un secrétaire adjoint présent pour prendre note des débats également. S'agissant de la situation d'oubli en question relevé par la FA, elle invite celle-ci à en faire part au secrétariat par écrit pour inclusion au PV de ce jour.

---

Compte tenu de cette décision, l'ajout demandé par les représentants FA-FPT au PV du 2 février 2024 est pris en compte sur le dossier Evolution de l'organisation de la direction Enfance et Jeunesse.

*« Concernant la réorganisation présentée du SDAFY, la FA FPT demande des précisions quant aux entretiens professionnels des assistants familiaux : les travailleurs sociaux étaient jusqu'à présent en charge de ces entretiens. Leurs missions évoluant dans la nouvelle organisation présentée, qui effectuera les entretiens professionnels ?*

*L'adjointe à la DGA Enfance Famille et la Responsable ressources Humaines répondent que cela sera dorénavant fait par les Chefs d'Antenne du SDAFY et précisent qu'une 3<sup>ème</sup> antenne, ainsi qu'un 3<sup>ème</sup> poste de chef de service est créé. »*

---

- Le procès-verbal sera de fait adopté à l'unanimité par les représentants du personnel lorsque cet ajout sera pris en compte.

## **II- ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU COMITE TECHNIQUE DU 26 MARS 2024**

La Présidente soumet le procès-verbal de la séance du Comité Technique du 26 mars 2024 à l'approbation des membres du CST.

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

## **III - ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU COMITE TECHNIQUE DU 4 AVRIL 2024**

La Présidente soumet le procès-verbal de la séance du Comité Technique du 4 avril 2024 à l'approbation des membres du CST.

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

Les représentants CGT lisent une déclaration liminaire jointe à ce procès-verbal. Ils demandent un dialogue sur le fond des sujets abordés, la DRH en prend note.

## **IV- DGD Solidarités / DAMDA : Evolution de l'organisation de la Direction de Autonomie – Maison Départementale de l'Autonomie**

Le Directeur de la DAMDA introduit en précisant le contexte, les objectifs et enjeux

Dans le champ de l'autonomie, notre collectivité consacre une enveloppe de plus de 300 MC, soit 22 % de son budget de fonctionnement, à destination de plus de 120 000 bénéficiaires yvelinois, seniors ou en situation de handicap.

L'accélération du vieillissement démographique sur notre territoire et le choix massif des seniors et personnes en situation de handicap en faveur du maintien à domicile sont aujourd'hui des enjeux majeurs. Le Schéma Départemental de l'Autonomie s'attache à répondre à ce défi, en définissant des orientations stratégiques associées à des actions souples et adaptées.

A l'aune de ce changement et du besoin de piloter l'ensemble de la chaîne de valeur au plus près des demandes des usagers, plusieurs questions se sont posées sur l'organisation du pôle gestion et contrôle des aides (PGCA). La direction a ainsi missionné un cabinet de conseil afin d'identifier les zones de risques et faire des préconisations opérationnelles. Une cinquantaine de collaborateurs de la DAMDA ont participé aux 6 ateliers qui se sont déroulés entre juin et novembre 2023. Ils ont exprimé lors de ces ateliers une réelle attente de changement. Les deux principaux constats sont les suivants :

- L'organisation actuelle de PGCA est très « fordiste » et dégrade l'efficacité générale du versement des aides et de la lutte contre les fraudes et les indus ;

- L'organisation actuelle complexe et stratifiée entraîne une perte de sens et du désengagement des agents.

Les agents ont également exprimé au cours des ateliers une réelle attente de changement.

Les principales préconisations découlant de l'audit sont :

- Revoir l'organisation générale de PGCA pour gagner en efficacité, développer une culture du contrôle et donner du sens au travail ;

- Uniformiser les pratiques ;

- Améliorer le pilotage de l'activité, la lisibilité, l'efficacité des versements des prestations aux usagers ainsi que les contrôles afférents.

L'organisation actuelle du pôle PGCA ne permet plus de répondre de manière individuelle et graduée aux demandes des usagers et au suivi des prestations individuelles tout au long du parcours de vie des usagers seniors ou en situation de handicap.

L'enjeu principal de cette réorganisation est de mettre en valeur la mission principale de PGCA : piloter et contrôler les aides, ce qui implique :

- Une stratégie de pilotage portée par un contrôle efficace et efficient ;

- Une politique de contrôle des fraudes ;

- Une culture du contrôle portée par une culture de l'écrit (ex. écriture de mode opératoire) ;

- Une simplification de l'organisation pour les équipes et les usagers.

**Les postes suivants sont des redéploiements internes au Pôle qui changera de nomination pour devenir le PAS (Pôle Aide Sociale) sans modification de missions :**

- Un des postes des chargés administratifs (Cat. C) est rattaché au service Prestation Individuelles (SPI) ;
- 11 postes d'assistants administratifs (Cat. C) intègrent le service Pilotage, Paiement et Récupération (SPPR) ;
- 2 postes d'assistants administratifs (Cat. C) de la mission MCRAS intègrent le service SPPR au sein de la mission Succession et contentieux financier ;
- 1 poste support de chargé administratif (Cat. C) intègre le service SPPR au sein de la mission Succession et contentieux financier.

**Les postes suivants sont des redéploiements internes au pôle PAS avec une modification de missions :**

- 27 postes d'assistants administratifs intègrent le service SPI avec la fusion des missions d'instruction et d'exécution des aides individuelles (Cat. C) ;
- Le poste de chef de service VSD intègre le service SPI comme chef de service (Cat. A) ;
- Le poste de chef de service SH intègre le service SPPR comme chef de service avec une promotion de l'agent de catégorie B sur un poste de catégorie A ;
- Le poste d'adjointe du service SH reste l'adjoint de la chef de service SPPR et intègre le service SPPR en responsable de la cellule pilotage ;
- 2 postes d'adjoints du service VSD intègrent le service SPPR mission Pilotage (Cat. A) comme coordinateurs avec des missions de coordination et pilotage de processus du pôle PAS ;
- Un poste d'assistant administratif (Cat. C) intègre le service SPPR mission Pilotage comme gestionnaire administratif pour les missions de pilote de paiement direct SAAD (Domycile) ;
- 9 postes d'experts (Cat. B) intègrent le service SPPR mission Expertise avec des missions de coordination opérationnelle, de qualité et d'accompagnement aux changements des équipes et l'activité Domycile ;
- Le poste d'assistant administratif en charge des récupérations intègre SPPR mission Succession et contentieux financier (Cat. B).

**Les postes suivants sont des redéploiements internes à la DAMDA sans modification de missions :**

- 2 postes de la mission juridique MDPH intègrent le Pôle Evaluation et Coordination (Cat. A) ;
- Le poste de l'assistante de la mission juridique intègre le Pôle Evaluation et Coordination (Cat. C) ;

**Les suppressions de poste :**

Les missions sont historiques et n'ont pas évolué depuis plusieurs années malgré les évolutions

- Les représentants CGT soulignent que cette direction a déjà subi 3 réorganisations en 4 ans et rappellent qu'elle est à fort enjeu pour la population Yvelinoise sur les besoins d'aide à l'autonomie. Ils se questionnent sur la plus-value de cette énième réorganisation qui intervient à un moment où le service doit faire face à un retard accumulé conséquence d'un changement d'outil informatique (2800 plis en attente, 400 demandes à valider, 500 dossiers non traités), véritable puits sans fond. De plus cette réorganisation se fait sur fond de manque crucial de moyens humains et matériel. Ce qu'il faut se sont des moyens, des renforts et des outils adaptés.

- Les représentants FA-FPI rejoignent la CGT dans le constat du retard. De plus ils signalent qu'une résorption du retard demandé à fin juin aurait pour conséquence de mettre de la pression sur les agents. Par ailleurs il faudrait prévoir des formations selon les spécificités (à domicile, polyvalence etc.) Ils rappellent que 35 contractuels sont renouvelés et qu'il reste 2 postes vacants et demandent le délai de recrutement sur ces postes. Ils souhaitent que la réorganisation de la DAMDA soit remise à plus tard afin d'absorber dans un premier temps le retard. Par ailleurs ils se demandent si cette réorganisation sera bénéfique au public concerné (PA-PH).

- Le Directeur de la DAMDA rappelle pourquoi il est nécessaire de faire cette réorganisation aujourd'hui. Le contexte d'augmentation de la demande de nouveaux bénéficiaires sur l'ensemble des dispositifs gérés par la Direction ajouté au changement de logiciel métier (remplacé par SOLIS) sont des facteurs importants nécessitant une adaptation de l'organisation actuelle qui n'est plus en adéquation avec les processus dans le cadre de l'utilisation de SOLIS et qui pèsent sur la charge de travail. L'attente complémentaire concernant la mise en place de cette réorganisation générera des retards complémentaires pour les usagers, tant sur les notifications des droits que sur les paiements auprès de ces derniers. C'est également dans ce cadre qu'un cabinet nous a accompagnés en connaissance d'autres départements utilisant le même système que celui des Yvelines.

- Les représentant SNT indiquent qu'ils ont identifié 2 impacts principaux dans cette réorganisation : la polyvalence et la suppression de 2 postes. Sur la polyvalence et l'agilité demandée aux agents, ils souhaitent que

L'on donne du temps aux agents pour leur montée en compétences au travers d'entretiens individuels et l'octroi des formations nécessaires. Sur la suppression des 2 postes, ils demandent des précisions sur le statut des agents concernés (titulaires, âges ?) et ainsi que sur leur devenir à compter du 1<sup>er</sup> juillet. Sans se positionner sur la pertinence de ces suppressions de postes, la SNT demande un accompagnement « volontariste et bienveillant » basé sur un bilan de compétence par un prestataire externe (au-delà d'un entretien de parcours professionnel). Ils demandent également un accompagnement régulier (hebdomadaire ?) avec une priorité donnée sur les postes publiés sur lesquels les agents seraient compétents, en priorité au sein de la DGDS, sur la résidence administrative actuelle. Plus les agents sont âgés et plus ils rencontreront des difficultés pour rebondir pour effectuer des mobilités.

- La Directrice des ressources humaines indique que sa direction ne se contente pas de demander leurs CV aux collaborateurs, ce n'est pas sa vision. S'il est nécessaire de faire intervenir un prestataire extérieur pour aider l'agent à se repositionner, cela sera effectué. Cependant on ne peut pas obliger un agent à réaliser un bilan de compétence s'il ne le souhaite pas.

- La responsable ressources humaines ajoute que l'entretien vise à développer le parcours professionnel pour faire un bilan sur ce que le collaborateur souhaiterait faire. Les personnes sont accompagnées et le bilan de compétence est réalisé en perspective avec les possibilités du département. Nous passons par un prestataire. Mais si la demande de l'agent est spécifique, il est possible d'élargir pour répondre à la spécificité des critères de recherches.

- La Directrice des ressources humaines ajoute que si un collaborateur a la volonté d'être suivi par un organisme spécialisé hors marché, l'absence pourra être autorisée mais sans financement. Cependant il faut que l'agent présente un projet concret et réalisable.

- Le Directeur de la DAMDA ajoute que par ailleurs il faut former les agents à la polyvalence sur les différents dispositifs. Un service sera en expertise sur ces sujets afin d'élaborer des process pour accompagner. L'effectivité n'est pas attendue à une date fixe. Seul l'accompagnement compte.

- Les représentants SNT CFE-CGC demandent des précisions sur l'immersion sur la base du volontariat des agents du Service Prestations Individuelles (SPI) – changeront-ils de résidence administrative ?

- Le Directeur de la DAMDA précise que 2 agents sont déjà au PAT de Mantes-la-Jolie (avec résidence administrative à Alpha, 1 jour par semaine). Cette possibilité est basée sur le volontariat et ne sera pas ouverte à tous.

- Le Directeur de la DAMDA indique que les 2 agents concernés par la suppression de poste pourront aider dans les tâches et résorption du retard au sein de la Direction.

- Les représentants CGT signalent que le cabinet n'a pas proposé de piste pour une solution et que les propositions faites par leur organisation n'ont pas été retenues. Qu'ils ne disposent pas des chiffres. Ils indiquent qu'il y a une stabilisation mais pas une résorption. L'été arrivant il y aura moins de personnel disponible et cela engendrera du retard dans le traitement compte tenu des départs en congés. S'il faut 6 mois pour former un saisonnier, ce n'est pas une bonne solution. La CGT demande un poste pérenne en plus et une suspension de la réorganisation, l'équipe étant en difficulté.

- Le Directeur de la DAMDA confirme les retards mais précise qu'ils sont en cours de résorption (fin juin/ avant été et/ ou départs en vacances), en saluant au passage les équipe pour leurs efforts. Pour cela, un certain nombre de tâches chronophages sont mises de côté (ex. contrôles non exhaustifs). Il complète sa réponse en précisant qu'il n'est pas pertinent de recruter des saisonniers en renfort, compte tenu du délai de formation (6 mois).

- Les représentants de FA, sur la base du même constat, demandent le report de ce projet. Il s'interrogent si ce projet de réorganisation vise une amélioration du service rendu ou une baisse des coûts ?

- Le Directeur de la DAMDA répond que le principe de l'organisation n'est pas repris dans le détail dans la note présentée. Il faut interroger les process en interne. C'est le bon moment pour ne pas rester sur une organisation accolée à un système information qui n'est plus adapté. L'un des exemple mis en avant est celui de l'envoi des notifications qui a depuis été adapté et qui générerait l'écriture de l'imprimé, son impression, mise sous pli et la dépose au courrier. En moyenne cela représentait en moyenne 45 minutes par agent du pôle par jour. Cette organisation sans réelle plus-value pour les agents DAMDA a donc été transférée aux moyens généraux

dont c'est le métier. Il est donc nécessaire à l'instar de ce qui précède de travailler avec les agents dispositif par dispositif pour qu'ils puissent se concentrer sur les missions pour lesquelles ils sont des spécialistes, à savoir les aides individuelles. On n'absorbera une charge complémentaire que si elle est utile à l'utilisateur.

- Les représentants CGT indiquent qu'il faut équilibrer le temps passé sur SOLIS. On ne gagne pas du temps, on en perd. Il faut créer les 2 postes supplémentaires.

- Le directeur de la DAMDA souligne que l'ajout de nouveaux personnels nécessite une formation longue de 6 mois qui embolise d'autres agents et n'est pas forcément souhaitable au vu du retard actuel. Le logiciel SOLIS est nouveau, les agents vont devoir effectivement apprendre à l'utiliser après plus de 20 ans d'utilisation du précédent logiciel avec lequel les tâches étaient devenues quasi automatiques.

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

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

## **V - DGD-RH et Finances / DRH : Bilan plan de formation 2023 (sujet non soumis au vote des représentants du personnel)**

La Présidente laisse la parole au Chef du Service Ingénierie de formation par intérim pour présenter le dossier.

Un état d'indicateurs clé sont ici présentés aux représentants du personnel. Les éléments ci-dessous reprennent, sous forme condensée, l'intégralité du document initial mis à disposition.

Le plan de développement des compétences et de la formation, qui a été adopté lors du Comité Technique du 16 novembre 2021, établit les principes de l'accompagnement destiné à nos collaborateurs pour la période 2021-2023. L'objectif est de renforcer leurs compétences et de les former aux évolutions de leurs métiers. Ce plan s'inscrit dans le cadre de notre politique RH qui vise à favoriser le développement de l'employabilité, conformément aux lignes directrices de gestion établies.

Il est basé sur une approche collective de l'évolution des métiers, qui est exprimée lors des revues RH semestrielles par les Directions, ainsi qu'une approche individuelle grâce aux souhaits de formation recueillis lors de la campagne d'Entretien Professionnel (EP).

Le bilan transitoire de l'année 2023 présente les actions de formation mises en place, grâce notamment au recours à des prestataires externes, à la mobilisation de formateurs internes et au partenariat avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT).

Le plan sur la période 2021-2023 se décline en 7 axes :

- Développer les compétences liées aux fondamentaux de la Fonction Publique et de notre collectivité,
- Accompagner l'évolution des métiers départementaux,
- Accompagner la maîtrise des compétences professionnelles socles,
- Développer les compétences managériales,
- Développer les compétences de savoir-être,
- Renforcer notre politique de prévention et enfin valoriser les parcours d'évolution professionnelle.

En termes de chiffres clés, 2 242 collaborateurs ont suivi au moins une formation (contre 2 109 en 2022) ce qui représente 8 106 jours réalisés et une moyenne de 3,6 jours par collaborateur (en 2022 : 8 479 jours réalisés et une moyenne de 2,4 jours).

Pour les managers, 78,39 % d'entre eux ont bénéficié d'au moins une formation (95,47 % en 2022).

L'animation des formations se répartit pour 55 % par des formateurs externes soit 4 464 jours (51 % en 2022 soit 4 419 jours), 35 % par le CNFPT soit 2 860 jours (27 % en 2022 soit 2 322 jours) et 10 % par des formateurs internes pour 782 jours (21% en 2022 pour 1 738 jours).

Ces derniers sont issus principalement de la DGDS-DSG (pôle d'appui aux politiques solidarité), la DGA BAT (communauté technique) et la DGAR (DRH-DCPU-DSI).

Ainsi, on note une nette augmentation des formations cette année. Cette hausse a été rendue possible par le renforcement du partenariat avec le CNFPT, permettant ainsi d'obtenir des formations métiers adaptées et un nombre de jours supérieur.

Un plus grand nombre de formations externes ont été déployées. En revanche, il y a eu une baisse significative des formations avec des formateurs internes, reflétant les difficultés de disponibilités des formateurs pour raison de service.

S'agissant de la typologie des participants, 70 % sont des femmes (77 % en 2022) ce qui continue à être le reflet de l'évolution de l'effectif départemental.

Les collaborateurs fonctionnaires sont 62 % à avoir suivi au moins une formation contre 38 % chez les contractuels. Les collaborateurs de catégorie A sont 60 % à avoir suivi au moins une formation, contre 15 % sur la catégorie B et 25 % sur la catégorie C.

S'agissant de la typologie des actions de formation, 58 % des jours de formation ont été réalisés sur des actions collectives, ce qui représente 4 729 jours (42 % soit 3 377 jours en actions individuelles). Par ailleurs, 92 % des journées de formations ont été réalisées en présentiel.

Sur le plan du budget formation, une grande précision et rigueur ont été apportés afin d'être aligné de manière optimale avec les exigences spécifiques de chaque secteur d'activité pour un montant de 2 108 454 € (2 115 062 € en 2022) (1 386 444 € de cotisations en faveur du CNFPT).

L'axe numéro 1 de la formation porte sur le développement des compétences liées aux fondamentaux de la fonction publique territoriale et de la collectivité. La démarche projet en est le premier socle. Avec une formation de 2 niveaux portant sur « Les clés du management de projet ». Les essentiels font également partie de cet axe 1 avec plusieurs formations : « Cyber vigilance et phishing », « Découvrir l'environnement territorial », « L'essentiel des finances publiques », « Initiation aux Marchés Publics », « L'exécution financière des Marchés Publics » « L'actualité des Marchés Publics ».

Sur la question des métiers de l'aménagement et du développement, diverses formations sont proposées sur les techniques de bucheronnage, le planzone, le montage financier d'une opération de logement social, la description des peuplements et planification des interventions en sylviculture, les ambassadeurs éco-responsables, le Pitch : convaincre rapidement pour les éco-référents.

Les métiers des solidarités bénéficient d'un parcours développé : « échographie d'orthogénie », « la parentalité et les formes familiales », « gestion du stress en situation d'accueil » ...

S'agissant de l'accompagnement à l'évolution des métiers, plusieurs formations ont été mises en œuvre sur les sujets portant sur les marchés publics, le statut de la FPT, le parcours acheteur, le passage à la nomenclature M57, l'optimisation du recrutement et l'intégration d'un collaborateur en situation de handicap...

Concernant l'accompagnement de l'évolution des métiers du bâtiment et de l'éducation, un parcours de cinq jours portant sur la professionnalisation des agents de maintenance a été suivi par 10 stagiaires sur différents domaines de compétences (peinture, électricité, plomberie, serrurerie, sécurité et administratif). 106 ont été formés pour recevoir l'habilitation électrique. S'agissant des métiers de l'éducation, 22 stagiaires ont bénéficié des fondamentaux de l'accueil (socle et perfectionnement).

Pour les métiers de l'ÉPI 78/92, un cycle de formation interne « voirie » (4 modules) portant sur les arrêtés de circulation, la gestion sécurité de la voirie, la mise en place d'une signalisation temporaire des chantiers et sur la viabilité hivernale.

Les formations métiers ont été complétées par des accompagnements portant sur la maîtrise des compétences professionnelles socles, telles que la maîtrise du français et la maîtrise numérique pour 10 collaborateurs qui ont suivi un parcours de formation auprès du FLES (remise à niveau en français à visée professionnelle et parcours numérique).

En outre, le développement des compétences managériales est également un axe essentiel des actions de formation, avec des parcours pour les primo-managers mais également pour les managers confirmés, ainsi qu'une journée thématique annuelle.

Le développement des compétences de savoir-être est aussi un axe majeur, avec différentes formations telles que « Optimiser la gestion du temps » et « Maîtriser son argumentaire pour convaincre » et « Se former à devenir un formateur occasionnel ».

Parallèlement, l'Institution renforce sa politique de prévention par la mise en œuvre de formations portant sur la prévention (initiation au secourisme, rôle d'un assistant de prévention, initial SST...).

Enfin, la valorisation des parcours d'évolution professionnelle est également un axe majeur de la formation.

L'accompagnement des collaborateurs est mis en place durant les Entretiens de parcours Professionnel lors desquels les projets professionnels sont évoqués avec les CRII ou RRII. Cette démarche vise à faciliter l'évolution du collaborateur vers des opportunités de mobilité interne au sein du Département ou externe, en ciblant notamment des métiers exigeant de nouvelles compétences. Dans les cas où le projet professionnel implique l'obtention d'une certification, d'une qualification ou d'un diplôme, la commission formation examine la faisabilité du projet ainsi que les modalités de sa mise en place (outils pédagogiques, dispositifs de formation, parcours d'études, financement...).

La commission formation étudie la faisabilité du projet et ses modalités de déploiement par des actions suivies (Bilans de compétence, formations certifiantes, préparations aux concours, formations de reclassement). L'année 2023 aura permis à 21 projets professionnels d'être financés (dont 15 en lien avec les métiers du Département).

- Les représentants SNT CFE-CGC demandent sur le sujet de la formation à la gestion de l'agressivité combien d'agents sont formés et restent à former.

- Les représentants CFDT soulèvent la question de l'habilitation électrique de l'agent qui prend ses fonctions. L'habilitation est obligatoire pour les interventions bâtementaires. Cette formation devrait être suivie à la prise de fonction à minima d'autant plus si le nouvel agent recruté est électricien. Les habilitations sont obtenues plus vite avec le FLÈS pour les PEC. Il est regrettable qu'au sein des ATC la décision ait été prise de les former au même niveau sans tenir compte de leur métier d'origine. De plus, à la prise de fonction d'autres formations sont aussi nécessaires pour aller jusqu'au bout de son métier (travailler en hauteur par exemple).

- Les représentants FA-FPT ajoutent que certains agents du département interviennent sans habilitation. Certains sont électriciens de formation et ne peuvent intervenir car ils n'ont pas l'habilitation (même pour changer une ampoule). Cette difficulté est remontée depuis longtemps. L'habilitation est importante en cas d'accident. Certains collaborateurs ont la capacité de former en interne si nous ne pouvons avoir accès à des formations déployées à temps. Certains agents ouvrent des tableaux électriques pour allumer leur établissement alors qu'ils n'en ont pas le droit.

- Le chef du service formation indique que le département a un marché pour cette problématique, mais le CNFPT ne peut pas absorber toute la demande. Il y a un marché avec l'EPPI également. Des formations sur la basse tension, haute tension sont aussi déployées. Son service suit de près l'obtention des habilitations.

- La Directrice des Ressources Humaines indique qu'il faut identifier s'il y a des solutions mobilisables en interne.

- Les représentants FA-FPT indiquent qu'il y a une personne à la DIJ qui a formé des agents il y a quelques années. Des agents possèdent une habilitation mais n'ont pas fait le recyclage. Par conséquent ils ne sont pas protégés juridiquement. Sur une autre thématique, il en est de même avec le personnel d'accueil et les problèmes liés à la sécurité. Dans les collèges il y a des besoins en matière de formation sur la violence et sur la laïcité. Il faut que les agents soient formés sur cela, pour voir, sentir, détecter le danger, c'est important, c'est une demande de leur organisation.

- La Directrice des Ressources Humaines indique que ses services réagissent vite quand sa direction est saisie. Le message est qu'il ne faut pas exposer inutilement les personnels.

- Le chef de service formation indique que l'ensemble des formations que l'on sollicite au CNFPT vis-à-vis de la formation en externe était de 21% en 2022 et est passé à 31% en 2023. S'agissant du délai de réponse de talent Soft, cela dépend si la formation est présente dans le catalogue ou pas.

- Les représentants FA indiquent qu'une collègue n'a pas eu de réponse via la Marketplace et qu'en passant par le CNFPT, on lui aurait dit qu'elle n'était pas passé par la Marketplace et que sa collectivité avait refusé sa demande de formation car elle n'avait pas respecté le bon circuit.

- Les représentants SNT CFE-CGC indiquent que la Marketplace devrait être une porte d'entrée facilitante, mais qu'elle reste perfectible. Par exemple, les managers ne sont pas informés quand l'agent fait une demande de formation. Pour cela, l'agent doit penser à rédiger un mail à son manager pour espérer une validation de celui-ci. Dans le cadre de l'entretien professionnel annuel, le manager ne visualise plus les demandes de formation, l'agent devant maintenant seulement cocher « j'ai consulté la Marketplace et ai fait une demande ». En outre, plusieurs formations apparaissent sur la Marketplace mais sans date d'ouverture à l'inscription. Il en résulte plus de difficultés pour accéder aux formations.

- La Directrice des Ressources Humaines rappelle que le service formation a rencontré des difficultés au sein de l'équipe avec l'absence de la responsable du service formation et la difficulté de la mise en place de l'outil Marketplace. L'équipe a dû saisir l'ensemble du bilan à la main. L'outil présente des problèmes techniques. On va améliorer la situation. On est conscient que l'outil ne répond pas à l'objectif et l'ambition présentée. On travaille sur cette problématique pour avoir un outil et un accès facilité.

- Les représentants FA-FPT interrogent sur le compte personnel de formation. La collectivité est-elle ouverte à son utilisation ? Cela pourrait servir au personnel au-delà du métier exercé au sein de la collectivité.

- Les représentants CGT précisent que le collaborateur ne peut mobiliser ses heures sans consulter sa collectivité.

- L'adjoint à la Directrice des Ressources Humaines rappelle que le CPF n'est plus mobilisable dans la fonction publique pour le passage du permis de conduire (évolution récente). Dans la fonction publique le compte n'est pas monétisé mais est mobilisable en heures. La conversion de heures de CPF en euros vient donc directement impacter les fonds du budget formation annuel de la collectivité. C'est pour cette raison que son utilisation est conditionnée à l'accord du Département.

- Les représentants FA-FPT demandent si la commission de formation est sollicitée pour des demandes de CPF.

- Le chef de service formation indique que la commission de formation se réunit 4 voire 5 fois l'an. Le collaborateur a été aidé en amont à constituer son dossier par le CRH ou le RRH pour qu'il soit viable en commission.

- Les représentants CGT saluent l'engagement des professionnels RH qui œuvrent pour compenser les écueils techniques suite à la mise en place de l'outil « marketplace » et ont dû réécrire manuellement pour élaborer ce bilan. Pour la CGT ce qui importe en matière de bilan du plan de formation c'est comment on prend en compte les demandes exprimées, comment on incite les agents à se former, à exprimer leurs choix et comment on accompagne ces incitations y compris hors champs professionnels direct. Cela nécessite un portage managérial lors de l'entretien professionnel, cela doit être un sujet d'échange. Sur le bilan présenté, les représentants CGT soulignent 3 aspects. Le nombre de formation sur et gestion de l'agressivité (113 stagiaires) est positif et montre qu'il y a un portage sur ce sujet. Ils regrettent que ce ne soit pas le cas concernant les formations liées au développement durable et espèrent que ce sera amélioré en 2024. Ils trouvent positif l'augmentation du nombre de préparation aux concours et examen comme ils le souhaitent, particulièrement dans cette période où la précarité du personnel s'est accrue quantitativement et qualitativement.

- Les représentants de la CFDT demandent plus de précisions sur le budget formation 2024.

- La Directrice des Ressources Humaines renvoie au plan triennal 2024-2026 présenté au CST du 26 mars 2024.

## **VII - DGD-RH et Finances / DRH : Mise en place d'une indemnité de départ volontaire**

La Présidente laisse la parole à la Directrice des Ressources Humaines pour présenter le dossier.

Peuvent bénéficier de l'indemnité de départ volontaire (IDV), les fonctionnaires, titulaires ou stagiaires, et les contractuels de droit public en CDI. Sont exclus les contractuels de droit public en CDD, les agents de droit privé (contrats PEC, apprentis, stagiaires) et les assistants familiaux.

Les agents éligibles doivent démissionner de la fonction publique territoriale. Ne peuvent bénéficier de cette indemnité que les agents publics souhaitant démissionner et se trouvant à plus de cinq ans de la date d'ouverture de leurs droits à pension.

Seront concernés les agents dont les postes sont supprimés ou substantiellement modifiés en raison d'une réorganisation du service. A chaque réorganisation, une délibération sera prise ultérieurement pour lister les services, les cadres d'emplois, les grades et, le cas échéant, les postes, concernés par l'indemnité de départ volontaire.

Le montant de l'indemnité de départ volontaire ne pourra pas excéder une somme équivalente au double de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de sa demande de démission (6 paliers différents calculés en fonction de l'ancienneté).

Cette indemnité est versée en une seule fois dès lors que la démission est devenue effective. Elle est soumise aux prélèvements obligatoires et est assujettie à l'impôt sur le revenu.

Pour les agents contractuels, tous les types de contrats réalisés au sein du Département des Yvelines (sur emploi permanent ou non), ainsi que ses satellites lorsqu'il y a eu un transfert de compétence ou d'activité, sont pris en compte. La durée des services accomplis sous un contrat de droit privé (PEC, apprenti, stagiaire) n'est pas prise en compte.

Le salaire servant de base au calcul est la rémunération brute perçue le mois précédant la démission de l'agent. Lorsque l'agent n'a pas perçu de rémunération le mois précédant sa démission, sera pris en compte la dernière rémunération brute versée à l'agent par le Département des Yvelines. Sont pris en compte : le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, le complément de traitement indiciaire, la nouvelle bonification indiciaire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise sociale et majorée et toute autre indemnité ou prime versée mensuellement et liée à l'exercice des fonctions.

Le complément individuel annuel, la rémunération des heures supplémentaires ou des astreintes, l'indemnisation des jours compte épargne-temps, les remboursements de frais, les participations employeur aux protections sociales complémentaire ou autres ne sont pas pris en compte dans la détermination du montant.

L'agent qui bénéficie de ce dispositif reste soumis, comme tout agent public démissionnaire, au respect des obligations déontologiques.

L'agent public qui, dans les cinq années suivant sa démission, est recruté en tant que fonctionnaire ou contractuel pour occuper un emploi de l'une des trois fonctions publiques, est tenu de rembourser au Département, au plus tard dans les trois ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de départ volontaire.

L'agent démissionnaire qui bénéficie de l'indemnité de départ volontaire est éligible aux allocations d'aide au retour à l'emploi (chômage).

Il est important de signaler que les allocations chômage des fonctionnaires sont versées directement par le Département des Yvelines et non par France Travail, contrairement aux agents contractuels. Ce coût non négligeable est difficile à évaluer, car le montant de l'indemnisation dépend de la rémunération du fonctionnaire concerné et de la durée d'indemnisation, qui, elle, dépend de l'âge de l'intéressé et de son projet professionnel.

Depuis son arrivée, elle constate que pour certains collaborateurs les reclassements sont difficiles à mettre en œuvre. Le dispositif d'indemnité de départ volontaire est à disposition des départements sous réserve qu'ils prennent une délibération en ce sens (ce qui n'est pas le cas des ruptures conventionnelles). Ce dispositif permet une porte de sortie à des situations actuellement sans solution (si non éligible à rupture conventionnelle).

- Les représentants CGT indiquent que nombre de contractuels ne sont pas renouvelés.
- Les représentants FA-FPT expliquent qu'un plan social a été annoncé par Président du Conseil départemental lors d'une interview télévisée sur les JO.
- La Directrice des Ressources Humaines répond que 95% sont actuellement renouvelés. La situation financière du département a largement été expliquée par le Directeur général des services. Les plans sociaux n'existent pas dans le secteur public. Il est désormais demandé une rigueur de gestion pour sauver notre institution qui doit trouver des solutions avec des recettes en constante baisse et une décentralisation permanente de l'Etat sans compensation financière à hauteur des augmentations des dépenses.
- Les représentants CGT ajoutent qu'on ne vit pas un plan social dans le public comme dans le privé car dans le privé il y a une négociation possible et des outils que l'on peut activer. Une proportion de 5% de contractuels non renouvelés est énorme quand les contractuels représentent 40% des effectifs (CSI fin 2022). Pour eux cet ajustement humain s'apparente donc à un plan social. Les agents concernés, pour certains d'entre eux, ne reçoivent pas d'information de la DRH concernant leur renouvellement. On leur dirait même de poser leurs congés et rendre leur matériel (mail de la DSI). Dans ces conditions, ces modalités de gestion des personnels ne sont pas celles

« d'un bon père de famille ». On réduit par rigueur mais on manque de moyens humains. Dans un service pour exemple, une collaboratrice a annoncé son départ à la retraite et on ne renouvelle pas le contractuel en place. Il faudra de ce fait recruter quelqu'un d'autre qui ne sera pas formé. Non il faut maintenir l'agent qui est en place.

- Les représentants SNF CFE-CGC précisent que depuis un mois ils sont le réceptacle des inquiétudes d'un certain nombre d'agents concernant leur devenir en tant que contractuel. Cela génère un climat anxieux.

- La Directrice des Ressources Humaines propose de faire analyser la situation évoquée par les représentants par son adjoint. Il y a probablement des cas particuliers en attente mais ce n'est pas une généralité. Le Département connaît une crise sans précédent. Nous devons y faire face et ralentir, voire stopper, certains recrutements qui ont pu être ouverts sans analyse préalable. Dorénavant, la mobilité sera favorisée et nous devons mobiliser d'abord les compétences internes avant de recruter en externe.

- La Présidente de l'instance, élue déléguée au personnel, estime que nous n'avons pas pris la mesure de la situation. Nous sommes dans une situation complexe avec des dotations de l'Etat qui passent, sur sa commune par exemple de 120 000 à 40 000 euros (dotation de fonctionnement). On ne peut pas combler ce vide et cela occasionne moins de travaux, d'entretien etc... Avec 3 agents administratifs, 3 agents techniques et un agent d'entretien à rémunérer il n'y a plus de marge de manœuvre. Le colis de fin d'année aux personnes âgées ne sera pas distribué cette année dans sa mairie, malheureusement. On a trop gaspillé. Il lui est désormais difficile de trouver des solutions personnalisées pour les usagers de sa commune. La perte des droits de mutation sera plus importante encore en 2024 qu'en 2023 pour le département.

- La conseillère départementale du Canton de Montigny-le-Bretonneux, secrétaire de séance, ajoute que c'est son premier mandat en tant qu'élue du département et qu'elle n'a pu que constater l'état de sidération en séance du Conseil. C'était glaçant. Le contexte est très difficile. On a rencontré des agriculteurs, restaurateurs et constaté que des commerces étaient fermés faute de personnel. Il ne faut pas se laisser prendre par effet d'annonce. Il n'y aura pas de sobriété heureuse.

- Les représentants CGT souhaitent compléter leur déclaration liminaire. Lors d'une réunion de concertation/négociation une situation critique et ses effets sur le personnel ont été présentés : plus de renouvellement, pas de recrutement, pas de CIA ni de revalorisation. Leur organisation a vu tout de suite les effets sur le terrain. Les collaborateurs subissent une politique d'austérité entraînant une souffrance humaine (annonce de fin de contrat alors qu'il y a un an certains auraient été confirmés en CDI). Ces annonces sont confirmées par nos élus aujourd'hui. On n'arrivera pas à fédérer autour de décisions qui n'ont pas de sens. Il faut rappeler urgemment le cadre managérial qui devra créer de la méthode et éviter de la souffrance humaine quand on annonce au dernier moment le non-renouvellement.

- La Directrice des Ressources Humaines répond que le budget voté en décembre 2024 sera rigoureux. De son point de vue, depuis 4 ans l'augmentation des effectifs a conduit à ne pas s'interroger sur la façon dont ces nouveaux personnels étaient accompagnés afin qu'ils s'inscrivent dans le fonctionnement de notre institution. Créer un poste n'est pas une petite décision. Il faut plus de prospective, travailler sur les parcours, redonner du sens mais aussi prendre en compte les évolutions métier. Il ne sert à rien d'intégrer si les postes n'existeront plus dans deux ans. Il faut adopter une vision à long terme des effectifs. L'équivalent de 600 ETP ont été recrutés depuis ces dernières années. C'est un chiffre important.

- Les représentants CGT font valoir les dépenses liées aux 9 cabines de téléconsultation qui n'accueillent aucun usager et pour lesquelles on paye en heures supplémentaires des collaborateurs à attendre pour rien. Cela interroge sur la politique de recrutement du département. Toutes les collectivités ne font pas que du CDD. Certaines titularisent ou stagiairisent leur personnel pour le fidéliser.

- Les représentants FA-FPT ajoutent que les organisations syndicales font valoir depuis 4 ans que les postes ouverts sur certains services sont sous-dimensionnés.

- L'adjoint à la Directrice des ressources humaines précise que la fonction publique subit un déficit d'attractivité. Les grilles de rémunération des fonctionnaires des catégories A et B sont en décrochage. Il est donc normal que l'administration ait du mal à recruter des fonctionnaires car il est plus intéressant actuellement d'être contractuel.

- Les représentants FA-FPT rejoignent ce raisonnement mais uniquement pour les catégories A. De plus, le montant de 2 ans de salaire de l'IDV n'est pas suffisant pour eux.

- La Chef de projet statutaire indique que c'est la limite légale pour les agents ayant 24 années d'expérience

au département et rappelle que c'est un outil à notre disposition si un agent est concerné par une réorganisation. Cela reste sur la base du volontariat pour les fonctionnaires et les collaborateurs en CDI. Une délibération cadre les montants. Sur le process, il faudra la consultation des organisations syndicales en CST sur la réorganisation ainsi qu'une délibération de l'assemblée départementale pour lister les postes supprimés. La rupture conventionnelle ne pourra pas être actionnée en cas de licenciement justifié par exemple par une suppression de poste.

- La Directrice des ressources humaines ajoute que la rupture conventionnelle a été déployée à titre expérimental au niveau national pour favoriser des projets ou des créations d'entreprise. Un agent qui se voit proposer un reclassement et qui le refuse est licencié. Il ne pourra pas mobiliser ce dispositif de rupture conventionnelle.

- La Présidente de l'instance, élue déléguée au personnel, rappelle qu'elle assiste à de nombreuses réunions compte tenu de son mandat d'élue. Il ne faut pas sous-évaluer la dangerosité de notre situation. Un départ du département n'implique pas forcément de ne pas retrouver à utiliser ses compétences dans une autre structure. Les départements ne sont pas tous touchés à part égale. Le 78 et le 92 sont très impactés.

- Les représentants SNT CFE-CGC interviennent pour préciser leur vote : abstention compte-tenu, d'une part, que les suppressions et modifications substantielles de postes dans le cadre de réorganisation devront être préalablement examinées en CST et, d'autre part, que cette indemnité permettra aux agents concernés de bénéficier d'une indemnité à la différence de la situation actuelle.

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

- Abstention : CFDT / SNT CFE-CGT
- Défavorable : CGT / FA-FPT

### **VIII – Plan de promotion et avancement 2024 – taux 2024 (sujet non soumis au vote des représentants du personnel)**

- La Directrice des ressources humaines indique que sur les 1685 éligibles, 185 agents sont promus avec 162 avancements de grade et 23 promotions internes. Depuis 4 ans le taux global est supérieur à 10%.

- Les représentants FA-FPT remercient pour le respect des engagements concernant le plan de promotion des ASF de classe exceptionnelle. Ils rappellent que le RSU qui a été présenté indique des taux en 2021 à 8,24 % et en 2022 à 8%. Ils demandent le taux réalisé pour les entretiens annuels.

- La Directrice des ressources humaines précise que cette année le taux du réalisé pour les entretiens annuels est excellent avec 95%. Le non réalisé provient des agents ayant quitté la collectivité ou en absence longue durée. La publication du plan de promotion est prévue à la mi-juin.

- Le chef de projet RII indique que le taux est supérieur à 10% au global. L'assiette du calcul arrivant au résultat de 8,24% prend en compte le nombre de propositions d'avancements de grade et de promotions internes. Il peut ainsi y avoir plusieurs propositions d'avancement de grade et de promotion interne pour un même collaborateur. Cela signifie que même si tous les éligibles étaient promus il serait impossible d'atteindre 100% par ce calcul un collaborateur ne peut être promu sur deux propositions. L'assiette de calcul est basée sur nombre de collaborateurs (personnes uniques) éligibles au plan de promotion (que ce soit pour un avancement de grade, une promotion interne ou les deux). Voici l'historique des quatre dernières années :

	<b>Nombre d'éligibles</b>	<b>Nombre de promus</b>	<b>%</b>
<b>2021</b>	1979	215	11%
<b>2022</b>	1454	140	10%
<b>2023</b>	1741	213	12%
<b>2024</b>	1685	185	11%
<b>Total</b>	<b>6859</b>	<b>753</b>	<b>11%</b>

- Les représentants du SNT CFE-CGC demandent des précisions sur le mode de calcul du pourcentage global de promotion et d'avancement de grade, le RSU faisant mention d'un taux d'agents promu par rapport au nombre d'agents en poste. En effet, par exemple en 2024, 25 agents ont selon leur calcul bénéficié d'une promotion (sur 1439 agents éligibles, dont certains agents éligibles à la fois dans la filière technique et administrative) et 162 d'un avancement de grade (sur 1685 agents éligibles). Comment est donc calculé le pourcentage cumulé promotion et avancement de grade.

- La Directrice des Ressources Humaines indique que ces éléments seront travaillés et évoqués lors des groupes de travail dédiés en fin d'année.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 17 heures 50.

LA PRESIDENTE DU CST

**Madame Josette JEAN**



LE SECRETAIRE DU CST POUR LES MEMBRES  
REPRESENTANTS DU PERSONNEL

**Monsieur Serge VAGNER**



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

**Madame Laurence BOULARAN**



## Déclaration CGT liminaire au CST du 6 juin 2024

cgt@yvelines.fr 06.71.78.55.10

Nous vivons un contexte singulier qui ne nous permet pas de commencer ce Comité Social Territorial comme si tout était normal.

Avant d'aborder les dossiers prévus à l'ordre du jour, il nous paraît nécessaire de nommer la détérioration actuelle du climat social dans notre collectivité.

Depuis des mois, les représentants du personnel CGT ont quotidiennement des témoignages du terrain pointant la perte de sens du travail des professionnels.

Cette perte de sens est multifactorielle : réorganisations pensées sans eux, moyens insuffisants, outils inadaptés, développement démesuré de l'approche quantitative au détriment du travail de qualité, évolution de missions déconnectées des réalités et besoins, impact des logiques austéritaires...

Nous assistons à des situations aberrantes.

Dans certains services où il est reconnu par tous qu'il y a un manque d'effectif, non seulement il n'y a pas de création de postes, mais en plus, des départs du personnel ne sont pas remplacés, et des collègues contractuels ne sont pas renouvelés.

Nous voyons la précarité du personnel augmenter sous toutes ces formes, grandir l'insécurité de l'emploi et la souffrance au travail.

A cela s'ajoute un manque global de reconnaissance du personnel grandissant :

CIA ? y en aura pas. Revalorisation IFSE ? Pas mieux. Plan de promotion ? Toujours à la portion congrue. A l'aune de l'austérité, tout passe à la moulinette...

Non, le personnel ne doit pas être la variable d'ajustement budgétaire.

L'austérité à bon dos, d'une part des solutions alternatives existent tant du côté de l'Etat que des choix budgétaires départementaux.

D'autre part, même quand nous avons des propositions qui ne coûterait rien, elles ne sont pas entendues...

Ainsi, lorsque l'on dénonce le fait d'imposer un jour de congé le 23 juillet, que l'on propose le don du jour ou à minima de la souplesse pour celles et ceux qui souhaitent et peuvent travailler ce jour-là, on découvre avec les agents le 16 mai que le personnel est placé en congé d'office sans formalisme ni communication appropriée.

Dans ce contexte global, nous observons ce qui s'apparente à un plan social déguisé, notamment par le non remplacement de départs en retraite, par le non renouvellement des contrats et à présent par le projet d'Indemnité de départ volontaire facilitant la compression du personnel.

Cela est accru par la multiplication des formes d'externalisations, la dégradation des conditions de travail, la volonté de réduction des effectifs, la cure d'austérité, les mises en retraite pour invalidité, et, in fine, par l'affaiblissement des services rendus à la population...

Nous vous alertons sur cette dégradation du climat social et vous demandons de repenser les politiques et réorganisations engagées pour pérenniser nos métiers et nos missions.

Nous vous demandons un geste d'apaisement et proposons dans cette période :

- Le versement d'un CIA forfaitaire pour tout le personnel, avec un montant forfaitaire majoré pour les professionnels qui seront mobilisés dans le cadre des JOP.
- Le rétablissement du 23 juillet à la main du personnel, où à défaut le don du jour de congé si vous tenez vraiment à l'imposer,
- Le renfort durable des services là où c'est nécessaire, renforts qui pourraient être financé par le budget programmé pour l'Indemnité de Départ Volontaire,
- La programmation de négociation pour un plan de déprécarisation du personnel.
- Le renouvellement de tous les contractuels.

Nous vous demandons d'étudier ces propositions et sommes à dispositions pour échanger sur les modalités de mise en œuvre.

