

Direction Générale des Services
Direction générale déléguée RH et Finances
Direction des Ressources Humaines
Affaire suivie par :
Marie-Diane PICOT /
Frédérique GARNIER-TRAMONI/
Evelyne OSPIRI



Yvelines
Le Département

**COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL
DU DÉPARTEMENT DES YVELINES**

* * * * *

**Séance du 10 septembre 2024
14 heures 30**

Salle Catinat

* * * * *

PROCÈS-VERBAL

Le 10 septembre 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*

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. Pascal LAFOREST, *membre suppléant ayant voix délibérative*

Syndicat CGT Mme Sonia OUACEL, *membre titulaire*
M. Stéphane TOPALIAN, *membre titulaire*
M. Dominique LE BŒUF, *membre titulaire*
Mme Nelly PASCAUD, *membre titulaire*
M. Luc DEMAZIERE, *membre suppléant ayant voix délibérative*
Mme Hayat BEZZAZI, *membre suppléant ayant voix délibérative*
Mme Valérie RAMAGE-PROISY, *membre suppléant sans 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 Sandra BAS, *Ajointe à la Directrice des Ressources Humaines*
Mme Frédérique GARNIER-TRAMONI, *Responsable du Pôle Relations individuelles et collectives au travail*
Mme Virginie GARNIER, *Responsable Relations Sociales et Cadre*
Mme Bénédicte CASTEL, *Responsable Ressources Humaines (DMG)*
Mme Virginie JANNEZ, *Responsable Ressources Humaines (DEJ)*

Pour la Direction des Moyens Généraux
Mme Christine GALLAND, *Directrice*

Pour la DGA-Enfance Famille Santé
Mme Christine SIMON, *Directrice de l'enfance*

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 Madame PASCAUD.

Monsieur Alexandre BOROIRA prend la parole pour annoncer que Monsieur Yves CABANA, Directeur Général des Services (DGS), quitte les fonctions dont il avait la charge. L'intérim de cette responsabilité lui est confiée par le Président du Département (PCD) dans l'attente que celui-ci le confirme dans ces fonctions de manière définitive. Il rappelle avoir déjà exposé aux représentants la situation économique de notre collectivité. L'évolution de la DMTO est surveillée avec attention mais elle n'est pas l'unique cause du ralentissement budgétaire. Quelques signaux de ralentissement de la baisse sont toutefois à noter.

La Présidente du CST remercie Monsieur Alexandre BOROIRA de son intervention dans l'attente de sa nomination officielle.

I - ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU COMITE TECHNIQUE DU 6 JUIN 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 SNT demandent ce que signifie « avis » dans les 3 points de l'ordre du jour
 - La responsable du Pôle Relations Individuelles et Collectives au Travail indique que cela indique que l'on soumet au vote des représentants des syndicats.
- Le procès-verbal est adopté à l'unanimité par les représentants du personnel.

II- DGA - VPC : Evolution de l'organisation de la Direction des Moyens Généraux

La Directrice des Moyens Généraux introduit en précisant le contexte, les objectifs et enjeux

Le **premier volet** de cette réorganisation vise à limiter l'amplitude horaire de présence du service sécurité (1 adjoint au chef de service et 5 agents en rotation) sur le site Alpha, lorsque le bâtiment est occupé par les collaborateurs (sécurité incendie et assistance à personnes) tout en garantissant une protection du bâtiment, la nuit et les week-ends, par les moyens matériels (alarme).

S'agissant d'un site administratif, le gardiennage la nuit n'est pas obligatoire.

Ainsi, les vacances dureraient 8 heures au lieu de 12 heures actuellement avec un rythme de travail plus régulier (vacation 06h00-14h00 ou vacation 14h00-22h00, week-ends libres) favorisant un équilibre vie personnelle / vie professionnelle.

Cette nouvelle organisation du temps de travail, a un impact sur la rémunération des collaborateurs qui perdront les majorations liées aux horaires de nuit et de week-end et se verront appliquer une réduction du nombre d'heures supplémentaires.

Le **deuxième volet** vise à optimiser l'encadrement de deux services logistiques (service déménagement et service courrier) intervenant sur l'ensemble du territoire des Yvelines. Le service déménagement est localisé sur un site en location sur la commune des Loges-en-Josas, il doit déménager sur le site de Trappes Hennequin en janvier 2025. Le service courrier est localisé sur le site Clément Ader à Versailles, au même endroit que le service flotte automobile de la Direction des Moyens Généraux. L'évolution envisagée doit permettre d'entamer une démarche de regroupement des services au sein de la Direction.

Ainsi, il existe des points de convergence entre l'équipe logistique du courrier qui réalise des tournées sur les sites du Département et l'équipe déménagement qui intervient également sur l'ensemble du territoire. Ainsi, il est proposé de positionner les deux agents d'intervention sous l'autorité du chef de service courrier. L'encadrement de proximité des agents polyvalents du courrier sera confié principalement à l'adjoint au chef de service.

Le chef de service courrier prendra à sa charge la réalisation des devis avec le prestataire déménagement, la rédaction des feuilles d'intervention pour les deux agents du service et la planification des interventions en mutualisant lorsque la situation le permet avec les tournées de courrier. Les agents du service déménagement seront localisés sur le site de Clément Ader à Versailles. Le poste du chef de service déménagement (poste de catégorie C) serait supprimé.

Le **troisième volet** porte sur le service flotte automobile. Au même titre que les services sécurité-accueil et le futur service courrier-déménagement, celui-ci nécessite également un encadrement de proximité. Il est donc proposé de créer un poste d'adjoint au chef de service flotte automobile, permettant un travail étroit en binôme. En complément de ces différentes modifications, il est également proposé **en dernier lieu** le transfert des postes d'intendant et de cuisinier du Domaine de Madame Elisabeth sous l'autorité de la Direction de la Communication et de la Marque (pôle événementiel / protocole / signalétique).

Ce rattachement procède d'une recommandation de la Chambre Régionale des Comptes qui permettra un suivi optimal des affaires protocolaires.

- Les représentants de la SNT CFE-CGC demandent qu'une précision soit faite sur le régime du temps de travail des agents de sécurité et si celui-ci est content sur l'année.

- La Directrice des Moyens Généraux indique que le personnel travaille 12 heures par jour sur la base de 1607 heures annuelles. Cela n'est pas en conformité avec le protocole du temps travail. Le Domaine de Madame Elisabeth fonctionne en horaires d'été et d'hiver avec des samedis et dimanches travaillés. Pour compenser la perte de rémunération liée aux horaires de nuit et de week-end sur Alpha, les collaborateurs, sur la base du volontariat pourront intervenir sur la Domaine de Madame Elisabeth. Un collaborateur du service sécurité est transféré sur la MEY pour effectuer le travail de nuit. La présence d'un agent du Département connu apporte une stabilité aux usagers et personnels de l'établissement, les conditions de travail sur ce site n'étant pas faciles.

- Les représentant de la FA-FPT soulignent que 12 heures représentent l'amplitude maximale réglementaire quotidienne. Ils demandent par ailleurs si le site l'Alpha sera équipé d'un système d'alarme durant la nuit et le cas échéant s'il sera relié à un agent d'astreinte. En effet l'organisation précédente comptait avec un personnel de nuit qui disparaîtra prochainement. Ils alertent sur la perte de pouvoir d'achat pour les collègues concernés.

- La Directrice des Moyens Généraux explique qu'il y aura bien un système d'alarme relié à un prestataire de télésurveillance qui aura la charge de prévenir l'agent d'astreinte. Un personnel cadre est également prévenu dans le cadre de l'astreinte décisionnelle. Elle ajoute que les astreintes existent pour tous les autres sites et que cela n'ajoutera qu'un site. Très peu d'interventions d'astreintes sont déployées. S'agissant de la perte de pouvoir d'achat, elle l'estime entre 600 et 800 euros sans compensation (étant précisé que ce sont des surplus de rémunération notamment en heures supplémentaires HS). Cette perte sera si possible compensée par des missions ponctuelles (journée du personnel, des événements de type JO, etc.).

- Les représentants de la CGT disent avoir interrogé les personnels et que les agents font état d'une perte allant jusqu'à 1000 euros. Ils entendent les efforts réalisés en termes de compensation, mais souhaiteraient davantage que les agents puissent bénéficier d'une augmentation de l'IFSE et d'un plan de promotion et d'avancement en leur faveur. En effet, il s'agit d'agents au service de la collectivité, toujours présents lors de moments particuliers et pour lesquels une reconnaissance pérenne serait justifiée, d'autant plus que ces agents de catégorie C perçoivent un petit salaire.

- Les représentant de la CFDT ajoutent que ces agents ont postulé sur ces fonctions également pour les avantages que représentent le travail de nuit et des week-ends. Ils demandent la différence avec le service des archives.

- La Directrice des Moyens Généraux précise que les derniers collaborateurs recrutés sur ces contrats ont été prévenus que ces dispositions étaient vouées à disparaître. Désormais cela ne concerne plus que 3 agents maximum dont un opère une mobilité à la MEY, un autre passe un diplôme en parallèle de son travail et le dernier va partir à la retraite. Concernant le gardiennage des Archives, le bâtiment doit être gardienné 24h/24. C'est une recommandation de la Chambre Régionale des Comptes. Alpha est un site administratif sans obligation de gardiennage comme tous les autres bat de la zone. Cela ne générera pas de surprime d'assurance pour compenser l'absence humaine.

- La Directrice des Ressources Humaines ajoute que sur le principe il ne faut pas qu'il y ait un impact majeur sur la rémunération des agents. La perte de rémunération sera considérée et analysée et qu'un accompagnement sera fait autant que possible (possibilité de faire des astreintes et des gardes lors d'événements etc.). Cependant il n'est pas envisageable d'augmenter l'IFSE en compensation de la diminution des heures de travail pour une question d'équité des salaires. Ce qui est souhaité est une réduction de l'amplitude horaire pour une mise en conformité avec la réglementation. S'agissant du plan de promotion, un travail est initié par ses services. Elle rappelle qu'il est inenvisageable de faire perdurer une situation non réglementaire en termes d'heures de travail, il en va de sa responsabilité pénale ainsi que de celle du PCD et du DGS. Le CST n'est pas sollicité pour analyser la perte de rémunération individuelle. Elle s'étonne de la position des représentants CGT qui sont pourtant habituellement attentifs au bien-être des agents plébiscitant l'équilibre vie professionnelle-vie privée veillant à ce que l'institution ne fassent pas réaliser un trop grand nombre d'heures à ses collaborateurs.

- Les représentants de la CGT répondent qu'il ne s'agit pas de se satisfaire que des agents multiplient les heures supplémentaires le soir et le week-end. Mais, jusqu'à présent, cela ne posait aucune difficulté pour l'institution. On remet à plat les horaires de collaborateurs avec des petites rémunérations dans un contexte inflationniste important qui vont donc perdre en pouvoir d'achat avec cette réorganisation, ce qui explique la

demande de revalorisation de l'IFSE.

- Les représentants de la FA-FPT demandent si le contrat avec la société privée pour le système d'alarme sur Alpha sera revu et quel en sera le coût. Ils alertent par ailleurs sur le danger à réduire par trop la masse salariale car l'activité redémarrera à terme.

- La Directrice des Moyens Généraux répond que l'ajout de ce site générera une augmentation de 150 euros annuels sur l'abonnement à la télésurveillance. Le coût est très faible et la prestation est très satisfaisante. Cependant il y a quand même des astreintes pour lesquelles les agents perçoivent une rémunération.

- La Présidente du CST rappelle que la restriction touche l'ensemble des collectivités, que cette période difficile doit être traversée de la manière la plus responsable en termes de dépense. Lorsque l'activité reprendra, le besoin de recruter sera réinterrogé.

- La Directrice des Ressources Humaines ajoute que des solutions seront trouvées le moment venu.

- Les représentants de la CGT alertent sur le danger que représente l'absence de gardien la nuit sur le site Alpha en termes de sécurité informatique et notamment s'agissant des cyberattaques. Ils rappellent que les agents du Département de la Seine et Marne ont été bloqués plusieurs mois, ne pouvant plus répondre aux demandes de prestations des citoyens, à la suite de ce type d'infiltration dans le système informatique. L'ensemble des matériels des agents peuvent être contaminés sans que cela soit vu et toute l'information du Département peut être détruite. Ils recommandent de peser le risque d'une telle économie.

- La Directrice des Moyens Généraux répond que la DSI a mis en place des systèmes d'alerte, d'alarme et des cellules de crise sur le site d'Alpha.

- Les représentants de la FA-FPT demandent pourquoi l'organigramme ne fait pas état des contrats-aidés.

- La Directrice des Moyens Généraux répond que les contrats-aidés ne concernent que les TAD, mais qu'ils sont bien rattachés à la Direction même si cela ne figure pas sur l'organigramme.

- Concernant le service déménagement la Directrice des Moyens Généraux rappelle le contexte. Il s'agit de regrouper de manière optimale les services de la DMG. Elle ajoute que le timing est idéal pour revoir l'organisation. En effet, un chef de service a émis le souhait de départ et un agent est proche du départ à la retraite. Par conséquent le chef du service courrier verrait son périmètre s'élargir en reprenant le service déménagement avec l'aide d'un adjoint. Il est possible de supprimer un poste de chef de service déménagement avec un rattachement de ses missions sans changer la fiche de poste du chef du service courrier.

- La Directrice des Ressources Humaines précise que la demande a été faite par le DGA VPS et la Directrice des Moyens Généraux. La DRH exerce un travail de regard sur l'organisation et la possibilité de mutualisation. Elle précise par ailleurs qu'en première lecture le chef du service déménagement ne serait pas éligible aux critères de l'indemnité de départ volontaire.

- Les représentants de la FA-FPT demandent si la fiche de poste fait état de participation à d'autres missions pour les agents du service déménagement.

- La Directrice des Moyens Généraux indique qu'étant rattachés au service courrier, il peut y avoir des demandes pour la diffusion de documents ou colis dans le Département. Actuellement il n'y a pas de déménagement, par conséquent, si en cours d'année l'activité est faible, les agents dont l'activité est allégée, pourront assurer la livraison de cartons. Il n'y aura pas de changement dans la fiche de poste. Aujourd'hui les agents du service déménagement peuvent aider les agents du service courrier, pas l'inverse.

- Les représentants de la SNT CFE-CGC souhaitent savoir où en sont les travaux sur le site de Trappes Hennequin, notamment la réfection du parking, et si le déménagement sera prévu pour janvier. Par ailleurs ils indiquent que faire distribuer un magazine à 79 adresses différentes dans les Yvelines par un agent représente un problème d'économie d'échelle. Il serait préférable de poster les magazines plutôt que de monopoliser un agent.

- La Directrice des Moyens Généraux rappelle que les travaux dans le parking de Trappes représente un gros chantier au budget important. Les travaux ont dû avoir commencé à l'intérieur du bâtiment. On peut s'attendre à un déménagement d'ampleur (le quai de livraison pourra être utilisé car en bon état). S'agissant de la distribution du courrier, cela ne se fera de cette manière que si un agent est inoccupé.

- Les représentants de la SNT CFE-CGC soulignent que le départ du chef de service est une opportunité pour la DMG. Cependant si ce dernier n'est pas éligible au départ à la retraite, ou s'il ne souhaite plus partir à la retraite, bénéficiera-t-il d'un reclassement sur un grade équivalent ?
- La Directrice des Ressources Humaines indique que cet agent a déjà écrit au PCD outre-passant ainsi la procédure.
- Les représentants FA-I'PT soulignent qu'il en va de l'engagement de la collectivité de reclasser les agents. Si cela est impossible, l'agent peut-il être mis à disposition du CIG ou peut solliciter une indemnité de départ volontaire voire une rupture conventionnelle en dernier ressort ?
- Les représentants de la SNT CFE-CGC demandent si une pesée des nouveaux postes de chef de service courrier-déménagement et adjoint au service flotte automobile a été réalisée, et, si cela s'est traduit par un rehaussement dans la grille RIFSEEP ? Ils ajoutent que lorsque le périmètre des missions évolue à la hausse (en termes de responsabilité ou compétences), cela peut devrait pouvoir faire l'objet d'une négociation salariale.
- La Directrice des Ressources Humaines indique que des pesées de postes sont effectivement réalisées, mais que cela n'est pas un sujet à l'ordre du jour de ce CST. Elle ajoute que par ailleurs c'est la dimension du poste qui doit être aménagée, le niveau de rémunération se cale sur le marché et l'individu. Les postes sont réanalysés dans le cadre de la réorganisation afin de rester en cohérence avec la grille de salaire, le grade, l'emploi. Le niveau fonctionnel des postes a été communiqué sur les fiches de poste envoyées dans le dossier de l'instance. Le pesage de poste est une situation de rémunération.
- La Directrice des Moyens Généraux ajoute que le niveau de responsabilité n'évoluera pas avec ce changement d'organisation. S'agissant du poste de chef de courrier, il a été repesé récemment car il était sous-pesé. Concernant l'adjoint au chef de service de l'atelier, il s'agit d'un encadrement de proximité et d'assurer la suppléance du chef de service en son absence. Cela concerne un agent qui a passé un concours et qui passe un examen professionnel en complément. Cela génère un changement de dénomination et de place dans l'organigramme. Il s'agit en réalité d'une régularisation. S'agissant de l'intendant et du cuisinier du Domaine de Madame Elisabeth, agents du protocole, elle ne les encadre pas directement au niveau fonctionnel car l'organisation des événements du Département ne fait pas partie de son périmètre d'intervention. Il s'agira de les rattacher directement à la DCM. Il s'agit d'une demande de la Cours des Comptes dont le Département attend la transmission officielle.

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

- Défavorable : unanime

III - DGA – EFS / DEJe : Continuité de la transformation de la Direction Enfance Jeunesse

La Présidente laisse la parole à la Directrice de l'enfance pour présenter le dossier.

La première étape de la nouvelle organisation territoriale et managériale de la Direction Enfance Jeunesse s'est mise en place le 1er juin 2024. Afin que l'ensemble de l'évolution enfance prenne sens, la réflexion s'est poursuivie amenant à cette seconde phase d'ajustements mineurs.

Le premier porte sur le pôle évaluation avec une optimisation de la répartition de la charge de travail entre les différentes antennes territoriales.

Aujourd'hui, le pôle évaluation est composé de la Cellule Recueil Informations Préoccupantes (CRIP) et de 5 services évaluations répartis sur les différents Pôles Enfance Jeunesse (PEJ).

La nomination d'une Responsable Evaluation a permis d'analyser la charge de travail des 5 services évaluations en territoires.

Sur le PEJ de Seine Aval basé sur l'antenne de Meulan, il est ressorti une charge plus importante que sur les secteurs d'interventions de Chanteloup, des Mureaux et Mantes-La-Jolie. Dans ce cadre, il est apparu judicieux de créer une nouvelle antenne évaluation afin de fluidifier le traitement des informations préoccupantes.

Ainsi, il est proposé de créer une nouvelle antenne évaluation sur le site de Mantes-La-Jolie, rattachée à la cheffe de service évaluation du PEJ de Terres d'Yvelines à partir du 1er octobre 2024, qui s'ajoutera à celle de Montfort-L'Amaury.

Cette nouvelle configuration entraîne le redéploiement de 3 postes de Chargés d'évaluation actuellement basés

sur l'antenne de Meulan vers les sites de Mantes-La-Jolie (2) et Montfort-l'Amaury (1 aujourd'hui vacant). Les modalités de travail de cette nouvelle antenne restent similaires à celles des autres antennes : Flex-Office, Coworking, accès au parc de véhicules de service.

L'équilibre de la charge de travail entre les 5 services d'évaluation présents sur les territoires et la qualité du traitement des informations préoccupantes (IP) en seraient renforcés. Cela portera à 8 professionnelles l'équipe de Mantes/Montfort-l'Amaury et à 9 l'équipe de l'antenne de Meulan (3 collaboratrices sont d'ores et déjà volontaires pour ce changement). Les deux cheffes de services auront sensiblement le même nombre d'IP à traiter sur Mantes et Montfort (entre 700 et 850).

L'ensemble des collaborateurs ont été informés au préalable par les cheffes de services.

Le deuxième ajustement porte sur l'évolution des intitulés de postes des professionnels pour une meilleure lisibilité de leur technicité en protection de l'enfance. Il est proposé que le coordonnateur de parcours devienne « Coordonnateur Protection Enfance », et que le poste d'Assistant administratif évolue en « Assistant administratif Protection Enfance ».

Le dernier ajustement, porte sur la cellule agrément des assistants familiaux. Il est proposé son rattachement à direct à la Directrice Enfance. En effet, le pôle pilotage des activités et projets de la DGAEFS, qui actuellement gère la cellule, va concentrer son activité sur la création et l'animation de l'Observatoire départemental, outil indispensable à la Protection de l'Enfance.

Une réunion d'information s'est tenue le 3 septembre 2024 afin d'informer l'équipe du pôle pilotage des activités et projets.

- La responsable des Ressources Humaines indique que l'impact du changement de résidence administrative a été étudié pour chacune des onze collaboratrices. 54,5% d'entre elles ont un impact positif ou nul sur le temps de trajet (c'est-à-dire temps de trajet identique ou réduction du temps de trajet), 36,5% auront un temps de trajet allongé de 5 à 10 minutes. Une seule (9%) voit son trajet allongé de 15 minutes au maximum.

- Les représentants de la FA indiquent que l'indication de ces temps de trajet reste anecdotique par rapport à l'adresse de la résidence administrative. Il souhaitent par contre connaître l'organisation des remplacements sur les périodes de vacances notamment (la distance Mantes – Rambouillet correspond à une heure de déplacement).

- La Directrice de l'Enfance indique que s'agissant de la partie Rambouillet, les professionnelles sont basées à Montfort. Les 3 professionnels volontaires pour rejoindre l'antenne de Mantes étaient déjà sectorisés sur ce périmètre géographique. Mais elles ne peuvent intervenir que sur Mantes. Les remplacements, comme dans tous les services, doivent pouvoir être traités par n'importe quel chargé d'évaluation si l'obligation est de gérer une Informations Préoccupantes rapidement par exemple, et ce quel que soit le temps de trajet.

- Les représentants SNF CFE-CGC soulignent qu'à sa connaissance, conformément au règlement intérieur de la collectivité, si l'action se déroule en dehors de la résidence administrative de l'agent, le temps de trajet doit être considéré comme du temps de travail. Ils font remarquer que cela n'est pas toujours appliqué. Pour autant, ayant à priori plus d'activité sur Mantes qu'à Rambouillet, le volume d'intervention hors résidence administrative pour ces 3 agents devrait être limité. En complément, ils demandent pourquoi cette évolution ~~cela~~ n'a pas été intégrée dans la réorganisation initiale.

- La Directrice de l'Enfance indique que le souhait était de recruter en amont la Responsable afin qu'une réelle évaluation de l'activité soit menée pour une répartition équilibrée de la charge.

- Les représentants CGT demandent si l'évolution des intitulés de postes des professionnels figurera sur la grille fonctionnelle (en 6.1) et ajoutent que ces professionnels ont besoin de reconnaissance. Les représentants souhaitent qu'un travail avec les organisations syndicales soient prévu pour réaliser les pesées de postes. Ils souhaitent une pesée de poste pour le poste d'Assistante administrative d'accueil et le poste d'Assistante enfance. Ces agents montent en efficacité par l'expérience et la formation, s'ils étaient en 7.1, ils devraient alors passer au niveau 6.1.

- La Responsable des Ressources Humaines rappelle que les missions exercées restent identiques.

- L'Adjointe à la Directrice des Ressources Humaines explique qu'il ne s'agit pas d'une pesée de poste en tant que telle. La/les missions donnent lieu à un niveau fonctionnel. Il existe une différence entre un référentiel emploi, et le métier qui est autre chose. Ici il y a un changement de nomination de l'intitulé de poste sans pesée.

Mais cet intitulé fait partie du référentiel. On utilise l'outil du CNFPT. Ici le contenu du poste n'évoluant pas, il ne peut pas y avoir une évolution en termes de niveau fonctionnel.

- La Directrice de l'Enfance ajoute que cela répond à une logique d'harmonisation dans la dénomination. Le coordonnateur de parcours, on l'entend sur l'ensemble des missions.

- Les représentants CGT souhaitent que la grille des salaires soit évolutive afin de valoriser ces professionnels qui oscillent entre spécialisation et polyvalence. Il en est de même pour les secrétaires de PMI qui exercent des tâches autres que du secrétariat puisqu'elles manipulent des données médicales. Certains personnels de l'enfance quant à eux travaillent jusqu'à 23 heures voire jusqu'à 2 heures du matin pour récupérer des enfants. Il est nécessaire qu'il y ait une reconnaissance pour le travail de ces professionnels si l'on souhaite valoriser leur investissement.

- La Directrice des Ressources Humaines explique que l'on prend en compte l'expérience en début de carrière, qui est évolutive jusqu'à la fin de celle-ci. L'IFSE en tient compte. Ensuite, il y a la notion de sujétion qui est particulièrement liée à ces métiers (horaires de nuit, HS d'intervention, astreintes etc.). Le problème est pluriel et complexe, cela suppose d'appréhender la situation dans sa globalité, cela nécessite de la vision, mais aussi la connaissance de la réglementation et des partenaires. C'est la filière de l'enfance qui doit être travaillée en ce sens et pas seulement celle des administratifs. Il faut attirer et garder ces professionnels. Il y a des professionnels qui ont une manière de faire en accord avec le service public. Il est nécessaire d'avoir une approche à 360° avec ces professionnels, englobant l'intitulé du poste, la rémunération, le temps de travail afin de créer les conditions de travail les plus opérationnelles pour répondre aux besoins.

- Les représentants CGT rappellent que la DRH a annoncé que l'expertise devait être valorisée au même titre que le management. Cependant force est de constater que des agents sont bloqués car un focus est fait sur le management. Des agents n'ont ni la vocation, ni la compétence pour faire du management. Cependant ils peuvent réaliser un déroulé de carrière remarquable et être des personnes ressources dans leur métier du fait de leur expertise.

- La Directrice des Ressources Humaines convient qu'il y a en effet des métiers de management et des métiers d'expertise. Les prochaines Lignes Directrices de Gestion permettront peut-être de répondre à certaines demandes des représentants, cependant elle ne peut s'y engager. Notre nouveau DGS devra en décider les grandes lignes.

- Les représentants CGT lisent une déclaration liminaire qui reprend le global de ce qui a été discuté en concertation du 5 septembre 2024.

- La Directrice des Ressources Humaines rappelle qu'aucun poste n'est gelé à l'enfance et que les difficultés rencontrées par les professionnels liées à la situation des MNA et de l'enfance touchent l'ensemble des départements. Les représentants n'en tiennent pas compte et font un procès d'intention à la collectivité. Il s'agit d'un problème sociétal qui dépasse la responsabilité du département. Le 5 septembre, il n'a pas été dit que la délégation ne serait pas reçue. Les représentants ne font remonter que des morceaux de vérité.

- Les représentants SNT CFF CGC interviennent pour préciser que la notion de gel de poste fait certainement référence à la notion de « vivier » mentionnée lors de réunions précédentes par la DRH, ce qui correspond à des postes budgétaires permanent mais non publiés et non pourvus.

- La Directrice de l'Enfance précise qu'il n'a jamais été question de confier l'ensemble des mineurs au GCSMS, cependant il convient de s'appuyer sur ses éducateurs pour accompagner et soulager les équipes. Il est question de chercher des solutions en interne. Contre l'accusation des représentants de la CGT de mettre en difficulté les familles, elle rappelle qu'elle a été sollicitée tous les jours pendant ses congés et qu'elle a répondu présente. Le problème de l'enfance ne concerne pas que le département des Yvelines, il touche tout le pays par manque de financement de l'Etat. On ne peut pas faire de la protection tout seul. Pourtant elle rencontre régulièrement les équipes afin de favoriser l'intelligence collective. Les représentants doivent comprendre que le départ d'un professionnel peut être dû à des considérations d'ordre privé. Pour d'autres, il peut être préférable de partir si l'organisation ne convient pas. Il est nécessaire d'avoir des soutiens où il y en a besoin. Elle réinterroge systématiquement pour savoir si le poste budgétisé est réellement au bon endroit. Le transfert au SDAFY a permis de désengorger les PEJ sur le nombre de dossiers. Sur le milieu ouvert on ouvre 3 postes supplémentaires (Chanteloup, les Mureaux et Grand Versailles). Vu de l'extérieur on pourrait penser que ce n'est pas suffisant. Un échange s'est tenu avec le SDAFY la semaine dernière, un autre échange avec le responsable la semaine prochaine mais aussi avec les professionnels des PEJ à Saint Quentin où il manque de responsables de pôles. Rencontrer les professionnels lui tient à cœur.

• Les représentants CGT ajoutent que c'est l'année où ils ont le plus d'appels à l'aide et de protocole de suicide de la part des personnels faisant part de la difficulté à gérer l'augmentation du nombre de situations et leur complexité accrue au quotidien. Les réorganisations présentées sont décidées sur fond de restrictions budgétaires. En supprimant des moyens aux services, aux agents, cela génère de la souffrance dans les équipes et les missions s'exercent en mode dégradé auprès des populations dont la collectivité a une responsabilité juridique. Lors de leurs passages dans les services pendant l'été, les psychologues attachés à l'IPEA indiquent qu'il leur est demandé de moins intervenir sur les situations enfance et de se focaliser sur le montage de formation, encore un moyen ôté au PEJ. Conscients que tout n'incombe pas à la collectivité, ils rappellent que leur organisation a également alerté les pouvoirs publics (ministères). Pour finir, la bienveillance peut s'effriter quand l'activité va mal. Il est indispensable de renouer un dialogue.

• La Directrice de l'Enfance signale que le mal être actuel des travailleurs sociaux n'est pas lié aux organisations. C'est la complexité de la situation qui pose une question de sens. La période estivale a été mise à profit pour accompagner cette réorganisation. Il faut laisser un peu de temps pour en voir les effets positifs.

• Les représentants SNT CFE-CGC demande que l'on évite de caricaturer la position des uns ou des autres afin de favoriser la recherche de solutions. Ils soulignent que le renouvellement de toute l'équipe managériale du PEJ de Seine Aval n'a pas facilité la recherche d'équilibre souhaité.

• La Directrice de l'Enfance rappelle qu'elle veille à ce que les managers soient bienveillants avec les équipes mais travaille également à ce que les professionnels soient bienveillants avec les cadres. Certains pensent que les managers exercent une pression. Elle a sensibilisé l'équipe de Chanteloup pour qu'elle soit respectueuse du cadre. Il peut y avoir un non-respect du cadre et des actes de malveillance envers les nouveaux cadres avec refus de réaliser les tâches. Il est important de rappeler que nous sommes un service public. Il est important que les décisions prises soient respectées.

• Les représentants CGT demandent si la carte de la territorialisation de nos missions en 2015 va évoluer.

• La Directrice de l'Enfance indique que l'on ne touche pas aux Territoires définis.

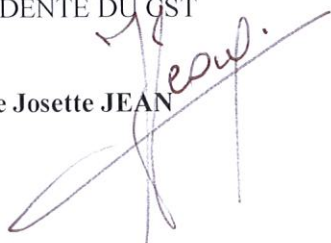
Au terme des débats, la Présidente soumet ce dossier à l'avis des membres du CST :

- Abstention : CFDT – FA-FPT
- Défavorable : CGT
- Favorable : SNT

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16 heures 45.


LA PRÉSIDENTE DU CST

Madame Josette JEAN



LE SECRÉTAIRE DU CST POUR LES MEMBRES
REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Madame Nelly PASCAUD



LE SECRÉTAIRE DU CST POUR LES MEMBRES
REPRÉSENTANTS DE L'ADMINISTRATION

Madame Laurence BOULARAN



