



ADOPTÉ lors de la séance du 12 décembre 2024

**COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL
DU DÉPARTEMENT DES YVELINES**

* * * * *

**Séance du 15 octobre 2024
14 heures 30**

Salle des Élus n°2

* * * * *

PROCÈS-VERBAL

Le 15 octobre 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*
Mme Marie-Diane PICOT, *membre titulaire*
Mme Rodolphe DONTENWILL, *membre suppléant*

Représentants du personnel

Syndicat CFDT

Mme Stéphanie PREVOST, *membre titulaire*
M. Olivier BOYER, *membre titulaire*

Syndicat SNT CFE-CGC

M. Laurent ZAMPICCOLI, *membre suppléant ayant voix délibérative*
M. Pascal LAFOREST, *membre suppléant ayant voix délibérative*

Syndicat CGT

M. Tristan FOURNET, *membre titulaire*
Mme Sonia OUACEL, *membre titulaire*
M. Stéphane TOPALIAN, *membre titulaire*
M. Dominique LE BŒUF, *membre titulaire*
M. Luc DEMAZIERE, *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 (PRICT)*
Mme Virginie GARNIER, *Responsable Relations Sociales et Cadre*
Mme Isabelle LEFEVRE, *Chargée de projets et de sécurisation des actes / GAPP*
Mme Bénédicte LOBRY, *Responsable Ressources Humaines*
Mme Marie BACLE, *Chef de projets statutaires*
M. Thibaut PERRET-DU-CRAY, *Chef de projets RH*

Pour la Direction des Finances et de l'Evaluation

Mme Agnès CHAUVEL, *Directrice*
M. Nazim BENLADJ, *Directeur adjoint*

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 Laurence BOULARAN et Monsieur Tristan FOURNET.

I - ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL DU 10 SEPTEMBRE 2024

La Présidente soumet le procès-verbal de la séance du Comité social territorial du 10 septembre 2024 à l'approbation des membres du CST.

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

II - ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL, EN FORMATION EXCEPTIONNELLE, DU 24 SEPTEMBRE 2024

La Présidente soumet le procès-verbal de la séance du Comité social territorial du 24 septembre 2024 à l'approbation des membres du CST. Les représentants CGT demandent que soit ajoutée sur la liste des présents à l'instance, Madame Lynda SALLES. La demande est prise en compte par la Responsable du PRICT.

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

III- DFE : Évolution de l'organisation de la Direction des Finances et de l'Evaluation

La Directrice des Finances et de l'Evaluation introduit en précisant le contexte, les objectifs et enjeux.

Ce projet poursuit la transformation initiée depuis 2015, avec d'une part, la structuration progressive d'une fonction de contrôle de gestion, d'autre part, en intégrant, progressivement, les fonctions comptables et budgétaires exercées auparavant dans les directions opérationnelles.

La réorganisation de 2023 avait pour objectifs de regrouper dans un même pôle les fonctions budget et contrôle de gestion tout en renforçant tout particulièrement l'expertise attendue de la direction. Il convient aujourd'hui d'affiner encore la composition des différents pôles en prenant en compte les retours d'expérience depuis un an.

La DFE est actuellement composée de 4 pôles :

- Prospective et Ingénierie Financière
- Comptabilité
- Contrôle de Gestion, Budget et Evaluation
- Transformation et Outils

L'ajustement aujourd'hui proposé permettra :

- de poursuivre le regroupement des expertises finances à la DFE avec l'intégration des fonctions comptables et budgétaires exercées pour l'activité du Cabinet ;
- d'assurer une meilleure prestation aux services partenaires et de renforcer la continuité de l'activité, notamment au sein du Pôle Contrôle de Gestion et Evaluation ;
- d'affiner le périmètre de certains postes au regard du retour d'expérience sur la nature des missions réalisées d'une part et des pratiques du marché de l'emploi d'autre part.

Il est donc proposé une adaptation en regroupant certains services, en mutualisant certaines missions.

○ Pôle Transformation et Outils :

- Redéploiement du poste de chargée de projets formalisation des procédures financières et budgétaires en poste de responsable de pôle adjoint ;
 - Le pôle Transformation et Outils est fortement sollicité pour piloter plus de 40 projets transversaux de la DFE et participe à l'effort de transformation de la direction, notamment au travers de la formalisation et de la sécurisation de tous les process de la direction
 - L'effort d'accompagnement très important lié à cette phase de transformation en profondeur de la direction nécessite de renforcer la fonction pilotage du pôle qui agit pour l'ensemble de la direction

- Redéploiement du poste de Gestionnaire Grand Angle de catégorie B vacant, vers le secrétariat de direction, afin de renforcer cette fonction et l'adapter aux besoins d'une direction de plus de 100 collaborateurs.
- **Pôle Contrôle de Gestion/Budget/Evaluation**
 - Mutualisation des portefeuilles de gestion des services DGA-GPM et DGA-DAD ;
 - Redéploiement du poste de responsable de service évaluation DGDS avec management en responsable évaluation sans management pour l'aligner sur les autres postes de responsables d'évaluation ;
 - Redéploiement d'un poste de responsable évaluation vers le pôle Transformation et Outils, en tant qu'Administrateur Grand Angle
 - 1 transfert de poste de chargé de budget du Cabinet
 - Dénomination du service évaluation des directions en service « d'aide à l'évaluation »
 - Suppression du poste de chef de service contrôle de gestion-budget-évaluation GPM, poste actuellement vacant.
- **Pôle Comptabilité**
 - Intégration de la fonction comptable du cabinet (transfert)
 - 1 transfert de poste du cabinet à la DFE intégré au sein du pôle comptabilité, service comptabilité Ressources ; Le transfert du suivi budgétaire du cabinet peut être assuré par le service contrôle de budget DIR. SUPPORTS/CAB/COM.
- **Pôle Prospective et Ingénierie Financière**
 - Redéploiement du poste de chargé de synthèse budgétaire (catégorie A), au sein du pôle Contrôle de gestion – Budget - Evaluation
 - Redéploiement d'un poste de chargé d'ingénierie financière (catégorie A) en gestionnaire ingénierie financière (catégorie B). Ce redéploiement se justifie par l'expérience engrangée depuis la création du pôle et qui tend à démontrer un besoin renforcé en matière de suivi administratif qui correspond mieux à des missions dévolues à un poste de catégorie B.
 - Redéploiement d'un poste de chef de service Ingénierie financière (Catégorie A) en poste de chargé de financement, afin d'en faciliter le recrutement

A ce jour, l'organisation de la DFE compte 117 postes permanents dont 65 postes de catégorie A (incluant le poste de Directeur), 21 postes de catégorie B et 31 postes de catégories C. Après la transformation souhaitée, l'organigramme comptera 118 postes permanents (63 postes de catégorie A dont le Directeur, 24 de catégorie B, 31 de catégorie C) dont 8 redéploiements, 2 transferts externes et 1 suppression de poste.

Les ajustements proposés dans le cadre du CST d'octobre sont relativement limités et ne nécessitent pas de mesures d'accompagnement ou de formations spécifiques. Les redéploiements de postes correspondent pour la plupart aux missions déjà assurés par les agents. A noter toutefois que dans le contexte de sobriété financière, l'ensemble des managers de la DFE est intégré au plan de formation de conduite de changement déployé par la DRH ; Chaque agent concerné par un changement de service et de pôle a été reçu par son manager.

- Les représentants CGT rejoignent sur l'importance des missions menées par la DFE. Ils demandent pourquoi la mise en œuvre de cette réorganisation ne sera effective qu'à partir de janvier. En effet, la vacance d'un nombre important de postes sur les 3 grands services de cette direction risque de peser en termes de charge de travail sur le personnel présent. Ils souhaiteraient que soit accéléré le processus de recrutement.

- La Directrice des Finances et de l'Evaluation indique que la Direction a d'ores et déjà lancé la dynamique du changement, même si celui-ci requiert un certain temps. Il s'agit d'informer les collaborateurs de la Direction, préparer la mobilité de ceux qui seront repositionnés et procéder à des ajustements pour certains postes. Par ailleurs le calendrier de la DFE est généralement dense en fin d'année, ce qui ralentit de fait le processus.

- Le Directeur Adjoint des Finances et de l'Evaluation, précise que les offres mises en ligne ont du mal à attirer les candidats. Ces derniers entreprennent plusieurs démarches de recrutement en même temps et

font jouer la concurrence. Les postes sont ouverts et un effort de recrutement est entrepris en collaboration avec la Responsable Ressources Humaines en charge du périmètre. On subit, malgré tout, des désistements. Il s'agit de se pencher sur la question de la fidélisation des candidats recrutés.

- Les représentants FA-FPT soulignent également le nombre important de postes vacants. La charge de travail étant répartie sur les autres postes, couplée à une rémunération peu attractive, ils demandent si le Département est prêt à fournir un effort pour recruter et retenir les candidats.
- Le Directeur Adjoint des Finances et de l'Evaluation indique que la charge de travail est répartie au fil de l'eau en fonction des départs. Au niveau de la comptabilité, en termes de délai de paiement, la DFE est à 27 jours au lieu des 24 ou 25 habituels. Cela est assumé et reste mieux que les 30 jours autorisés. La charge de travail impacte principalement les cadres de la Direction. Les processus de travail et d'harmonisation des pratiques sont en cours de rédaction afin de faire aussi bien avec moins de collaborateurs.
- La Directrice des Finances et de l'Evaluation ajoute que la Direction a identifié les missions et les tâches qui peuvent être allégées. Une communication interne est déployée pour accompagner le travail des services des Directions métiers. Plusieurs leviers sont actionnés y compris sur les SI pour alléger les tâches et avoir la capacité d'avoir un cadre de travail optimisé compte tenu du contexte lié au nombre de postes vacants. S'agissant des rémunérations, un travail de fond est en cours d'élaboration, grâce à un benchmark auprès du secteur Public et en collaboration avec les services RH. Le marché du travail dans le secteur public est tendu, notamment sur les fonctions ressources, finances et expertises et principalement dans le Bassin parisien. Dans ce contexte de finances publiques, la Direction travaille sur les leviers dont elle dispose et dont elle a la maîtrise et le contrôle, c'est-à-dire sur les processus de travail, sur la chaîne managériale et la chaîne d'information.
- La Directrice des Ressources Humaines ajoute que le sujet des rémunérations, traité en collaboration avec ses services, n'est pas le seul sujet. Il est tout aussi important de valoriser les parcours d'évolution professionnelle ainsi que les expertises internes. La Direction des Finances est reconnue pour sa capacité de prévision, qui est un atout pour le Département des Yvelines est considéré comme attractif malgré tout.
- Les représentants SNT CFE-CGC indiquent que les modifications sur les cotations ne sont pas claires sur les fiches de poste. Ils souhaitent savoir si les cotations sont revues en cas de transformation des missions.
- La Directrice des Ressources Humaines répond que les postes, missions et niveau de rémunération sont revus systématiquement en collaboration avec les directions concernées et précise que ces éléments n'ont pas à être communiqués dans le cadre du CST.
- Les représentants CGT demandent si les fiches de poste sont déjà publiées compte tenu de l'échéance indiquée de janvier. Ils demandent que tout ce qui est possible pour faciliter les recrutements soient mis en œuvre, à titre d'exemple ils sont favorables aux aménagements du temps de travail, à la prise en compte d'éléments de rémunération, à des formations si besoin pour les agents devant acquérir de nouvelles compétences.
- La Directrice des Finances et de l'Evaluation précise que les fiches de postes sont publiées et qu'au plus tard, en fin d'année, le processus (qui est la continuité de ce qui a été engagé depuis 2023) sera achevé.
- Les représentants SNT CFE-CGC soulignent l'importance que représente la vacance de 28 postes et demandent si les 7 agents impactés par les mouvements devront recandidater.
- Le Directeur Adjoint des Finances et de l'Evaluation indique qu'il s'agit de mouvements naturels. Les intéressés ont été reçus pour échanger sur la découverte de leurs nouvelles missions afin d'aboutir, en fin de parcours, sur leurs nouveaux postes. Ils ont déjà testé leurs missions. L'idée est d'officialiser avec une fiche de poste validée. Ces mouvements sont effectués en accord avec les agents sur la base du volontariat. Rien n'est jamais imposé. Il souhaite souligner l'engagement professionnel de ses équipes.

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

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

IV - MAD Agent Seine Yvelines Numérique (SYN) / Renouvellement de mise à disposition d'un salarié de droit privé de Seine Yvelines Numérique auprès du département en tant que Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information (RSSI)

La Présidente laisse la parole à la Juriste en charge des renouvellements des mises à disposition à la DRH-GAPP pour présenter le dossier.

Au cours des dernières années, plusieurs administrations publiques et collectivités locales ont été victimes de cyberattaques paralysant leur réseau informatique. Les atteintes qui en découlent pour les services et les usagers sont majeures et portent durablement atteinte au bon fonctionnement de la collectivité : détournement des comptes de messagerie et des sites internet, vol, effacement ou fuites de données.

Pour se prémunir des cyberattaques, le Département a souhaité s'appuyer sur l'expertise d'un Responsable de la Sécurité du Système d'Information (RSSI). Dans ce cadre, le Département a conclu une convention avec le syndicat Seine et Yvelines Numérique en 2010 en vue de mettre à disposition le RSSI employé par le syndicat au sein des services départementaux pour une durée de quatre ans.

Le temps de travail du RSSI est partagé entre le syndicat et le Département à raison de 50% d'un équivalent temps plein (ETP) pour chaque structure, étant précisé qu'en cas de cyberattaque ou intrusion dans le système d'information de l'un ou l'autre partie, la répartition du temps de travail est adaptée jusqu'à la mise en sécurité du système.

La convention de mise à disposition conclue entre le Département et le syndicat est arrivée à échéance le 13 avril 2024 mais les démarches relatives au renouvellement de la convention n'ont pu être traitées dans les délais en raison d'un retard administratif. Cependant, pour faire face aux risques de cyberattaque, le RSSI a poursuivi sa mission au sein de la DSI du Département jusqu'au terme de son contrat avec Seine Yvelines Numérique, soit le 10 septembre 2024. A l'issue, et dans l'attente du recrutement d'un RSSI au sein même des effectifs du Département, la DSI pourra recourir aux services d'un prestataire spécialisé dans ce domaine.

Il convient par conséquent de régulariser cette situation en renouvelant la convention de mise à disposition du 14 avril au 10 septembre 2024.

- Les représentants CGT rappellent que le poste relevait pour 50% de SYN et pour 50% de la DSI du Département. Comme la convention n'existe plus, cela implique de passer par un autre prestataire ou de recruter. Comment cela peut-il s'envisager compte tenu de la situation financière actuelle ? Ils demandent si le nom du prestataire est connu.

- Les représentants CFDT lisent un communiqué :

« Comme vous l'avez indiqué et argumenté, la cybersécurité est un enjeu majeur pour notre collectivité.

De nombreuses collectivités ont été et sont en effet régulièrement victimes de cyberattaques qui compromettent gravement la continuité du service public.

L'interruption des prestations servies aux usagers, conséquence la plus pénalisante conjuguée aux coûts considérables induits par l'interruption du fonctionnement des services départementaux (4000 postes de travail impactés, neutralisés/ jour) justifient sans équivoque de recourir sans délai à un RSSI.

En raison du caractère très stratégique de ce poste, pouvez-vous s'il vous plaît nous informer du stade d'avancement de la procédure de recrutement d'un RSSI ?

Dans cette attente, y a-t-il bien un recours effectif depuis le 11 septembre aux services d'un prestataire spécialisé ? »

- La Directrice des Ressources Humaines explique qu'il s'agit d'une obligation réglementaire. Le sujet a été examiné par le Directeur Général des Services et la DSI. Il a été décidé de recruter un poste dédié à temps plein à la DSI car la fonction doit être internalisée. Dans l'attente les missions RSSI seront assurées par un prestataire dont elle ignore l'identité. Le poste est ouvert officiellement et un cabinet spécialisé est sollicité pour trouver le bon profil. En effet, ces compétences sont difficiles à trouver.

- Les représentants CGT demandent si les relations avec SYN vont évoluer.
- La Directrice des Ressources Humaines n'a pas de réponse à donner sur ce sujet.
- Les représentants FA-FPT demandent si la convention n'est pas traitée à cause d'un retard informatique.
- La Chargée de projets et de sécurisation des actes indique que le retard vient de la difficulté de trouver un accord ce qui n'a pas permis de traiter les éléments à temps. Le contrôle de légalité en sera informé. La convention est toujours soumise à l'agent.

- Les représentants CGT souhaitent revenir sur les entités satellites du Département. Il semble

indispensable qu'un état des lieux du nombre d'agents employés par ces structures leur soit communiqué ainsi que les modalités de transferts avec les conventions afférentes en vigueur. Les agents ne savent plus de qui ils dépendent. Les règles ne semblent pas clairement établies et la confusion règne.

- La Chargée de projets et de sécurisation des actes prend note de la demande et fournira le nombre d'agents mis à disposition des satellites (pas ceux du Département des Hauts-de-Seine), ainsi que la convention existante.

- La Directrice des Ressources Humaines rappelle que tout agent mis à disposition bénéficie du maintien de l'ensemble de ses droits et du déroulement de carrière en termes d'évolution ainsi que le prévoit la convention. Il reste agent fonctionnaire du Département. Cela ne concerne pas les personnes embauchées directement par le Satellite ou les contractuels. Le fonctionnaire mis à disposition est sous la gestion opérationnelle du Satellite pour nécessité de service. A ce titre il doit obtenir l'accord de son responsable pour sa demande de congés. En revanche ses droits à congés sont rattachés au Département via l'outil « calculette ». Il en est de même pour les arrêts maladie.

- La Chargée de projets et de sécurisation des actes souligne que chaque agent mis à disposition dispose d'un exemplaire de la convention afin d'en avoir connaissance avant de donner son accord et de signer la convention.

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

- Favorable : unanime

V - DRH : Tableau des effectifs

La Présidente laisse la parole au Chef de projet dédié à la Direction des Ressources Humaines pour présenter le dossier.

Le tableau des effectifs recense tous les emplois permanents créés en assemblée délibérante et, pour chacun de ces postes, leurs caractéristiques (filière, cadre d'emplois, grade, l'indication si le poste est pourvu ou non). Il concerne :

- Les titulaires à temps complet ou non complet ;
- Les stagiaires fonctionnaires à temps complet ou non complet ;
- Les contractuels de droit public à temps complet ou non complet recrutés sur un emploi permanent.

Mais ne sont pas pris en compte au tableau des effectifs les emplois non permanents, à savoir :

- Vacataires ;
- Apprentis ;
- Collaborateurs de cabinet ;
- Collaborateurs de groupe politique ;
- Contractuels de droit public recrutés pour un accroissement temporaire d'activité, un accroissement saisonnier d'activité, ou un contrat de projet ;
- Les contractuels de droit privé (contrats PEC, etc.).

Le tableau des effectifs reprend donc tous les emplois permanents occupés, ainsi que les emplois permanents vacants. Relèvent de cette dernière qualification les postes ouverts actuellement au recrutement et les postes « vivier » qui permettent d'anticiper des situations administratives particulières (la réintégration de collaborateurs en détachement ou en disponibilité par exemple) ou la création de nouvelles missions au sein de notre collectivité.

Afin de permettre des transformations de postes pour s'adapter aux besoins des services et à l'organisation de la collectivité :

- 26 régularisations de postes supprimés au tableau des effectifs le 1^{er} mars, lors de la constitution du Groupement de prévention AvenY'r :
 - 14 postes au grade d'assistant socio-éducatif, catégorie A ;
 - 8 postes au grade d'assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle, catégorie A ;
 - 2 postes au grade d'attaché, catégorie A ;
 - 1 postes au grade d'éducateur territorial de jeunes enfants de classe exceptionnelle, catégorie A ;

- 1 postes au grade de rédacteur principal de 2ème classe, catégorie B.
- 112 créations de postes visent à s'adapter aux besoins des services en termes de recrutements.
- Les 114 suppressions de postes concernent :
 - 2 suppressions liées à la réorganisation de la DAMDA
 - 27 suppressions de postes liées à la fermeture prévue du CMP.
 - 85 suppressions de postes qui ont permis la création de postes sur des grades plus répandus, et adaptés aux besoins des directions :
 - De manière globale (avec une vue inter établissements)*
 - Transfert de postes de la filière technique vers des postes de la filière médico-sociale (11 postes) ;
 - Transfert de postes de la filière administrative vers des postes de la filière médico-sociale (45 postes) ;

Sur les 3 544 postes considérés comme occupés (3 666 en 2023), 135 ont été prévus pour des recrutements en cours (**à la date du 31/07/2024**), dont notamment :

- 57 recrutements dans la filière administrative ;
- 37 recrutements dans la filière médico-sociale ;
- 30 recrutements dans la filière technique.

Le surplus constitué permet de garantir une certaine flexibilité dans la gestion des recrutements, et de prévoir la réintégration possible de collaborateurs en détachement ou en disponibilité.

- La Directrice des Ressources Humaines indique que le tableau des effectifs fera l'objet de mises à jour plus rigoureuses. La volonté de la Direction est de mobiliser les représentants des syndicats plus régulièrement dans l'année afin d'éviter les rattrapages et garder un tableau des effectifs à jour.

- Les représentants CGT souhaitent savoir si, compte tenu des 57 créations de postes administratifs et des 33 suppressions de postes d'adjoints administratif de catégorie C, cela signifie que les recrutements s'effectueront en catégorie B. Cela reste toujours très flou. C'est une photographie au global des effectifs. Ils constatent que le nombre de postes dans le vivier est en forte hausse passant de 322 à 484 en 2024. Cela implique une dégradation des services à la population. Quand les postes sont gelés depuis trop longtemps, il est à craindre qu'ils finissent par être supprimés. De plus, le tableau n'indique que les postes permanents mais la loi n'interdit pas d'avoir une photographie des postes non permanents. Cela permettrait de faire le lien avec le rapport social. Ils questionnent l'intérêt de faire voter aux représentants du personnel le gel de 500 postes car ils n'ont aucune visibilité de ce que l'on va faire de ces postes. Ils sont crédités au budget.

- Le Chef de projet indique que les 57 créations correspondent au grade d'adjoint technique territorial principal. Les postes figurant au vivier ne sont pas budgétisés. Ce vivier permet de répondre aux besoins lorsque les effectifs fluctuent ou qu'il est nécessaire, par exemple, de réintégrer des agents après un détachement ou une disponibilité. Les réorganisations de la DAMDA et du GCSMS ont mécaniquement augmenté le nombre de postes « stockés ». Il est bien évidemment possible de supprimer ces postes mais est-ce souhaitable ?

- La Directrice des Ressources Humaines rappelle que les Elus du Département votent le budget avant de se prononcer sur le tableau des effectifs. Il est constaté qu'actuellement beaucoup d'agents reviennent au Département par voie de réintégration. Ce stock de postes permet une souplesse pour s'adapter aux besoins de recrutements actuels.

- Les représentants CFDT soulignent que le stock des agents demandant leur réintégration est appelé à augmenter compte tenu du nombre de réorganisations internes impliquant des suppressions de postes en particulier dans les satellites.

- Les représentants FA-FPT évoquent la fermeture du Centre Maternel de Porchefontaine (CMP) présenté au CST en 04/2023 et la suppression de 65 postes. Or, le tableau des effectifs ne fait état que de 27 suppressions.

- La Directrice des Ressources Humaines précise que le CMP n'a pas fermé mais que son activité a été redimensionnée. Il y a 12 berceaux ouverts. Le nombre de collaborateurs en poste correspond au dimensionnement nécessaire pour un maintien de l'activité telle qu'elle a été décidée.

- Les représentants SNT CFE-CGC souhaitent connaître le nombre d'agents en détachement, mis à

disposition et sur des emplois non permanents.

- La Directrice des Ressources Humaines questionne l'intérêt de fournir ces éléments chiffrés et invite les représentants à relire le bilan RSU 2022 déjà fourni qui donne ces informations.

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

- Abstention : unanime

VI - DRH : Évolution de l'organisation de la Direction des Ressources Humaines

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

La Direction des Ressources Humaines (DRH) joue un rôle clé dans la stratégie globale du Département et dans l'accompagnement des Directions, en veillant à ce que chaque collaborateur soit mobilisé pour servir efficacement les ambitions et les politiques du Département au service des usagers.

Les principales responsabilités de la DRH visent à attirer, recruter, engager et développer les compétences des collaborateurs, les talents, tout en assurant la conformité aux réglementations et en soutenant la stratégie globale de l'organisation à travers une gestion anticipée et efficace des ressources humaines.

Grâce à son expertise, la DRH se doit d'être proactive en anticipant les évolutions sociétales et organisationnelles, en proposant aux directions une vision prospective pour guider la transformation du Département.

Elle accompagne également la mise en œuvre effective des évolutions de l'organisation, en vue d'offrir un cadre de travail adapté et des dispositifs permettant à chaque collaborateur de trouver sa place dans l'organisation et de s'épanouir professionnellement tout en répondant aux besoins métiers notamment en termes de compétences, savoir-faire et savoir-être. Elle doit guider les décisions en ayant une vision long terme des enjeux autour du capital humain de notre collectivité et savoir anticiper les besoins de compétences au regard des mutations de toute nature (sociétales, organisationnelles, technologiques, etc.).

Dans un environnement institutionnel de plus en plus complexe et contraint, la Direction a engagé des travaux de transformation en 2023 pour se doter d'une organisation plus robuste, afin de mieux répondre aux besoins du Département.

Les principaux objectifs de l'évolution de l'organisation sont de redessiner une vision commune des Ressources Humaines et en particulier de définir de quel collectif de travail le Département a besoin pour servir toujours mieux les yvelinois aujourd'hui et demain, en impulsant également une culture managériale commune.

Les ajustements proposés sur l'ensemble de l'activité RH s'intègrent également dans une réflexion globale de la Collectivité notamment :

- Le contexte de rigueur budgétaire qui contraint les Directions à allouer les moyens humains là où la gouvernance fixe les priorités de l'action départementale obligeant de fait à une nécessaire maîtrise de la masse salariale et des effectifs dans le contexte de chute brutale de nos recettes sans compensation,

Actuellement, la DRH est composée de 145 postes répartis comme suit :

- d'une équipe de direction (5 postes),
- d'une mission Communication employeur (4 postes),
- d'une mission Relation collaborateurs H (4 postes),
- d'un pôle Pilotage, performance et transformation RH (12 postes), comprenant les secteurs suivants : Etudes et données sociales, Processus et sécurisation, SIRH, Rémunération, Transformation RH, et Projets statutaires,
- d'un pôle Responsables RH (18 postes),
- d'un pôle Recrutement (13 postes),
- d'un pôle Développement RH et ingénierie de formation (21 postes), comprenant les secteurs suivants : Ingénierie de formation, Projets développement RH, et QVCI/RSO,
- d'un pôle Gestion administrative du personnel et de la paie (52 postes), comprenant les secteurs suivants : Administration carrière-paie, Pilotage et coordination de la paie, Cellule administrative, Ressources support, Parcours retraite, et Temps de travail,
- et d'un pôle Relations individuelles et collective au travail (15 postes), comprenant les secteurs Relations sociales et cadre, et Santé et prévention.

La proposition d'organisation DRH est structurée autour de deux périmètres, « Modernisation & attractivité » et « Gestion & administration ». La DRH serait composée de 115 postes répartis de la façon suivante :

- d'une équipe de direction (5 postes), à laquelle est rattaché le Pôle Pilotage des moyens, SIRH et analyse des pratiques (10 postes),
 - d'un périmètre Modernisation et Attractivité RH, comprenant :
 - o un secteur Accompagnement RH des collaborateurs (21 postes répartis entre le Service Orientation RH et le Service Conseil et parcours),
 - o un secteur Développement RH et Attractivité (21 postes répartis entre le Pôle Développement RH et le Service Environnement et QV1),
 - o un secteur Accompagnement des Directions et déploiement des politiques RH (5 postes compris dans le Pôle Conduite du changement des Directions),
 - d'un périmètre Gestion et Administration RH, comprenant :
 - o un secteur Gestion carrières et paie (33 postes répartis entre le Service Pilotage et contrôle paie et le Pôle Gestion administrative carrière/paie),
 - o un service Relations sociales et Juridique social (8 postes répartis entre le Service Cadre et discipline, le Service Sécurisation et gestion des projets juridiques et la Cellule Archivage et contrôle de légalité),
 - o le secteur Santé, Prévention et Retraite (12 postes répartis entre le Service Santé et retraite et le Service Prévention des risques professionnels).
- Ainsi donc, 21 postes seraient redéployés, 21 créés et 51 supprimés. Tous les collaborateurs concernés ont été informés du projet d'évolution de l'organisation de la Direction des Ressources Humaines depuis ces derniers mois. Depuis janvier (information sur le lancement du projet) jusqu'au 27 septembre dernier 23 ateliers en collectif et multi-expertises RH (90 coll. participants) sur l'amélioration de nos modes de fonctionnement et les logiques opérationnelles (+250 propositions d'actions) se sont tenus ainsi que des rencontres en collectif ou individuel pour les collaborateurs souhaitant de plus ample renseignement ou pour ceux concernés par une potentielle évolution notable de leur périmètre, pour expliquer les objectifs et impacts de la réorganisation.

- L'Adjointe à la Directrice des Ressources Humaines ajoute que la nouvelle organisation repose sur 2 grands périmètres : d'un côté la Gestion et l'Administration RH et de l'autre la Modernisation et l'Attractivité RH, afin de sécuriser le parcours collaborateur et de déployer la politique RH. Elle explique que la genèse de cette réflexion vient du constat, fait par la Directrice des Ressources Humaines, qu'il était nécessaire de procéder à une évolution des pratiques. La future organisation s'est construite en concertation et en collaboration avec les collaborateurs de la DRH, par le biais de réunions plénières, par l'accompagnement et l'écoute des agents, par l'organisation de 23 ateliers participatifs entre mai et septembre 2024 et avec la participation de la DRU, dont l'intervention a permis d'avoir une réflexion sur l'optimisation de nos pratiques. La présentation qui est faite est le fruit d'un travail réalisé avec des agents qui ont été force de proposition. La direction a eu à cœur de travailler en faisant s'exprimer ceux qui œuvrent au quotidien et par conséquent savent ce qui peut être amélioré.

- L'Adjoint à la Directrice des Ressources Humaine ajoute qu'il y a nécessité de sécuriser les sujets de gestion de carrière et paie qui manquent de robustesse actuellement (sécurisation des actes par exemple). Il s'agit également de professionnaliser les pratiques de gestion.

- Les représentants CGT lisent un communiqué :

« La DRH - avec les finances - constitue l'ossature de la collectivité.

La bonne organisation de la DRH est essentielle, il en va du fonctionnement de l'ensemble des services du fait de son rôle dans la gestion, la paie, le recrutement, l'accompagnement, la formation, les mobilités, la prévention, la santé, etc. etc. . .

C'est pour cela que nous avons pu vous dire que nous serions particulièrement vigilants sur cette réorganisation lors de la réunion de concertation de présentation du projet.

La vision globale des ressources humaines telle qu'elle nous avait été présentée alors et vient d'être réaffirmée aujourd'hui, ainsi que la méthode de co-construction avec le personnel, nous pouvons nous y retrouver sur de nombreux aspects.

Or, à l'étude du projet, nous avons un problème d'ampleur : le niveau de compression de l'effectif. Au global, 30 postes en moins c'est + de 20% d'effectif en moins. C'est énorme.

Nous avons regardé en détail certains aspects de cette réorganisation, nous pourrions vous faire part de nos interrogations, des points d'accord ou de désaccord, mais in fine, quel que soit l'évolution de l'organisation du travail retenue, vous imaginez bien je pense que cela ne pourra pas nous satisfaire.

Sincèrement, en prenant connaissance du dossier entre élus CGT au CST nous nous sommes demandé ce que vous attendiez de nous face à une telle compression du personnel.

Comment vous imaginiez que nous allions réagir ?

1 poste sur 5 en moins ce n'est pour la CGT tout simplement pas entendable, d'autant plus dans cette période où nous avons besoin d'une DRH forte.

A cette échelle-là, il ne s'agit pas d'une évolution de l'organisation, mais bien d'une restructuration massive qui nous inquiète profondément. Elle aura un fort impact direct pour le personnel concerné de la direction, mais également pour l'ensemble du personnel de

la collectivité.

Pour la CGT, nous préférons être très clair sur notre position globale avant d'aborder si vous le souhaitez certains points de la réorganisation... »

- Les représentants FA-FPT font le même constat. Il est difficile d'entendre une telle compression de personnels.

- Les représentants CFDT lisent un communiqué :

« Comme vous le soulignez dans votre note, Madame la Directrice des Ressources Humaines, le Conseil Départemental traverse une séquence budgétaire extrêmement contrainte qui nous oblige tous à l'exemplarité et à la recherche de solutions d'économies et d'optimisation d'utilisation des ressources.

Le Président du Conseil Départemental a dans ce contexte informé l'ensemble des collaborateurs des services de la volonté de l'exécutif de se recentrer sur ses périmètres de compétences réglementaires.

De premières réorganisations des services visant à atteindre cet objectif ont déjà été engagées et de nombreuses transformations sont encore à venir en 2024 et en 2025.

Vous nous indiquez que la réorganisation que vous proposez s'inscrit dans ce contexte de rigueur au même titre que les autres directions pour participer à l'effort collectif de rationalisation et de concentration sur les priorités fixées par l'exécutif départemental.

L'organisation syndicale que nous représentons a pleinement conscience de ces réalités et nous pouvons vous assurer que nous serons toujours à la recherche des meilleurs compromis entre cette contrainte budgétaire conjoncturelle et le devenir de chacun des collaborateurs qui dans l'incertitude de leur devenir souffre d'un climat chaque jour un peu plus anxieux.

Nombre de nos collègues tant des services du Département y compris des vôtres, que des structures « satellites » nous interpellent quotidiennement pour nous faire part de leurs inquiétudes, de leur mal être profond face à cette situation qui les plonge dans l'inconnue du lendemain.

En pareilles circonstances d'ailleurs inédites depuis la décentralisation, les très nombreux agents du Département dont les postes sont menacés ou le seront au rythme des réorganisations à venir nécessitent d'être individuellement accompagnés afin que chacun puisse se projeter dans les meilleures conditions au sein de notre Institution au mieux ou en mobilité externe.

Les ressources et les compétences reconnues dont dispose vos services support, Madame la Directrice des Ressources Humaines, nous semblent donc devoir être totalement mobilisées à cette fin.

Nous souhaitons à l'instar des ajustements d'organisation qui nous ont été présentés pour la direction des finances et de l'évaluation que vous puissiez préserver toutes vos forces vives pour mener à bien les défis humains qui nous attendent.

Nous en appelons également à votre écoute et à votre expertise, Mesdames les conseillères départementales pour rendre un arbitrage qui garantisse à chacun des agents de notre collectivité un traitement digne et respectueux.

Pour toutes les raisons ci avant exposées, notre organisation ne saurait apporter sa caution à une proposition qui aurait pour effet de supprimer 30 postes budgétaires qu'ils soient pourvus, vacants ou suspendus pour reprendre les termes de votre note.

Nous vous remercions de votre attention. »

- Les représentants SNT CFE-CGC saluent la consultation des collaborateurs dans le processus, mais déplorent le fait que les représentants aient été oubliés compte tenu nombre de postes supprimés. Ils font part de leur inquiétude compte tenu de la charge de travail qui va peser sur ceux qui restent. Notamment dans un contexte particulièrement chargé au vu des nombreuses réorganisations dans les autres directions qu'il va falloir accompagner.

- La Chef de projet statutaire précise qu'en parallèle des 30 suppressions de postes, il y a 21 créations. Parmi les 11 personnes réellement concernées, certaines ont déjà un autre projet personnel. De plus, certains des postes supprimés ne sont pas occupés depuis plusieurs années et n'entraînent donc aucun impact sur les collaborateurs.

- La Directrice des Ressources Humaines engage les représentants à relire la note de manière attentive. Il y a réellement 120 postes occupés à la DRII. Les 30 postes supprimés, ne correspondent pas à la réalité. La DRII a fait le choix de la transparence en affichant les 145 postes occupés par le passé, mais aujourd'hui, nombre d'entre eux ne sont plus occupés, il ne s'agit pas de la situation réelle. En réalité on passe de 120 postes à 115 postes. On supprime des postes pour redéployer les Responsables Ressources Humaines (RRH) et les Chargés Ressources Humaines (CRH) sur de nouvelles missions.

- Les représentants CFDT se questionnent sur le défaut de présentation des projets de restructuration des Directions suivant un même raisonnement. De la même façon que l'a fait la DFL, la DRII aurait pu présenter ses postes vacants. La CFDT est en droit de se demander si les postes pourvus permettraient de répondre aux besoins d'accompagnement des agents dans leur ensemble

- La Chef de projet statutaire insiste sur le fait que la suppression des postes ne génère pas de report de charge sur les agents, puisque les postes supprimés n'étaient pas pourvus.

- L'Adjointe à la Directrice des Ressources Humaines indique que les moyens seront déployés là où l'on en aura besoin demain. Une équipe est dédiée à la conduite du changement des Directions et la DRH accompagne la carrière des collaborateurs pour cibler leurs demandes en gardant le même nombre d'effectifs.

- Les représentants CGT rappellent que le delta entre 21 créations de postes et 51 suppressions de postes est de 30 postes. Ils soulignent particulièrement la cellule recrutement qui passe de 13 à 5 postes. Selon eux, cela est symbolique de la vision globale. On ne se donne plus les moyens de recruter mais on se donne les moyens de supprimer des postes.

- La Directrice des Ressources Humaines rappelle que le Pôle développement RH, dans lequel figurera la Cellule recrutement, dispose de postes à pourvoir. Ce sont la formation et la mobilité interne qui doivent être valorisées. Auparavant, tout passait automatiquement par le recrutement, occultant totalement les possibilités qui auraient pu être offertes en interne. A son arrivée, seuls 3% des recrutements s'effectuaient grâce à de la mobilité interne, aujourd'hui ce pourcentage est passé à 10 %.

- L'Adjointe à la Directrice des Ressources Humaines ajoute que la volonté est de développer la mobilité interne, notamment par la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) en anticipant les mobilités par un travail mené conjointement avec les directeurs, les managers et les collaborateurs.

- Les représentants de la FA-FPT soulignent que le fait que la DRH mette en place une équipe d'accompagnement - même dans un contexte financier serré - annonce des réorganisations en nombre et à la hâte.

- Les représentants de la CGT rappellent que le Président, dans son message, indiquait que les missions obligatoires seraient conservées. Ils se demandent comment la DRH absorbera le volume à la suite des suppressions et comment l'accompagnement des collaborateurs pourrait être bien assuré dans ce contexte.

- L'Adjointe à la Directrice des Ressources Humaines annonce que le recrutement est en baisse. Par conséquent il n'est pas justifié d'afficher une équipe de 13 personnes dans la Cellule recrutement. Il n'existe pas d'organisation parfaite, il s'agit d'ajuster les modes de fonctionnement aux besoins et à la réalité. S'il est besoin de réajuster dans les mois à venir, le vivier permettra de pourvoir des postes aisément. A l'heure actuelle il ne serait pas juste de garder 13 collaborateurs sur la Cellule Recrutement car il n'y a pas cette nécessité.

- L'Adjoint à la Directrice des Ressources Humaines ajoute que les travaux de réflexions menés, ont été engagés avant l'émergence de la situation financière actuelle du Département. Ce sont deux éléments totalement décorrélés. L'objectif n'est pas chiffré, il s'agit de trouver le bon fonctionnement de la direction.

- Les représentants SNT CFE-CGC déplorent le fait qu'ils n'aient pas été associés au diagnostic, cela leur aurait peut-être permis de mieux comprendre car ils voient mal comment faire mieux avec beaucoup moins d'agents.

- L'Adjointe à la Directrice des Ressources Humaines rappelle que sur 25 postes supprimés, 16 sont recréés sous un autre libellé. Il ne s'agit pas de supprimer 30 postes.

- Les représentants de la CGT ne comprennent pas pourquoi la Mission Handicap n'est plus rattachée au Pôle Santé. Ils précisent avoir déjà développé ce point en réunion de concertation mais tiennent à souligner leur incompréhension. Ce rattachement était selon eux le plus fonctionnel pour tout ce qui relève de la santé au travail et des aménagements de postes.

- L'Adjointe à la Directrice des Ressources Humaines répond qu'à la suite de nombreux débats, il apparaît logique que le Handicap soit intégré à la Qualité de Vie au Travail (QVT). Les 3 ateliers menés avec les services « avantages collaborateurs », « santé » et « handicap » ont mené au constat qu'un collaborateur porteur de handicap ne souhaite pas avoir l'étiquette de « malade » ni être rattaché au service santé. Il a été pris le parti de l'intégrer à la QVT car il s'agit d'un collaborateur comme les autres. Il est question ici d'un rattachement uniquement car le handicap doit être porté collectivement.

- Les représentants de la CGT expliquent que le raisonnement aurait pu également être le même pour un rattachement au Pôle retraite car nombre de collaborateurs âgés sont mis à la retraite pour invalidité. Ils pensent que le sujet du Handicap est un sujet « Communication ».

- L'Adjointe à la Directrice des Ressources Humaines précise que la QVT travaille en transversalité avec la Santé et la Prévention. La Mission Handicap reste la même quel qu'en soit son rattachement. De plus la transversalité permet de sortir d'un mode de fonctionnement du travail en silo.

- L'Adjoint à la Directrice des Ressources Humaines ajoute qu'il est plus important de penser en termes de qualité de service plutôt qu'en termes d'effectifs. Le constat est que les process en DRH sont un découpage à tendance tayloriste qui génère un coût de coordination entre les collaborateurs, au détriment de l'agent géré. Par conséquent, il est important d'harmoniser les pratiques avec une organisation plus rationnelle.

- Les représentants CGT demandent si une spécialisation dans la gestion des carrières des assistants familiaux sera maintenue ainsi que pour la gestion des collaborateurs de la Fonction publique hospitalière.

- L'Adjoint à la Directrice des Ressources Humaines explique que la volonté est que les gestionnaires carrière acquièrent davantage de polyvalence dans la gestion des agents. Cela permettra de développer leur employabilité et en interne de pouvoir suppléer aux absences de collègues. Aujourd'hui les portefeuilles sont déséquilibrés. Il s'agit de rééquilibrer l'ensemble des portefeuilles pour les calendriers de paie.

- L'Adjointe à la Directrice des Ressources Humaines ajoute qu'il s'agit de recréer du sens pour que les collaborateurs trouvent un intérêt dans leurs missions et puissent développer leur employabilité. Certains collaborateurs travaillent depuis plusieurs années sur une seule typologie de dossiers.

- Les représentants SNT CFE-CGC indiquent qu'il s'agit de trouver une stabilité et non un turn-over. Il y a des Chargés de RH qui ne connaissent pas le statut. Ils demandent si les collaborateurs devront repostuler et remarquent qu'il n'y a pas de catégorie C dans les postes vacants.

- L'Adjointe à la Directrice des Ressources Humaines répond qu'il est prévu des formations sur le statut et qu'un parcours de connaissance est en cours de déploiement. Les équipes se sont déjà stabilisées et cette nouvelle évolution va générer des souhaits de mobilité interne pour exercer un autre métier et ainsi développer l'employabilité. Il s'agit d'une opportunité favorable à la mobilité interne.

- La Chef de projet statutaire explique que seuls les agents dont le poste est supprimé devront repostuler sur un poste vacant ainsi que les agents qui souhaitent effectuer une mobilité interne.

- L'Adjoint à la Directrice des Ressources Humaines ajoute que des postes de C ont été repositionnés sur des postes de B.

- Les représentants CFDT soulignent que l'agent reste sur son grade de C et donc de la grille indiciaire correspondante tout en occupant un poste de catégorie B.

- Les représentants CGT demandent s'il y a un souhait de changer la politique du Département, à savoir de promouvoir la mobilité interne versus le recrutement de contractuels.

- La Directrice des Ressources Humaines explique que la volonté est de travailler avec des collaborateurs engagés et compétents, et avec davantage de fonctionnaires. La contrainte est de ne pas recruter systématiquement mais d'évoluer en interne avec une perspective de carrière pour les agents qui le souhaitent. Le constat est que le Département est une grosse collectivité qui fait état de beaucoup de métiers mais de peu de mobilités internes. Cela est surprenant. Le souhait est d'ouvrir la mobilité interne comme levier d'attractivité et de fidélisation. L'objectif est d'organiser les choses pour éviter un état d'usure professionnelle sur certains métiers. L'état d'usure de certains agents doit tous nous questionner. De plus, la crise démographique française génère une représentation plus importante de seniors que de jeunes travailleurs. Il s'agit de créer les compétences de demain. Il existe une notion « d'ascenseur professionnel » possible pour la Fonction Publique Territoriale.

- La Conseillère départementale, Secrétaire de séance, précise que la notion de travail a évolué. C'est un enjeu de société incontournable. On le sent chez les jeunes qui refusent de travailler comme leurs parents.

- La Directrice des Ressources Humaines confirme car 15% des jeunes ne croient pas en la valeur travail et ce pourcentage passe à 23 chez les 25-40 ans.

- Les représentants CGT indiquent qu'ils sont en accord avec la mise en place des ateliers participatifs, mais que les retours des agents ne sont pas les mêmes que ceux présentés. Les collaborateurs ne comprennent pas comment la réorganisation se décline et font part de leur inquiétude pour leur projet personnel, ne sachant pas si

ce sera au Département ou ailleurs. Les représentants sont favorables à plus de polyvalence, mais s'agissant du portefeuille des assistantes familiales, ils rappellent qu'il y avait une seule référente qui s'épanouissait dans sa mission et que cela convenait à tous. Ils pensent qu'il conviendrait de pérenniser un tel poste.

- La Directrice des Ressources Humaines rappelle que le cœur de métier est la gestion de la carrière de l'agent et la paie. L'accompagnement et l'évolution professionnels sont un autre sujet. Il s'agit de mettre les agents au bon endroit. L'idée est de mailler toutes les demandes des agents pour les qualifier et les orienter au bon endroit. Aujourd'hui, par exemple, les agents du Pôle GAPP répondent aux questions de la Cellule avantages collaborateurs. Ce n'est pas entendable, les questions liées au CNAS doivent être traitées par le service concerné. Il n'est pas question d'avoir une gestion intégrée qui répond à tout.

- Les représentants CGT comprennent qu'il n'existe pas d'organisation idéale mais pensent cependant que cette proposition va fragiliser la gestion des assistantes familiales qui ont besoin d'un référent.

- L'Adjoint à la Directrice des Ressources Humaines ajoute qu'en effet il y a une référente pour cette mission, mais pas uniquement aux mains d'une seule personne. S'il n'y a qu'un seul « sachant » si cette personne est absente, alors la continuité de service n'est plus assurée.

- Les représentants SNT CFE-CGC expliquent leur vote « contre ». D'une part il n'y a pas eu d'échanges préalables avec les organisations syndicales et d'autre part ils ne disposent pas d'éléments suffisants pour évaluer l'impact sur les collaborateurs (notamment sur la charge de travail suite à la suppression de 20% de postes). Ils demandent un droit de suite pour le suivi de la situation.

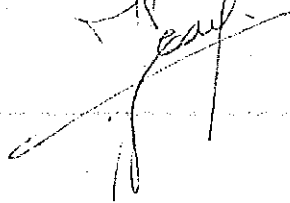
Au terme des débats, la Présidente soumet ce dossier à l'avis des membres du CST :

- Défavorable : unanimité

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 17 heures 20.

LA PRÉSIDENTE DU CST

Madame Josette JEAN



LE SECRÉTAIRE DU CST POUR LES MEMBRES
REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Monsieur Tristan FOURNET



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

Madame Laurence BOULARAN

