

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



Yvelines
Le Département

**COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL
DU DÉPARTEMENT DES YVELINES**

* * * * *

**Séance du 27 mars 2025
14 heures 30**

Salle Catinat

* * * * *

PROCÈS-VERBAL

Le 27 mars 2025, 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*
M. Benoit GARS, *membre titulaire*
M. Romary BOUTOT, *membre suppléant*
M. Rodolphe DONTENWILL, *membre suppléant*

Représentants du personnel

Syndicat CFDT

Mme Stéphanie PREVOST, *membre titulaire*
M. Olivier BOYER, *membre titulaire*
M. Eric LIBOUX, *membre suppléant*
M. José CABRAL, *membre suppléant*

Syndicat SNT CFE-CGC

M. Serge VAGNER, *membre titulaire*
Me Sylvie GOUASAINLIN, *membre suppléant ayant voix délibérative*

Syndicat CGT

M. Luc DEMAZIERE, *membre titulaire*
Mme Nelly PASCAUD, *membre titulaire*
M. Linda SALLES, *membre suppléant ayant voix délibérative*
Mme Valérie RAMAGE-PROISY, *membre suppléant sans voix délibérative*
M. Stephane TOPALIAN
M. CARIBEAU PATRIC
M. Tristan FOURNET

Syndicat FA

Mme Florence PENARD, *membre titulaire me*
M. Pascal GUILLET, *membre titulaire*

Présents en qualité d'experts

Pour la Direction Générale des Services

M. Alexandre BOROTRA, *Directeur Général des Services*

Pour la Direction DVH

Mme Anne-Marie DUCARROZ, *Directrice DVH*

Pour la DMG

Mme Christine GALLAND, *Directrice DMG*

Pour la Direction des Ressources Humaines

Mme Virginie GARNIER, *Responsable Relations Sociales et Cadre*
Mme Emilie BRAULT, *Analyste des données, Cellule rémunération*
M. Thibaut PERRET DU CRAY, *Chargé de projet pilotage: rémunération et données RH*
Mme Bénédicte LOBRY, *Chargée de mission Conduite du changement*
Mme Isabelle DREJZA, *Responsable du pôle Conduite du changement des Directions*

La Responsable du service Cadre et discipline 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 Pascal GUILLET.

I – DGDI/DGAA/DVH : Evolution de l'organisation de la Direction Ville et Habitat

La Présidente laisse la parole à la Directrice de la Direction Ville et Habitat pour présenter le dossier.

LE CONTEXTE

Dans le contexte actuel, le Département n'a d'autre choix que d'adapter ses modalités d'intervention, afin de continuer à apporter au territoire et à ses habitants, la qualité de service et qualité de vie qui concourent à l'attractivité du territoire.

L'adaptation de l'organisation des fonctions de directions générales adjointes (DGA) et déléguées (DGD) a tracé le chemin en posant les priorités pour les prochaines années. S'agissant de la nouvelle DGA Attractivité et mobilités à laquelle la Direction Ville et Habitat est désormais rattachée, il s'agit notamment de mieux coordonner l'intervention du Département en matière d'aménagement du territoire, en particulier dans le cadre des grandes opérations d'aménagement, de repenser sa politique de soutien au développement territorial à l'aune de nouveaux enjeux sociaux et environnementaux ainsi que d'améliorer sa visibilité et son impact auprès des partenaires.

Dans ce nouveau contexte budgétaire et au regard de ces nouvelles ambitions, la Direction Ville et Habitat a dû elle aussi repenser ses modes d'intervention et pour ce faire, son organisation.

- Le DGA Collèges et Infrastructures salue le travail considérable réalisé par la DVH malgré l'impact budgétaire important subi. La DVH a su développer un accompagnement remarquable sur une longue période avec des ateliers de travail et des démarches collectives pour réfléchir à la nouvelle organisation de la Direction.

- Les représentants de la SNT souhaitent savoir si les 5 redéploiements des postes se faisaient sur un niveau similaire en termes de rémunération, et souhaitent davantage d'informations sur les 3 postes administratifs.

- La Directrice Ville et Habitat indique qu'il s'agit de missions et de niveaux fonctionnels équivalents, par conséquent le niveau de rémunération reste le même. S'agissant des 3 postes administratifs, compte tenu de la baisse d'activité, la mutualisation des activités est à l'étude. Selon l'activité il serait possible de revenir en arrière si la mutualisation ne fonctionnait pas. L'étude se fera sur l'année 2025 pour répondre aux besoins. Le principe de fonctionnement reste identique même si les sujets sont nouveaux. Le niveau d'activité a subi les ajustements nécessaires pour le rendre raisonnable.

- Les représentants de la SNT apprécient que la réorganisation ait été menée en compatibilité entre les besoins et les moyens RH dans ce contexte difficile.

- Les représentants de la CFDT apprécient également les conditions de la réorganisation. Cependant ils s'interrogent sur le statut des 5 agents en mobilité et demandent s'il s'agit de départs volontaires, ou d'une rupture conventionnelle ou d'un autre statut.

- La Directrice Ville et Habitat indique que 4 de ces agents était en CDI public avec une ancienneté supérieure à 6 ans et 2 agents étaient sous contrat. Quatre collaborateurs ont effectué une mobilité dans une autre collectivité Yvelinoise, sur un poste supérieur au poste qu'ils occupaient au Département. Le Directeur adjoint intègre un poste de Directeur, le Chargé de projet évolue sur une fonction de Chef de projet etc.

- Le Directeur Général des Services ajoute que l'équipe de la DVH est dotée de grands talents qui travaillent en mode projet d'aménagement. Le Département a réduit progressivement la voilure en termes de projet d'investissement, tout en maintenant les efforts dans ses quartiers sensibles, un positionnement inédit en France où le Département paie au manquement de l'Etat en termes de rénovation urbaine. Cet arbitrage explique la mobilité de ses cadres vers les communes, qui les ont par ailleurs sollicités.

- Les représentants de la CGT soulignent leur inquiétude relative au public particulier d'agents logés par le Département, qui partent à la retraite. Cette situation est angoissante en termes de logement. Ils demandent par ailleurs si les baisses de subventions entraînent une baisse de contingent de logements sociaux au Département ?

- La Directrice Ville et Habitat indique qu'en collaboration avec la DRH ces agents sont accompagnés et ont l'information qu'ils peuvent prétendre à un logement social. Lorsqu'un logement se présente ils sont positionnés en priorité sur celui-ci. Cependant les agents, bien qu'informés qu'il faille en faire la démarche, ne le font pas toujours. Cela entraîne des situations d'urgence qu'il serait préférable de traiter en amont.

S'agissant des contingents de logements sociaux, il y a une légère baisse de ceux-ci, du fait de l'arrêt des subventions, de la garantie d'emprunt des bailleurs sociaux portés par le Département et des nouvelles conventions de mise à disposition de logement sociaux pour les majeurs sortant de l'ASE.

- Le Directeur Général des Services ajoute que la garantie du Département permettait d'avoir des contingents nécessaires pour notre public. Lorsque des logements reviennent au Département cela permet de récupérer des contingents, le Vésinet ne sort pas souvent du logement social, mais parfois il y a des logements intéressants.

- Les représentants de la CGT souhaitent savoir à combien s'élève la baisse de l'investissement pour le Département.

- Le Directeur Général des Services rappelle que PRIOR, le programme de soutien à la production de logements et à la transformation des quartiers prioritaires reste honoré jusque fin 2027. Sur la rénovation urbaine 80 millions d'euros ont été supprimés sur les 255 millions. Les 175 millions d'euros restant seront engagés pour l'amélioration des quartiers défavorisés, ce qui représente plus que ce que fait l'Etat (40 millions d'euros pour les quartiers, 100 millions d'euros pour la maîtrise d'ouvrage pour les collèges et les routes). L'axe préventif est privilégié pour prévenir en amont la sortie de quartiers en zone prioritaire grâce à des projets d'intérêt départementaux en avance de phase.

- Les représentants de la CGT demande si compte tenu de la suppression du Service Rénovation Urbaine, le Chef de projet glissera sur le service Accompagnement des projets urbains. Par ailleurs, ils alertent sur la transformation de la priorité du soutien aux particuliers. La défaillance de l'Etat en termes de financements des Collectivités Territoriales entraîne des conséquences sur la population du fait de la réduction de personnel. Ils font part de retours des personnes impactées concernant l'accompagnement individuel. L'organigramme fait état de 5 postes vacants du fait du départ des agents, cependant vacance de poste ne signifie pas « inutilité » de poste. Ils réaffirment leur soutien au public fragile du Département et aux personnels proches de l'âge de la retraite en situation précaire du fait de la mise à disposition d'un logement du Département. Leur abstention au vote se justifie par un refus de choix contraint.

- La Directrice Ville et Habitat indique que les moyens humains ne sont pas concernés sur cette question.

- Le Directeur Général des Services ajoute que la rénovation énergétique reste un sujet important du Département pour lequel il est chef de file au service des Yvelinois propriétaires. Le sujet de la précarité énergétique et le « habiter mieux » ne disparaissent pas, de même que la politique Départementale. Le pari est pris que l'Etat continue de participer financièrement.

- Le Directeur Général Adjoint Collèges et infrastructures rappelle que le Département a fait le choix de rester dans le dispositif de la rénovation énergétique, contrairement à d'autres départements qui en sont sortis.

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

- Défavorable :
- Abstention : les représentant CGT
- Favorable : les représentants SNT ; FA ; CFDT

II – DGDI/DGAC/DMG : Nouveau règlement intérieur d'utilisation des véhicules de service

La Présidente laisse la parole à la Directrice des Moyens Généraux pour présenter le dossier.

LE CONTEXTE

Le Département des Yvelines dispose d'un parc automobile mis à la disposition des agents pour leurs déplacements en lien avec leur activité professionnelle.

Le service flotte automobile, rattaché à la Direction des Moyens Généraux, est dédié à l'entretien des véhicules afin de garantir le bon fonctionnement de ces derniers.

Ce règlement définit les conditions et règles d'utilisation des véhicules.

De façon à optimiser les déplacements, les agents du Département des Yvelines s'engagent :

- À privilégier le moyen de transport le plus adapté, tant sur le plan économique que sur le plan environnemental, lorsqu'ils sont amenés à effectuer des déplacements professionnels ;

- À recourir, dans la mesure du possible, à un mode de transport collectif, considéré comme plus sûr, lorsque les trajets envisagés sont de longue durée ;

- Adopter une conduite économique et respectueuse de l'environnement ;

- À favoriser les réunions à distance par le biais des outils mis à disposition par le Département. Si la réunion à distance ne peut avoir lieu et lorsque des agents se rendent vers une même destination (réunion, conférence...), il est vivement recommandé de pratiquer le covoiturage ;

- À respecter les règles du code de la route mais aussi de courtoisie minimale, car tout agent est le représentant et le garant de l'image du Département des Yvelines.

- Les représentants de la SNT souhaitent reporter le vote de ce point à une séance ultérieure pour avoir le temps de travailler compte tenu de la date de réception tardive du dossier. Par ailleurs, ils soulignent que le document de 2019 n'avait pas été présenté en séance et qu'une présentation en 2022 avait été rejetée. La version présentée est celle de 2019.

- Le Directeur Général des Services souhaite connaître leur avis sur le fond.

- Le Directeur des Ressources Humaines indique que le document de 2019 n'avait pas été présenté en séance parce qu'il n'avait pas été nécessaire de le soumettre au vote.

- Les représentants de la CGT concluent qu'il n'est, par conséquent, pas nécessaire de présenter celui de ce jour.

- Le Directeur Adjoint des Ressources Humaines précise que le sujet a été élargi sur l'utilisation des véhicules par le personnel.

- La Directrice des Moyens Généraux précise que le règlement doit s'appliquer ainsi que précisé dans le compte rendu de 2022.

- Le Directeur Général Adjoint Collèges et infrastructures propose aux Organisations Syndicales de partager leurs remarques.

- Les représentants de la FA réitèrent leur souhait de report à une prochaine séance pour pouvoir travailler sur le sujet.

- La Directrice des Moyens Généraux précise que la différence demeure dans la partie rédactionnelle qui dans sa version de 2022 était redondante. Une actualisation a été par ailleurs réalisée au sujet de l'utilisation de la carte VISA et du FLEX. Elle reste ouverte aux remarques concernant le fond.

- Les représentants de la CFDT souhaitent plus de temps pour l'étude d'un dossier qui impacte les conditions d'utilisation des véhicules par les agents. Ces derniers faisant déjà face à une problématique de volume de voitures pour exercer leurs missions.

- Les représentants de la CGT souhaitent savoir s'il s'agit d'une Charte ou d'un Règlement Intérieur, leur valeur juridique n'étant pas identique. Une Charte devant être présentée en conseil car elle engage les agents.

- Le Directeur Général des Services indique qu'il s'agit d'un règlement.

- Le Directeur Général Adjoint Collèges et Infrastructures ajoute qu'il est indispensable de rappeler qu'il est obligatoire de disposer d'un permis de conduire en règle pour toute utilisation de véhicules et de veiller à la propreté de ceux-ci. Le constat est que les règles sont mal appliquées. Faire signer un document par les agents les engagerait sur la bonne utilisation des véhicules.

- Les représentants de la CGT indiquent que le problème de fond réside dans le fait que l'utilisation des véhicules est un sujet sensible dans le quotidien des agents utilisateurs. Ces derniers n'en disposant pas suffisamment pour exercer leur fonction sereinement. Le document présenté demande aux agents de laver les véhicules et de les remettre dans le temps quand le sujet qui les préoccupe est la garantie de disposer de véhicule en quantité suffisante.

- Le Directeur Général des Services assure que la demande relative au nombre de véhicule est entendue mais que le sujet qui est présenté en séance concerne une mise à jour du texte et la nécessaire responsabilisation des agents contre signature concernant la bonne utilisation des véhicules.

- Les représentants de la CGT précisent qu'ils n'opposent pas de refus, mais souhaitent un espace de discussion. Ils s'interrogent sur l'aspect du contrat d'utilisation des véhicules et de la responsabilisation des agents, quand la problématique réside, selon eux, sur les moyens mis en œuvre pour bénéficier d'un nombre suffisant de véhicule. Ils réitèrent leur souhait de différer la présentation du point à une séance ultérieure.

- La Directrice des Moyens Généraux est d'accord de sursoir au vote de ce dossier à une séance ultérieure. Elle ajoute que le règlement permet de faire fonctionner le pool dans le respect des règles, afin de mettre à disposition des véhicules. Elle rappelle par ailleurs que le service se rend disponible pour débloquer des situations de travailleurs sociaux qui se trouveraient en manque de véhicule et demande s'ils font la démarche de les appeler. Elle précise que de telles situations ont déjà été débloquées. Même s'il s'agit de récupérer des véhicules sur les sites alentour.

- Les représentants de la SNT indiquent que si les sites sont éloignés, cela rend complexe cette solution. La crispation des agents entraîne parfois l'annulation de leur déplacement ou l'utilisation de leur véhicule personnel. Cependant le formulaire n'indique pas de véhicule et remboursement de km. En outre, le document de 2019 était précis sur la situation du remisage, le document de 2022 a supprimé ces informations, rendant opaque le sujet. Ils souhaitent que le document présente des règles claires sur la manière de réaliser le remisage. Il est demandé aux agents de ramener le véhicule les soirs de week-end et les soirs de télétravail, rendant compliqué la procédure.

- Le Directeur Général des Services souligne que l'idée d'augmenter le pool au motif du télétravail est inquiétante.

- Les représentants de la SNT ajoutent que les véhicules sont indispensables pour le transport des EPI tels que les échelles par exemple. Ils font par du sentiment que les conditions d'accès aux véhicules de service se complexifient et rendent les conditions de travail plus difficiles. Pour exemple, il sera impossible pour un agent dont la résidence administrative se situe à Alpha, d'être sur le terrain à Rambouillet à 8h. Ils alertent sur l'importance de rendre fluide l'activité de l'agent.

- Le Directeur Général des Services invite à distinguer les besoins ponctuels et les besoins permanents.

- Le Directeur Général Adjoint Collèges et Infrastructures souligne que le cas cité était un cas de lendemain de télétravail.

- La Directrice des Moyens Généraux ajoute que les véhicules qu'utilisaient les adjoints ont tous été basculés sur le pool. Les véhicules doivent être remis à la collectivité si l'agent est en formation, en vacances etc.

- Les représentants de la SNT expliquent que dans le cadre d'une astreinte nécessitant un départ hors région Ile de France, ou lorsque qu'une réunion finit tard et que l'agent rentre avec le véhicule et revient le lendemain sur le lieu de résidence administrative, la question se pose. Ils souhaitent que soit précisé par le manager sous quelle forme doit se faire le remisage. Ils souhaitent que soient inscrites les règles avec précision.

- La Directrice des Moyens Généraux explique que si le N+1 ne donne pas l'accord de garder le véhicule, la Direction des Moyens Généraux peut bloquer la possibilité de garder le véhicule. Les agents sont supposés appliquer les règles de la charte qu'ils ont signés. Elle ajoute qu'il est difficile d'apposer une règle précise et stricte en termes d'horaire. La limite d'une réunion tardive peut être fixée à 20h, mais pourquoi pas 20h30.

- Les représentants de la CGT souhaitent prendre un temps pour travailler sur ce sujet. Ils entendent la proposition de trouver un lieu de parking central pour optimiser la logique de pool. Pour l'heure, il leur semble difficile de demander aux agents de respecter les règles quand le discours ne correspond pas à la réalité sur le terrain.

- La Directrice des Moyens Généraux indique que les chefs de service des TAD seront à Maurepas la semaine 14. Elle souhaiterait que les représentants puissent identifier les endroits les plus critiques pour être associés dans ces réunions.
- Le Directeur Général des Services assure qu'il entend le sujet de fond relatif au véhicule, cependant il indique que la charte doit être délibérée.
 - Les représentants de la CGT souhaitent que la charte soit annexée au contrat de travail.
- La Directrice des Moyens Généraux souhaite que les agents attestent de la prise de connaissance de la charte, lors de l'inscription pour une réservation de véhicule. Elle ajoute l'ancienne version, dans laquelle était indiqué 4 fois que l'usage personnel était proscrit, a été allégé.
- Les représentants de la CFDT expliquent qu'il est difficile, lors d'un retard, de se rappeler de l'identité de la personne qui a réservé le véhicule en suivant et de pouvoir la prévenir.
- La Directrice des Moyens Généraux rappelle qu'il s'agit d'une question de politesse car cela bloque une autre personne.
- Le Directeur Général des Services ajoute qu'une charte correspond à une règle de bonne conduite, mais ne génère pas de sanctions pour les agents.
 - Les représentants de la CGT indiquent que cela peut parfois générer une sanction disciplinaire.
- La Directrice des Moyens Généraux répond que si l'agent utilise le véhicule à titre privé, cela peut effectivement engendrer une sanction disciplinaire. Des sanctions peuvent effectivement être encourues en cas de non-respect des règles et non-respect des véhicules qui sont parfois rendus dans des états catastrophiques.
- Les représentants de la CGT indiquent que la charte mentionne dans l'article 1-1, que *les règles de la charte sont opposables à l'ensemble des agents conducteurs de véhicule (...)*. C'est un point de focalisation irritant. Lorsque les agents sont en réunion de chantier, ils n'ont pas le temps de nettoyer du fait de la surcharge de leur travail. Ils réitèrent la demande de report de ce point à une séance ultérieure.
- Les représentants de la SNT souhaitent que les sanctions soient appropriées en cas de non-respect de la charte.
- Les représentants de la CFDT indiquent que la charte génère une crispation importante et entraîne des répercussions sur la motivation des agents. Il est important d'aborder l'aspect « moyen » des véhicules. Dans la forme il est préférable de dire que « *l'on met à disposition des moyens pour faciliter la propreté des véhicules* » plutôt que « *la propreté est un sujet de tous* ». Il faut expliquer sous quelle forme ils doivent remplir le formulaire de remisage, et rendre ce dernier plus fluide et facilitant.
- Le Directeur Général des Services rappelle la pertinence de la Charte tout en dialoguant sur la volumétrie des véhicules à disposition.
- Les représentants de la SNT demandent si en cas de votre contre, le document sera réécrit dans une version plus appropriée et partagée. Ils proposent de reprendre le document présent dans les véhicules.
- Le Directeur Adjoint des Ressources Humaines indique que le document présent dans les véhicules est d'une autre nature.
- La Directrice des Moyens Généraux concède de reprendre le document avec un prisme plus positif et en parallèle d'entamer une discussion avec les représentants des syndicats pour repérer les lieux de tension relatif au pool. Elle rappelle en outre que la charte est un outil à destination des managers pour rappeler les bonnes pratiques aux agents.
- Les représentants de la SNT jugent le principe de la charte obsolète et suggèrent une mise à jour du règlement intérieur incluant les bonnes pratiques.
- Le Directeur adjoint des Ressources Humaines indique que les sanctions disciplinaires sont à la hauteur des faits reprochés.

- Les représentants de la SNT rappellent qu'une sanction a conduit à une demande de licenciement d'un agent.

- La Directrice des Moyens Généraux propose de remettre une nouvelle version du document à la lumière de l'échange et propose aux Organismes syndicaux de communiquer leurs commentaires en amont de la prochaine réunion.

- Le Directeur adjoint des Ressources Humaines indique qu'il y aura une réunion de concertation négociation sur le sujet.

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

- Défavorable : à l'unanimité
- Abstention :
- Favorable :

III – DGDI/DGAP/DRH : Mise à jour du tableau des effectifs

La Présidente laisse la parole au Chargé de projet pilotage rémunération et données RII pour présenter la mise à jour du tableau des effectifs.

LE CONTEXTE

Le Département des Yvelines a engagé depuis 2024 une démarche de modernisation de son action, qui s'accompagne d'une optimisation des organisations et des ressources.

Dans ce cadre, il convient de mettre en adéquation le tableau des effectifs à la suite de suppressions de postes liées à des refus de mise à disposition ou des réorganisations :

- Suppression de 4 postes d'agents ayant refusé leur mise à disposition à C'MIDY et leur mise en sureffectif (transfert de compétences présenté en Comité technique le 23/11/2017 et mis en œuvre au 1er janvier 2019), au grade d'adjoint technique territorial de 2ème classe des établissements d'enseignement, catégorie C.

- Suppression de 2 postes d'agents dont les mises à dispositions auprès de Seine Yvelines Environnement ont pris fin (l'opérateur ne bénéficie plus de mise à disposition d'agents départementaux mais effectue des recrutements propres. Ces agents ont refusé de rejoindre cette structure) :

- 1 poste au grade ingénieur principal, catégorie A ;
- 1 poste au grade de rédacteur principal de 2ème classe, catégorie B.

- Suppression d'un poste, dans le cadre de la réorganisation de la Direction des Moyens Généraux, présentée en CST du 24/09/2024, au grade d'agent de maîtrise principal, catégorie C.

- Les représentants de la CGT apprécient le partage de la mise à jour du tableau des effectifs, cependant ils souhaiteraient que soit joint le tableau des effectifs. Ils demandent par ailleurs si le délai actuel correspond à la nouvelle réorganisation et dans cas contraire quel est le type de délai pour les mises à jour.

- Le Chargé de projet pilotage rémunération et données RII rappelle qu'il s'agit du même tableau que celui de novembre 2024. Quant au délai, celui-ci dépend des circonstances. Pour celui qui nous concerne, il a dû y avoir un rattrapage relatif à la Direction des Moyens Généraux. Certains effectifs étaient passés à travers les mailles du filet. Les autres mouvements étaient passés dans tableau de novembre.

- Le Directeur adjoint des Ressources Humaines prend bonne note de la demande et donne son accord. Il précise que le tableau des effectifs est à jour dans l'année.

- Les représentants de la CGT demandent si les 2 suppressions de postes à la SYE n'ont pas fait l'objet d'une consultation en CST parce que ceux-ci ont fait l'objet d'une mise à disposition directe.

- Les représentants de la SNT demande s'il y a un lien entre les agents MAD en fin de poste et la suppression de poste au moment de la MAD.

- Le Chargé de projet pilotage rémunération et données RII indique que la SYE n'a plus de postes car ils ont été transférés. Ils sont en sureffectifs au Département.

- Le Directeur adjoint des Ressources Humaines ajoute que SYE possède son propre personnel. La suppression de poste se fait dans le cadre de la mise à disposition de l'opérateur.
- Les représentants de la SNT souhaitent savoir ce qu'il advient du personnel lorsque la structure d'un GIP disparaît. Ils souhaitent savoir si en tant que « sureffectif » au sein du Département ils sont accompagnés. Les dates de fin de convention sont connues en amont, la situation pourrait être anticipée.
- Le Directeur des Ressources Humaines confirme que ces agents sont pris en charge. La collectivité garantit le versement de la rémunération et propose des postes sur le grade de l'agent. Par ailleurs, les équipes RH travaillent sur les sujets liés à l'anticipation de ces situations. Dans tous les cas de figures la bienveillance envers les personnels est de rigueur et le Département fait ce qu'il peut pour maintenir un niveau de poste identique.
- Les représentants de la SNT indiquent que certains agents ne souhaitent pas réintégrer le Département pour des raisons personnelles et se retrouvent sans poste car la position de sureffectif n'est pas pérenne. Certaines mobilités forcées se font sur des postes moins élevés, impactant une perte de salaire. Cela a été le cas pour un agent ayant subi une perte de 850 euros/mois. Ils souhaiteraient que les risques que prennent les agents en MAD soient compensés par un accompagnement à la hauteur lors d'une réintégration.
- Le Directeur adjoint des Ressources Humaines rassure sur le fait que les Chargés et Responsables RH prennent en charge ces agents et les accompagnent dans leur mobilité. La situation est plus compliquée lorsque l'information arrive tardivement, avec une contrainte en termes de possibilité pour une collectivité de 4000 postes.
- Les représentants de la CFDT indiquent que le document ne fait pas état de la contrepartie que devait donner lieu la suppression de poste à la DMG. L'agent devait percevoir une indemnité.
- Le Directeur Général des Services indique que le CST propose une présentation des chiffres et non des rémunérations.
- Les représentants de la SNT se questionnent sur la pertinence de la suppression du poste et sur le fait que cet agent sera placé en sureffectif alors qu'il est toujours présent.
- Le DGA collèges et Infrastructures précise qu'il s'agit d'une situation personnelle.
- Les représentants de la CFDT souhaiteraient que le sujet soit traité de façon anonyme et avoir un avis.

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

- Défavorable :
- Abstention : à l'unanimité
- Favorable :

IV – DGDI/DGAP/DRH : Rapport Social Unique 2023

La Présidente laisse la parole à l'analyste de données pour présenter le RSU 2023

LE CONTEXTE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France.

- Les représentants de la CGT regrettent qu'ils n'aient pas participé à la CAP malgré leur sollicitation. Ils estiment que le Département se doit de donner du sens aux CAP pour que la démocratie soit participative, en ayant une représentation des agents et de la collectivité, notamment pour les promotions évaluations. La CAP est un organe intéressant pour la collectivité et les agents qui permet de faire évoluer des agents.
- La responsable du service Cadre et discipline explique que la loi de la transformation de la FPT a modifié les compétences des instances. La législation a modifié ces instances pour alléger et simplifier les saisines. Le plan de promotion n'est plus une compétence de la CAP et il n'y a pas lieu de la saisir pour certains sujets. Il s'agit de trouver un autre outil pour recevoir l'avis des représentants du personnel.

- Les représentants de la CGT indiquent que le législateur a décidé cette modification mais n'interdit pas la présence des représentants du personnel. Il y a des Départements qui font des instances paritaires pour les plans de promotion. Il est possible de faire remonter des dossiers individuels. Les agents n'osent pas et on le sentiment que le Département ne remercie pas les carrières entières au service de la collectivité en ne proposant pas un avancement les 6 derniers mois avant le départ à la retraite. Cela s'est pourtant déjà pratiqué par le passé, c'est le cas d'une puéricultrice ayant travaillé 40 années sans une absence pour maladie. Un avancement avait été proposé en fin de carrière. Ils réitèrent l'importance de redonner du sens au dialogue social, un désengagement est visible dans le secteur sportif et associatif et dans le secteur de la démocratie locale et participative.

- Le Directeur des Ressources Humaines explique que le débat sur les CAP a vocation à être porté au niveau national et pas au niveau Départemental.

- Les représentants de la FA soulignent que si d'autres Départements l'ont fait, le CD78 le peut également.

- Les représentants de la CGT estiment que le Département peut créer une commission paritaire où les professionnels qui veulent bénéficier d'un plan de promotion peuvent le faire. Le désengagement des jeunes est visible. Ils ajoutent que Sartrouville a une instance avec un groupe de travail sur des situations individuelles qu'ils pourraient partager.

- Le Directeur des Ressources Humaines répond qu'il est possible d'instruire des demandes sans passer par la CAP.

- Les représentants de la CFDT remarquent que le document ne présente pas d'informations concernant les agents contractuels bien qu'un agent sur trois est concerné par cette situation. Ils estiment qu'il serait pertinent d'avoir une slide sur les agents contractuels en pourcentage et une représentation de la revalorisation salariale.

- Le Directeur Général des Services prend bonne note.

- Le Directeur adjoint des Ressources Humaines explique la complexité de gestion s'agissant des permanents et des non permanents et les difficultés des ressources humaines à extraire les données.

- Les représentants de la SNT souhaiteraient avoir une suite sur les situations de suicide et de violence conjugale. Aucun dispositif n'a été mis en place bien qu'un CR ait été rédigé.

- Le Chargé de projet pilotage rémunération et données RH indique que les examens professionnels sont sur liste d'aptitude au choix.

- Les représentants de la CFDT indiquent que le Département dépense 137 euros de personnel par habitant.

- Les représentants de la CGT souhaitent que les dossiers sur les risques musculo squelettiques soient mis sur table en termes d'amélioration de la santé et de prévention des RPS afin d'éviter des situations dramatiques comme celle qui s'est déroulée à Alpha.

- Le Directeur des Ressources Humaines rappelle que les effectifs du service Prévention va être doublé.


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

- Défavorable :
- Abstention : à l'unanimité
- Favorable :

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 17h23

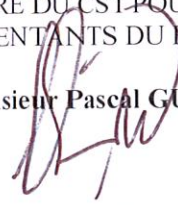
LA PRÉSIDENTE DU CST

Madame Josette JEAN



LE SECRÉTAIRE DU CST POUR LES MEMBRES
REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Monsieur Pascal GUILLET



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

Madame Laurence BOULARAN

