



COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL DU DÉPARTEMENT DES YVELINES

Séance du 15 mai 2025 - 9heures 30
Salle Catinat

PROCÈS-VERBAL

Le 15 mai 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*
Mme Agnès CHAUVEL, *membre suppléant*
M. Rodolphe DONTENWILL, *membre suppléant*

Représentants du personnel :

Syndicat CFDT

Mme Stéphanie PREVOST, *membre titulaire*
M. Sébastien HOARAU, *membre suppléant*

Syndicat SNT CFE-CGC

M. Serge VAGNER, *membre titulaire*
M. Pascal LAFOREST, *membre suppléant*

Syndicat CGT

M. Tristan FOURNET, *membre titulaire*
M. Stéphane TOPALIAN, *membre titulaire*
M. Lynda SALLES, *membre titulaire*
M. Dominique LE BŒUF, *membre titulaire*
Mme Nelly PASCAUD, *membre titulaire*
M. Luc DEMAZIERE, *membre titulaire*

Syndicat FA

M. Pascal GUILLET, *membre titulaire*
M. Rémy JUBLIN, *membre titulaire*

Présents en qualité d'experts :

Pour la Direction Générale des Services

M. Alexandre BOROTRA, *Directeur Général des Services*

Pour la Direction des Ressources Humaines

Mme Isabelle DREJZA, *Responsable du pôle Conduite du changement des Directions*
Mme Virginie GARNIER, *Responsable Relations Sociales et Cadre*

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 Madame Stéphanie PREVOST.

1) DGDAS/DEJ : Evolution de l'organisation du Service Départemental d'Accueil Familial des Yvelines (SDAFY) - reprise de l'activité placement familial de la Fondation Apprentis d'Auteuil

La Présidente laisse la parole à madame Christine SIMON et monsieur et Arnaud LOPES pour présenter le dossier.

LE CONTEXTE

Le Département des Yvelines a engagé une transformation ambitieuse de son offre d'accompagnement en protection de l'enfance vers des modes d'accueil individualisés, de type familial, sur le même modèle que les Villages d'enfants, ou le soutien aux assistants familiaux. La création de la nouvelle Direction Générale Adjointe Solidarités permettra en particulier une meilleure appréhension de l'enjeu clé de sécurisation des parcours de la protection de l'enfance.

Dans cette optique, le Département souhaite renforcer son Service Départemental d'Accueil Familial des Yvelines (SDAFY) afin de proposer un accueil personnalisé aux enfants, répondant au plus près à leurs besoins au sein de familles d'accueil.

Cette préoccupation est partagée par les associations concourant à la protection de l'enfance comme la Fondation Apprentis d'Auteuil (FAA), partenaire associatif majeur du Département.

Dans le cadre de la réorganisation de ses modalités de prise en charge collective vers des solutions plus individualisées, la Fondation, en accord avec le Département, souhaite céder son activité de placement familial en l'intégrant à l'offre départementale pilotée par le SDAFY. Le transfert de cette activité vers le Département fait partie d'un protocole d'accord global de collaboration validé en assemblée le 7 mars 2025.

Madame Christine Simon et monsieur Arnaud Lopes exposent le projet de renforcement de l'offre d'accueil du SDAFY, et le protocole visant à compenser les 12 départs à la retraite prévus d'ici fin 2025 et à y intégrer les familles pour éviter la perte de places, tout en maintenant la continuité de l'accompagnement pour les enfants pris en charge.

Les représentants FA et CGT indiquent les difficultés professionnelles des travailleurs sociaux notamment sur certains secteurs, ces derniers prenant en charge un volume significatif d'enfants (entre 16 et 20 selon le bilan transmis). Il a été noté que la charge de travail n'est pas homogène entre les différentes équipes des différents secteurs.

Madame Christine SIMON indique que l'alerte sur ces difficultés a été prise en compte et que des rencontres avec les équipes sont prévues prochainement afin d'établir un diagnostic approfondi sur les problèmes rencontrés. Elle précise qu'il a été demandé aux cadres d'établir un bilan de charge de travail après un an de la délégation de parcours et référence unique pour un éventuel rééquilibrage. Madame SIMON s'engage à un retour aux organisations syndicales sur ce bilan.

Monsieur le Directeur Général des Services indique que les problèmes ne semblent pas être proprement liés au transfert des assistants familiaux mais souligne des difficultés même d'attractivité du métier et donc sur l'importance de valoriser les agents pour garantir leur fidélité à l'offre publique.

Les représentants CGT s'interrogent sur les assistants familiaux qui ne souhaitent pas rejoindre le Département et de la continuité d'accueil pour les enfants, ainsi que les conditions de rémunération pour les professionnels qui seront transférés.

Madame Virginie JANNÉZ précise que les mesures d'accompagnement et la communication a été déployée auprès des familles d'accueil sur les avantages statutaires et sociaux d'une intégration au Département. Elle a précisé que cette intégration leur serait favorable, même si la question du CTI doit encore être traitée au regard des règles applicables.

Madame Christine SIMON confirme que la continuité de l'accompagnement des enfants demeure garantie avec les autres Département concernés afin d'éviter les ruptures et ce dans le respect de la loi TACQUET, sous réserve du souhait exprimé par chaque jeune concerné.

Les représentants CGT sont favorables à la poursuite de la réflexion sur le SDAFY avec un bilan afin de permettre d'éventuels réajustements.

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

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

2) DGDI/DGAC/DSI : Mise à disposition par le Département des Yvelines de moyens de délégué à la protection des données mutualisé auprès de certains Groupements d'Intérêt Public

La Présidente laisse la parole à Messieurs Fares TABET et Thierry GIBAUD pour présenter le dossier.

LE CONTEXTE

Le règlement général sur la protection des données rend obligatoire la désignation d'un délégué à la protection des données (ou « DPO » pour Data Protection Officer en anglais) dans certains cas, notamment lorsqu'un traitement de données personnelles est effectué par une autorité publique ou un organisme public (tels que des groupements d'intérêt public), qu'ils soient responsables de traitement ou sous-traitant.

Les missions socles et les conditions d'exercice de la fonction de DPO étant identiques pour tous les responsables de traitement, une opportunité de mutualisation des moyens affectés entre plusieurs responsables de traitement est prévue entre organismes publics par l'article 37-4 du Règlement Général à la Protection des Données (RGPD) et l'article 82 et suivant du décret n° 2019-536 du 29 mai 2019 pris pour l'application de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, au regard de leur structure organisationnelle et de leur taille.

Compte tenu des relations étroites entretenues entre certains Groupements d'Intérêt Public (GIP) n'ayant pas désigné de délégué à la protection des données et le Département des Yvelines, ainsi que de leur taille et structure organisationnelle, ce dernier a décidé de mettre à disposition de ces GIP des moyens de DPO mutualisé, délégué à la protection des données (DPO) du Département des Yvelines. Cette mise à disposition de moyens comprend le DPO ainsi que l'équipe RGPD du Département des Yvelines.

Messieurs Fares TABET et Thierry GIBAUD ont exposé les enjeux relatifs à la mutualisation de la fonction DPO, à la lumière des évolutions du RGPD et de la législation européenne en matière de données personnelles.

- Les représentants CGT indiquent que la protection des données et de la vie privée va devenir un enjeu crucial notamment avec les directives européennes de déploiement de politique sectorielle dans divers secteurs (santé, énergie, la mobilité, finances ...) et que par conséquent il s'avère nécessaire qu'outre renforcer l'équipe existante, que chaque GIP ait un DPO.

Ils s'interrogent également sur les difficultés de pérennité des postes d'alternants et de l'importance de renforcer plutôt l'équipe DPO par le recrutement de professionnels permanents, plutôt qu'alternants, pour garantir la montée en compétences professionnelles en fonction des contraintes légales et la fiabilité du service.

Ils rappellent l'obligation de la CNIL de procéder à des analyses d'impact sur la protection des données sensibles et sur les personnes vulnérables (AIPD) de façon annuelle. Néanmoins, ils rappellent que l'absence de cette étude au Département par manque de ressources en matière de contrôles des données est sanctionnable dorénavant par la CNIL.

Par ailleurs, ils attirent l'attention sur l'importance que le DPO soit hiérarchiquement rattaché au Directeur Général des Services afin de garantir son indépendance.

De plus, face à une récente demande de communication de données sensibles de tiers, ils demandent que toute demande de traitement de données personnelles ou médicales fasse l'objet d'une analyse préalable systématique par le DPO, conformément aux obligations en vigueur.

Monsieur Fares TABET rappelle que le poste de DPO a été créé il y a quatre ans et qu'il existe désormais au sein de chaque service une soixantaine de référents en montée de compétence, destinés à répondre au premier niveau de questions sur la gestion des données.

Il indique que le DPO intervient déjà en amont sur certains dossiers (sur certains projets, marchés publics) mais que le process sur son intervention est à compléter et que son rattachement est en étude depuis l'audit de la CRTC.

Monsieur le Directeur Général des Services partage ce même constat sur les données sensibles et il semble indispensable que les agents fassent preuve de pédagogie car *« certaines données ne se demandent pas »*.

Sur les postes d'alternants, madame Sandra BAS indique effectivement la montée en compétences des alternants nécessite un certain délai et souligne les difficultés à recruter des profils adéquats sur ce type de poste.

Monsieur Thierry GIBAUD indique que la formation des référents est intensive incluant un volet juridique, et souligne la difficulté à recruter des agents permanents spécialisés, en raison de la concurrence d'attractivité du secteur privé et d'autres collectivités.

Monsieur le Directeur Général des Services souligne effectivement la difficulté à recruter des agents permanents qualifiés, attribuant cette difficulté à la concurrence exercée plutôt par le secteur privé et par les écarts de rémunération constatés.

Les représentants CGT signalent que le Département doit désormais avoir la capacité d'exploiter ses propres entrepôts de données, y compris dans le secteur médical, et que des moyens conséquents doivent être mobilisés.

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

- Défavorable :
- Abstention : Représentants FA
- Favorable : Représentants SNT, CFDT, CGT

3) DGI/DGAP/DRH : Prolongation du plan d'actions pluriannuel 2021-2024 Egalité professionnelle Femme/Homme – terme 2025

La Présidente laisse la parole à madame Virginie GARNIER, Responsable Relations Sociales – Cadre et discipline.

La mission de la Direction des Ressources Humaines (DRH) est d'attirer, de recruter et de développer les compétences des agents tout en garantissant un cadre de travail épanouissant et conforme aux évolutions sociétales, organisationnelles et technologiques. Elle est également de contribuer activement à la stratégie du Département en mobilisant et en accompagnant les agents pour répondre aux ambitions de la collectivité et aux besoins des usagers.

Dans le cadre d'une volonté de modernisation et de sécurisation de son action, une réorganisation de la DRH a été engagée. Celle-ci a conduit à la création, entre autres, d'un nouveau service dédié à la Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) au sein du périmètre Modernisation et Attractivité RII. Ce service œuvre à garantir un cadre de travail adapté et inclusif en pilotant les dispositifs de QVCT, de modalités de travail, de diversité/inclusion et de communication employeur. La création de ce service marque l'engagement du Département dans la mise en œuvre d'une politique RII en matière d'égalité professionnelle et plus particulièrement entre les femmes et les hommes.

Dans ce contexte, il est proposé de prolonger l'actuel plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, élaboré fin 2020, jusqu'au 31 décembre 2028. Ce délai permettra au nouveau service des Ressources Humaines de présenter le bilan et les orientations et, de construire un futur plan d'actions en incluant l'externalisation du dispositif de signalement et des alertes.

Les représentants CGT se déclarent satisfaits de la prolongation du plan qui permettra des échanges supplémentaires et une étude sur l'externalisation du dispositif de signalement, dans l'objectif de garantir une égalité réelle et opérationnelle pour les agents.

Le SNT se déclare aussi favorable à cette prolongation si elle permet d'arriver à un plan volontariste, incluant aussi un dispositif de signalement et de recueillement des alertes.

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

- Défavorable :
- Abstention :
- Favorable : unanimité

4) DGI/DGAP/DRH : Lignes Directrices de Gestion – Plan pluriannuel 2025-2028

La Présidente laisse la parole à madame Isabelle DREJZA qui présente le dossier des lignes directrices de gestion ressources humaines sous format de projection.

La proposition exposée vise à restaurer un dialogue social pérenne entre les partenaires sociaux et la Direction, en organisant notamment des échanges sur les thématiques de la rémunération, des avantages PSC et II^{SE}, ainsi que sur la situation financière. Ces lignes Directrices de Gestion visent à répondre à deux objectifs principaux : déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, fixer les orientations générales en matière de promotion et favoriser la valorisation des parcours professionnels. Il est un document de référence pour le Département en fixant différents critères et indicateurs pour orienter les décisions (voir le document PowerPoint projeté).

Monsieur le Directeur Général des Services indique que ces lignes directrices de gestion vont servir de guide dans la gestion des ressources humaines et de tendre vers les engagements.

Les représentants CGT soulignent le travail effectué dans la préparation de ce document, mais font part de leur déception en matière des ratios d'avancement de grades et de promotion, rappelant qu'il y a 10 ans le taux s'élevait à 30%. Ils espéraient davantage de négociations sur ces ratios au vu des enjeux attendus sur l'ensemble du personnel y compris pour différents éléments des agents contractuels.

Les représentants SNT indiquent que les échanges sont très sérieux et constructifs mais sont en attente néanmoins de l'agenda social 2025 pour que certains points puissent être abordés (IFSE, CIA ...). Ils souhaitent une définition des modalités sur les mesures d'engagement et la volonté d'amélioration des ratios dès que le contexte budgétaire le permettra. Ils précisent qu'en matière de rémunération leur « ligne rouge » porte sur les baisses de salaire en cas de mobilité forcée, rappelant qu'un engagement contre ces baisses avait été pris en son temps par la DGS.

Le Directeur Général des Services comprend la déception exprimée par les représentants du personnel sur leurs attentes en matière de promotion et de valorisation du travail des agents, en soulignant néanmoins le cadre actuel extrêmement contraint. Il souhaite effectivement tendre vers une meilleure visibilité sur le processus de la promotion malgré un contexte budgétaire contraint et s'engage à travailler sur ces sujets avec les représentants du personnel.

Les représentants CGT proposent que l'intersyndical puisse partager un temps d'échange annuel avec le Directeur Général des Services sur les grands enjeux, tels que : rémunération, attractivité, contribution à la mutuelle santé, télétravail.

Le Directeur Général des Services rappelle l'importance de réinvestir dans le dialogue social et de tendre vers les engagements même si certaines réponses peuvent être différées.

À la suite d'un rendez-vous en Préfecture, le Directeur Général des Services quitte la séance.

Les représentants de la CGT s'interrogent sur la définition des « modalités de mesures de l'engagement des agents » qui apparaît comme une mesure d'évaluation pour l'entretien professionnel.

Mesdames Isabelle DREJZA et Sandra BAS précisent qu'il s'agit d'établir un baromètre social avec consultation des agents sur leur vécu au sein de la collectivité afin d'établir une grille d'analyses pour l'intégrer dans l'élaboration des dispositifs de QVT (*Qualité de Vie au Travail*).

Monsieur le Directeur Adjoint des Ressources Humaines rappelle la contrainte réglementaire liée aux ratios d'effectifs plafonnée par le législateur et la corrélation à recruter avec difficultés des fonctionnaires intégrant les cadres d'emplois.

Les représentants de la CGT souhaitent que soit retranscrit au procès-verbal la notion qu'une valorisation de ces indicateurs puissent être possibles dès que le contexte budgétaire le permette. Ils souhaiteraient également la possibilité de revoir les ratios au-delà de 10% en référence aux autres départements.

Madame Josette JEAN indique qu'il n'est pas possible de promettre des évolutions substantielles au vu de la conjoncture politique générale, mais elle a exprimé sa confiance dans l'engagement du Président et du DGS. Elle a appelé à l'amélioration des conditions collectives dès lors que cela sera réalisable.

Madame Agnès CHAUVEL souligne la volonté d'être réaliste et responsable dans les engagements pris auprès des organisations syndicales, tout en réaffirmant le soutien du département aux agents dans le contexte inflationniste actuel ; et souhaite qu'un échange au moins une fois par an puisse se tenir sur l'ensemble du processus d'élaboration des LDG.

Les représentants SNT demande une certaine transparence vis-à-vis des organisations syndicales et des collaborateurs sur les démarches et objectifs à venir.

Durant la suspension de séance demandée, une discussion sur les généralités d'emplois de la collectivité s'engage entre les membres.

Après la reprise de séance :

Les représentants CGT expliquent que leur vote d'abstention est de principe portant sur l'écueil du ratio des 10 %. Néanmoins, ils saluent la réelle démarche de concertation collective et l'organisation régulière de groupes de travail sur les grands axes structurants inscrits dans les LDG (transition écologique, formation professionnelle, égalité professionnelle, etc.), ainsi que les propos d'engagements tenus par la Présidente de séance, madame JEAN.

Madame Josette JEAN exprime son plaisir à travailler pour le Département et des échanges enrichissants avec les organisations syndicales.

Les représentants SNT souhaitent s'abstenir car restent dans l'attente de l'agenda social 2025. Au terme des débats, la Présidente soumet ce dossier à l'avis des membres du CST

- Défavorable :
- Abstention : unanimité
- Favorable :

5) Information déménagements :

✓ Direction de la Santé : Déménagement « intra-Plaisir » du CSS

La Présidente laisse la parole à monsieur Mathieu CYNOBIER pour présenter le dossier.

LE CONTEXTE :

Les violences faites aux femmes représentent un enjeu majeur de santé publique dont la prise de conscience est croissante. Pour prévenir ces situations et répondre aux conséquences de ces violences sur la santé des femmes, dans leurs volets physique, psychique et comportemental, les professionnels se mobilisent par la création de divers dispositifs et réseaux pour mieux échanger et accompagner ces publics vulnérables.

Dans le champ sanitaire, le ministère de la santé et de l'accès aux soins finance les structures hospitalières dans leur Mission d'Intérêt Général (MIG) portant sur la prise en charge des femmes victimes de violence. Le Centre Hospitalier de Plaisir (CHP) a été un des premiers dispositifs franciliens financé par les crédits de ce dispositif MIG avec l'implantation sur la commune de Plaisir d'une activité dédiée. Dans le domaine médico-social, les départements ont compétence depuis 1945 sur les sujets de santé sexuelle, en particulier en matière d'affections contagieuses ou chroniques. Le Département des Yvelines porte dans la stratégie de la DGA solidarités une attention particulière à la lutte contre les violences.

✓ Direction de la Santé : Déménagement « intra-Aubergenville » du centre de PMI

LE CONTEXTE :

Le Département des Yvelines poursuit la modernisation de ses centres de Protection Maternelle et Infantile, afin d'en faire des lieux ressources pour les familles yvelinoises. Ces antennes ont pour mission de :

- Permettre le développement de la santé scolaire dans les territoires,
- Faire évoluer les compétences pour atteindre un haut niveau de qualité dans le service rendu,
- Redéfinir le maillage territorial pour répondre de manière adaptée à l'évolution des besoins,

- Mettre à disposition des professionnels de santé une infrastructure facteur d'attractivité (recruter et fidéliser sur des postes médicaux et paramédicaux pénuriques).

Le centre de PMI d'Aubergenville actuel, situé en pied de résidence, ne permet pas d'atteindre ces objectifs (locaux trop petits pour y réaliser les différentes activités de PMI, grande difficulté d'y fidéliser un médecin, températures élevées en été, etc.). Une nouvelle implantation était donc nécessaire.

La convergence de nos offres sur des sites uniques, dans le cas présent la PMI et le SDAFY, s'inscrit dans la stratégie de la DGA Solidarités de renforcer sa logique de convergence dans la prise en charge départementale des publics vulnérables, en particulier ceux relevant de l'Aide Sociale à l'Enfance.

Les représentants CGT - secteur PMI Aubergenville auraient souhaité être plus concertés sur le projet et informés sur le calendrier et l'organisation des bureaux du 1^{er} étage. Ils font part de leurs regrets concernant la diminution des effectifs d'Adjoints Administratifs (AA) consécutive aux dernières réorganisations, passant de plusieurs agents à une seule présence par établissement. Elle a rappelé que le niveau d'activité théorique retenu était de 1,3 AA par PMI et a souligné l'absence d'équipe mobile permettant de répondre aux besoins ponctuels des structures. Ils formulent le souhait que la mutualisation du CSS de Guyancourt soit étudiée sur le même site, au regard de la nécessaire rationalisation des implantations.

Monsieur Mathieu CYNOBER précise que l'équipe n'avait été sollicitée qu'à l'étape de conception des plans, et que l'organisation prévue des activités entre le rez-de-chaussée (consultations) et l'étage (back office) restait tributaire du retard pris dans les travaux, imposant le maintien provisoire d'une organisation mixte. Il a également informé qu'une réunion de présentation serait prochainement organisée afin de recueillir et de prendre en compte les retours des agents dans la phase de transition.

Il a rappelé que le projet demeurait en cours de maturation et que des échanges spécifiques avec les équipes étaient engagés. Il a assuré du maintien de la présence de permanences sur les sites de SQY, UVS Q et Plaisir.

Les représentants CGT - PMI d'Acheres souhaitent la pérennisation de l'accueil par convention avec la commune.

Monsieur Mathieu CYNOBER souligne que la mairie demeure décisionnaire en la matière, et que le processus conventionnel était enclenché, avec un rendez-vous fixé dès la semaine suivante pour en préciser les modalités.

En réponse à la question des représentants SNT sur l'intégration de l'équipe SDAFY au RDC du bâtiment, Monsieur Mathieu CYNOBER indique que cela permettra une articulation entre les enfants d'ASSFA et l'équipe de PMI.

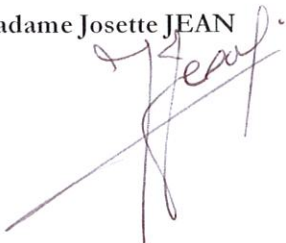
Les représentants SNT réitèrent leurs demandes sur la vidéosurveillance sur le site et sur la mise à disposition d'un service « courrier ».

/

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 13h23.

LA PRÉSIDENTE DU CST

Madame Josette JEAN



LE SECRÉTAIRE DU CST POUR LES
MEMBRES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Madame Stéphanie PREVOST



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

Madame Laurence BOULARAN

