



COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL DU DÉPARTEMENT DES YVELINES

* * * * *

Séance du 10 juin 2025 - 9heures 30
Salle Catinat

* * * * *

PROCÈS-VERBAL

Le 10 juin 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	<i>Présidente</i>
Mme Laurence BOULARAN	<i>Membre titulaire</i>
M. Alexandre BOROTRA	<i>Membre titulaire</i>
M. Benoît GARS	<i>Membre titulaire</i>
Mme Agnès CHAUVEL	<i>Membre suppléant</i>
M. Rodolphe DONTENWILL	<i>Membre suppléant</i>

Représentants du personnel :

Mme Stéphanie PREVOST	<i>Membre titulaire CFDT</i>
M. Tristan FOURNET	<i>Membre titulaire CGT</i>
M. Stéphane TOPALIAN	<i>Membre titulaire CGT</i>
Mme Lynda SALLES	<i>Membre titulaire CGT</i>
Mme Nelly PASCAUD	<i>Membre titulaire CGT</i>
M. Pascal GUILLET	<i>Membre titulaire FA</i>
Mme Florence PENARD	<i>Membre titulaire FA</i>
M. Serge VAGNER	<i>Membre titulaire SNT</i>
M. José CABRAL	<i>Membre suppléant CFDT</i>
M. Laurent ZAMPICCOLI	<i>Membre suppléant SNT</i>

Présents en qualité d'experts :

Mme Sandra BAS	<i>Directrice adjointe Modernisation et Attractivité RH</i>
Mme Isabelle DREJZA	<i>Responsable de Pôle Conduite du changement des Directions</i>
Mme Bénédicte LOBRY	<i>Chargée de mission conduite du changement</i>
Mme Aurélie FAURE	<i>Directrice - Patrimoine Immobilier</i>
M. Alain SAUVAUGE	<i>Chef de Projet Marchés Complexes Energie</i>
Mme Valérie VERMEULEN	<i>Directeur de projet Transition Energétique</i>
M. Romain DECOSSIN	<i>Responsable SIRH</i>
Mme Virginie GARNIER	<i>Responsable de service Cadre et Discipline</i>

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 Stéphane TOPALIAN.

1) DGDI/DGAC/DPI : Evolution de l'organisation de la Direction du Patrimoine Immobilier

La Présidente laisse la parole à madame Aurélie FAURE pour présenter le dossier (*référence aux documents annexés*).

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 Collèges et Infrastructures** à laquelle la **Direction du Patrimoine Immobilier (DPI)** est rattachée, il s'agit notamment de moderniser l'ensemble de ses services et permettre ainsi à la Collectivité de s'adapter aux nouveaux défis qu'elle doit relever : révolution numérique mais aussi nécessaire transition écologique du patrimoine, qui impose d'optimiser notre parc foncier et immobilier.

Au sein du Département, la DPI, créée en 2020, est issue du regroupement des services fonciers et immobiliers dispersés entre différentes directions : direction des mobilités, direction des bâtiments, direction du développement. Elle est chargée du pilotage de la stratégie patrimoniale du Département en adéquation avec la diversité des missions de la Collectivité et de la gestion, ainsi que de la valorisation des actifs fonciers et immobiliers (*env. 500 sites bâtis et 5300 parcelles*).

LES OBJECTIFS ET LES ENJEUX

Dans ce nouveau contexte budgétaire et au regard de ces nouvelles ambitions, la **Direction du Patrimoine Immobilier** a dû, elle aussi, repenser son activité.

Les principaux objectifs de l'évolution de l'organisation sont de renforcer la capacité de la DPI à produire des ressources, issues de la vente des actifs qui ne sont plus en adéquation avec la stratégie du Département et à se concentrer avec une équipe d'encadrement opérationnel sur les enjeux suivants : la valorisation des actifs, la définition d'un schéma directeur immobilier énergétique, la qualité de service rendu aux utilisateurs.

Plusieurs raisons sous-tendent cette évolution :

- Permettre au Département de disposer d'une base de données immobilières et foncières fiabilisée et exhaustive. Il convient donc de refondre les modes de travail et de s'appuyer sur les technologies, à savoir le logiciel de gestion patrimoniale (*Aztech*) partagé avec la direction des bâtiments, afin de thésauriser la connaissance commune départementale dans une seule et unique base de données.
- Optimiser le taux d'occupation du parc, grâce à la définition d'un Schéma Directeur Immobilier Énergétique qui identifiera une trajectoire pour tous les actifs du Département, afin de permettre à la direction des bâtiments d'engager un Programme Pluriannuel d'Investissement et donc des travaux d'amélioration/rénovation adossés à ces trajectoires.
- Valoriser le parc, avec des programmes de cession ou de mise en valeur des biens « dormants ou inadaptés » à l'activité départementale. La trajectoire financière du Département guide cet objectif que la Direction doit contribuer à tenir, en produisant des capacités d'investissement, grâce aux produits de cession des actifs et en contribuant à réduire les charges de fonctionnement.

- Optimiser la gestion locative (*renégociation des loyers notamment*) et la fiscalité des biens départementaux mais également l'implication financière du département dans ses sites en copropriété pour optimiser les dépenses de fonctionnement associées.

Les représentants syndicaux (CGT, SNT, FA) expriment leurs interrogations sur les conditions de travail liées à la restructuration, l'optique budgétaire, l'intégration de la dimension énergétique des bâtiments dans le logiciel Aztech, et la gestion de la charge de travail lors de la mise en œuvre du projet. Les échanges évoquent le rôle du prestataire dans la constitution de la base de données, l'identification des parcelles, les impacts organisationnels liés à la suppression de postes, et la nécessité d'anticiper les besoins environnementaux et énergétiques dans le schéma directeur.

En réponse, Madame FAURE et Monsieur GARS apportent des éléments de clarification. Ils rappellent que la mise en place du logiciel AZTECH permettra de renforcer la connaissance du patrimoine immobilier du Département grâce à un meilleur recensement et à une exploitation plus fine des données techniques et foncières. Ils soulignent que cet outil contribuera à optimiser la gestion patrimoniale et foncière, dans une perspective d'efficacité en lien avec les orientations du schéma directeur actuellement en élaboration. Concernant les parcelles disponibles, Madame FAURE précise que le travail d'identification révèle que peu de parcelles restent urbanisables, celles qui restent sont péri-urbaines ou rurales. Certaines identifiées font l'objet de projets à vocation énergétiques d'intérêt général (*mise en place de bornes électriques, panneaux photovoltaïques ou de géothermie comme sur la commune du Chesney*).

Monsieur le Directeur Général des Services mentionne que, si la maîtrise des aspects concernant le bâti est déjà assurée, la connaissance du foncier reste à mieux définir. L'utilisation du logiciel AZTECH facilitera le recensement et la mise en cohérence des usages fonciers, améliorant ainsi la vision d'ensemble du patrimoine.

En réponse aux interrogations des représentants SNT en matière de mobilité et de déploiement des collaborateurs, Madame LOBRY précise que les agents seront positionnés directement sur les nouveaux postes et les missions ne changent pas.

Monsieur GARS précise que le schéma directeur intégrera de manière transversale les problématiques énergétiques, environnementales et les mouvements immobiliers afin d'orienter la planification des travaux traduisant un axe stratégique majeur de sa Direction.

Les représentants SNT évoquent la question sensible du poste d'expert sur l'expropriation.

Madame FAURE souligne sur la nécessité de maintenir cette compétence en interne, la considérant comme une ressource rare et essentielle au bon fonctionnement du service.

Les représentants SNT demandent si la cohérence des catégories des postes correspond à celles des agents qui les occupent et évoque la possibilité d'évolution professionnelle et de promotion interne en fonction de l'investissement et de la formation des agents.

Madame LOBRY confirme la corrélation entre les fonctions des agents et les postes occupés.

Aux dernières questions du SNT il est précisé que les agents n'auront pas à recandidater sur leur poste.

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

- Défavorable :
- Abstentions : 4 CGT
- Favorables : 6 SNT, FA, CGT

-

2) DGGI/DGAC/DB : Evolution de l'organisation de la Direction des Bâtiments - réforme des agents de maintenance des collègues

La Présidente laisse la parole à M. SAUVAUGE et Mme VERMEULEN 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 tracer le chemin en posant les priorités pour les prochaines années. La nouvelle DGA Collèges et Infrastructures à laquelle la Direction des Bâtiments (DB) est rattachée, a pour objet de regrouper toutes les compétences du Département concernant l'éducation, l'immobilier, le foncier, le numérique et les moyens généraux, afin d'œuvrer à offrir un cadre de vie et d'éducation de qualité aux collégiens et aux personnels éducatifs, ainsi que des conditions de travail optimales pour les agents qui y travaillent.

La DB assure la construction, l'entretien et l'exploitation des bâtiments départementaux, avec un engagement en faveur de la qualité, de la durabilité et de l'attractivité territoriale. Ses missions principales incluent la maîtrise d'ouvrage des constructions et rénovations, la gestion quotidienne du patrimoine et le maintien des conditions optimales d'utilisation du patrimoine bâti du Département, dont les collèges (75% des surfaces de gestion), dans lesquels interviennent les agents de maintenance.

LES OBJECTIFS ET LES ENJEUX

Dans ce contexte et au regard des contraintes budgétaires actuelles, le Département se doit de s'engager à la fois sur un objectif de moyens mais aussi de résultat. Il prévoit donc de se recentrer sur ses missions obligatoires pour garantir la qualité de service concourant au bon fonctionnement des collèges. Le Département n'a d'autre choix que de proposer une réforme de la maintenance orientée vers un engagement de service auprès de la direction des collèges, qui sera matérialisée par une charte.

A cet effet, l'enjeu de la réforme de la maintenance dans les collèges est de renforcer l'organisation territoriale de la DB, afin de maintenir un niveau de service de qualité homogène de la maintenance bâtiminaire, tout en adaptant le fonctionnement pour qu'il soit plus équitable et plus souple.

Il s'agira de renforcer la capacité de la DB à coordonner avec efficacité, l'expertise nécessaire des actions d'entretiens et de maintenance menées au sein des collèges, en renforçant chacune des trois agences de travaux territoriales et pluridisciplinaires. Cette démarche s'inscrit dans la suite des évolutions déjà partagées en CST du 12 décembre 2024 avec notamment la création d'une troisième agence à Saint Germain en Laye.

Les principaux objectifs de l'évolution de l'organisation sont :

- **Optimiser l'efficacité de la maintenance via une meilleure allocation des moyens pour garantir la pérennité d'un modèle de maintenance de proximité et internalisé,**

Avec une meilleure programmation des travaux de maintenance et avec une meilleure maîtrise des missions confiées aux agents de maintenance, l'affectation d'un agent par établissement ne se justifie pas.

- **Améliorer les conditions de travail des agents de maintenance en renforçant la sécurité des agents lors des interventions,**

Chaque agent de maintenance intervient aujourd'hui seul sur son collège. Le projet prévoit :

- une organisation en binôme permettant d'améliorer la sécurité des interventions qui le nécessite (*ex : vide sanitaire*),
- un management de proximité technique qui permet de mieux intégrer l'agents de maintenance des collèges au collectif de la direction des Bâtiments, plus généralement du Département et ainsi renforcer la notion de communauté technique déjà amorcée ces dernières années.

- **Disposer d'un niveau de service harmonisé entre les différents établissements améliorant l'équité :**

Les collèges se retrouvent dans des situations contrastées, certains sont confrontés à des vacances des postes ou à un agent soumis à des restrictions médicales, limitant la réalisation de certaines tâches.

Le projet prévoit d'harmoniser le niveau de service en répartissant les compétences des agents de maintenance des collèges par binôme, affecté dans 3 collèges, pour offrir une meilleure prise en charge de la maintenance aux collèges concernés.

Après l'exposé des difficultés rencontrées, monsieur SAUVAUGE souligne les avantages de la réforme en matière de visibilité et de pérennité des missions d'interventions, sur l'amélioration du service des agents de maintenance auprès des établissements.

Les représentants CGT font lecture de la déclaration suivante :

« Vous soumettez aujourd'hui à l'avis des représentants du personnel un projet de réforme qui prévoit la suppression de 1/3 de l'effectif des ATC de maintenance, et qui aura pour effet la dégradation de leurs missions et de leurs conditions de travail.

Face à ce projet vous n'avez pas fait d'économie sur les tentatives d'échange avec les différents interlocuteurs. Mais à chaque occasion et sur la durée, vous avez pu mesurer l'opposition des personnels concernés à la mise en œuvre de ce projet. Certain aujourd'hui sont d'ailleurs en débrayage dans les établissements.

Vous avez également pris le temps de consulter les organisations syndicales des différents acteurs de l'éducation nationale et les représentants du personnel en interne.

Là encore les limites de votre projet ont été précisément posées et le refus a été explicite d'accepter un projet qui conçoit le devenir de missions de service public à travers la réduction drastique des moyens et la suppression de 30% des postes.

Par ailleurs des pétitions ayant à ce jour recueillie plus de 2360 signatures, largement relayée par les parents d'élèves, vous demande de renoncer à ce projet dans l'intérêt de la sécurité des enfants et pour le bon fonctionnement des établissements.

Bref aucune ambiguïté sur le fait que ce projet n'est pas accepté par les acteurs principaux qui sont censés le faire vivre.

Pourtant vous persistez,

Pour cela vous argumentez au travers de votre note autour de difficultés actuelles et pensez nous faire croire que cette réorganisation résoudrait ces problèmes sans en créer d'autres.

Les difficultés que vous repérez sont globalement de deux ordres :

- 1. Le manque de visibilité liées aux instructions prises auprès des secrétaires généraux.*
- 2. La difficulté de recruter accru par le vieillissement de la population.*

Nous affirmons que ces 2 difficultés peuvent être résolues sans cette réorganisation.

➤ *La 1^{ère} « difficulté » évoquée est surtout le reflet d'un parti pris idéologique, deux options sont présentées comme antagonistes, soit d'intégrer les OP dans la communauté éducative soit dans une communauté technique du CD. Ce projet privilégie la 2^{ème} en faisant croire que cela améliorera la qualité de service. Il n'en est rien. Disons-le simplement, les 2 options présentent des avantages et des inconvénients. Choisir l'une ou l'autre ne constitue en aucune façon une résolution de difficulté, privilégier la communauté technique du CD constituera juste un déplacement de potentiels écueils. Derrière cet enjeu, le questionnement à avoir se situe en fait à un double niveau : Quelle articulation entre ces 2 communautés et Quels moyens pour la mener ? Or, comment peut-on décemment imaginer qu'en diminuant les moyens d'un tiers des postes on puisse faciliter l'articulation entre SG et DB ? Développer les remontées d'infos ? Améliorer la réactivité d'intervention ?*

➤ *La 2^{ème} difficulté évoquée renvoie clairement à la question de l'attractivité et de la fidélisation du personnel. Pensez-vous sincèrement qu'en alourdissant la charge de travail et les déplacements vous allez faciliter les recrutements ? Soyons sérieux.*

Il faudrait engager des négociations sur l'attractivité de ces postes pour revoir un certain nombre d'aspects : Avancements de grade facilités, préparations aux concours, revalorisation salariale, jours de sujétion, CDisation, CDD sur 3 ans au lieu d'1 an, renfort de la brigade de volants en appui... des leviers existent ! Nous y sommes favorables !

Alors si les difficultés repérées sont bien celles annoncées dans cette note, attelons-nous à l'attractivité des postes, s'il faut améliorer la fidélisation des agents, n'organisons pas de nouveaux départs de personnels mécontents.

Notamment pour ces raisons, nous vous demandons donc de renoncer à votre projet et d'ouvrir des négociations sur l'attractivité des postes d'agents de maintenance.

Nous ne sommes pas dupes, la véritable volonté du CD 78 est d'appliquer une logique austéritaire pour chercher à faire des économies quitte à augmenter les risques d'insécurité du personnel et des collégiens.

Cette réorganisation va indéniablement poser de nouvelles difficultés, c'est inévitable en supprimant 1/3 des postes. Ça l'est encore plus quand on veut imposer un projet, malgré une opposition partagée par le plus grand nombre. Rien de tel pour ne pas réussir une réorganisation que de se mettre à dos celles et ceux censés l'appliquer.

Aujourd'hui les agents de maintenance, l'intersyndicale unitaire de l'ensemble des organisations de l'éducation nationale, les parents d'élèves nous demandent expressément que vous revoyez votre position.

Renoncez à ce projet ! »

Les représentants FA rejoignent en partie la déclaration des représentants CGT en déclarant s'appuyer plutôt vers la communauté technique du Département que celle éducative. Ils soulignent que bien que projet de cette réforme semble intéressant mais que s'il est la suite de la première réforme de 2019, il n'a pas été élaboré avec le personnel. Ils indiquent que les économies effectuées maintenant ne permettront plus dans quelques années, aux établissements d'être entretenus comme cela est le cas aujourd'hui avec les agents de maintenance.

Ils précisent que l'argument utilisé par l'Institution et qui consiste à justifier en partie cette réforme, à savoir un recentrage des missions du département sur l'entretien des bâtiments de la collectivité vas dans le bon sens. De fait des missions n'ayant aucun lien avec le bâtimentaire ne peuvent être tolérées, à titre d'exemple les déménagements de mobilier, montage de meubles l'archivage de document, le transport de courrier... L'Institution se doit de montrer sa crédibilité sur ce point. L'avis négatif sur ce projet représente un refus unanime des Professionnels concernés.

Un débat s'engage entre les membres du CST et plusieurs questions sont posées par les représentants des organisations syndicales concernant notamment la clarification du rattachement hiérarchique et fonctionnel, la résidence administrative et les conséquences sur la durée du temps de travail (*notamment pour les communes limitrophes*), les modalités de mobilité des agents, la procédure de candidature et critères de redéploiement sur les postes.

L'face aux diverses interrogations et préoccupations des représentants syndicaux, les experts répondent sur le bénéfice de la réforme proposée en insistant sur la planification partagée de la charge de travail, la formation des agents, la gestion des urgences avec une meilleure connaissance technique de l'état des établissements, et les dispositifs accompagnant le changement, ainsi qu'en prenant l'engagement de réaliser des bilans réguliers de la réforme sur quatre années scolaires avec présentation des étapes devant le CST.

Concernant l'attribution de la NBI, il est répondu que sera retenue la résidence administrative la plus favorable à l'agent. Les ATC concernés par la réforme bénéficieront aussi d'une revalorisation annuelle de 1000 €.

Concernant la rémunération des futurs chefs de secteur, la DRH répond qu'ils pourront faire l'objet d'une revalorisation, au cas par cas.

Concernant DRH les contractuels, la DRH précise qu'ils bénéficieront des contrats de 3 ans, avec CDIisation à terme, contre 1 an actuellement. La DRH précise que la possibilité de stagiairisation dès 1 an d'ancienneté sera abordée dans le cadre des groupes de travail sur les contractuels.

Concernant les modalités de mis en œuvre, il est répondu que les agents en poste n'auront pas à recandidater, y compris pour les années à venir.

Concernant les déplacements professionnels, il est répondu que si les ATC n'ont pas accès aux véhicules du collège, ils auront accès aux pool des agences qui seront dimensionnés en fonction des besoins.

S'agissant d'un déploiement sur 3 ans, le Département s'engage à faire des points d'étape réguliers avec les représentants du personnel.

Les représentants CFE-CGC font la déclaration suivante, avant le vote :

« Si nous avons bien compris, la baisse à terme de 30% des effectifs ATC partait du présupposé que,

- Au-delà de l'annonce de ressources mutualisée à l'échelle des directions du Département (sans plus de précisions),

- Les ATC vont se recentrer sur la maintenance bâtementaire, sans 1/ communication d'un diagnostic/ étude d'impact préalable et 2/ en maintenant des missions annexes (tel que l'aménagement de salle) sans garantir concrètement la capacité à en limité le volume (10% ?) – compte tenu de l'autorité fonctionnelle des chefs d'établissement

Concernant les ATC, le projet affiche l'ambition d'une montée en compétence mais passe, à notre sens, sous silence le changement que cela induit dans les pratiques professionnelles actuelles, la diversité des profils et les conditions de travail.

Il comporte par ailleurs encore trop de questions restées sans réponses :

- La notion de résidence administrative multi sites qui induit du temps de trajet non reconnu comme du temps de travail ou insuffisamment précisé
- Les modalités de priorisation à l'accès aux véhicules des collègues ou autres moyens de déplacement non définis à ce jour,
- la capacité des personnes en poste (exemple l'absence de permis de conduire ?).

Concernant les chargés de travaux, le projet illustre l'insuffisance de concertation et de réponses aux questionnements posés :

- En matière de rémunération, au-delà de l'annonce en séance, le poste de chef de secteur nécessite la prise en compte des nouvelles missions de management (absence d'évolution dans le positionnement RIFSEEP),
- la non prise en compte des profils en poste (poste A pour des agents qui sont actuellement en catégorie A, mais aussi B et C),
- L'accès aux véhicules de service en nombre suffisant sur les 3 agences, notamment pour se rendre sur un site en cas d'urgence.

Pour toutes ces raisons, ce projet nous apparaît inabouti et donc prématuré.

Quoi qu'il en soit, le SNT demande en cas de mise en œuvre :

1. D'être associé à la concertation relative à la construction de la charte de service qui aura un impact direct sur les conditions de travail des agents,
2. Un engagement pluriannuel d'évolution dans le plan de promotion et avancement pour les futurs chefs de secteur (si éligibles) et les futurs plans d'évolution de l'IFSE et CLA pour les agents concernés par le projet,
3. Un temps de travail sur la notion de résidence administrative
4. Un droit de suite régulier (prochain CST ou CN en octobre). »

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

Comme évoqué en début de séance, les représentants de la CFDT ne prennent pas part au vote.

➤ Contre : unanimité.

3) DGDI/DGAP/DRH : Mise à jour des règles d'utilisation des heures supplémentaires récupérées (non indemnisées)

La Présidente laisse la parole à Messieurs MOUSSOUS et DECOSSIN pour présenter le dossier.

RERENCES :

- ✓ Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.
- ✓ Décret n°2002-598 du 25 avril 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.
- ✓ Décret n°2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet. ...

LE CONTEXTE ET L'OBJECTIF POURSUIVI

Dans le cadre de l'amélioration des outils de gestions internes à la DRII et afin de mieux encadrer les règles d'usage relatives aux heures supplémentaires, la Direction des Ressources Humaines propose de renforcer le cadre d'utilisation des heures supplémentaires récupérées (non indemnisées).

CST 10 juin 2025

Le repos compensateur, en tant que modalité de récupération des heures supplémentaires effectuées, doit contribuer au maintien de la santé et de la qualité de vie au travail des agents.

Dans l'intérêt de l'agent et celui de la collectivité, il convient de limiter dans le temps la possibilité de prise du repos compensatoire, afin qu'il remplisse pleinement son objectif de récupération à court terme. Aussi, cette note vise principalement à encadrer les repos compensateurs accordés aux agents qui ne peuvent ou ne souhaitent pas bénéficier d'indemnisation de leurs heures supplémentaires.

LES NOUVELLES MODALITES

Il est suggéré que les heures supplémentaires réalisées et validées à partir de la date d'application de la délibération, dès lors qu'elles donnent lieu à du repos compensateur, soient utilisées dans une période de 90 jours calendaires à compter de la validation par le responsable.

Passé ce délai, les heures de repos compensateurs non utilisées seront perdues pour le collaborateur.

Cette mesure n'a pas de caractère rétroactif : les heures de récupération obtenues avant l'entrée en vigueur de la présente délibération ne sont pas soumises à cette limite de 90 jours.

Il est proposé également que, lorsqu'un agent possède à la fois un solde antérieur d'heures de récupération et de nouveaux repos compensateurs soumis au délai de 90 jours, l'utilisation de ces repos se fasse en priorité sur les repos compensateurs non encore expirés.

Monsieur DONTENWILL souligne qu'actuellement le dispositif n'est pas encadré, ce qui conduit à l'accumulation de comptes sans outils adaptés. Il rappelle la philosophie du dispositif des heures supplémentaires qui doivent être soit payées le mois suivant, soit récupérées rapidement (*afin que la récupération soit le plus proche du moment de dépassement*).

Les représentants SNT indiquent avoir des difficultés à comprendre l'intérêt du dispositif pour les agents et « *ce qu'ils y gagneront ?* ». Ils estiment que le dispositif actuel fonctionne plutôt bien, notamment grâce aux outils de suivi « *calculette* ».

Monsieur DONTENWILL précise qu'à la différence du Compte Épargne Temps (CET), qui garantit la conservation des droits à l'agent, le cadre actuel des heures supplémentaires ne prévoit pas ce type de garantie. Il s'agit donc d'éviter la constitution de comptes non maîtrisés et de la question de validation de la hiérarchie dans la prise de ces congés récupérateurs si l'agent quitte la collectivité.

Madame CHAUVEL propose la réalisation d'une étude d'impact et souhaite un retour auprès des collaborateurs et des membres du CST avant la mise en œuvre.

Les représentants CGT insistent sur la nécessité d'un examen global du dossier relatif aux heures supplémentaires, concernant : leur définition, les agents concernés, et les conditions de leur octroi. Ils s'interrogent sur les conséquences en cas de refus du manager sur la prise de jours dans le délai imparti : un report automatique devrait-il s'appliquer pour éviter la perte du repos compensateur ? Ils plaident pour davantage de souplesse afin de ne pas priver les agents de leurs droits.

Le report de ce dossier est décidé.

Questions supplémentaires des représentants SNT :

- Agenda social
- Calendrier
- CIA : une communication complémentaire sur l'intranet est demandée.

Les représentants syndicaux proposent également d'examiner la situation des agents relevant de la FPH (*Fonction publique hospitalière*) afin d'étudier la possibilité d'une prime exceptionnelle complémentaire du CIA versé aux agents de la FPT.

Monsieur le Directeur Général des Services rappelle que cette question revient chaque année et relève du cadre statutaire particulier.

Les représentants SNT font état de retours d'équipes qui ne connaissent pas les conditions d'éligibilité au dispositif.

Madame CHAUVEL indique qu'une communication a été faite à l'ensemble des managers afin qu'ils relayent le process auprès de leurs équipes.

Concernant le point « solidarité » : point sur l'évolution des cadres de santé, Monsieur le Directeur Général des Services propose d'en faire un sujet spécifique lors d'une prochaine séance.

/

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 DE
L'ADMINISTRATION

Madame Laurence BOULARAN



LE SECRÉTAIRE DU CST POUR LES MEMBRES
REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Monsieur Stéphane TOPALIAN

