



## **COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL DU DÉPARTEMENT DES YVELINES**

**\* \* \* \* \***

**Séance du 19 juin 2025 - 9heures 30  
Salle Catinat**

**\* \* \* \* \***

### **PROCÈS-VERBAL**

Suite à l'avis défavorable à l'unanimité des représentants du personnel sur le point « Evolution de l'organisation de la Direction des Bâtiments – Réforme des agents de maintenance des collègues », lors du Comité Social Territorial du 10 juin 2025

Le 19 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 :**

<b>Mme Josette JEAN</b>	<i>Présidente</i>
<b>Mme Laurence BOULARAN</b>	<i>Membre titulaire</i>
<b>Mme Agnès CHAUVEL</b>	<i>Membre suppléante</i>
<b>M. Benoit GARS</b>	<i>Membre titulaire</i>
<b>M. Maxime RABASTE</b>	<i>Membre suppléant</i>
<b>M. Rodolphe DONTENWILL</b>	<i>Membre suppléant</i>

**Représentants du personnel :**

<b>M. Luc DEMAZIERE</b>	<i>Membre suppléant CGT, avec voix délibérative</i>
<b>Mme Valérie RAMAGE</b>	<i>Membre suppléant CGT, avec voix délibérative</i>
<b>Mme Nelly PASCAUD</b>	<i>Membre titulaire CGT</i>
<b>Mme Lynda SALLES</b>	<i>Membre titulaire CGT</i>
<b>M. Pascal GUILLET</b>	<i>Membre titulaire FA</i>
<b>M. Serge VAGNER</b>	<i>Membre titulaire SNT</i>

**Présents en qualité d'experts :**

<b>Mme Sandra BAS</b>	<i>Directrice adjointe Modernisation &amp; Attractivité RH</i>
<b>Mme Isabelle DREJZA</b>	<i>Responsable de Pôle Conduite du changement des Directions</i>
<b>Mme Bénédicte LOBRY</b>	<i>Chargée de mission conduite du changement</i>
<b>M. Alain SAUVAUGE</b>	<i>Chef de Projet Marchés Complexes Energie</i>
<b>Mme Virginie GARNIER</b>	<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 Madame Lynda SAILLES.

\*\*\*

## 1) DGGI/DGAC/DB : Evolution de l'organisation de la Direction des Bâtiments - réforme des agents de maintenance des collèges – 2<sup>ème</sup> avis

Madame la Présidente donne la parole à Monsieur DONTENWILL qui introduit le dossier en présentant différents éléments de la note produite ci-dessous :

### 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. 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.

Ces agents jouent un rôle important dans le fonctionnement des collèges. Ils ont la charge de maintenir en état de fonctionnement les établissements dans lesquels ils travaillent, à l'intérieur comme à l'extérieur pour garantir la sécurité de tous. Leur mission est de surveiller les installations bâtimentaires et prévenir les risques liés aux biens et aux personnes et d'effectuer des travaux de premier niveau en plomberie, serrurerie, électricité, en liaison avec le chef d'établissement, le personnel du collège et les élèves.

Chaque établissement dispose d'un agent de maintenance affecté sur site. Ces agents départementaux sont hiérarchiquement rattachés à la Direction des Bâtiments mais prennent leurs instructions auprès des secrétaires généraux des collèges. Ce fonctionnement pose ainsi une triple difficulté :

- Le manque de visibilité sur les conditions de travail, la charge de travail affectée et réalisée par l'agent de maintenance. Les missions sont définies et évaluées par l'autorité fonctionnelle, sans regard critique possible du Département ;
- La nécessité d'apporter une présence adaptée aux besoins de chaque établissement en cas de vacance de poste ou d'arrêt de travail (*à ce jour, 7 collèges n'ont pas d'agent affecté, pour certains, le poste est ouvert au recrutement depuis 9 mois*).

La maintenance sur ces collèges est alors assurée par la brigade volante (5 agents) de la direction des bâtiments. Initialement dimensionné pour assurer une présence de 2 à 3 jours par semaine, ce dispositif apportait satisfaction aux secrétaires généraux des collèges, mais tend à ne plus être adapté au regard de la multiplication des demandes d'interventions.

- La mise sous-tension des équipes de la direction des bâtiments, pour pallier les aléas de remontée d'information, et intervenir dans des délais contraints, au détriment des autres périmètres. Cette organisation ne permet pas de disposer d'une visibilité de l'état bâtimentaire du patrimoine, des risques d'intervention en urgence afférents et de maîtriser la charge de travail répartie sur l'ensemble des équipes de terrain, ainsi que les délais d'intervention.

Le vieillissement (9 agents ont aujourd'hui plus de 65 ans, ils seront 34 dans 5 ans) et l'usure professionnelle (25 agents sont en restrictions médicales nécessitant le recrutement de contrat PEC pour suppléer) de ces agents, combiné à une nécessaire revalorisation du poste et des missions d'agent de maintenance des collèges remet en question la pérennité du modèle actuel. L'enjeu de cette réforme est donc de proposer une organisation optimisant l'allocation des moyens tout en améliorant les conditions de travail des agents de la direction des bâtiments pour garantir la sécurité des usagers et la pérennité du patrimoine

## LES OBJECTIFS ET LES ENJEUX

Dans ce contexte, 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 de service bâtimentaire, dans le respect de leur autorité fonctionnelle.

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 bâtimentaire, 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, sous l'autorité hiérarchique du chef de secteur.

L'adaptation de l'organisation aura ainsi pour bénéfice :

### **Pour les agents de maintenance des collèges :**

- De valoriser le rôle joué par les agents de maintenance au sein des collèges en veillant à pérenniser ces postes via des contrats de trois ans, avec un passage en CDI après six années d'ancienneté dans le même grade,
- De proposer une revalorisation salariale pour chaque agent de maintenance à compter de son redéploiement dans le dispositif,
- De sécuriser certaines interventions en travaillant en binôme, et d'être valorisés dans leur mission en développant leurs compétences au sein de la DB avec un partage d'expertise technique accrue entre pairs.

### **Pour les chefs de secteur :**

- D'être positionnés comme responsable hiérarchique des binômes d'agents de maintenance et d'être l'interface privilégiée des secrétaires généraux des collèges,
- De proposer une revalorisation, au cas par cas, pour chaque chef de secteur à compter de son redéploiement dans le dispositif,
- De capitaliser sur l'expérience acquise en gestion bâtementaire et auprès des collègues,
- Et d'être valorisés dans leur mission en développant leurs compétences au sein de la DB avec une montée en compétence managériale.

### **Pour le Département :**

- D'avoir une meilleure maîtrise du plan de charge centré sur les missions bâtementaires de la fiche de poste par une évaluation régulière des besoins entre le chef de secteur et les secrétaires généraux des collègues (*toutes les 6 semaines*),
- De piloter un niveau de service auprès des établissements et mieux gérer les urgences,
- D'avoir une meilleure gestion des risques bâtementaires et de cibler les interventions nécessaires, de mieux dimensionner les moyens nécessaires pour rééquilibrer la charge de travail sur la gestion de la maintenance patrimoniale.

Il est à noter que le déploiement de cette réforme sera progressif pour adresser l'ensemble des questions d'organisation sur chacun des trinômes concernés et permettre un fonctionnement adapté.

## **L'ORGANISATION ACTUELLE**

Actuellement, les missions de la direction se coordonnent autour de trois pôles que sont la direction de projet (*supervision des constructions et réhabilitations*), la sous-direction énergie, études et maintenance (*maintenance contractuelle spécialisée, suivi énergétique et études patrimoniales*), ainsi que la sous-direction travaux et interventions (*maintenance des premiers niveaux et interventions locales en partie internalisées via des agences déconcentrées*) à laquelle sont rattachées les agents techniques des collègues (*cf. organigramme actuel*).

Cette sous-direction est composée de 191 postes à temps complet répartis comme suit en 3 agences territoriales, dont la mission est d'être l'interlocuteur de proximité sur un territoire des utilisateurs des bâtiments départementaux en y regroupant l'ensemble des services dédiés : 22 cat. A (*dont 2 vacants*), 17 cat. B (*dont 1 vacant*), 31 cat. C (*dont 1 vacant*) auxquels s'ajoutent les 121 postes d'agents de maintenance des collègues dont 11 vacants actuellement.

### Organisation de la sous-direction Travaux et Intervention :

- L'équipe de la sous-direction est composée de 5 postes (*1 cat. A – poste d'encadrement de sous-direction et 4 cat. B en assistantat*),
- Une cellule opérations signalées composée de 2 postes, chef de cellule et chef de projets (*2 cat. A dont 1 poste d'encadrement*) en charge de piloter des opérations transversales à la direction (*mise en accessibilité et flex-office*),
- Les agents de maintenance, 121 postes rattachés à un collègue (*cat. C*),
- Un magasin composé d'un responsable, un gestionnaire achat et 3 magasiniers : 5 postes (*1 cat. B – poste d'encadrement, 4 cat. C*),
- 3 agences travaux territorialisées comprenant 1 chef d'agence, des chargés de travaux, 1 équipe de régie et 1 brigade d'agents PEC :
  - o L'agence Trappes comprend 21 postes (*6 cat. A dont 2 postes d'encadrement, 4 cat. B dont 4 postes d'encadrement et 11 cat. C*),
  - o L'agence Les Mureaux comprend 18 postes (*7 cat. A dont 2 postes d'encadrement, 4 cat. B dont 4 postes d'encadrement et 7 cat. C*),
  - o L'agence St Germain en Laye : 19 postes (*6 cat. A dont 2 postes d'encadrement, 4 cat. B dont 4 postes d'encadrement et 9 cat. C*).

## **LA REORGANISATION CIBLE**

La principale évolution consiste à intégrer les agents de maintenance au sein des agences territoriales pour leur offrir un encadrement de proximité et ne plus affecter 1 agent de maintenance bâtementaire par collègue, mais de prévoir 2 agents par groupe de 3 collègues, regroupé par secteur dans un périmètre d'environ 10km, à l'exception des cités scolaires et collègues isolés géographiquement (*17 collèges concernés sur 113 collèges*).

L'agent de maintenance sous la responsabilité de la Direction des bâtiments, sera encadré par un chef de secteur qui organisera sa présence et ses interventions sur les trois établissements et assurera le dialogue de gestion avec les secrétaires généraux et chefs d'établissement.

La nouvelle organisation n'a pas vocation à remettre en cause l'autorité fonctionnelle accordée au chef d'établissement en application de l'article R. 421-13 du code de l'éducation, pour lui permettre d'assurer ses obligations. Dans le cadre de son autorité hiérarchique, le Département assurera :

- Le respect des temps alloués aux différentes missions de l'agent de maintenance,
- La coordination et l'arbitrage des travaux programmés à réaliser par les agents de maintenance, et notamment les aménagements de salles, qui seront exclusivement du ressort des travaux programmés,
- Les déplacements en urgence sur le site du trinôme sans agent de maintenance.

Elle s'effectuera en contrepartie de l'engagement du Département à respecter des niveaux de service (*délais d'intervention en fonction de la nature des interventions, temps de présence, etc.*) qui ne sont pas à l'heure actuelle formalisés.

Par ailleurs, la mise en œuvre de cette réorganisation sera encadrée par une charte de service permettant de formaliser les modes de fonctionnement et de nourrir un dialogue de gestion régulier avec les chefs d'établissements et la direction des Bâtiments.

La sous-direction « Travaux et intervention » sera composée ainsi de 161 postes à temps complet dont 22 de catégorie A, 19 de catégorie B, 120 de catégorie C (*cf. organigramme cible*).

Les 3 agences travaux territorialisées intégreront les agents de maintenance selon la répartition suivante :

- L'agence Trappes comprend 49 postes (6 cat. A dont 2 postes d'encadrement, 4 cat. B dont 4 postes d'encadrement et 39 cat. C) dont :
  - 1 chef d'agence (cat. A),
  - 1 chargé de travaux (cat. A),
  - 3 chefs de secteur (cat. A),
  - 3 agents dans la brigade volante (cat. C),
  - 20 agents en binômes d'agents de maintenance des collègues rattachés à un secteur (cat. C),
  - 7 agents de maintenance rattachés à un collègue (cat. C),
  - 10 agents de régie (9 cat. C et 1 poste d'encadrement cat. A),
  - 4 agents dans la brigade PEC (cat. B).
- L'agence Les Mureaux comprend 46 postes (7 cat. A dont 2 postes d'encadrement, 4 cat. B dont 4 postes d'encadrement et 35 cat. C) dont :
  - 1 chef d'agence (cat. A),
  - 2 chargés de travaux (cat. A),
  - 3 chefs de secteur (cat. A),
  - 3 agents dans la brigade volante (cat. C),
  - 24 agents en binômes d'agents de maintenance des collègues (cat. C),
  - 2 agents rattachés à un collègue (cat. C),
  - 7 agents de régie (6 cat. C et 1 poste d'encadrement cat. A),
  - 4 agents dans la brigade PEC (cat. B).
- L'agence St Germain en Laye comprend 52 postes (6 cat. A dont 2 postes d'encadrement, 4 cat. B dont 4 postes d'encadrement et 42 cat. C) dont :
  - 1 chef d'agence (cat. A),
  - 1 chargé de travaux (cat. A),
  - 3 chefs de secteur (cat. A),
  - 3 agents dans la brigade volante (cat. C),
  - 20 agents en binômes d'agents de maintenance des collègues (cat. C),
  - 12 agents rattachés à un collègue (cat. C),
  - 8 agents de régie (7 cat. C et 1 poste d'encadrement cat. A),
  - 4 agents dans la brigade PEC (cat. B).

L'organisation sera complétée par les postes de direction suivants : 1 sous-directeur (*cat. A*), l'assistantat de sous-direction (4 postes de *cat. B*), le service magasin (5 postes : 4 *cat. C* et 1 poste d'encadrement de *cat. B*), la cellule opérations signalées (3 postes de *cat. A* dont 1 poste d'encadrement) et deux gestionnaire relation technique et maintenance (*cat. B*) rattachés à la sous-direction et intégrés au pôle administratif en charge de la hotline.

Ces postes de gestionnaire relation technique et maintenance permettront de répondre aux urgences de maintenance sur les établissements et de garantir la réactivité de traitement des demandes, ainsi que le suivi.

#### LES IMPACTS DE LA REORGANISATION SUR LES PERSONNELS

Cette nouvelle organisation vise à procéder à la constitution de binômes d'agents de maintenance des collèges affectés sur trois collèges. Pour cela les postes de chargés de travaux seront transformés pour partie en chefs de secteurs à raison de 3 chefs de secteur par agence et la brigade volante sera renforcée par la création de 4 postes pour permettre de disposer de 3 agents volants par agence.

Cette nouvelle organisation sera mise en œuvre progressivement entre 2025 et 2029 comme suit :

Année	Collèges	Trinôme	Agents de maintenance des collèges à redéployer	Fermetures de postes	Chargés de travaux à redéployer	Création de postes à la brigade volante	Création de gestionnaires relation technique et maintenance
2025-2026	21	7	14	9	6	1	2
2026-2027	27	9	18	9	3	3	-
2027-2028	24	8	16	8	-	-	-
2028-2029 et suivants	27	9	18	10	-	-	-

Le démarrage de la réforme en 2025 démarrera avec les 7 trinômes de collèges suivants :

- Sartrouville Colette - Sartrouville Paulhan - Montesson Picasso,
- Le Chesnay Charles Péguy – La Celle St Cloud Victor Hugo – La Celle St Cloud Pasteur,
- Conflans Ste Honorine Montaigne – Samuel Paty – Hauts Rayes,
- Limay Galilée – Issou Jacques Cartier – Limay Albert Thierry,
- Chanteloup les Vignes R. Cassin – Carrière sous Poissy C. Monet – Chanteloup les Vignes Magellan,
- Montigny La Couldre - Les Prés - A. Giacometti,
- Rambouillet Le Racinay – De Vivonne – Le Rondeau.

Le dimensionnement du déploiement pourra être réévalué et ajusté, si nécessaire, à la fin de chaque année scolaire, en se basant sur les retours d'expérience collectés. La cible théorique 85 postes d'agents de maintenance des collèges pourra ainsi être réévaluée pour assurer la maintenance des collèges dans la nouvelle organisation proposée. Une information sera prévue annuellement à cet effet en CST en fin d'année scolaire.

Il s'agira de procéder aux redéploiements, créations et suppressions de postes suivants :

- 66 postes d'agent de maintenance des collèges (*cat. C*) seront redéployés en multisite, en étant affectés en binôme sur 3 collèges d'un même secteur géographique, soit 3 à 4 jours par semaine sur un même site,

Les missions de l'agent de maintenance restent inchangées : il veille au bon état des établissements dans lesquels il travaille (*intérieur et extérieur*), réalise, selon les besoins, les travaux de premier niveau (*plomberie, serrurerie, électricité, espaces verts*) et assure le fonctionnement des équipements de sécurité du bâtiment.

Il est en lien quotidien avec le personnel qui occupe le bâtiment, ainsi que les collégiens. Le respect du temps passé sur les différentes missions de la fiche de poste sera assuré par le chef de secteur ;

- 9 postes de chargés de travaux seront redéployés en chefs de secteur (*cat. A*) pour coordonner l'activité des binômes à l'échelle d'un secteur. Un chef de secteur coordonnera 3 à 4 binômes d'agents de maintenance.

La réduction du temps de présence des agents de maintenance par établissement est en partie compensée par de nouvelles ressources mutualisées à l'échelle des directions du département pour couvrir les besoins des établissements.

Le chef de secteur est ainsi responsable de différents sites sur un périmètre d'intervention dédié et à ce titre il coordonne l'activité d'une équipe d'agents de maintenance pour veiller au maintien des conditions optimales d'utilisation du patrimoine bâti du Département.

Il organise et coordonne, dans le respect de la politique d'entretien du patrimoine, l'exécution des travaux dans les meilleures conditions de délais et de coûts.

Une charte de service, construite en concertation avec 21 collèges, sera mise en place pour formaliser la nouvelle organisation (*délais d'intervention, temps de présence, outils de suivi*) et encadrer l'action des chefs de secteur.

En complément, 4 chargés de travaux au total continueront d'exercer leur mission actuelle sur l'exécution des travaux de maintenance sur le patrimoine hors-scolaires et uniquement sur les sites scolaires non-concernés par la réforme.

Pour permettre de renforcer l'expertise au sein des agences territoriales, les 6 postes suivants seront créés :

- 4 postes d'agents techniques (*cat. C*), affectés à la brigade volante, afin de disposer de 9 postes au total. La brigade volante d'agents techniques, ainsi qu'une régie d'agents techniques spécialisés sont constituées dans chaque agence territoriale (*Les Mureaux, Saint Germain en Laye, Trappes*), pouvant suppléer aux agents de maintenance des collèges sectorisés sur leur secteur. Ce dispositif est valable également en cas d'absence d'un agent de maintenance des collèges (*pour maladie, formation...*),
- 2 postes de gestionnaire relation technique et maintenance. En cas d'urgence, une ligne téléphonique sera mise à disposition des secrétaires généraux leur permettant de joindre directement la direction des bâtiments qui se chargera de mobiliser l'agent le plus à même d'intervenir dans le délai nécessaire.

Le Département renforce la présence des brigades vertes dans les collèges en réallouant ces ressources au profit des collèges dont la nature et la typologie des espaces verts le justifient.

Sur les 121 postes d'agents de maintenance des collèges, 36 postes seront théoriquement supprimés au fur et à mesure des départs en retraite ou fin de contrats. Dans le cadre de la mise en place de la réforme dès l'année scolaire 2025-2026, un accompagnement RII individualisé des agents dont le poste est supprimé est engagé, afin de proposer une solution d'affectation au Département et éviter toute interruption dans le parcours professionnel.

Pour la rentrée 2025, la résidence administrative au sens du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales (*qui désigne le territoire de la commune sur lequel se situe, à titre principal, le service d'affectation de l'agent et peut être constitué d'une commune et de celles limitrophes, desservies par des moyens de transports publics de voyageurs*) sera ainsi composée du site de référence de l'agent et de deux autres collèges de proximité pour les 14 agents de maintenance des collèges concernés, à une seule exception pour un agent. Les trois collèges seront ainsi mentionnés sur l'avenant du contrat de travail pour les contractuels au regard de la nouvelle fiche de poste.

**Tableau récapitulatif des postes par catégorie et impact de la réorganisation (*redéploiement, création, suppression*) :**

En synthèse sur la sous-direction Travaux et Intervention :

Postes	Orga actuelle	Orga future	Postes créés	Postes redéployés	Postes supprimés	dont actuellement vacants
A	22	22	0	9	0	2
B	17	19	2	0	0	1
C	152	120	4	66	36	12
Total	191	161	6	75	36	15

## LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Dans le cadre de la réforme, le Département s'engage à mettre à disposition des agents de maintenance des collèges et des chefs de secteur les moyens matériels nécessaires à l'exercice de leur activité :

- L'accès à un moyen de mobilité pour se déplacer sur les collèges pour des urgences et assurer la gestion logistique pour leur activité courante (*ex : approvisionnement au magasin départemental, déplacement entre deux collèges, etc.*),
- Les équipements de sécurité pour l'exécution de leur mission (*EPI*),
- Les moyens matériels et en particulier l'outillage de base présent sur le collège et les outillages plus spécifiques mis à disposition par le magasin,
- Un moyen de communication (*téléphone portable*) pour les urgences et assurer la coordination au quotidien avec son chef de secteur,
- L'accès à un logement pour les agents de maintenance des collèges sera favorisé dans la mesure de l'offre disponible.

Pour accompagner les évolutions des missions, une attention particulière sera portée au programme d'intégration et de formation, à travers le suivi des plans individuels de formation :

- Pour les agents de maintenance des collèges : habilitation électrique, prévention routière notamment,
- Pour les chefs de secteur : flash coaching personnalisé (*séance en visio avec un coach certifié*) et accès à des fiches méthodes pratiques pour leur prise de fonction, formation primo-managers (*2j + 1/2j de retour d'expérience*), formation conduite du changement (*2J*), mais aussi à travers l'organisation de temps de formation collectifs sur la gestion de la relation client, la gestion bâtimentaire.

La Direction des Ressources Humaines se tiendra à disposition pour répondre à tout besoin des agents de la sous-direction Travaux et Intervention et proposera des modalités d'accompagnement adaptés et personnalisés (*ex : entretien parcours professionnel, conseils formation, dossier retraite, etc.*).

## LA CONCERTATION & LE CALENDRIER

Une démarche de concertation a été engagée avec les différents acteurs suivant les modalités et le calendrier suivant :

- Présentation du projet aux agents SDTI hors agents de maintenance en septembre 2024
- Présentation du projet à l'ensemble des agents SDTI le 11 décembre 2024
- Présentation de l'avancement aux chargés de travaux le 8 avril 2025
- 1 groupe de travail gestionnaires et principaux sur la charte de service : 14 collèges représentés, 4 sessions réalisées (*12 décembre, 5 février, 1er avril, 12 mai*) ;
- 1 groupe de travail agents de maintenance sur la réalité des missions : 18 collèges représentés, 3 sessions réalisées (*15 janvier, 29 janvier, 16 mai*) ;
- Réunions de concertation-négociation avec OS du CD : 11 mars 2025 et en mai 2025

Pour tenir compte des enjeux propres au fonctionnement des établissements, des échanges se sont également tenus avec les collèges :

- Présentation au séminaire des gestionnaires 3 avril 2025 ;
- Présentation dans le cadre du G21 le 18 avril 2025 ;
- Réunions de bassin sur 3 créneaux les 20, 21 et 26 mai 2025 ;
- Bilatérales OS CD78 entre le 21 au 23 mai 2025 ;
- OS éducation nationale le 27 mai 2025 ;
- Réunions avec les collèges retenus pour le 1er déploiement à partir du 26 mai par trinôme de collèges.

Les prochaines étapes du projet de la réorganisation sont les suivantes :

- 10/06/25 : 1<sup>ère</sup> consultation du Comité Social Territorial,
- 19/06/25 : 2<sup>ème</sup> consultation du Comité Social Territorial.

Le calendrier envisagé post-CST est le suivant :

- Juin 2025 : officialisation de l'organisation auprès des agents (*agents de maintenance des collèges et chefs de secteur concernés*) lors d'une réunion plénière d'une part, lors d'une rencontre par secteur avec les chefs de secteur d'autre part ;
- Lendemain du CST : date de publication des postes pour les 6 créations de poste (*gestionnaires relation technique et maintenance + brigade volante*) ;
- Décembre 2025 : délibération de l'Assemblée pour acter les suppressions de poste ;
- A compter de la rentrée scolaire 2025 pour les agents de maintenance des collèges et les chefs de secteur : mise en œuvre effective de la nouvelle organisation et poursuite de l'accompagnement des collaborateurs.

Les pièces annexes à la présente note de présentation sont les suivantes :

- Annexe 1 - Organigramme actuel ;
- Annexe 2 - Organigramme cible.

Un débat s'engage sur la notion de résidence administrative telle que définie dans le décret de 2001, avec notamment son impact sur la l'application de la NBI (*Nouvelle bonification indiciaire*) et le temps de travail (le temps de trajet domicile/ travail devient du temps de travail si l'agent travaille en dehors de sa résidence administrative (heures supplémentaires ou récupérations) et l'agent peut bénéficier du remboursement de ses frais professionnels (trajets et repas).

En réponse aux interrogations de Monsieur VAGNER, il est précisé que la NBI fait l'objet d'une régularisation au cas par cas dès que la NBI s'applique. Concernant la formalisation de la résidence administrative pour les agents, il est précisé l'absence d'impact pour les titulaires puisque les arrêtés d'affectation ne mentionnent pas cette notion ; et pour les contractuels, un avenant serait à prévoir.

Monsieur VAGNER souhaiterait qu'un groupe de travail puisse clarifier cette notion de résidence administrative : est-elle constituée uniquement du site principal d'intervention de l'agent ? L'élargissement de la commune de résidence administrative aux communes limitrophes « desservies par les transports en commun » induit-elle que le temps de trajet domicile/ travail vers ces communes n'est plus reconnu comme du temps de travail et donc l'impossibilité de récupérations/ heures supplémentaires ?

Monsieur GUILLET indique que 15 collèges étant en milieu rural ne semblent pas concernés par la réforme. Il souhaiterait la communication de la liste aux organisation syndicales.

Monsieur GARS indique la transmission dès que possible.

A l'interrogation de Madame SALLES sur la possibilité pour les agents contractuels d'avoir un CDI, monsieur SAUVAUGE répond qu'en fonction de l'investissement des agents et des situations individuelles, il peut être proposé pour certains d'intégrer un « trinôme ».

Madame SALLES insiste sur la question des effectifs et souhaite un bilan à un an pour la définition des moyens et pour regarder la pertinence de cette réforme à un an.

Monsieur GARS propose un bilan à 6 mois tout en gardant la cible du projet sur 4 ans.

Madame SALLES questionne la pertinence de maintenir le projet sans réelle révision des moyens après bilan.

Madame CHAUVET souligne qu'à date ce projet a du sens et qu'il est le fruit de nombreux échanges avec les organisations syndicales.

Sur la question de la revalorisation de la rémunération des agents, madame SALLES interroge sur la possibilité d'acter à l'issue de la séance, l'attribution d'une enveloppe de 1 000 euros brut annuel, en soulignant que ce montant semble insuffisant au regard des missions exercées.

Monsieur SAUVAUGE revient sur les leviers d'attractivité pour les agents de maintenance, notamment l'amélioration de l'accès au logement de fonctions. Il souligne que même si une solution systématique n'est pas envisageable, la multiplication de sites (de 1 à 3) accroît les possibilités pour les agents.

Madame SALLES indique un retour positif des agents concernant la thématique du logement, mais confirme que la proposition de revalorisation de la rémunération lui semble insuffisante.

Monsieur VAGNER interroge quant à une éventuelle revalorisation pour les chargés de travaux et les chefs de secteur.

Monsieur SAUVAUGE précise qu'aucune revalorisation n'est prévue pour les chargés de travaux et qu'il n'y a pas de modification du niveau fonctionnel concernant les chefs de secteur.

Madame DEJZA insiste sur la nécessité d'intégrer le CR et le partager auprès des agents tout en rappelant que certains éléments restent des éléments individuels et ne relèvent pas du cadre du CST. Elle attire l'attention sur l'équité de traitement, estimant qu'il n'est pas possible de retenir un taux unique.

Madame SALLES rappelle que la question du niveau d'imputabilité, en lien avec le RIFSEEP et le niveau fonctionnel, avait été évoquée précédemment.

Madame BAS souligne l'existence d'une forte disparité et précise que l'analyse se réalise en fonction de la fourchette de rémunération.

Madame CHAUVEL complète en indiquant qu'aucun pourcentage cible n'a été fixé.

Madame SALLES réaffirme sa demande d'acter le cadre du point 4.2, estimant qu'il n'est pas clairement repris dans la note.

Monsieur VAGNER répond que les agents concernés sont déjà positionnés en 4.2, mais rappelle la nécessité de vigilance entre les catégories C et B, ainsi que dans le cadre du plan de promotion, en incluant une attention particulière pour les agents contractuels.

Madame SALLES précise l'importance de la reconnaissance de l'engagement des agents, soulignant qu'il faut éviter que ce dernier soit minimisé alors que des missions supplémentaires leur seront demandées.

Monsieur VAGNER abonde dans ce sens, considérant que l'évolution des pratiques professionnelles, l'investissement des agents et la dynamique collective peuvent conduire à un modèle « gagnant-gagnant ».

Monsieur SAUVAUGE s'engage sur la réussite de la réforme et souligne le besoin du concours des agents et évoque l'accompagnement de la DRH, conscient que les conditions de travail et les postes évolueront.

Monsieur GARS rappelle que des améliorations de la réforme sont issues des différentes concertations avec les organisations syndicales

Madame SALLES note que l'inverse est également vrai compte tenu du chemin parcouru et précise l'enjeu fort qui existe avec l'Éducation nationale, admettant que la réforme va principalement reposer sur les épaules des agents de terrain.

Madame BAS confirme l'adoption d'un niveau adapté dans le cadre de la réforme.

En matière d'engagements, monsieur GARS annonce la mise en œuvre de la mesure des 1 000 euros brut annuels, tel que discuté.

Monsieur GUILLET propose de profiter du positionnement des chefs de secteur pour équilibrer la partie salariale, arguant que des efforts similaires seront demandés à deux agents et s'enquiert de leur positionnement dans le cadre du RIFSEEP ou du CIA.

Monsieur GARS et madame CHAUVEL répondent que tous les agents pourront bénéficier d'une évolution, bien que les modalités diffèrent selon les cas.

Monsieur SAUVAUGE évoque la mise en place d'un socle commun à adapter lors de chaque réunion, incluant des ajustements spécifiques, trinôme par trinôme.

Monsieur VAGNER évoque la création de deux postes de gestionnaires ainsi que la nécessaire communication sur la fiche de poste et estime que le poste de chef de secteur pourrait naturellement évoluer à partir de celui de chargé de travaux.

Monsieur SAUVAUGE confirme la possibilité d'ouverture de ces postes en catégorie B et précise que l'accompagnement et la formation sont essentiels, dans la mesure où tous les agents ne pourront pas évoluer vers ce type de poste. Elle insiste sur la philosophie du choix, non sur le caractère automatique.

Monsieur VAGNER demande les modalités prévues pour les agents qui ne peuvent pas évoluer.

Madame DREJZA explique qu'il s'agit d'un redéploiement : pour les titulaires comme pour les contractuels, pour ces derniers cela s'accompagnera d'une procédure de licenciement avec proposition préalable de reclassement.

Monsieur SAUVAUGE mentionne que la validation du dispositif n'est pas encore actée mais reste confiant dans l'adhésion des agents. A défaut, d'autres postes pourraient être proposés à celles et ceux qui n'adhéreraient pas au projet.

Monsieur VAGNER interroge sur une éventuelle ouverture à la négociation concernant la rémunération, question à laquelle madame LOBRY répond par l'affirmative.

Madame BAS précise que cela s'effectuerait uniquement dans le cadre d'une mobilité, monsieur GARS ajoutant que des études sont déjà en cours sur le sujet.

Madame PASCAUD rappelle que le projet conduira à la suppression de 30% de l'effectif actuel, ce qui justifie la demande d'un effort significatif sur les effectifs restants, notamment en faveur des agents techniques des collèges, vu l'attente forte de l'institution et l'engagement des agents.

Monsieur DONTENWILL nuance ce chiffre en rappelant que certains postes sont déjà vacants, ce que Madame PASCAUD reconnaît, ajoutant toutefois que les départs à la retraite ne sont plus remplacés, libérant ainsi une marge financière.

Madame BAS indique que l'enveloppe de masse salariale est pilotée à l'échelle départementale.

Monsieur GARS rappelle le travail considérable mené depuis des semaines en amont avec la DRH pour dégager les marges de manœuvre.

Madame CHAUVEL relève que la situation financière du département a été partagée avec tous, et insiste sur la difficulté à dégager de nouvelles marges, la proposition présentée correspondant au maximum possible à ce stade.

Madame SALLES regrette que la voie de sortie ne soit pas saisie, estimant qu'un effort plus important aurait pu être envisagé, notamment sur la rémunération des catégories C, où une revalorisation de 82 brut euros représente « un panier de courses ». Elle réaffirme qu'il ne s'agit pas d'un effort colossal sur le plan financier et que cela demeurerait envisageable.

Elle demande si la note sera présentée pour délibération en décembre 2025 avec un engagement porté sur la suppression de postes comme mentionné dans le bilan.

Monsieur GARS indique que des échanges se sont déjà portés sur ce sujet et confirme que le vote porte bien sur la suppression de postes évoquée lors de la séance.

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

Avis Contre : unanimité.

\*\*/\*\*

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 10h39.

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

Madame Lynda SALLES

