



Direction Générale des Services
Direction Générale Adjointe Ressources
Direction des Ressources Humaines
Pôle environnement RH
Affaire suivie par :
Danielle PODLASKI
DP/FGT

**COMITE TECHNIQUE
DU DEPARTEMENT DES YVELINES**

**Séance du 29 novembre 2018
9 heures 30**

**HOTEL du DEPARTEMENT
Salle Catinat**

PROCES-VERBAL

Le 29 novembre à 9 heures 30, le Comité technique du Département des Yvelines s'est réuni sous la présidence de Mme Josette JEAN, Conseillère départementale déléguée au personnel.

Représentants de la collectivité :

Mme Josette JEAN, *Présidente de séance*
M. Jean-François RAYNAL, *membre titulaire*
Mme Laurence TROCHU, *membre titulaire*
M. Albert FERNANDEZ, *membre titulaire*
M. Emile BLAISON, *membre titulaire*
Mme Myriam LEPETIT-BRIERE, *membre titulaire*
M. Fabrice PATEZ, *membre titulaire*
M. Xavier BOULAND, *membre suppléant remplaçant un titulaire*
Mme Corinne SENIQUETTE, *membre suppléant remplaçant un titulaire*

Représentants du personnel :

Syndicat CFE-CGC :

Mme Anne EVAIN, *membre titulaire*
Mme Sylviane GOUAISLIN, *membre suppléant remplaçant un titulaire*

Syndicat CGT :

M. Tristan FOURNET, *membre titulaire*
Mme Lynda SALLES, *membre titulaire*
Mme Sonia OUACEL, *membre titulaire*
M. Stéphane TOPALIAN, *membre titulaire*
Mme Valérie PROISY-RAMAGE, *membre titulaire*

Syndicat FA :

M. Pascal GUILLET, *membre titulaire*
Mme Florence PENARD, *membre suppléant remplaçant un titulaire*

Syndicat FO :

Mme Isabelle HERVET, *membre titulaire*
M. Abdelkrim LASRI, *membre suppléant remplaçant un titulaire*

En qualité d'expert :

Mme Anne CHOLLET, Directrice enfance et jeunesse

Après vérification du quorum, la Présidente du Comité technique ouvre la séance et invite les membres présents à désigner un secrétaire et un secrétaire adjoint. Sont respectivement désignés M. Fabrice PATEZ et M. Tristan FOURNET.

I – ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SÉANCE DU 20 SEPTEMBRE 2018

- La Présidente du Comité technique soumet le procès-verbal de la séance du 20 septembre 2018 à l'approbation des membres présents.

En l'absence d'observation, le procès-verbal est adopté à l'unanimité.

II – ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SÉANCE DU 4 OCTOBRE 2018

- La Présidente du Comité technique soumet le procès-verbal de la séance du 4 octobre 2018 à l'approbation des membres présents.

En l'absence d'observation, le procès-verbal est adopté à l'unanimité.

III – ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SÉANCE DU 25 OCTOBRE 2018

- La Présidente du Comité technique soumet le procès-verbal de la séance du 25 octobre 2018 à l'approbation des membres présents.

En l'absence d'observation, le procès-verbal est adopté à l'unanimité.

IV – ORGANISATION DES SERVICES DU DEPARTEMENT

Mise en place d'une équipe médicale commune 78/92 sur la mission PMI

- Le Directeur général adjoint des solidarités présente le dossier.

La démarche de rapprochement engagée en 2016 avec le Département des Hauts de Seine dans le domaine de la protection maternelle et infantile (PMI) s'est traduit par un encadrement commun du Service accueil petite enfance, un dossier médical informatisé en protection maternelle et infantile identique dans les deux départements, une formation obligatoire similaire pour les assistantes maternelles, ainsi qu'un centre de contact PMI, ouvert aux alto-séquanais depuis juin dernier. Afin d'approfondir cette démarche, il est proposé de mettre en place une équipe médicale centrale commune 78/92 chargée de l'animation fonctionnelle des équipes des centres de PMI et de planification familiale (PF). Les missions de cette équipe commune seront de mettre en œuvre des projets de santé partagés (par exemple : PMI au sein des Maisons de Santé Pluridisciplinaires (MSP), élaborer les Parcours Santé Prévention, actions de promotion de santé infantile auprès des partenaires hospitaliers et libéraux), d'accroître la connaissance des publics (notamment garantir l'accès à la mission PF), de sécuriser les actions, de favoriser les économies de marchés et d'optimiser les ressources humaines. Pour aboutir à une organisation optimisée, un directeur du réseau PMI viendra renforcer l'équipe centrale PMI 78. Il aura la charge de structurer un dispositif de pilotage et des indicateurs afin d'analyser l'activité et rendre compte de l'adéquation mission/moyens/implantations. Il travaillera avec l'équipe médicale autant que de besoin sur l'ensemble des projets d'évolution de la PMI et sera positionné uniquement sur le 78.

De plus, une équipe médicale partagée avec le 92 au niveau central sera créée. La directrice santé et médecin départemental de PMI deviendra ainsi médecin interdépartemental de PMI. Les deux médecins experts de la PMI et de la planification familiale seront positionnés sur l'animation fonctionnelle des équipes territoriales des deux départements. Cette équipe centrale sera renforcée par la création d'un poste de médecin coordinateur accueil petite enfance, référent technique pour les agréments.

La réorganisation projetée se traduira par la mise à disposition du Département des Hauts-de-Seine, à hauteur de 50% de leur temps de travail, de la Directrice santé et médecin départemental de PMI, du Médecin expert PI et du Médecin expert PM/PF. Le Département des Hauts-de-Seine fixera les conditions de travail et l'organisation de l'activité sur le temps imparti des agents mis à sa disposition. Les autres agents de la Direction santé du Département des Yvelines ne sont à ce stade pas impactés par la réorganisation. L'implantation principale de la future équipe sera située dans le Département des Yvelines. La mise à disposition sera effective après avis de la CAP.

- Les représentants FA souhaitent savoir quel protocole de temps de travail s'appliquera aux agents mis à disposition à 50% de leur activité au Département des Hauts-de-Seine.

- Les représentants CFE-CGC demandent si la politique départementale en matière de santé tend vers un socle commun avec le Département des Hauts-de-Seine.

- Les représentants CGT considèrent qu'ils n'ont pas de visibilité sur la distinction entre hiérarchie fonctionnelle et hiérarchie directe. L'équipe médicale est positionnée « en animation fonctionnelle ». La loi est très claire à ce sujet : le service de PMI doit être dirigé par un médecin et non par un cadre administratif. Il convient de rappeler qu'un contentieux opposant la collectivité et le syndicat CGT est en cours à ce sujet. Si non, la protection des données de santé ne pourrait alors plus être assurée. De plus, la note fait apparaître en filigrane une diminution des effectifs. Ils s'inquiètent également des impacts futurs de cette réorganisation sur les équipes de la Direction santé et des Pôles santé des TAD.

- Le Directeur général adjoint des solidarités précise que le rôle de cette équipe médicale commune est de co-construire avec le Département des Hauts-de-Seine qui n'a pas nos compétences en matière de santé. Cette mutualisation est l'aboutissement d'une réflexion engagée avec les cadres concernés depuis début 2018. Des réunions en juin et septembre ont permis d'initier cette mutualisation afin d'aboutir à des réseaux de santé similaires. Le partage du temps de travail a été élaboré en concertation avec les collaborateurs concernés. Ils dépendront du protocole du temps de travail du CD92 pour le mi-temps qui lui sera dédié.

Si aujourd'hui l'organisation reste inchangée, l'idée est d'aboutir à une convergence pour une organisation commune. L'équipe médicale et la gestion des centres de PMI ont besoin d'efficacité. Les médecins doivent être soulagés de leur gestion administrative. La Directrice de la santé des Yvelines va devenir médecin interdépartemental. Le Directeur du réseau PMI sera sous l'autorité du Directeur général adjoint des solidarités. L'objectif est d'aboutir à une tête de pont fonctionnelle et pas hiérarchique. Il est nécessaire de mettre en œuvre une gestion administrative rigoureuse sur notre territoire.

Les données médicales sont préservées et continueront de l'être. Le recours de la CGT a été rejeté par ordonnance du 14 septembre 2018 du Tribunal administratif de Versailles. Toutes les réponses concernant la protection des données médicales ont déjà été apportées aux représentants du personnel. L'organisation repose sur un médecin interdépartemental de PMI. L'articulation prévue du central par rapport aux territoires permet une optimisation des moyens car il y a actuellement trop de médecins départementaux au central. Cette évolution a été discutée avec les intéressés qui souhaitent être soulagés des tâches administratives qui leur sont dévolues. Pour rappel, depuis 2015, les responsables des pôles santé effectuent une partie des missions. Le rapprochement de nos actions avec le CD92 s'opère dans le cadre de l'objectif visé d'une fusion de nos deux départements. Cela ne se fera pas au détriment du service rendu et n'induit pas forcément une réduction des effectifs.

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

Abstention :	2 représentants CFE-CGC
	2 représentants FA
	2 représentants FO
Avis défavorable :	5 représentants CGT

Évolution de l'organisation des pôles insertion au sein des TAD

- Le Directeur général adjoint des solidarités présente le dossier.

Engagée depuis 2015, l'évolution de l'organisation des Territoires d'action départementale (TAD) sur le volet insertion s'inscrit dans une stratégie départementale qui vise à remettre les bénéficiaires du RSA (bRSA) à l'emploi et à contrôler l'accès aux droits pour maîtriser les coûts d'allocation.

Aujourd'hui, pour atteindre cet objectif, le Département oriente les bRSA vers un accompagnement adapté dès l'entrée dans le dispositif grâce à ses 8 plateformes d'instruction et d'orientation et plateformes d'instruction et d'orientation, assure une ingénierie d'offre d'insertion et de formation innovante par le biais de l'agence ActiviY' et accompagne de manière renforcée une partie des bRSA en parcours d'insertion professionnelle avec 11 coordonnateurs de parcours insertion (CPIP) qui œuvrent au sein des pôles insertion des TAD.

Dans la continuité de cette évolution, il convient aujourd'hui de renforcer l'action des pôles insertion sur les quatre grandes missions du process RSA qui leurs sont confiées : accès au droit, accompagnement des parcours, développement de l'offre de mise en activité et contrôle des démarches des bénéficiaires.

Pour encore améliorer le suivi des bRSA et optimiser l'articulation entre le Département, ActivitY' et Pôle emploi, il est nécessaire de consolider les actions. Ainsi, une coordination au plus près des bRSA (ayant plus de 18 mois d'inactivité à l'entrée dans le dispositif) sera assurée par une mission « parcours vers l'emploi » composée de CPIP qui seront en charge d'assurer la référence de parcours, et de travailleurs sociaux dédiés au dispositif d'accompagnement global. Les missions d'accompagnement emploi compétences (PEC) seront transférées à des prestataires intervenant dans le cadre du Plan départemental d'insertion (PDI). Les CPIP verront leur effectif passer de 11 à 57 agents (par redéploiement). Après 18 mois de lancement de la référence de parcours, si la mission des chargés d'instruction et d'orientation (CIO) ne voit pas son périmètre modifié, la mission « contrôle de l'effectivité du droit et des démarches d'insertion », verra son périmètre recentré sur les tâches relevant du cœur de son activité. Ainsi, certains gestionnaires droits et devoirs (GDD) verront une partie de leurs missions transférées vers les équipes d'accueil. Les postes de renfort qui seront mis en place au niveau de l'accueil pour intégrer les nouvelles missions de pré-évaluation de l'éligibilité au RSA, leur seront prioritairement proposés. Cela permettra une articulation plus étroite et plus efficace avec les équipes mises en place dans le cadre du projet Yvelines accueil. S'agissant du développement de l'offre locale d'insertion pilotée par ActivitY', la mission « développement de l'offre de formation et d'insertion », sera assurée à la fois par les référents emploi-formation (REF) et par les facilitateurs des clauses d'insertion, placés sous la responsabilité hiérarchique d'ActivitY' mais en lien étroit avec les autres composantes du Pôle insertion, afin de permettre des actions intégrées sur le territoire. Enfin, dans les territoires ne disposant pas d'encadrement intermédiaire (chef de service insertion), des postes de référents techniques insertion seront mis en place.

La nouvelle structuration des pôles insertion sera expliquée par la DIAS sur les territoires en novembre et décembre 2018. Le démarrage de la nouvelle organisation sera déployé à compter de mars 2019.

- Les représentants FO indiquent que sur le fond, cette évolution semble correspondre aux préoccupations actuelles pour une gestion effective des bénéficiaires du RSA. Toutefois, ils déplorent le manque de lisibilité sur le redéploiement des 46 postes de CPIP. Ce redéploiement s'effectuera-t-il à effectif constant ? Ces postes seront-ils pris sur l'effectif des travailleurs sociaux de secteur des pôles sociaux, déjà à flux tendu ?

- Les représentants FA s'inquiètent du devenir de l'accompagnant social au sein des équipes des services d'action sociale car les futurs effectifs répartis sur ces missions ne sont pas définis. Qu'en sera-t-il du nombre de postes de travailleurs sociaux sur ces missions ? Ce qui va rester au social est le reste des effectifs. Combien de travailleurs sociaux resteront positionnés sur l'accompagnement du public ? Si les travailleurs sociaux sont redéployés sur l'accompagnement professionnel des publics les plus proches de l'emploi, qu'en sera-t-il des usagers nécessitant un suivi spécifique (prévention expulsion notamment). Le TAD Seine Aval déploierait 22 postes du social vers le suivi emploi des bRSA. Cela se ferait au détriment de l'accueil des usagers et des missions du social. Aujourd'hui, les travailleurs sociaux de secteur ne traitent pas que des problématiques d'insertion. Si le public le plus proche de l'emploi est accompagné par les CPIP, il n'en reste pas moins que les travailleurs sociaux de secteur poursuivront à l'identique l'accompagnement des publics actuels avec multiples problématiques sociales. Sur le projet de transfert des professionnels de la plate-forme RSA transférés à Yvelines accueil, l'évaluation demande une technicité spécifique et non polyvalente. De plus, le nombre de postes administratifs n'est pas quantifié dans les organigrammes. Par ailleurs concernant l'accompagnement global renforcé, la FA rappelle que les professionnels en charge de ont des démarches administratives très importantes liées au FSE. Les données chiffrées de la répartition des effectifs devaient être communiquées aux représentants du personnel depuis le mois de mai. Selon les représentants FA, l'accompagnement vers l'emploi ne peut être traité uniquement par le CPIP. Les fiches de poste de référent technique insertion et de chef de service insertion sont identiques...

- Les représentants CGT ne comprennent pas en quoi la séparation des expertises permettra de rendre un meilleur service au public. La présentation met en exergue la faiblesse de la réponse apportée par Pôle emploi. Les collaborateurs du Département travaillent sur l'ensemble du parcours des bRSA qui peuvent entrer dans le dispositif par plusieurs voies (logement, insertion, ...). Il faudrait viser la prévention et c'est la raison pour laquelle l'approche globale est indispensable. Cela n'induit pas qu'il ne doit pas y avoir de spécialisation (équipes pluridisciplinaires). L'approche de la résolution des problématiques ne peut être uniquement basée sur l'emploi. Le redéploiement ne correspond pas à une approche globale. On déshabille une partie de l'effectif pour le mettre ailleurs.

Que l'insertion soit une priorité cela peut se justifier dans le contexte actuel mais pas au détriment d'une approche globale. L'effectif des CPIP est renforcé de 46 postes. Ces postes sont des redéploiements (dont 23 sont financés a posteriori grâce au FSE). Le Département n'est-il pas en capacité de financer 23 postes en attendant ce financement ? L'accompagnement global sera mis en difficulté avec le départ des travailleurs sociaux. L'accès à l'emploi ne résout pas la violence conjugale, l'insalubrité des logements, etc. Quand un bRSA accède à l'emploi, cela ne règle pas ses problèmes d'addiction. Par ailleurs, la nouvelle fiche de poste positionne les chefs de service en 3.2 alors que certains sont actuellement en 3.1. Les REF seront sous la responsabilité hiérarchique d'ActivitY'. Seront-ils agents du Département ou d'ActivitY' ? Un choix leur sera-t-il « imposé » comme aux agents pour l'EPI ?

- Le Directeur général adjoint des solidarités confirme que le redéploiement des 46 postes sur la fonction de CPIP s'effectuera à effectif constant. La polyvalence de secteur se transforme avec la création de pôles d'expertise (insertion, enfance-jeunesse). La mise en place d'un accueil en front office est aussi un objectif. Il est légitime que les moyens soient redéployés sur le besoin de manière échelonnée sur 2019. Il rappelle que le bilan social faisait état d'une mobilité interne de 400 postes par an.

Des usagers sont aujourd'hui pris en charge par le social alors qu'ils relèvent de l'insertion. La population cible suivie par Pôle emploi et les services du Département bénéficie de 22 travailleurs sociaux dédiés pour lever les freins sociaux qui seraient détectés. Pôle emploi n'est pas le payeur de nos prestations. L'idée est d'être plus performant en spécialisant. Force est de constater que nous avons changé de paradigme : la polyvalence de secteur n'est plus adaptée aux besoins actuels.

Aucun élément d'activité ne peut être aujourd'hui communiqué. La genèse de cette réorganisation est le flou qui existe dans nos métiers. Les éléments chiffrés dont nous disposons sont incomplets voire erronés. Pour exemple, les PAT auraient un portefeuille d'activité trois à quatre fois supérieur à celui du social. La création des pôles d'expertise a pour objectif de meilleurs résultats dans le service rendu au public. Travailler en expertise n'implique pas de travailler en silo. Il faut s'inscrire dans un parcours de suivi de l'usager. Il est de la responsabilité de l'institution d'organiser ses services en fonction de ses priorités. Pour les représentants du personnel, la réponse du social est la polyvalence mais pour l'institution, c'est l'expertise et le front office. Restent à traiter le logement et les aides individuelles. Le front office d'Yvelines accueil se devra d'être mieux construit. Une réflexion reste à mener en 2019 sur l'avenir du social (confortation des pôles d'expertise avec des travailleurs sociaux). Les travailleurs sociaux du pôle social ne le seront peut-être plus demain. Il ne faut pas être généraliste pour avoir une vision globale. L'insertion professionnelle est la clé de tout.

Concernant les agents positionnés dans le cadre du dispositif Yvelines accueil, un plan de formation est prévu. Le DGA des solidarités rappelle que des milliers d'heures de formation ont été déployés par l'institution en fonction de l'appétence des collaborateurs pour monter en compétence en évaluation et orientation. Les GDD pour l'instant restent sur leurs spécificités.

Pour ce qui est du financement des 23 postes évoqués, il confirme que l'institution n'est pas en capacité de les prendre à sa charge en attendant le remboursement à deux ans par le FSE. Le comité emploi a été saisi des besoins afin que les 46 postes soient effectifs en 2019. Le besoin pour chaque TAD est connu.

Les référents techniques ne sont pas à proprement parler des chefs de service au sens de la nomenclature des fonctions RIFSEEP. Aucune contrainte ne pèsera sur les agents qui seront amenés à travailler sous l'autorité d'ActivitY'. Cela concernera 10 agents et chaque situation sera étudiée individuellement. La position proposée sera le détachement ou la mise à disposition.

- Le Directeur du TAD Boucle de Seine ajoute que les calibrages sur les postes administratifs ont été prévus cet été. Les volumes des postes déployés dépendent de la configuration des besoins des TAD. Sur 4000 bRSA sur le TAD Boucle de Seine, l'effectif des agents administratifs dédiés au suivi passe de 2 à 3 collaborateurs. 8 postes seront à redéployer vers les fonctions de CCIP. La montée en charge sera graduelle sur 18 mois afin d'atteindre les 46 postes attendus. Chaque TAD redéploie en fonction de ses possibilités, un lissage peut être effectué sur plusieurs trimestres. La spécialisation induit la montée en compétence. Des outils d'engagement inter services sont prévus pour faciliter la circulation de l'information, travailler en transversalité et permettre ainsi de lever les freins détectés.

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

Avis défavorable unanime des représentants du personnel.

V – ACTUALISATION DU DISPOSITIF DES ASTREINTES EN PROTECTION DE L'ENFANCE

- La Directrice enfance et jeunesse présente le dossier.

Dans le cadre de sa mission de protection de l'enfance, le Département doit assurer la mise en protection des mineurs en danger, victimes de mauvais traitements ou sans représentant légal ou adulte référent en capacité de prendre le mineur en charge, et ceci de manière permanente, 365 jours/an et 24h/24.

La réponse à nos obligations de prise en charge et d'accueil des mineurs en risque ou en danger repose aujourd'hui sur le protocole « Parquet » signé en 2008 et sur une astreinte des cadres, chefs de services des TAD. Le protocole « Parquet », en articulation étroite avec le dispositif départemental d'astreintes (délibération du 24/10/2008) a pour objectif d'assurer les accueils en urgence durant les périodes de fermeture des services départementaux. Il repose sur la mobilisation des établissements volontaires du secteur associatif habilité, et sur les services de police ou de gendarmerie pour le transport des enfants sur les lieux d'accueil identifiés.

276 interventions ont été réalisées sur le dispositif d'astreinte entre novembre 2016 et octobre 2017. Les motifs de ces interventions sont, à part égale, des demandes d'assistants familiaux (soutien, conseils dans la prise en charge, transports non organisés, imprécision du droit de visite...), des demandes d'accueil d'urgence (par décision du Parquet pour un accueil d'urgence ou par nos services pour la mise à l'abri des mineurs non accompagnés) et des demandes de décisions ou conseils en provenance de nos partenaires du secteur associatif habilité (oublis ou dysfonctionnements concernant l'organisation de transports, mise en œuvre du droit de visite et d'hébergement...).

Force est de constater des dysfonctionnements dus aux faibles effectifs mobilisables au sein de nos services en cas de besoin d'intervention et au manque de places disponibles pour l'accueil des mineurs. Afin de mieux répondre à nos obligations, il est aujourd'hui nécessaire d'agir sur plusieurs dimensions du dispositif. Ainsi, la disponibilité et la mobilisation des places doit pouvoir reposer sur la Maison de l'Enfance des Yvelines (MEY) et sur les services d'accueil d'urgence. Ce point du protocole « Parquet » doit être revu. En cas d'absence de places dans les établissements dédiés à l'accueil d'urgence, un second dispositif doit pouvoir être mobilisé, reposant sur les structures d'accueil de moyen séjour, y compris en organisant l'accueil en sureffectif, sur de courtes période, permettant de rechercher dans les 48 heures une autre solution d'accueil.

Notre dispositif d'astreinte doit permettre de répondre aux différentes catégories de sollicitations. Les cadres du SDAFY répondront aux besoins de soutien des assistants familiaux. Pour les besoins d'accueil d'urgence et de mise en sécurité des enfants en danger, les travailleurs sociaux des pôles enfance-jeunesse assureront l'organisation de la prise en charge avec intervention possible sur le lieu où l'enfant se trouve en danger et accompagnement vers le lieu d'accueil identifié. Dans ces situations d'urgence de mise en sécurité, deux niveaux d'astreintes « décisionnelles » sont à prévoir. Un premier niveau sera assuré par les cadres du SDAFY et ceux du Pôle enfance-jeunesse des TAD, appuyés par les cadres de la MEY qui prennent la décision d'accueil d'un mineur ou contribuent à la mobilisation des autres partenaires engagés. Un deuxième niveau sera assuré par les cadres de la DEJe et les directeurs de TAD, en cas de problème très complexe nécessitant de réquisitionner une structure ou dans le cas de faits graves engageant la responsabilité du Département.

Les plannings nominatifs hebdomadaires des cadres d'astreintes « décisionnelles » et des travailleurs sociaux mobilisés dans le cadre de l'astreinte seront gérés par le secrétariat général de la DEJe et transmis à l'ensemble des TAD, à la MEY et au Service sécurité. Les coordonnées du cadre d'astreinte seront également transmises chaque semaine au Parquet des mineurs, aux services de police et de gendarmerie et à la Préfecture, ainsi qu'aux directions des services et associations habilités et à la PJJ. Ce dispositif sera complété par une astreinte confiée aux cadres de la MEY, en charge de répondre à la demande d'accueil, ou de mobiliser les partenaires engagés dans l'accueil d'urgence.

La rémunération ou la compensation en temps des astreintes et des interventions se fait dans les mêmes conditions et aux mêmes taux que celles et ceux applicables aux agents de l'État.

Il est proposé de déployer ce dispositif à compter du 1^{er} décembre 2018 pour l'ensemble des cadres concernés et au 1^{er} janvier 2019 pour l'astreinte de sécurité des travailleurs sociaux, afin de permettre à chacun de s'organiser.

- Les représentants CGT ont fait parvenir par écrit et en amont de la séance leurs questionnements sur le dispositif d'astreinte enfance. Ce document est annexé au procès-verbal de la séance. Ils souhaitent également ajouter que ce dispositif doit faire l'objet d'un échange en CHSCT car il implique des horaires atypiques. Ils rappellent que le contexte de réorganisation dans lequel les astreintes sont mises en œuvre est difficile pour les agents car générateur de stress et de souffrance au travail. Les agents de terrain accueillent mal les astreintes vécues comme une contrainte supplémentaire. Leur situation d'épuisement doit être entendue. Il faut dégager plus de temps afin que les personnels puissent échanger sur leurs pratiques professionnelles.

- Les représentants FO estiment que les droits à rémunération ou compensation sont insuffisamment expliqués voire opaques. Il est seulement fait référence au décret. À quelle hauteur sera indemnisée une astreinte ou une intervention le week-end, la nuit ou un jour férié ? Ils demandent que les agents puissent avoir le choix des modalités de compensation. Le dispositif repose sur le postulat que tous les agents du Pôle enfance jeunesse seront en capacité d'effectuer ces astreintes et interventions. Cependant, certains professionnels ont des situations personnelles familiales (notamment monoparentalité ...) ou encore de santé, qui doivent être prises en compte. Le volontariat doit prioritairement être recherché. Il est à noter que le temps de travail impacté par ces modalités n'est pas présenté. Un certain nombre de points soulèvent des interrogations. Ainsi, il convient de savoir qui prend en charge la responsabilité de l'accompagnement d'un mineur fugueur et son placement en centre d'accueil s'il vient d'un autre Département. Est-ce l'éducateur ou le veilleur de nuit (comme cela se fait apparemment à la MEY) qui intervient pour récupérer un jeune placé à l'ASE pris en charge par la police ou la gendarmerie ? Qu'est-il envisagé en cas d'urgences multiples ? Le binôme prévu doit-il se séparer ? Comment est-il prévu d'assurer la sécurité des collègues du Pôle enfance jeunesse ? L'institution doit veiller à ce qu'un véhicule de service soit disponible si l'agent en a besoin, avec remisage autorisé.

- La Directrice enfance et jeunesse rappelle, concernant les effectifs dédiés à la protection de l'enfance, que les moyens humains alloués à cette mission n'ont fait l'objet d'aucune diminution. Si des redéploiements ont eu lieu afin d'organiser différemment la mise en œuvre des missions, cela a été réalisé à effectif constant, alors même qu'un travail de mobilisation des partenaires associatifs permet aujourd'hui de libérer progressivement les équipes de tâches très mobilisatrices de temps. S'il est exact de dire que ces évolutions d'ampleur bousculent les équipes, les différentes rencontres organisées sur le terrain montrent que dans leur grande majorité, elles comprennent les évolutions mises en place, qui ont comme ambition d'améliorer le service rendu à la population et de faciliter le travail des agents, notamment pour les situations les plus complexes.

Des interventions possibles en binôme ont été prévues car dans la très grande majorité des situations qui nécessitent une intervention opérationnelle, les mineurs en danger sont identifiés par les services de police ou gendarmerie, ou par les intervenants du SAMU social. Il appartiendra au cadre d'astreinte d'identifier si la situation comporte des risques particuliers et de prévoir le cas échéant l'assistance des professionnels par les forces de l'ordre afin d'assurer leur sécurité. Si un mineur doit être récupéré au commissariat la nuit, ce sont les deux éducateurs qui devront s'en charger. La scission du binôme n'est pas souhaitable mais sera analysée au cas par cas. Si aucun élément de danger n'est détecté, la décision pourra être prise en commun de l'intervention d'un seul éducateur. La mobilisation d'un taxi pourra être envisagée en fonction du contexte. Les mineurs sont sous la responsabilité du Président du Conseil départemental lorsqu'ils se trouvent dans les Yvelines même s'ils viennent d'autres départements. C'est une règle que les cadres doivent faire appliquer par les autres services hors territoire.

Les travailleurs sociaux mobilisés pour une semaine d'astreinte seront ceux du territoire du cadre mobilisé. Cette organisation devra cependant s'adapter pour tenir compte de la disponibilité des agents, de l'éloignement géographique de leur lieu de domicile mais aussi de la réalité de la vie personnelle des collaborateurs. Il n'est pas à ce stade proposé de figer une organisation. Un planning semestriel ou trimestriel sera établi, fixant les plages de semaines devant être assurées par un territoire, à charge pour chacun de s'y inscrire. Les cadres devront veiller à une répartition équilibrée des charges pour chacun des agents et à la contribution de chacun. Le cadre devra pallier l'absence de l'agent prévu sur le planning. En cas d'absence du cadre d'astreinte, un échange pourra être fait avec un de ses collègues. Le volontariat n'est pas souhaitable pour une équité de traitement des agents face au dispositif, lequel ne peut reposer uniquement sur les coordonnateurs de parcours. Ainsi, les responsables de Pôle enfance jeunesse et la direction des TAD est appelée à intervenir en deuxième niveau.

Concernant l'organisation du travail des agents d'astreintes, il est proposé, si ces derniers ont été amenés à intervenir durant la nuit, qu'ils ne reprennent leur service qu'à l'issue d'une période de 12 heures de repos. Cela suppose une anticipation sur l'organisation du travail de chaque équipe, permettant de libérer les professionnels d'astreintes durant les matinées consécutives à une astreinte.

L'agent a le choix d'être rémunéré sur le temps passé lors de son intervention ou de récupérer. Les deux modalités ne sont pas cumulables. Le tableau relatif aux conditions d'indemnisation sera communiqué aux représentants du personnel. Les modalités de récupération le seront par la DRH. Les véhicules de service pourront être remisés.

Proposition est faite d'effectuer un état des lieux dans six mois pour une présentation en CHSCT. Il faut prendre la mesure de ce qui est en train d'évoluer. Un travail est en cours avec les établissements habilités. Les 220 places accordées à des associations pour les visites médiatisées seront autant de charge de travail en moins pour les travailleurs sociaux enfance. Le logiciel UGO sera remplacé par un autre mobilisable à partir de mars et ouvert tout le temps.

- La Directrice des ressources humaines indique que le nombre de véhicules de service en pool sera revu à la hausse. Un travail est en cours à ce sujet.

- Les représentants CGT souhaitent expliquer leur vote défavorable. Ils regrettent le manque de moyens déployés compte tenu de l'envergure du nouveau dispositif et du contexte subi actuellement par les agents.

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

Abstention :	2 représentants CFE-CGC
	2 représentants FA
	2 représentants FO
Avis défavorable :	5 représentants CGT

VI – CHARTE POUR LA RECONNAISSANCE ET LA VALORISATION DU PARCOURS DE REPRÉSENTANT DU PERSONNEL

- La Directrice des ressources humaines indique que cette charte est le fruit d'un travail collaboratif entre l'institution et les organisations syndicales représentant les collaborateurs du Département. Elle vise à valoriser le rôle et l'implication de chaque représentant du personnel.

- Les représentants FO remercient l'institution d'avoir consacré du temps à l'élaboration de cette charte qui permet de reconnaître l'engagement et de valoriser le parcours des représentants du personnel. Elle complète le protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical, adopté en février 2015. A la veille d'une nouvelle mandature, ce document renforcera la crédibilité des représentants du personnel.

- Les représentants FA, demandeurs de ce document, remercient également l'institution pour le travail effectué. Ils souhaitent que les managers se l'approprient et que les différentes dispositions ne resteront pas un vœu pieu.

- Les représentants CFE-CGC, initiateurs de la démarche, remercient l'institution des échanges positifs qui sont ressortis des séances de travail et qui ont permis l'élaboration de la charte. Ils attendent beaucoup de sa mise en œuvre.

La Charte pour la reconnaissance et la valorisation du parcours de représentant du personnel sera signée à l'issue de la séance par la Conseillère départementale déléguée au personnel et le responsable de chaque organisation syndicale représentative des personnels du Département des Yvelines.

VII – SUPPRESSION D’UN EMPLOI AU TABLEAU DES AFFECTIFS

- La Directrice des ressources humaines présente le dossier.

Le Département des Yvelines a engagé depuis 2014 une modernisation de son action, qui s'accompagne d'une optimisation des organisations et des ressources. Il convient de mettre régulièrement en adéquation le tableau des effectifs avec les mouvements de personnel qui impliquent des suppressions d'emploi et, le cas échéant, des créations en parallèle.

Ainsi, un poste de catégorie A (grade d'administrateur hors classe), situé à la Direction du développement ne correspond plus à une mission devant être assurée par cette direction. Cet emploi sera supprimé du tableau des effectifs par délibération de l'Assemblée délibérante (séance du 21 décembre 2018).

- Les représentants CFE-CGC souhaitent savoir si les tâches afférentes à ce poste ont été réparties sur d'autres postes.
- Les représentants FO demandent que des postes, notamment administratifs, soient déployés pour les besoins de la réorganisation du social et le déploiement d'Yvelines accueil.
- La Directrice des ressources humaines indique que le collaborateur concerné est désormais repositionné auprès du Directeur général des services.

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

Les représentants du personnel s'abstiennent à l'unanimité.

VIII – RELEVÉ DES SUITES DES SEANCES DES 20 SEPTEMBRE, 4 ET 25 OCTOBRE 2018

- Les représentants CGT indiquent que l'information concernant le décalage de la campagne d'entretien professionnel, qui se tiendra du 3 janvier et se clôturera le 28 février 2018, est bien passée. Ils souhaitent que soit confirmée la période de versement du CIA et demandent si l'effort consenti par les agents transférés à la SEMOP pourrait être reconnu par l'institution au moyen d'une augmentation de leur CIA.

- La Directrice des ressources humaines précise que le versement du CIA sera effectué en mars ou avril 2019 pour l'ensemble des collaborateurs, à l'exception des agents des collèges transférés à la SEMOP, pour lesquels le versement sera effectué en décembre. L'institution prend note de la demande concernant la prise en compte, au titre du CIA, de l'effort consenti par les agents.

IX – QUESTIONS DIVERSES

Information concernant l'évolution de la réglementation relative au don de jours de congés non pris

- La Sous-directrice environnement du travail et dialogue social explique que le dispositif de don de jours, qui permettait jusqu'à présent d'offrir des jours de repos non pris à des collègues, parents d'un enfant gravement malade, est élargi depuis le 10 octobre 2018. Il peut désormais bénéficier aux agents venant en aide à une personne proche atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap. Depuis que le dispositif a été mis en place en mai 2015, huit collaborateurs du Département ont pu en bénéficier pour un total de 453 jours, offerts anonymement et sans contrepartie. La fin de l'année civile approchant, les collaborateurs ont la possibilité d'exprimer leur solidarité envers leurs collègues en leur faisant don de jours de congés non consommés. Pour cela, ils doivent avoir consommé au moins 20 jours de congés au 31 décembre 2018. Tout comme la saisie des demandes de congés, le don de jours s'effectue via l'outil de gestion des absences. La demande est ensuite validée par le manager et les jours donnés viennent alimenter un stock de jours géré par la DRH pour répondre aux demandes de don qui lui parviennent.

- Les représentants FO souhaitent connaître le calendrier prévu pour la révision de la nomenclature fonctionnelle du RIFSEEP car ils sont interpellés par des collègues suite à leur changement de fonction et de responsabilité et qui souhaiteraient un réexamen de leur positionnement dans la nomenclature.
- La Directrice des ressources humaines indique que ce sujet n'est pas oublié. Il sera examiné en 2019.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12h00.

**La PRESIDENTE
du COMITE TECHNIQUE**

**Le SECRETAIRE
du COMITE TECHNIQUE**

Josette JEAN

Fabrice PATEZ

**Le SECRETAIRE-ADJOINT
du COMITE TECHNIQUE**

Tristan FOURNET