Conseil départemental de la Manche
Groupe de la Gauche Sociale et Écologiste (GSE 50)

Séance plénière du 3 juillet 2026

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES - EVOLUTION DES POSTES
ET PLAN DE FORMATION TRIENNAL 2026-2028

Karine DUVAL
Présidente du groupe
Conseillère départementale, canton de Cherbourg-en-Cotentin 2
au nom du groupe

Monsieur le Président, cher.e.s Collègues,

Hier s'est tenu un Comité social territorial exceptionnel, réuni à la suite du rejet unanime par les organisations syndicales de plusieurs dossiers présentés lors du précédent CST.

Ce n'est pas un événement anodin. Lorsqu'un CST doit être réuni une seconde fois après un rejet unanime de plusieurs dossiers par les organisations syndicales, cela mérite que nous nous arrêtions quelques instants sur notre politique de ressources humaines.

Je ne souhaite pas revenir sur chacun de ces dossiers. Nous allons les examiner dans les différentes commissions. En revanche, je crois que ce CST nous invite à prendre un peu de hauteur.

Au fond, la question qui se pose est de savoir quelle politique de ressources humaines voulons-nous pour notre Département ? Une

politique qui accompagne les transformations ou une politique qui demande en permanence aux agents de s'adapter ?

Notre collectivité est confrontée aux mêmes défis que beaucoup d'autres : recruter, fidéliser, accompagner les évolutions des métiers, préserver l'attractivité de la fonction publique territoriale et maintenir un dialogue social de qualité.

C'est dans ce contexte que les réorganisations doivent être appréciées. Car, au-delà de chaque dossier, ce sont les conditions de travail des agents, leur capacité à exercer leurs missions et la qualité du service rendu aux habitants qui sont en jeu.

Les échanges du CST ont fait émerger plusieurs préoccupations.

- La **généralisation du dispositif « Tremplin »** soulève des interrogations légitimes. Les assistants de service social polyvalents craignent de voir leur activité se recentrer sur les situations les plus complexes, pendant que les référents Tremplin assureront les parcours d'insertion. Cette évolution, engagée à moyens constants, mérite d'être objectivée.
- De la même manière, la **création de la plateforme départementale d'orientation pour l’aide sociale à l’enfance** au sein de la Direction de la petite enfance interroge. L'objectif est compréhensible, mais il faudra veiller à ce que la centralisation de certaines décisions n'éloigne pas les équipes du terrain ni les décisions des réalités vécues par les familles.
- Quant au **Lieux-Dix**, il nous rappelle qu'une réorganisation ne se décrète pas. Elle se construit avec les équipes. Lorsqu'elles

ne comprennent plus le sens du changement, c'est toute l'organisation qui peut se fragiliser.

C'est pourquoi nous formulons une proposition simple : qu'un bilan soit présenté devant l’assemblée des élus six mois après la mise en œuvre de ces réorganisations. Une réforme ne s'arrête pas au vote qui l'autorise ; elle se mesure aussi à ses résultats.

Nous savons que notre collectivité doit évoluer et s'adapter. Mais conduire le changement, c'est aussi embarquer les femmes et les hommes qui auront à le mettre en œuvre.

Une politique de ressources humaines ne se résume pas à des organigrammes ou à des mouvements de postes. Elle se juge à sa capacité à donner du sens, à accompagner le changement, à reconnaître les compétences et à créer les conditions d'un dialogue social de confiance.

On le sait que la richesse de notre Département ca au-delà des chiffres : ce sont les femmes et les hommes qui assurent, chaque jour, le service public auprès des Manchoises et des Manchois.

Donc, en conformité avec nos votes au Comité social territorial (CST) où certains avis sont pris à l’unanimité et à la position adoptée en commission Affaires générales, notre groupe s'abstiendra sur ce rapport.

Je vous remercie.

* *

*