

DIRECTION GENERALE
DES SERVICESDIRECTION
DES RESSOURCES HUMAINESARRETE
PORTANT ADOPTION DES LIGNES DIRECTRICES
DE GESTION DU DEPARTEMENT DES YVELINES

Certifié exécutoire conformément à l'article L3131-1

du Code général des collectivités territoriales

Transmission au contrôle de la légalité le **04/06/2021**

Affichage le

Publié au Bulletin Officiel Départemental n°

Arrêté n° 2021-181

LE PRESIDENT DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DES YVELINES

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 33-5,

Vu la loi n°2019-828 du 6 aout 2019 de transformation de la fonction publique,

Vu le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires,

Vu le Rapport sur l'Etat de la Collectivité présenté à la séance du Comité technique du 11 février 2021,

Vu le Plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes présenté en Comité technique du 11 février 2021,

Vu l'avis du Comité technique du 22 avril 2021,

Vu l'annexe au présent arrêté,

Considérant que les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, et les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, sans préjudice du pourvoir d'appréciation du Président du Conseil départemental,

Considérant que cette démarche s'inscrit dans le cadre de la stratégie en matière de ressources humaines, portée depuis 2018 par la Direction des Ressources Humaines du Département des Yvelines,

Sur proposition du Directeur Général des Services,

ARRETE

ARTICLE 1er : Les lignes directrices de gestion annexées au présent arrêté sont établies pour les années 2021 à 2024.

ARTICLE 2 : Un bilan sera présenté aux représentants du personnel au premier trimestre 2022, sur la base duquel pourront être ajustées ces lignes directrices.

ARTICLES 3 : Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoit devant le tribunal administratif de Versailles dans un délai de deux mois à compter de la publication de l'acte.

ARTICLE 4 : Le Directeur Général des Services est chargé d'assurer l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Bulletin Officiel du Département des Yvelines.

Fait à Versailles, le **28 MAI 2021**

LE PRESIDENT DU CONSEIL
DEPARTEMENTAL


PIERRE BÉDIER



Annexe à l'arrêté portant adoption des lignes directrices de gestion du Département des Yvelines pour les années 2021 à 2024

I. La stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources Humaines

Dans le contexte de modernisation constante du Département des Yvelines, la Direction des ressources humaines (DRH) souhaite refléter la dynamique de transformation portée par la Direction générale des services. Depuis 2018, elle propose une stratégie de pilotage des ressources humaines s'appuyant sur une plus grande proximité avec les collaborateurs et managers.

Elle s'ancre sur 6 enjeux de gestion et pilotage des ressources humaines (RH) :

- Attirer et recruter les futurs collaborateurs capables de porter les politiques départementales ;
- Mobiliser et engager l'ensemble des agents au service de la Collectivité ;
- Développer durablement les compétences et faire évoluer tous les collaborateurs ;
- Accompagner la transformation culturelle de l'organisation ;
- Accompagner les projets de transformation organisationnelle et de développement d'activité du Département ;
- Moderniser, fiabiliser et professionnaliser la fonction et les outils RH.

Les lignes directrices de gestion sont définies en application de cette stratégie.

II. Les orientations générales en matière de valorisation des parcours professionnels et de promotion

1. Les orientations générales en matière de valorisation des parcours professionnels

De nombreuses mesures sont en place pour développer durablement les compétences et faire évoluer tous les collaborateurs tout au long de leur parcours professionnel :

- L'Entretien Parcours Professionnel (EPP)

L'EPP avec un représentant RH (Responsable des Ressources Humaines ou Chargé des Ressources Humaines) permet aux agents d'être conseillés sur l'évolution de leur parcours professionnel, un besoin de formation longue, une éventuelle réorientation et la construction d'un projet professionnel à court, moyen ou long terme.

➔ **Engagement 2022 : faire en sorte que ¼ des effectifs soit vu annuellement.**

- Les permanences RH

Ce sont des journées dédiées aux collaborateurs du Département pendant lesquelles les responsables et chargés RH se rendent disponibles et sont au plus près du terrain pour répondre aux interrogations et accompagner chacun dans ses démarches et réflexions RH.

- La formation

Un catalogue de formation par métier et par compétence est à disposition des collaborateurs avec des modules e-learning pour se former également à distance.

La formation permet de valoriser le parcours professionnel. Ainsi, dans la continuité d'un EPP, les collaborateurs peuvent faire une demande en Commission Formation pour un bilan de compétences, une formation certifiante ou diplômante réalisée en cours d'emploi, un congé de formation, un congé de

Validation des Acquis de l'Expérience, une utilisation du Compte Personnel de Formation, une préparation à un concours. Cette commission se réunit 3 à 4 fois par an.

La formation permet aussi d'accompagner les managers dans leur rôle. Aussi, plusieurs leviers pour développer les compétences des managers sont proposés : formation obligatoire des managers à minima 1 journée par an, mise à disposition d'offres de coaching, formation certifiante ou diplômante, Université du management en collaboration avec le Département des Hauts-de-Seine, conférences « Cultivons nos Talents » également en collaboration avec le Département des Hauts-de-Seine.

➔ Engagements 2022 :

- augmentation du nombre de formation diplômante ou certifiante à 25/an
- augmentation du nombre de collaborateurs suivant au moins un jour de formation/ an (atteindre 50% des effectifs)
- augmentation du nombre de managers suivant au moins un jour de formation/ an (atteindre 90% des effectifs)

- Les revues RH semestrielles

Lancées en 2019, elles permettent d'accompagner les Directions Métiers dans leurs priorités et problématiques RH, afin de développer leurs effectifs et les compétences associées. Cela s'intègre dans le cadre de la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEEC) pour disposer d'une vision globale des effectifs et de son évolution.

- La nomenclature des fonctions régissant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Elle favorise une équité de traitement entre des collaborateurs exerçant des fonctions de même niveau de responsabilité à travers l'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE).

2. Les orientations générales en matière de promotion

La politique de promotion du Département des Yvelines revêt deux aspects :

- l'un de développement professionnel à travers l'accompagnement des RH pour une évolution vers un poste de niveau supérieur ou équivalent ;
- l'autre, statutaire, lors de la campagne de promotion vue comme un levier de reconnaissance professionnelle.

a. Les orientations générales en matière de mobilité interne

Le Département des Yvelines s'engage dans l'accompagnement des collaborateurs dans leur choix de mobilité interne. Plusieurs dispositifs d'accompagnement existent depuis 2018 :

- entretiens spécifiques de Techniques de Recherche d'Emploi pour un poste identifié (coaching à la rédaction de CV et lettre de motivation, coaching à la préparation d'entretien et simulation d'entretiens),
- accompagnement à l'utilisation de LinkedIn,
- accès au catalogue de formation,
- formations qualifiantes ou certifiantes pour acquérir certaines compétences requises,
- préparations aux concours,
- immersions,
- accès aux offres d'emploi,

Actuellement, plus de 150 offres d'emploi sont diffusées sur l'intranet. Chaque agent a ainsi la possibilité de déposer sa candidature par mail avec un simple CV et lettre de motivation. Suivant les circonstances et à minima, un entretien téléphonique leur est proposé par un représentant RH (RRH ou CRH) pour étudier leur candidature au poste souhaité.

- **mode opératoire du recrutement en interne,**

Tout candidat interne bénéficie d'un entretien de recrutement avec un CRH/RRH, souvent en présence de la direction d'accueil. Il appartient à chaque collaborateur d'informer ou non sa hiérarchie, et in fine de solliciter une autorisation d'absence pour se rendre à l'entretien de recrutement.

La décision de mobilité est actée en concertation avec la direction d'origine et la direction d'accueil, concertation menée par la DRH qui formalise le recrutement.

➔ **Engagements 2022 : proposer une offre formalisée d'accompagnement RH**

b. Les orientations générales en matière de promotion interne

Chaque année, le Département des Yvelines lance une campagne dite de « promotion interne » ou « plan de promotion ». Cela inclut la promotion interne statutaire (changement de cadres d'emplois) et l'avancement de grade (changement de grade au sein d'un cadre d'emplois).

Suite à l'entretien professionnel, chaque manager accède à la liste des collaborateurs remplissant les conditions pour un avancement de grade ou une promotion interne, suivant les critères des agents promouvables posés par le statut particulier de chaque cadre d'emplois. Ces critères peuvent être cumulatifs et une étude de la carrière est systématique.

Les quotas de promotion sont fixés suivant les statuts particuliers des cadres d'emploi qui définissent une proportion d'emplois accessibles aux fonctionnaires par promotion interne. Pour l'année 2021, la clause de sauvegarde et l'exception quadriennale seront utilisées pour la définition des quotas de promotion (soit 5 possibilités supplémentaires de promotion soit 11 possibilités au global).

Les agents promouvables sont promus après analyse des 8 critères de promotion, pour un total maximum de 32 points, dont 4 points sur l'adéquation poste/promotion accordés si le grade de promotion visé par l'agent est égal ou supérieur au grade de la fonction RIFSEEP occupée.

Un agent ayant fait l'objet d'une procédure disciplinaire en année N-1, ne pourra pas bénéficier d'une promotion interne ou d'un avancement de grade en année N.

Les critères sont les suivants :

Adéquation poste/promo	Examen professionnel	Niveau de contribution et de compétences sur le poste	Niveau d'engagement sur le poste	Synthèse Evaluateur et souhait de promotion	Avis directeur	Avis DGA	Avis DGS
Oui (4 points)	Oui (2 points)	Exceptionnel (6 points)	Exemplaire (4 points)	Oui dès cette année (3 points)	Priorité 1 (3 points)	Priorité 1 (5 points)	Priorité 1 (5 points)
Non (0 point)	Non (0 point)	Dépassant les exigences (4 points)	Satisfaisant (2 points)	Oui mais à revoir l'an prochain (1 point)	Priorité 2 (2 points)	Priorité 2 (4 points)	Priorité 2 (4 points)
		Conforme aux exigences du poste, compétences principales maîtrisées (2 points)	Partiellement satisfaisant (0 point)	Non (0 point)	Priorité 3 (1 point)	Priorité 3 (3 points)	Priorité 3 (3 points)
		A accompagner pour répondre aux exigences du poste (0 point)	Insuffisant (0 point)		Priorité 4 (0 point)	Priorité 4 (2 points)	Priorité 4 (2 points)
		Non adapté aux exigences du poste (0 point)				Priorité 5 (1 point)	Priorité 5 (1 point)

➔ **Engagements** : atteindre 10% de collaborateurs promus parmi les effectifs promouvables lissés sur 3 ans

III. Les orientations spécifiques

1. Les orientations spécifiques en faveur des personnes RQTH-BOE

Dans le cadre de sa politique de Responsabilité sociétale des organisations (RSO), la DRH veille à l'inclusion des personnes en situation de handicap, et une mission est dédiée au suivi et à l'accompagnement des collaborateurs RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) ou BOE (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi).

Cet accompagnement consiste à **maintenir le collaborateur dans l'emploi** :

- via un **accompagnement individuel** : frais relatifs aux assistants de vie, transport domicile/travail, interprétariat Langue des Signes Française, prothèses auditives, formations destinées à compenser le handicap, bilans de compétence/bilans professionnels, entretiens individuels ;
- via des **aménagements de l'environnement de travail** : aménagements de postes et dotation en matériel adaptés, réalisation d'étude ergonomique de poste.

Cet accompagnement spécifique intervient également dès le **recrutement** :

- via un **accompagnement au recrutement des travailleurs handicapés en lien avec les services de la DRH** : recensement des besoins lors des entretiens (aménagement de postes, restrictions, etc.), communication des coordonnées de la Mission Handicap et prise de contact auprès du collaborateur ;
- via un **partenariat avec les acteurs externes de l'emploi**, tel que CAP EMPLOI (transmission régulière de CV).

➔ **Engagements** : maintenir à 6,8% le taux d'emploi direct des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, lissé sur 3 ans, conformément à l'engagement pris auprès du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)

2. Les actions en faveur de l'égalité femme/homme

La publication du plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes reflète l'engagement volontaire du Département des Yvelines dans la mise en œuvre d'une politique RH efficiente sur ce sujet, dans laquelle le genre n'est pas un critère.

Ce plan d'actions 2021-2024 a été élaboré au cours de l'année 2020, et a mobilisé les équipes de la DRH, en lien avec les partenaires sociaux, autour de 4 thématiques :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades, cadres d'emploi et emplois de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Il convient de se reporter au plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes présenté au Comité Technique le 11 février 2021.

IV. Synthèse des indicateurs-clés et engagements

Indicateurs	2018-2020	Objectifs 2021-2022
Orientations générales en matière de valorisation des parcours professionnels		
EPP – entretien parcours professionnel	709 réalisés au cumul 3 ans	¼ de l'effectif vu annuellement soit 1 000 collaborateurs en moyenne
Nombre moyen de jours de formation par collaborateur	1,1 jour de formation en moyenne/an	Maintien du rythme de formation
Taux de formation des collaborateurs	45% en moyenne / an	<ul style="list-style-type: none"> • Objectif : 50% des collaborateurs suivant à minima un jour de formation par an • Augmentation du nombre de formations diplômantes/certifiantes (objectif 25/an)
Taux de formation des managers	72% en moyenne / an	Objectif : 90% de managers suivant à minima un jour de formation par an
Orientations générales en matière de mobilité interne		
Mobilité interne	8%/an 350 mobilités internes/an	Proposer une offre formalisée d'accompagnement RH
Orientations générales en matière de promotion interne		
Pourcentage de collaborateurs promus (PI/AG)	10% en moyenne/an	10% de l'effectif promouvable lissé sur 3 ans
Orientations spécifiques		
Taux d'Emploi Direct des BOE	8% en moyenne	6,8% de taux d'emploi direct des BOE lissé sur 3 ans Maintien de ce taux à minima conformément à l'engagement pris auprès du FIPHFP
Ecart de salaire F/H	Ecart de salaire de 1,07% en faveur des femmes en 2020	Cf. le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes