



Direction Générale des Services  
Direction Générale Adjointe Ressources  
Direction des Ressources Humaines  
Pôle environnement RH  
Affaire suivie par :  
Cécile GARCIA / Rita CORREIA

[ADOPTÉ lors de la séance du 10 février 2022](#)

**COMITE TECHNIQUE  
DU DEPARTEMENT DES YVELINES**

**Séance du 09 décembre 2021  
09 heures 30**

**VISIOCONFERENCE MICROSOFT TEAMS**

**PROCES-VERBAL**

Le 09 décembre 2021 à 09 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*  
**Mme Laurence BOULARAN**, *membre titulaire*  
**Mme Myriam LEPETIT-BRIERE**, *membre titulaire*

**Représentants du personnel :**

**Syndicat CFDT :**

**M. Olivier BOYER**, *membre titulaire, absent excusé*  
**Mme Dalila CHETOUANE-GIROUX**, *membre titulaire*

**Syndicat CFE-CGC :**

**M. Serge VAGNER**, *membre titulaire absent excusé*  
**Mme Anne EVAIN**, *membre suppléant avec voix délibérative*

**Syndicat CGT :**

**M. Tristan FOURNET**, *membre titulaire*  
**Mme Lynda SALLES**, *membre titulaire*  
**Mme Valérie PROISY-RAMAGE**, *membre titulaire*  
**M. Stéphane TOPALIAN**, *membre titulaire*  
**Mme Nelly PASCAUD**, *membre titulaire*  
**Mme Laurence GRENESCHE**, *membre suppléant avec voix délibérative*

**Syndicat FA :**

**Mme Florence PENARD**, *membre titulaire absente excusée*  
**M. Pascal GUILLET**, *membre titulaire*

**Syndicat FO :**

**M. Eric DUCHEMIN**, *membre titulaire*

**En qualité d'expert :**

**Mme Cécile GARCIA**, *Responsable du Pôle Environnement RH*  
**Mme Amélie CATESSON**, *Responsable Ressources Humaines*  
**Mme Isabelle CISSE**, *Directrice de TAD*  
**Mme Camille DJAMA**, *Responsable Adjointe de Pôle Développement RH*  
**M. Thibaut PERRET-DU-CRAY**, *Chef de projet gestion des effectifs et organigrammes*  
**Mme Anaïs CHERAUD**, *Cheffe de projet RH - écoresponsabilité*

La séance se déroulant en mode visioconférence TEAMS, il est procédé à un tour de table afin d'identifier l'ensemble des membres présents.

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 Madame Laurence BOULARAN et Monsieur Pascal GUILLET.

## **I – ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SÉANCE DU 16 NOVEMBRE 2021**

- La Présidente du Comité technique précise que le procès-verbal n'étant pas encore finalisé, il sera porté à l'adoption lors de la prochaine séance.

En préambule de l'instance, les représentants CGT font la lecture d'une déclaration introductive.

*« Ce mardi 7 décembre les agents des services départementaux et de ses établissements publics se sont exprimés par la mobilisation.*

- POUR une véritable politique sociale et médico-sociale à la hauteur des besoins des Yvelinois,
- POUR stopper la dégradation de leurs conditions de travail et de leurs missions,
- POUR redonner du sens à leur travail...

*Tous, quel que soit le service, ont dénoncé la mise sous tension des missions et la situation dégradée dans laquelle ils exercent leurs fonctions en direction des populations Yvelinoises les plus fragilisées.*

*Tous, ont exprimé fortement que, leur implication professionnelle ne pouvait plus suffire à pallier le manque de moyen, et ne permettra pas de sortir de la crise institutionnelle générée par la politique d'austérité départementale.*

*Tous, ont demandé clairement, des moyens humains supplémentaires pour répondre dignement aux besoins de la population.*

*Les agents du centre maternel de Porchefontaine, particulièrement exposés à l'incertitude de la politique départementale de restriction, ont demandé avec force et avec le soutien des professionnels du CD, des garanties quant à la pérennité de leur structure.*

*Le temps est désormais à l'écoute des agents et à la reconstruction de nos missions de prévention, de protection de l'enfance, d'action sociale et médico-sociale, avec des professionnels déterminés à apporter une réponse de service public pour tous les Yvelinois qui en ont besoin.*

*Les agents sont déterminés à sortir d'une situation d'urgence dégradée engendrée par le manque de moyens perpétuel.*

*Aussi, avec les agents du social et du médico-social, nous attendons que des mesures fortes soient prises pour débloquer des moyens humains sur le terrain.*

*Nous vous remercions pour votre écoute, pour la prise en compte de ces demandes et nous nous tenons à votre disposition pour en échanger plus amplement avec vous sur un temps spécifique dédiés aux enjeux et problématiques décrites. »*

## **II – DGA-RESSOURCES – DRH : EVOLUTION DE LA CONVENTION AFIN DE LAISSER LA POSSIBILITE DE VERSER UN COMPLEMENT DE SALAIRE POUR LES MISES A DISPOSITION C'MIDY**

- La Responsable des Ressources Humaines en charge des personnels mis à disposition de C'Midy présente le dossier.

Dans le cadre de la concession de service public confiée à C'Midy, la convention de mise à disposition en vigueur n'envisage pas le versement de prime, indemnité ou autre complément pour les collaborateurs. Or, les agents mis à disposition se voient confier ponctuellement des missions complémentaires, qui s'ajoutent à leurs missions habituelles, afin d'assurer le bon fonctionnement et la continuité du service. Il s'agit principalement de remplacements de responsables de site.

Il apparaît donc nécessaire d'ouvrir la possibilité du versement d'une prime de la part de C'Midy, à la fois pour préserver une équité de traitement avec les salariés de C'Midy, mais aussi pour permettre une contrepartie financière en cas de missions supplémentaires réalisées.

La signature de l'avenant est envisagée courant décembre 2021 pour une mise en œuvre effective à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

- Le représentant FA dit se réjouir de cet avenant car il s'agit d'une revendication portée par son syndicat depuis près de deux ans. Il remercie la Direction des Ressources Humaines d'avoir accepté rapidement et compris la problématique, ce qui contentera les personnels concernés. Il souligne toutefois qu'il faut rester vigilant et s'assurer de la bonne mise en œuvre par C'Midy. Pour autant, il fait remarquer que, contrairement à ce qui pourrait sembler être ressenti, il faut tempérer l'adhésion de l'ensemble des personnels ATC sur l'externalisation de la restauration des collèges, car en effet c'est loin d'être l'avis de tous les collaborateurs. Si un sondage était opéré aujourd'hui, il estime qu'il y aurait probablement près de 95 % de réponses en faveur d'un retour à la situation antérieure. De plus, il réclame aussi le maintien d'une attention sur les remplacements effectués, qui doivent rester à titre ponctuel, et ne pas englober la totalité des missions de responsable de site afin de ne pas inciter à une récurrence de la situation.

- Les représentants CGT souhaitent de leur côté obtenir quelques précisions et en particulier ce sur quoi le vote va porter. Ils disent avoir compris qu'il s'agit de rendre un avis sur une convention qui permettrait d'indemniser les agents mis à disposition sur des missions complémentaires, cependant, au regard des explications données, cela leur semble en réalité plus large. En effet, s'il s'agit de rémunération alors cela n'est pas tout à fait la même chose. Par ailleurs, ils souhaitent également connaître les critères d'attribution de la prime. Ils indiquent avoir examiné les textes et en effet une convention peut être signée et permettre de verser des indemnités au titre de frais de sujétions. S'agissant de sujétions, ils pensent que l'IFSE pourrait permettre de rémunérer les agents concernés. Néanmoins, dans le cadre d'un remplacement et notamment d'un responsable de site, cela relèverait d'un autre sujet. Ils avaient évoqué certaines interrogations sur cet aspect lors de la dernière réunion relative à C'Midy et ils avaient conclu que la meilleure réponse serait de déployer les moyens nécessaires aux remplacements. Le remplacement au pied levé n'est pas dans la fiche de poste. Ils suggèrent d'autres solutions, comme la revalorisation du régime indemnitaire qui pourrait s'appliquer à l'ensemble des collaborateurs. De plus, ils font observer que le niveau des conditions de travail, qui s'étaient plutôt améliorées dans un premier temps, se sont dégradées depuis. Une reconnaissance via le régime indemnitaire et notamment par la revalorisation de l'IFSE leur semble plus adaptée qu'une indemnité versée par C'Midy qui serait un levier supplémentaire de technique de management qui ne correspond pas aux engagements contractualisés dans le cadre du passage à C'Midy.

- La Directrice des Ressources Humaines les remercie pour toutes les remarques et indique en prendre bonne note. Elle leur précise que l'avis à rendre aujourd'hui porte sur l'accord permettant l'introduction dans la Convention de la possibilité pour C'Midy de verser des primes aux collaborateurs mis à disposition. Tous les autres sujets ne font partie de ce dossier.

- Les représentants CGT répondent, qu'à la lecture de la note, leurs questionnements sont justifiés. Ils confirment qu'évidemment ils sont favorables au principe du versement d'une prime, mais ils sont défavorables à laisser un levier managérial qui détériore les conditions de travail. Des leviers statutaires existent qu'il serait intéressant d'appliquer. Ils se disent intéressés par la communication des critères et des chiffres des remplacements.

- La Directrice des Ressources Humaines confirme qu'aujourd'hui le vote porte sur le principe et non sur les critères. Pour ce qui est du reste de leurs remarques, elle les a bien entendues.

- Les représentants CGT indiquent que cette Convention prévoit des critères, article 9, texte du 18 juin 2008, qui prévoit des conditions. D'ailleurs le document transmis évoque des critères. Sur le principe, ils répètent qu'ils sont favorables, pour autant il est nécessaire de savoir ce que cela implique.

- La Responsable du Pôle Environnement RH fait remarquer que le mot « critères » n'est pas évoqué dans la note transmise.

- Les représentants CGT répondent qu'il y a des conditions évoquées dans la note, telles que le remplacement du responsable de site.

- La Responsable du Pôle Environnement RH explique que cette information a été apportée à titre d'exemple, afin de faciliter leur compréhension.

- Les représentants CGT réclament la communication d'éléments concrets.

- Le représentant FA souligne que le sujet est bien la possibilité de payer, en complément, un travail qui n'était pas évoqué au départ et différent de ce qui était prévu. Effectivement, cela relève plus de missions de « coordinateur ». Ce n'est donc pas vraiment une question de remplacer un collaborateur, mais plutôt de rémunérer un travail non prévu.

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

Abstention :	6 représentants CGT
Avis favorable :	1 représentant FA
	1 représentant FO
	1 représentant CFE-CGC
	1 représentant CFDT

### III – DGA-RESSOURCES – DRH : TABLEAU DES EFFECTIFS

- Le Chef de projet gestion des effectifs et organigrammes 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 ainsi de mettre en adéquation le tableau des effectifs avec les mouvements de personnel intervenus depuis la Commission Permanente du 24 mai 2019 et répondant aux besoins organisationnels nouveaux et à venir de la Collectivité.

Pour rappel, le tableau des effectifs recense tous les emplois permanents créés en assemblée délibérante et, pour chacun des postes, leurs caractéristiques (filière, cadre d'emplois, grade, poste pourvu ou non). Il ne prend pas en compte les emplois non permanents.

Le tableau des effectifs reprend ainsi tous les emplois permanents occupés, ainsi que les emplois permanents vacants. Relèvent de cette dernière qualification les postes ouverts actuellement au recrutement et les postes « vivier », pour anticiper des situations administratives particulières (la réintégration d'agents en détachement ou en disponibilité) ou la création de nouvelles missions au sein de la Collectivité. Il met en lumière certaines évolutions liées aux changements réglementaires pour la carrière des agents publics (liés à la mise en œuvre du RIFSEEP et des plans de promotion) et à la transformation des métiers.

L'analyse comparative de 2019 à 2021 entre le tableau des effectifs actuel et les effectifs réels du Département montre un nombre de postes équivalent depuis 2019, avec toutefois des évolutions : transfert des postes de catégorie C vers des postes de catégorie B et A sur l'établissement principal ; transfert des postes de la filière technique vers la filière administrative sur l'établissement principal et la création de 5 postes à temps non-complet. Cette évolution est le résultat de différentes orientations prises ces dernières années ou d'évolutions réglementaires, notamment par la réduction du nombre de postes dans le cadre de la création de C'Midy et du départ des contractuels, le passage des assistants sociaux-éducatifs de catégorie B à catégorie A, l'ajustement des grades de certains postes.

Sur les 3 571 postes considérés comme occupés, 218 ont été prévus pour des recrutements en cours (à la date du 06/09/2021). De plus, un vivier constitué de 522 postes vacants permet de garantir une certaine flexibilité dans la gestion des recrutements, et de prévoir la réintégration possible d'agents en détachement ou en disponibilité (380 agents).

Sur les 545 suppressions de poste, 11 sont des postes actuellement occupés par des collaborateurs faisant suite à deux transferts de compétences à des opérateurs autonomes, et au transfert progressif des activités de l'IFS. Cette suppression entraîne ainsi la mise en sureffectif de ces collaborateurs qui bénéficient déjà d'un accompagnement RH pour un repositionnement en interne ou en externe.

- La représentante CFDT dit noter avec satisfaction la stabilité du nombre de postes entre 2019 et 2021. Toutefois, elle regrette que l'analyse ne soit pas plus étayée ce qui aurait pu exprimer toute la richesse du travail mené en matière de ressources humaines. De même, cela aurait permis de faire ressortir la fluctuation des postes vacants par filière et faciliter ainsi la compréhension et la mesure du taux de rotation en termes de vacance de postes par Direction, qu'il aurait été utile de commenter. Pour autant, elle se dit satisfaite de manière générale.

- La représentante CFE-CGC indique également être d'accord sur la satisfaction du maintien des effectifs à iso périmètre du nombre de postes. Sur les 522 postes vacants, 380 sont réservés aux agents mis en disponibilité, néanmoins il reste 142 postes réellement vacants. Elle pointe ce problème dans la mesure

où il y a, selon son organisation syndicale, un souci permanent d'adéquation entre les besoins et les moyens en termes de nombre de postes pour assurer correctement les missions au sein du Département.

- Le représentant FA souscrit à l'analyse qui vient d'être évoquée et s'interroge sur le fait que le nombre de postes est le même entre 2019 et aujourd'hui, ce qui soulève une interrogation. Il se demande ainsi si le nombre de postes vacants ne serait pas variable et ajusté pour ne pas avoir un nombre total d'agents inférieur à celui du calcul précédent. De plus, il demande si tous les postes vacants sont publiés sur le site de recrutement dans l'Intranet. En outre, il souhaite savoir si au 31 décembre, l'ensemble de ces postes seront pourvus. Concernant le Centre Maternel de Porchefontaine, il s'étonne de voir 13 postes supprimés dont 12 aides-soignants.

- La Responsable du Pôle Environnement RH confirme que les postes en recrutement sont en effet publiés dans l'Intranet tant qu'ils sont en attente de candidats. Ils en sont retirés dès lors que la procédure de recrutement a bien progressé. Le chiffre total présenté correspond à une cartographie à un instant T, pour autant le processus de recrutement continue. Le nombre de postes vacants est en effet élevé, et principalement en raison de la tension sur certains métiers dont le recrutement est en tension. Elle précise toutefois que cette situation n'est pas propre au Département puisqu'elle est commune à l'ensemble des Collectivités. Ce sujet a déjà été abordé à maintes reprises. La politique des ressources humaines s'attelle à développer une communication attractive pour les candidats, sur différents volets, afin de contrer cette problématique. Il est vrai que quantité de postes sont aussi vacants du fait de la conjoncture sanitaire actuelle. Pour ce qui est de la question portant sur le Centre Maternel de Porchefontaine, elle propose de revenir vers eux afin de leur apporter une réponse ultérieurement. Elle les invite à ne pas hésiter à poser leurs questions en amont afin de permettre d'apporter les réponses directement en séance.

- Les représentants CGT indiquent être également preneurs des éléments de réponse qui seront apportés concernant l'effectif au Centre Maternel Porchefontaine. Concernant le tableau de effectifs, ils tiennent à préciser d'emblée qu'ils ont un désaccord majeur entre leur vision des effectifs nécessaires et la politique du personnel à l'œuvre. Toutefois, ils font part de leur satisfaction de voir présenter à ce Comité Technique l'évolution du tableau des effectifs ainsi que des éléments d'analyse et de compréhension de ces évolutions. Cela correspond à une obligation réglementaire, comme cela a été précisé durant la présentation, mais à leur sens cela n'était pas respecté auparavant. Ils ne peuvent donc qu'exprimer sur le principe leur satisfaction pour la présentation de ce document réglementaire. Ils précisent également que le tableau des effectifs (hors contrats aidés et contrats d'apprentissages) doit être présenté aux représentants du personnel chaque année en instance afin qu'il puisse être joint au budget primitif et aux comptes administratifs votés par l'Assemblée délibérante. Il y a eu une présentation en 2019 et à présent en 2021. Ils espèrent donc que ce principe de droit sera respecté dans les années à venir. Ceci étant, même si c'est réglementaire, c'est un mieux, d'autant plus qu'ils constatent un effort de présentation et d'explications. En second lieu, ils notent que le tableau illustre par les chiffres la volonté régulièrement répétée du Département de consolider en moyenne l'effectif global, ni suppression, ni création, mais globalement des redéploiements pour rester sur un nombre total de 4 093 postes, similaire à celui de 2019. Cette volonté départementale est donc en apparence confirmée par les chiffres. Ils avaient pu constater les années passées un décalage plus flagrant entre le discours et la réalité, or ce n'est pas le cas pour ce tableau, ils expriment donc également leur satisfaction pour la concordance apparente entre le discours et les chiffres transmis. Cependant, ils rappellent leur désaccord de fond sur les besoins humains nécessaires à l'exercice des missions départementales. Ils indiquent que de nombreux retours du terrain expriment la nécessité de renforcer les effectifs dans plusieurs services, direction ou établissements pour adapter les moyens aux besoins et à la charge de travail. C'est notamment le cas pour les missions de solidarités, sociales, médico-sociales, enfance... Ils soulignent que la mobilisation du 7 décembre en témoigne. C'est également le cas pour des services tels que la voirie, avec des périodes hivernales à flux tendu qui montrent régulièrement les limites d'une gestion du personnel minimaliste. C'est également le cas dans les collèges où la charge de travail a un impact concret sur la santé du personnel, ils y voient un lien direct avec le nombre de troubles musculo-squelettiques et l'usure professionnelle de ces professionnels. C'est aussi le cas dans les services supports et fonctionnels de la Collectivité, pourtant colonne vertébrale du fonctionnement des services. La surcharge globale de travail observée impacte la santé des professionnels, et engage la responsabilité de l'employeur. Aussi, ils considèrent qu'il faudrait d'abord pourvoir les postes vacants, puis dans un second temps renforcer globalement l'effectif de 10 %, pour remettre à niveau les moyens nécessaires à l'exercice des missions. Cette évaluation de + 10 % est une moyenne globale, qui doit être déclinée service par service, pour être adaptée en associant les agents à la réflexion sur les postes cibles nécessaires. Concernant les postes vacants, ils sont étonnés du nombre important de postes vacants dans la Collectivité. En effet, le nombre de 522 postes vacants pour 4 093 postes paraît considérable. Autrement dit, ils constatent

qu'actuellement seulement 3 571 agents en activité pour 4 093 postes. Et sur ces 522 postes vacants seulement 220 sont mis en recrutement. Ce delta leur semble considérable. Ils ont demandé en amont de ce Comité Technique la communication du tableau récapitulatif des 302 postes vacants qui ne sont pas mis en recrutement afin de savoir sur quelles fonctions, dans quel établissement et service, sur quel grade et la raison de leur gel. Ils informent que le service des Ressources Humaines a refusé d'apporter les précisions demandées, précisant juste que « *ces postes ne seraient pas gelés mais permettraient simplement une souplesse afin de respecter les contraintes réglementaires inhérentes à la fonction publique territoriale* ». Ils disent être dans l'opacité sur l'origine de ces postes gelés ou « assouplis ». Considérant le delta considérable, ils demandent la mise en recrutement des postes vacants. De plus, les chiffres illustrent selon eux aussi le manque d'attractivité de certains postes de la Collectivité. Sur ce sujet, cette question se pose d'autant qu'ils constatent un décalage entre le discours présenté (conférence inspirante, volonté d'épanouissement individuelle etc...) et la réalité du terrain qui leur parvient, avec de la souffrance au travail, de la perte de sens, un manque de reconnaissance professionnelle, un manque de moyens pour mener les missions, un déroulement de carrière très limité, une hausse des emplois sous statuts précaires. Aussi, ils suggèrent d'agir pour rendre la Collectivité attractive afin que les postes ouverts au recrutement soient rapidement pourvus, tout en limitant le turnover des effectifs. Ainsi, attirer de nouveaux agents et fidéliser les anciens devraient être les objectifs du Département. Il faut s'en donner les moyens, sinon la politique de recrutement départementale continuera d'être en deçà des besoins. Ils se disent conscients de la difficulté de recrutement constatées ailleurs dans d'autres collectivités, en particulier pour les postes de médecins, ou de travailleurs sociaux, encore plus en foyer enfance... Mais si des fonctions sont repérées comme ayant encore plus de difficulté de recrutement, alors il faut rendre encore plus attractifs les dits-postes dans les Yvelines. Or, malgré leurs demandes répétées, ce n'est selon eux toujours pas le cas. Pour conclure, ils indiquent que, forts des retours de terrains, la présentation de ce tableau les conforte dans la nécessité de recruter sur les postes vacants, de remettre à niveau les effectifs par une augmentation de 10 % des effectifs et de rendre attractifs les emplois par une politique du personnel de progrès social.

- La Directrice des Ressources Humaines prend bonne note de leurs propositions.
- La représentante CFDT ajoute que son organisation syndicale est prête quant à elle à engager une réflexion afin de pousser l'analyse et trouver les leviers pour lever les freins concernant l'attractivité de la Collectivité. Elle reste disponible aussi pour travailler sur la promotion et l'avancement de grade des titulaires, ce qui participe à l'attrait pour la Collectivité.
- La Directrice des Ressources Humaines indique que le sujet portant sur l'attractivité sera ajouté à l'agenda social de 2022.
- Les représentants CGT remercient pour cette inscription, ils indiquent toutefois la nécessité d'avoir également besoin d'un portage politique pour accompagner cette démarche dans son impact financier.
- La Directrice des Ressources Humaines répond qu'il s'agit là de leur vision. Le travail s'établira sur des éléments factuels, tels que les postes pénuriques et les délais de recrutement, et assure que les propositions des représentants du personnel seront bien entendues.
- Les représentants CGT ajoutent en prenant l'exemple de la Maison de l'Enfance des Yvelines, que le recours à des personnels externes génère des coûts plus élevés. Ils précisent que le portage politique auxquels ils font référence est représenté par les Conseillers départementaux et qu'ils interpellaient donc plus précisément la Présidente du Comité Technique.

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

Vote défavorable	6 représentants CGT
Abstention :	1 représentant FA
	1 représentant FO
	1 représentant CFE-CGC
Avis favorable :	1 représentant CFDT

#### IV – DGA-RESSOURCES – DRH : PLAN DE MOBILITE (PLAN DE DEPLACEMENT DES ENTREPRISES)

- La Cheffe de projet Ressources Humaines en charge du plan de mobilité présente le dossier.

Conscient des enjeux du développement durable, le Département des Yvelines inscrit la responsabilité environnementale dans sa stratégie et ses objectifs. Un Bilan Carbone réalisé en 2019 montre que les déplacements domicile-travail des collaborateurs sont l'un des huit plus importants postes d'émissions de gaz à effet de serre de la Collectivité. Suite à ces résultats, un premier sondage réalisé en novembre 2019 auprès des collaborateurs (751 répondants) a permis d'identifier que plus d'un tiers du panel se déplace en voiture personnelle pour venir travailler et que 39 % des sondés seraient prêts à covoiturer avec un collègue, plus de 7,5 % envisagent de changer leurs habitudes de transports pour des mobilités plus douces (transports en commun, vélo, marche...) et plus de 5 % se déplacent déjà à vélo ou à pied.

Face à ces constats, le Département des Yvelines s'est engagé dans l'élaboration d'un plan de mobilité employeur, en vue d'approfondir la réflexion sur la mobilité globale des collaborateurs. L'importance de cette réflexion s'est confirmée suite à la crise sanitaire Covid-19, qui a fortement impacté les habitudes et les contraintes des déplacements, notamment par le déploiement du télétravail et le recours privilégié à des modes de déplacements « isolés » tels que le vélo ou la voiture individuelle.

Cette démarche répond également à la Loi d'Orientation des Mobilités (LOM) de juin 2019, qui rend obligatoire l'élaboration d'un plan de mobilité pour tous les établissements de plus de 100 collaborateurs sur un même site, et inscrit la question des trajets domicile-travail dans le cadre du dialogue social avec les organisations syndicales.

Le plan de mobilité établit un diagnostic permettant de définir un plan d'action, déployé en vue d'améliorer l'accessibilité des sites, de répondre aux aspirations des collaborateurs et de réduire l'impact environnemental de leurs déplacements professionnels et domicile-travail. Il favorise également un meilleur équilibre vie professionnelle/vie personnelle, améliore les conditions de réalisation du travail, et favorise une démarche citoyenne et écoresponsable.

Le plan de mobilité employeur a été piloté par la DRH, en lien avec la Direction des Mobilités, et avec l'appui d'EM Services, expert sur les sujets de mobilité et filiale du Groupe RATP Dev.

Il se compose de trois phases : une première phase de diagnostic, une deuxième pour la construction d'un plan d'actions et enfin la phase de mise en œuvre et de suivi.

Le périmètre du diagnostic s'étend sur 180 sites et 3 223 agents, avec un focus sur 6 sites « principaux » de plus de 100 collaborateurs. Il porte sur le fonctionnement des sites principaux, leur contexte, l'accessibilité en voiture, transports en commun, vélo, marche et l'offre de stationnement (voiture, visiteurs, deux-roues). Il fait également le point sur les temps de trajet domicile-travail, les services de mobilité disponibles sur le territoire, les actions déjà mises en œuvre et les pratiques des collaborateurs en matière de déplacements professionnels et domicile-travail.

Il ressort de ce diagnostic les éléments suivants :

- ✓ Forces : nombreux services de mobilité déjà en place, pratique du travail à distance, desserte ferrée pour 5 sites principaux
- ✓ Opportunités : fort potentiel de report modal vers le vélo, flotte de véhicules mutualisée, culture de covoiturage entre collègues
- ✓ Faiblesses : l'offre de stationnement n'incite pas à changer le mode de déplacement, les équipements vélos sont insuffisants et peu qualitatifs
- ✓ Menaces : les collaborateurs restent attachés à leur voiture et n'ont pas le souhait de changer, de plus les déplacements professionnels (indemnités kilométriques et accès aux voitures du pool) restent un point de tension important.

Les conclusions de cette phase de diagnostic ont permis l'élaboration d'un premier plan d'actions, constitué de 25 actions réparties en 6 thématiques. Il a été présenté aux organisations syndicales lors d'un premier groupe de travail en mai 2021, suivi d'une seconde réunion en octobre, faisant un focus sur la flotte de véhicules de service.

Le pilotage de la mise en œuvre du plan d'actions sera assuré par la DRH. Un bilan annuel des actions mises en œuvre sera réalisé par le chef de projet « plan de mobilité ».

- Les représentants CGT exposent leur point de vue sur ce dossier. La note préparatoire annonce que les déplacements domicile-travail sont l'un des postes les plus importants du bilan carbone, ce qui abonde dans le sens d'un renforcement du télétravail. Or, sur ce sujet, ils ont un sentiment de piétinement et ont hâte d'avoir l'arbitrage attendu. S'agissant de l'opération atelier vélo, ils sont satisfaits, d'autant que cela perdure. Ils sont eux-mêmes en faveur d'un renforcement des équipements vélos et de la mise en place de l'indemnité vélo dans le cadre des déplacements. A ce titre, ils soulignent l'importance de communiquer



sur le sujet auprès des collaborateurs. En termes d'aménagement du territoire, ils sont favorables à une vraie politique de transports en commun et du réseau des pistes cyclables et proposent aussi de communiquer sur ce sujet. Pour autant, en dépit des idées issues des groupes de travail, ils déplorent le recul sur les remboursements de frais de déplacement. Notamment, ils sont défavorables à l'application de la règle relative aux communes limitrophes puisqu'aucune étude n'a été présentée lors de la dernière réunion du groupe de travail. De plus, ils regrettent qu'il n'y ait pas de prise en compte de l'accroissement du temps de trajet lié au remisage du véhicule de service qui allonge les durées de travail, ils demandent expressément que ce temps soit inclus dans le temps de travail. Par ailleurs, ils soulignent que l'outil de réservation est complexe pour certains collaborateurs. Ils se disent preneurs d'explications et surtout de simplification par le biais d'un seul outil. En outre, ils font remarquer que le calibrage de la flotte automobile a été faite sur les deux dernières années, correspondant à la période de crise sanitaire liée à la COVID, ce qui n'est pas le reflet d'une activité normale et ne permet pas d'avoir un calibrage réel. En conséquence, il est compliqué pour eux de prendre position sur ce dossier. Ils indiquent que depuis la mise en place de Notilus, certains collaborateurs en sont de leur poche, ils prennent leur voiture pour exercer leurs missions et ne se font plus rembourser. Selon eux, ce dossier crée une régression sociale qui permet à la Collectivité d'économiser de l'argent sur le dos des agents. Ils font remarquer que le chiffrage du coût des frais de déplacement qui s'élève à 700 000 euros par an, correspond au montant financé pour la Rider Cup. Tant que les éléments ne sont pas apportés clairement, ils souhaitent le report de ce plan de mobilité, d'autant plus en période de pandémie.

- La Cheffe de projet Ressources Humaines confirme qu'effectivement il a été particulièrement compliqué de travailler sur le sujet de la mobilité depuis deux ans, car les attentes des collaborateurs évoluent. Les impacts sont à prendre en compte dans la durée, et elle indique que ces éléments vont être étudiés.

- La représentante CFE-CGC souligne que leur organisation syndicale avait formulé une demande de communication du planning de mise en œuvre et la façon dont le plan de mobilité va se développer puisque cela aura un réel impact sur les collaborateurs. En effet, elle explique que ce plan est parti d'un budget pluriannuel sans autres explications. S'agissant de la décision de la Collectivité de mettre fin à la dérogation, elle comprend qu'il s'agit de l'application de textes réglementaires, toutefois elle aurait souhaité avoir communication des critères retenus en termes de communes limitrophes desservies par les transports en commun. Par exemple, est-ce qu'une ligne de bus matin et soir est suffisant pour les considérer qu'une commune est desservie par les transports en commun ? Elle fait observer que la définition peut englober beaucoup de notions et qu'ils restent dans l'attente de ces précisions.

- La Responsable du Pôle Environnement RH indique qu'elle a bien noté leur demande d'une cartographie exhaustive des communes limitrophes, cela reste néanmoins compliqué de fournir un tel document en raison du travail considérable que celle nécessite. Cependant, elle précise que l'Institution s'est engagée à revenir vers eux en 2022 lors de points d'étape. Si des difficultés dans la mise en œuvre effective étaient avérées, elles pourront alors être évoquées. Elle rappelle de nouveau que cette procédure, qui aurait dû être mise en place depuis deux ans, a été déjà été reportée et décalée au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Elle confirme avoir bien entendu leurs sollicitations sur l'accompagnement à l'utilisation de l'outil Notilus et indique qu'un travail est toujours en cours de construction pour une communication à destination des collaborateurs.

- La représentante CFDT tient à souligner que le pouvoir d'achat des collaborateurs ne va pas en progressant et qu'en ce sens, il est important de les accompagner dans leurs souhaits d'évolution dans le domaine des mobilités. Par ailleurs, le remplacement des véhicules thermiques par des véhicules électriques est en soi une bonne chose mais ne répond pas à tout, puisque que l'avenir se tourne vers un passage à la technologie hydrogène. Elle encourage donc à pousser plus loin la réflexion sur ce sujet. Il est indispensable de reprendre l'ensemble des observations reprises par les organisations syndicales et de mettre en place un plan pluriannuel mesurable dans le temps.

- La Cheffe de projet Ressources Humaines confirme qu'un point d'étape semestriel est bien prévu avec l'organisation d'un groupe de travail sur ce sujet et la présentation d'un bilan des actions et des indicateurs.

- Le représentant FA félicite la qualité du contenu du groupe de travail relatif au plan de mobilité. Il confirme que la présentation de ce jour est plutôt en cohérence et il constate en outre que plusieurs actions ont déjà été mises en place. Il fait toutefois part d'une question déjà soulevée qui reste toujours en attente

de réponse, il s'agit du temps de travail pour les équipes volantes en lien avec la résidence administrative. Il demande si le temps de transport entre le domicile des collaborateurs et leur lieu de travail est considéré comme temps de travail.

- La Responsable du Pôle Environnement RH répond que cette question relève du sujet de temps de travail et non du plan de mobilité.

- Le représentant FA en prend bonne note et indique que cette question sera posée de nouveau le moment venu.

- Les représentants CGT affirment comprendre et souscrire à l'enjeu environnemental et au plan d'action déjà mis en place. En ce sens, ce dossier est lié au sujet du télétravail. Ils répètent être dans l'attente des arbitrages sur cette question. De plus, ils font remarquer que les collaborateurs ne se saisissent plus de l'outil pour se faire rembourser leurs frais professionnels. Ils demandent donc le report de ce dossier, le temps de permettre aux agents une véritable prise en main qui évitera d'engendrer des problèmes, en particulier pour les collaborateurs de catégorie C.

- La Responsable du Pôle Environnement RH répond que le sujet a déjà suffisamment avancé.

- Les représentants CGT souhaitent avoir la certitude que les véhicules de service sont bien en corrélation avec les besoins de terrain. Leurs propos est de reporter de six mois pour permettre cette mise en adéquation des besoins.

- La Responsable du Pôle Environnement RH explique que ce travail a bien été mené et que la Direction des Moyens Généraux y est tout à fait attentive. Elle ajoute que certaines pratiques professionnelles ont pu évoluer depuis les discussions initiales. Elle les rejoint sur l'importance de maintenir une vigilance afin de s'assurer que la flotte automobile est correctement attribuée et de l'adéquation de sa répartition au sein des sites. Elle leur propose de faire remonter les écueils qui pourraient exister, de manière à permettre de pallier aux dysfonctionnements si besoin.

- La représentante CFE-CGC confirme que l'outil Notilus ne fait pas du tout l'unanimité, même chez les collaborateurs de catégorie A, ce qui peut être d'autant plus gênant pour les catégories moins habituée à l'utilisation de cet outil dont la logique et les fonctionnalités ne sont pas intuitives. Elle le regrette en insistant qu'il faut vraiment s'accrocher pour aller au bout de la démarche.

- La Responsable du Pôle Environnement RH prend note de ces remarques. Elle ajoute toutefois que le plan de mobilité va bien au-delà des frais de déplacements, et que par conséquent il convient de ne pas le réduire à certaines craintes ressenties.

- Les représentants CGT acquiescent et partagent le souci environnemental et l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle. Ils constatent que l'engagement de la Collectivité est fort sur ces aspects-là. Néanmoins, de nouveau ils demandent de nouveau un report de six mois pour être fin prêts et que les agents ne ressentent pas cette prise de décision comme une contrainte à l'égard de leur budget.

- La Directrice des Ressources Humaines rappelle que cela fait quasiment deux ans que la Collectivité a laissé du temps aux collaborateurs pour s'adapter. Le plan de mobilité étant finalisé, elle ne comprend pas l'intérêt de décaler encore une fois.

- La représentante CFE-CGC tient à souligner les actions mises en œuvre en matière de covoiturage. Elle se dit particulièrement satisfaite des propositions apportées sur cette thématique qui représentent une réelle avancée sur ce sujet. La mise en place d'une plateforme de covoiturage pourrait être un grand pas en avant.

- La représentante CFDT suggère d'informer le plus largement possible les agents sur la possibilité de l'indemnité forfaitaire de développement durable de 200 euros par an, et propose de l'intégrer dans le plan de mobilité.

- Les représentants CGT trouvent dommage de ne pas pouvoir voter favorablement pour ce plan de mobilité. Un report aurait permis de former les collaborateurs à l'outil Notilus et avoir une position de consensus.

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

Vote défavorable	6 représentants CGT
Abstention :	1 représentant FA
	1 représentant FO
	1 représentant CFE-CGC
	1 représentant CFDT

## V – DGA-RESSOURCES – DRH : ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2022 – MODALITE DE VOTE

- La Responsable du Pôle Environnement RH présente le dossier.

Les prochaines élections professionnelles de la fonction publique se tiendront le 8 décembre 2022. L'ensemble des agents de la fonction publique éliront leurs représentants dans les instances représentatives du personnel. Ce scrutin sera marqué par la mise en place de la nouvelle cartographie des instances de dialogue social pour lesquelles les agents publics seront amenés à voter, avec la mise en place de trois instances consultatives :

- ✓ les Comités Sociaux Territoriaux (CST) compétents pour les questions d'ordre collectif : ils remplacent à la fois le Comité Technique (CT) et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).
- ✓ les Commissions Administratives Paritaires (CAP), compétentes pour les questions d'ordre individuel prises à l'égard des fonctionnaires, avec une simplification de gestion marquée par la suppression des groupes hiérarchiques ;
- ✓ les Commissions Consultatives Paritaires (CCP), compétentes pour les questions d'ordre individuel prises à l'égard des agents contractuels de droit public ; désormais une seule instance commune aux agents contractuels de toutes les catégories.

Les modalités pratiques d'organisation du vote (à l'urne, par correspondance ou électronique) sont définies par décision de l'autorité territoriale, après avis du Comité Technique. Les effectifs du Département atteignant environ 4 000 agents répartis sur 200 sites, suppose la mobilisation de moyens importants pour l'organisation de ces élections. Il est à noter que la modalité retenue lors des dernières élections professionnelles en décembre 2018 fut le vote électronique. Afin de faciliter l'organisation des élections professionnelles de 2022, le Département des Yvelines a la possibilité de mettre en place un système de vote électronique présentant plusieurs avantages :

- ✓ faciliter le processus d'organisation des élections professionnelles sur un territoire d'intervention départemental très étendu, ainsi que les opérations de dépouillement. A la clôture du scrutin, le décompte des voix se fait en temps réel permettant une connaissance rapide des résultats ;
- ✓ maîtriser les coûts par rapport à une solution classique à l'urne ou par correspondance (environ 25 000 € HT en 2018 contre 40 000 € HT en 2014), dans une démarche de développement durable ;
- ✓ favoriser la participation des collaborateurs : l'électeur a la possibilité, en fonction de ses disponibilités, de voter depuis le lieu de son choix (travail, domicile,...), sur le support de son choix (PC, smartphone, tablette), à toute heure, sur une période de scrutin plus longue, entre 24 heures et 8 jours. Cela présente l'avantage d'un gain de temps et facilite le vote pour les personnes à mobilité réduite ou absentes.

Afin de faciliter la participation des agents techniques des collèges et agents d'exploitation de la voirie qui ne disposent pas d'ordinateurs personnels, il est prévu de lister l'ensemble des postes informatiques sur les établissements et centres d'exploitation pouvant être dédiés exclusivement à l'usage du vote électronique pendant la période des élections. Les vérifications nécessaires à l'élaboration d'un état des lieux de l'existant seront mises en place pour recenser les besoins en équipements, ainsi que les lieux adaptés pour garantir la confidentialité du vote.

Afin de garantir la sécurité des opérations électorales et la confidentialité du vote, le dispositif de vote électronique sera assuré par un prestataire spécialisé. Un sourcing sera réalisé en amont, respectant le principe d'égalité de traitement des prestataires reçus.

Avant sa mise en œuvre, la solution retenue fera l'objet d'une expertise indépendante afin de vérifier sa fiabilité et sa conformité aux prescriptions de la CNIL en matière de protection des données personnelles.

Il est proposé de recourir au vote électronique comme modalité de vote exclusive, sur une période d'ouverture de 8 jours à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2022, soit jusqu'au 8 décembre 2022.

Ce dossier passera le 28 janvier 2022 en délibération de l'Assemblée Départementale. En février 2022, la mise en concurrence (MAPA) pour le vote électronique sera lancée suivie de la consultation pour l'expertise après le choix du prestataire, puis en mars 2022 l'attribution du marché « vote électronique » sera actée.

- Les représentants CGT font part de leur sentiment de vivre un recul en matière de dialogue social en raison de la mise en place de la nouvelle cartographie des instances, même s'ils comprennent bien que ce n'est pas de la responsabilité du Département. Ils soulignent que le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail était une instance précieuse pour eux. Même si la possibilité de réunions reste maintenue, elles n'auront pas les mêmes dimensions. Cela les conforte dans l'idée qu'il pourrait être envisagé de développer des instances propres au Département, telles que des commissions de recours internes par exemple. Ils formulent cela comme une proposition de leur part.

- La Responsable du Pôle Environnement RH réitère la réponse du Département apportée par le Directeur Général des Services qui s'est engagé à respecter les compétences de chaque instance et le cadre réglementaire.

- Les représentants CGT font valoir que le Département sait déjà faire puisque, par exemple, des réunions de concertation-négociation sont organisées alors qu'il ne s'agit pas d'instances réglementaires. Ils estiment donc que la réponse n'est pas vraiment adaptée à la question et que des commissions de recours internes pourraient donc être créées.

- La Directrice des Ressources Humaines confirme la réponse négative et fait passer un message du Directeur Général des Services qui ne souhaite plus recevoir les représentants du personnel CGT dans le cadre d'instances non cadrées puisque qu'il a constaté des dérives, avec une déformation de ses propos.

- Les représentants CGT conçoivent qu'il y a des aspects positifs au vote électronique, comme le gain de temps et le dépouillement. Ils estiment qu'il est également intéressant sur la question du coût et du développement durable. L'aspect négatif de ce choix réside dans l'impact qu'il a sur le taux de participation qui serait à la baisse, sans compter l'aspect inéquitable lié à la modalité de ce vote électronique. Certains collaborateurs n'ont pas l'habitude et la fracture numérique peut poser un problème d'équité. Il faudrait en ce sens démultiplier une dizaine d'urnes ce qui favoriserait un taux de participation plus élevé. Par ailleurs, il n'y a pas de recomptage possible et un risque de piratage, mais aussi des erreurs possibles sur les listes électorales. Il est également nécessaire de communiquer auprès des collaborateurs par tous les moyens possibles. Leur balance globale penche sur les côtés négatifs de ce choix.

- La Responsable du Pôle Environnement RH donne les chiffres des taux de participation pour le Comité Technique qui se sont élevés à 38,1 % en 2018 et à 53,7 % en 2014. Pour ce qui est des CAP, les taux de participation étaient de 47 % pour la catégorie A, 58,9 % pour la catégorie B et 40,2 % pour la catégorie C, versus respectivement 51,9 %, 46,5 % et 43,7 % en 2014.

- La Directrice des Ressources Humaines indique que la différence de taux de participation peut aussi s'expliquer par l'intérêt que les collaborateurs portent aux instances, elle cite le cas des Commissions Administratives Paritaires pour lesquelles les taux de participation sont restés plutôt stables. L'objectif du Département est clairement de permettre à tous les collaborateurs qui le souhaitent de pouvoir voter.

- Le représentant FA la rejoint sur ce principe de donner l'opportunité à l'ensemble du personnel qui le désire d'avoir la possibilité d'apporter son vote. Il rappelle que lors des dernières élections, les cinq cents agents mis à disposition n'ont pas pu voter et que l'organisation syndicale FA s'est retrouvée un peu seule à soulever ce problème. D'ailleurs, ils s'interrogent sur la baisse de participation qui pourrait être liée à la mobilisation sur le terrain. Il soutient le droit d'accès au vote à tous les collaborateurs. Il reconnaît que les dernières élections se sont plutôt bien passées même si leur organisation se positionne plus sur un vote à l'urne.

- La Directrice des Ressources Humaines leur demande si la fracture numérique vis-à-vis des élections leur semble vraiment être un frein aux votes.

- Le représentant FA le confirme et plus particulièrement pour les collèges. Leur revendication serait de mettre en place un ordinateur par collège. Il souligne que dans beaucoup d'établissements où le Département a installé un ordinateur, celui-ci a été pris par l'Administration de l'Education nationale. Il suggère en conséquence de mener dès à présent une enquête en lien avec la DSI dans les 116 collèges. Il pense que tous les collaborateurs pourraient voter sous réserve d'avoir une aide.

- La représentante CFDT constate qu'effectivement les élections se sont bien déroulées en 2018 et que ce sera certainement également le cas en 2022, à la condition que chaque agent ait bien à sa disposition le matériel adéquat pour voter en toute liberté. Elle propose de lancer une campagne d'information, par l'intermédiaire de tutoriels par exemple ou par d'autres moyens appropriés, l'idée étant d'avoir une campagne pour que tous les collaborateurs puissent se saisir des enjeux afin de faire un choix. Sur la question d'un ordinateur par collège, c'est une avancée mais cela reste insuffisant. Il convient de voir la manière de doter les agents des outils nécessaires.

- La Directrice des Ressources Humaines se dit favorable à cette démarche et notamment sur la campagne de communication. Elle indique que le nécessaire sera fait afin de s'assurer de la mise à disposition d'ordinateurs pour les collaborateurs, mais aussi de s'assurer d'une parfaite confidentialité du vote.

- La représentante CFDT demande de quelle manière il sera possible de s'assurer de l'état des lieux et qui va procéder au contrôle. Elle suggère de faire un retour aux organisations syndicales sur ce point. Elle souligne en outre l'importance de s'assurer que les collaborateurs pourront voter en toute liberté et sans influence, pour être claire, elle ne souhaite pas qu'on prenne la main des électeurs pour faire le vote à leur place.

- La Directrice des Ressources Humaines répond que le Département peut tout mettre en œuvre mais qu'il est néanmoins compliqué d'apporter une garantie sur le sujet de l'influence. Pour autant, les collaborateurs sont des adultes et peuvent faire leurs propres choix. Ces éléments vont être rediscutés dans le cadre du protocole électoral et elle assure que toutes les idées remontées seront prises en compte.

- La représentante CFDT demande un retour très précis du contrôle mis en place. Elle cite la possibilité d'utilisation d'Instagram puisque beaucoup de collaborateurs sont pourvus d'un téléphone.

- La Directrice des Ressources Humaines explique que le compte étant public, il n'est pas possible d'utiliser cette application. Pour autant, il est envisageable de réfléchir ensemble aux moyens de communications les plus larges possibles auprès des collaborateurs. Elle invite les représentants du personnel à y réfléchir dès aujourd'hui et à faire remonter leurs propositions.

- La représentante CFE-CGE revient sur le sujet de la fracture numérique et fait observer que si le vote est possible par le moyen d'un téléphone portable, alors le sujet est moins essentiel.

- La Directrice des Ressources Humaines confirme en effet la possibilité d'utilisation du téléphone portable.

- La représentante CFE-CGC fait remarquer que lors des dernières élections professionnelles, il y avait un prestataire ayant une mission de contrôle, elle est surprise de ne pas voir figurer cet aspect RGPD (Règlement général sur la protection des données). De ce fait, elle demande si les choses changent à ce sujet.

- La Responsable du Pôle Environnement RH reconnaît qu'il s'agit d'une très bonne question. Elle va creuser ce sujet et reviendra vers les organisations afin de leur apporter les éléments de réponse. Elle ajoute qu'il n'y aura qu'un prestataire qui sera en charge des deux volets.

- La représentante CFE-CGC ajoute que les informations sur cet aspect permettront d'apporter la confiance aux électeurs dans l'utilisation de l'outil électronique.
- Les représentants CGT complètent en mentionnant que la baisse du taux de participation n'est pas uniquement liée à la fracture numérique. Il est également plus facile de voter dans une urne, le maintien de cette possibilité faciliterait. Pour ce qui est du vote par numérique, le retour de 2018 montre que les électeurs s'étaient repérés aux logos.
- La Directrice des Ressources Humaines répond que les représentants du personnel peuvent de leur côté communiquer avec les logos.
- Les représentants CGT confirment qu'ils vont le faire comme par le passé. La participation est également liée aux modalités et procédures de vote, notamment quand un document arrive au domicile cela aide au choix. Sur la question de la modalité, ils indiquent avoir eu le retour de collaborateurs ayant eu le doute d'avoir correctement voté en faisant état de la complexité des modalités de vote numérique.
- Le représentant FA souhaite s'assurer de la représentativité de la Collectivité au sein des collègues.
- La Directrice des Ressources Humaines confirme que les élections mobilisent beaucoup de personnel. Pour ce qui est de l'ergonomie et de la lisibilité pour le vote, ce sont des points qui ont probablement été développés.
- Les représentants CGT craignent que le choix se porte vers de nouveaux prestataires moins expérimentés, ils citent l'année 2008 qui avait connu une certaine désorganisation.
- La représentante CFE-CGC ajoute que l'année 2014 l'était aussi.
- La représentante CFDT en conclut que tout cela démontre de la nécessité d'une communication véritablement pédagogique sur ce sujet et d'exigences à avoir dans le cahier des charges avec le prestataire, pour une limpidité de vote incontestable.
- Au terme des débats, la Présidente soumet ce dossier à l'avis des représentants du personnel.

Vote défavorable	6 représentants CGT
Abstention :	1 représentant FA
	1 représentant FO
	1 représentant CFDT
Vote favorable	1 représentant CFE-CGC

## V – QUESTION DIVERSE : ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNUEL

- La Responsable Adjointe de Pôle Développement RH propose de répondre aux questions sur le sujet de l'entretien professionnel. Elle rappelle que ce sujet a d'ailleurs déjà été abordé dans le cadre du Comité Technique du 11 février 2021 et que toutes les demandes soulevées lors de cette instance ont bien été mises en œuvre.
- La représentante CFE-CGC confirme que son organisation syndicale a fait la demande d'inscription de ce sujet à l'ordre du jour du Comité Technique de ce jour. Leur demande a d'ailleurs été soutenue par les autres organisations. Elle exprime tout d'abord l'importance pour les collaborateurs de connaître, en amont des entretiens, les objectifs appliqués aux Directions, d'autant que les organigrammes bougent très régulièrement. En deuxième point, elle confirme que lors des dernières évaluations, les personnels n'ont pas tous compris le principe de l'auto-évaluation, elle souhaite s'assurer que cet aspect est aujourd'hui bien assimilé. Ensuite, concernant la question du niveau de maîtrise et d'engagement, la grille d'évaluation ne propose que 4 ou 5 échelons, les représentants du personnel auraient souhaité en avoir plus afin de permettre une plus grande progressivité et une possibilité d'analyse plus fine. Enfin, sur le sujet de la formation pour l'année 2022, elle fait remarquer que la déclinaison entre le début d'année et la réalité du suivi, il y a un long chemin qui impose aux collaborateurs d'être véritablement volontaristes en la matière.

- La Responsable Adjointe de Pôle Développement RH répond sur le premier point relatif à la compréhension des objectifs de leur direction par les collaborateurs. Elle confirme que c'est un sujet qui fait l'objet d'une attention particulière dans les communications auprès des managers. C'est pour cette raison que des ateliers managers sont organisés durant lesquels la Direction des Ressources Humaines insiste sur l'importance de cette bonne compréhension, qui permettra aux collaborateurs de donner du sens à la contribution de chacun. Les explications permettent aux collaborateurs de connaître les attendus, et une insistance toute spéciale est portée pour que l'entretien et les objectifs fixés soient bien en phase avec les objectifs du service. De plus, des communications sont faites auprès des managers sur le rôle de l'entretien professionnel, avec une campagne de communication via des posts sur WhatsApp sur le pilotage de l'activité et la valorisation des collaborateurs ; ainsi, il est bien recommandé à la hiérarchie de fixer une feuille de route aux équipes.

- La représentante CFDT pointe le fait que des objectifs peuvent régulièrement changer en cours d'année.

- La Responsable Adjointe de Pôle Développement RH répond que cette question avait déjà été soulevée en février 2021 et qu'une réponse favorable a été apportée avec l'ajout d'une zone de saisie. Aussi, les managers sont incités à évoquer ces objectifs avec leurs équipes.

- La Directrice des Ressources Humaines fait observer que ce sujet ne concerne pas spécifiquement le Département, puisque c'est une problématique à laquelle est confrontée toute entreprise.

- La représentante CFDT souligne que cette problématique rend l'exercice de l'entretien professionnel plutôt périlleux si l'évaluation ne correspond pas aux objectifs assignés.

- La Directrice des Ressources Humaines explique qu'il n'y a pas un cadre rigide. En effet, si le manager et le collaborateur font le constat que des objectifs n'ont pas pu être mis en œuvre, il reste toujours possible d'indiquer « Non Applicable », elle rappelle que cette souplesse existe.

- La représentante CFDT remercie pour ces compléments d'information et relève favorablement cette évolution.

- La Responsable Adjointe de Pôle Développement RH aborde maintenant le sujet de l'auto-évaluation des collaborateurs. Elle informe que la communication faite à destination de tous les collaborateurs rappelle bien que le remplissage des champs n'est pas obligatoire. En ce sens, la DRH a bien suivi la demande soulevée par les représentants du personnel en début d'année de mieux communiquer sur cela auprès des collaborateurs. Par ailleurs, afin de faciliter l'accès au formulaire, elle indique que des documents vierges sont proposés dans la communication.

- La représentante CFE-CGC félicite le fait de proposer l'auto-évaluation plutôt que l'obliger, car certains collaborateurs ont du mal à s'évaluer. Toutefois, il n'en reste pas moins que certains collaborateurs ne comprennent pas le sens de cette démarche.

- La Directrice des Ressources Humaines va vérifier la communication, le but étant, bien entendu, d'avoir un échange positif.

- La Responsable Adjointe de Pôle Développement RH propose d'intégrer cette information de façon plus explicite pour une meilleure compréhension générale. Pour ce qui est de la grille d'évaluation sur le niveau d'engagement, elle rappelle qu'il y en a quatre, qui sont : « non adapté », « à accompagner », « dépassé » et « exceptionnel ».

- La représentante CFE-CGC observe que quatre niveaux peuvent parfois s'avérer insuffisants, et une mauvaise interprétation peut être perçue par le collaborateur en raison d'un manque de niveaux intermédiaires. Par exemple, entre satisfaisant et exemplaire, il pourrait se trouver un niveau intermédiaire. Il y a certains engagements qui méritent d'être reconnus, et le niveau « satisfaisant » ne le montre pas toujours suffisamment.

- La représentante CFDT confirme que certains collaborateurs démontrent d'une réelle volonté même si leurs résultats ne sont pas forcément aux attentes. Il reste donc une nuance qui n'existe pas dans les niveaux proposés, l'option est de l'indiquer en observation.
- La Responsable Adjointe de Pôle Développement RH confirme qu'en effet cela peut être démontré en choisissant de le noter dans les observations.
- La Directrice des Ressources Humaines explique qu'il est important, en termes de ressources humaines, de noter la tenue du poste et de souligner quand les collaborateurs font preuve d'un engagement réel. Ce sujet pourra être discuté à nouveau, mais pour cette campagne, il n'est plus possible de modifier.
- La représentante CFE-CGC précise qu'elle faisait le lien avec la notion de reconnaissance. Un commentaire permet d'éclairer le choix du manager, un plus grand choix de nuances aurait permis de gagner en précision, la terminologie est importante.
- La Directrice des Ressources Humaines fait part du constat que dans l'utilisation des différents niveaux, ce sont souvent les deux derniers qui sont employés. Elle confirme qu'elle n'est pas fermée sur le sujet et qu'il y aura une réflexion sur la terminologie et le nombre de niveaux. Le point est bien noté et une étude sur le choix des positionnements sera faite.
- La représentante CFDT fait remarquer que les représentants du personnel ont demandé à plusieurs reprises l'impact de l'entretien par rapport à la promotion, dans le cas où les agents sont promouvables. Il conviendrait d'expliquer aux agents que l'évaluation peut avoir une répercussion sur la promotion.
- La Directrice des Ressources Humaines confirme que les résultats de l'entretien professionnel alimentent la grille des points pour la promotion.
- La représentante CDFT indique qu'en leur qualité de cadres, les managers expérimentés ne sont pas sans ignorer que ce qui est noté va influencer sur l'avancée. En revanche, pour certains managers qui débutent, le lien ne se fait pas forcément. Il convient donc de leur expliquer qu'il y a des critères inscrits et que logiquement les résultats vont influencer sur la possibilité de promotion.
- La Responsable Adjointe de Pôle Développement RH confirme que cela est bien mentionné dans les ateliers managers, et que ça fait partie des critères de promotion. Les ateliers sont fortement recommandés aux primo managers et il leur est demandé d'être le plus objectif possible en raison des conséquences. L'entretien professionnel doit être équitable. Pour ce qui est des formations, une communication va être diffusée relative au catalogue de formations, dans laquelle le process des formations va être expliqué.
- La représentante CFE-CGC rebondit sur le sujet de la formation et regrette qu'aucun retour ne soit fait aux collaborateurs qui doivent suivre et relancer, faute de quoi leurs demandes n'aboutissent pas.
- La représentante CFDT confirme que ce n'est pas le process qui n'est pas bon, mais plutôt qu'il y a une faille au niveau du suivi.
- La Directrice des Ressources Humaines précise que dans le cadre de l'entretien professionnel, les managers identifient les formations, en les priorisant. Pour autant, cela ne signifie pas que l'ensemble des choix rentrera entièrement dans l'enveloppe budgétaire.
- La représentante CFDT constate que sur cet aspect il convient de préciser que c'est un choix préalable mais qu'il relève de la hiérarchie de communiquer à ses équipes de ce qui est décidé, car en réalité il y a un gros décalage avec ce qui avait été acté en entretien professionnel.
- La Directrice des Ressources Humaines mentionne qu'avec le nouvel outil qui sera mis en place, les choses seront différentes, mais certes il faut vérifier les rouages.



- La représentante CFE-CGC fait remarquer que le Marketplace est programmé pour fin de l'année 2022. Il faudrait envisager pour 2022 une alerte si le dossier n'avance pas pour les priorités une ou deux.
- La Responsable Adjointe de Pôle Développement RH en prend bonne note. Elle rappelle que la campagne des entretiens débutera le 12 janvier par la phase d'auto évaluation et se clôturera le 4 février, puis viendra la phase où le manager reçoit l'agent jusqu'au 25 février, et s'achève avec la phase de signature qui se poursuit jusqu'au 18 mars 2022.
- La représentante CFE-CGC rappelle que l'année dernière, il y avait eu une mauvaise compréhension du planning sur la première période, certains agents et managers ont attendu, ce qui a réduit le temps possible pour mener à bien les entretiens. Elle recommande de bien passer le message de ne pas attendre cette date.
- La Responsable Adjointe de Pôle Développement RH confirme que le service des Ressources Humaines a insisté auprès des managers et leur a rappelé de se connecter régulièrement pour pouvoir débiter les entretiens professionnels.
- La Directrice des Ressources Humaines conseille de bien le rappeler aux responsables dans le fil WhatsApp.
- Les représentants CGT demandent à la Direction des Ressources humaines s'il est possible d'avoir un retour sur les agents qui ont pu bénéficier de formations car ils ont le sentiment que leur nombre est à la baisse. De plus, ils souhaitent savoir si les formations sont en adéquation avec ce qui est proposé et validé durant l'entretien professionnel.
- La Directrice des Ressources Humaines leur répond qu'une présentation est faite annuellement sur ce sujet. Elle s'étonne qu'ils notent une baisse puisque ce n'est pas le cas. En revanche, pour ce qui est de l'adéquation, elle le conçoit et explique que la liste des demandes de formation figurant dans l'entretien professionnel est parfois utopique. De même, le rapprochement de ces listes doit aussi être en phase avec le budget. Il est important de comprendre que c'est ce qui est validé en deuxième phase qui devient cohérent.
- Les représentants CGT se demandent dans ce cas à quoi sert l'entretien professionnel, il faut que ce soit réaliste et dans le champ du possible. Il revient au manager de valider ce qui peut être fait.
- La Directrice des Ressources Humaines explique qu'il n'y a pas une distribution de budget par collaborateur. Il convient de regarder les besoins adaptés en formation à chacun. En somme, ce n'est pas un droit par collaborateur, il est néanmoins nécessaire de faire une revue pour chaque collaborateur et ensuite de prioriser. Un arbitrage est donc réalisé, suivi d'un retour au manager.
- Les représentants CGT rappellent que la formation reste un droit.
- La Directrice des Ressources Humaines indique que les devoirs de la Direction des Ressources Humaines vont au-delà du simple octroi d'une formation à chaque collaborateur. Aussi, les éléments portant sur le plan de formation de 2021 à 2023 présentés lors du Comité Technique du 16 novembre seront renvoyés aux organisations syndicales.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12 h 20.

**La PRESIDENTE  
Du COMITE TECHNIQUE**

**La SECRETAIRE  
du COMITE TECHNIQUE**

**Josette JEAN**

**Laurence BOULARAN**

**Le SECRETAIRE-ADJOINT  
Du COMITE TECHNIQUE**

**Pascal GUILLET**