



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

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

**COMITE TECHNIQUE
DU DEPARTEMENT DES YVELINES**

**Séance du 16 novembre 2021
15 heures 00**

VISIOCONFERENCE MICROSOFT TEAMS

PROCES-VERBAL

Le 16 novembre 2021 à 15 heures 00, 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*
M. Yves CABANA, *membre titulaire*
M. Damien BOCZMAK, *membre titulaire*
Mme Myriam LEPETIT-BRIERE, *membre titulaire*
M. Albert FERNANDEZ, *membre titulaire*

Représentants du personnel :

Syndicat CFDT :

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

Syndicat CFE-CGC :

M. Serge VAGNER, *membre titulaire*
Mme Anne EVAIN, *membre suppléant sans 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*
M. Dominique LE BŒUF, *membre suppléant avec voix délibérative*

Syndicat FA :

Mme Florence PENARD, *membre titulaire*
M. Rémi JUBLIN, *membre suppléant avec voix délibérative*

Syndicat FO :

M. Eric DUCHEMIN, *membre titulaire*

En qualité d'expert :

Mme Sandra LAVANTUREUX, *Directrice Enfance Jeunesse*
Mme Léa PERRIER, *Responsable Ressources Humaines*
Mme Vincente FREIDA, *Responsable Ressources Humaines*
Mme Isabelle CISSE, *Directrice de TAD*
Mme Cécile VIGUERARD, *Directrice de TAD de Seine Aval*
Mme Annie LOTODE, *Responsable du Service Ingénierie de formation*
M. Vincent CHEVRIER, *Responsable Pôle Développement RH*

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 désignées Madame BOULARAN et Madame CHETOUANE-GIROUX.

I.1 – ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SÉANCE DU 22 AVRIL 2021

- La Présidente du Comité technique soumet le procès-verbal de la séance du 22 avril 2021 à l'approbation des membres présents.

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

I.1 – ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SÉANCE DU 20 MAI 2021

- La Présidente du Comité technique soumet le procès-verbal de la séance du 20 mai 2021 à l'approbation des membres présents.

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

II – DGS – DIRECTION GENERALE DES SERVICES – RENFORCEMENT DE LA DGS DU DEPARTEMENT

- Le Directeur Général des Services présente le dossier.

La mise en œuvre des projets stratégiques du mandat par les services du Département requiert de renforcer leur pilotage. Cette évolution doit s'appuyer sur une structuration optimisée de la direction générale. Dans cette perspective, il est décidé de créer deux Directions Générales Déléguées (DGD) : la DGD aux Solidarités et la DGD Bâtiments, Education et Mobilités.

Ce changement n'a pas d'incidence sur les Directions générales adjointes en charge des ressources (DGA R) et de l'aménagement et du développement (DGA AD).

Le management stratégique de la Direction des bâtiments, de l'éducation et des mobilités sera mis en œuvre par son Directeur Général Délégué.

Le périmètre des missions de la Direction Générale Déléguée devenant plus large que la gestion bâtimentaire et l'Education, il est ajouté le rattachement hiérarchique de la Direction des mobilités à la DGD Bâtiments et Education unifiées 78/92. Cette évolution s'effectue à iso périmètre, aucun poste n'est supprimé.

En termes de calendrier, la mise en œuvre de l'organigramme projeté se fera au 1^{er} décembre 2021.

• Le Directeur général des Services précise que cette réorganisation n'affecte pas fondamentalement la Collectivité. Il informe d'ores et déjà qu'une DGA bâtiments unifiée sera probablement présentée lors d'un prochain Comité Technique. Il est envisagé une Direction des Bâtiments interdépartementale et deux Directions départementales avec un renforcement du Pôle construction.

- Les représentants CGT proposent, afin de faciliter les échanges, d'enchaîner sur la présentation du deuxième dossier puisque les sujets sont liés.
- Le Directeur général des Services n'y voit pas d'objection.
- L'ensemble des autres organisations syndicales donnent leur accord également.

- Les représentants CGT expliquent leur vote défavorable par le fait qu'on passe, selon eux, à côté du sujet. Bien que le Département ait financièrement les moyens de faire d'autres choix politiques, les remontées du terrain font part d'un manque de structures pour accueillir les missions, avec des outils administratifs très chronophages.

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

Avis défavorable :	6 représentants CGT
Abstention :	2 représentants FA
	1 représentant FO
	1 représentant CFE-CGC
Avis favorable :	2 représentants CFDT

III – DGA – SOLIDARITES – EVOLUTION DE L'ORGANISATION DE LA DGAS ET DES TAD

- Le Directeur Général Adjoint des Solidarités présente le dossier.

Les projets ambitieux de la mandature en matière de solidarités nécessitent une organisation efficace, tournée vers l'action et le pilotage opérationnel des sujets.

Pour ce faire, il est essentiel de fluidifier la mise en œuvre des politiques départementales en créant des liens plus resserrés et réguliers entre les équipes des cinq territoires d'action départementale (TAD) et celles des directions métiers. En outre, l'ambition en matière de politique de l'enfance invite à rapprocher, dans une logique de parcours cohérent, les Directions de la santé (DS) et de l'enfance et de la jeunesse (DEJe). Dès lors, il convient d'ajuster l'organisation en rapprochant les équipes des pôles insertion, santé et enfance/jeunesse des TAD de leurs directions métiers. Cette évolution a pour objectif de permettre la mise en œuvre, dans les meilleures conditions possibles, des quatre politiques sociales spécialisées du Département et de garantir la cohérence de l'action en faveur de l'enfant et de sa famille.

Les TAD continuent ainsi de porter la mise en œuvre opérationnelle de ces politiques et jouent le rôle de représentant du Département sur leur territoire, formant le chaînon essentiel de la politique d'accueil et d'accès aux droits.

Dans l'organisation projetée, la DGAS évoluerait en Direction Générale Déléguée des Solidarités (DGDS), structurée de la manière suivante :

- ✓ Le pilotage par un Directeur Général Délégué aux Solidarités.
- ✓ La création d'une DGA Enfance Famille Santé reprenant les anciennes missions de la Direction Enfance Jeunesse et de la Direction Santé intégrant les pôles métiers Enfance Jeunesse et Santé des TAD.
- ✓ La mutualisation des Direction Gestion et Contrôle des Dispositifs (DGCD) et Direction Autonomie et Maison Départementale de l'Autonomie (DAMDA) en une seule direction.
- ✓ Le rattachement hiérarchique des pôles métiers Enfance Jeunesse, Santé et Insertion des TAD aux directions métiers, avec lien fonctionnel des TAD.
- ✓ L'évolution de la Direction du Secrétariat Général et de l'Innovation Sociale (DSGIS) en un Secrétariat Général. Les missions de l'innovation sociale seront déployées prochainement sur les directions métiers. Des échanges, en lien avec la DRH, sont actuellement en cours avec les quatre agents concernés.

Cette évolution se fait à iso périmètre, aucun poste n'est supprimé, le seul changement étant le rattachement hiérarchique des équipes « insertion », « santé » et « enfance jeunesse » aux directions métiers avec un lien fonctionnel avec les Directeurs de TAD.

Un plan de déploiement et de suivi de cette nouvelle organisation a été mis en place par le biais d'une communication auprès des agents de la DGAS et des TAD : information aux directeurs métiers de la DGAS à l'été 2021 et aux directeurs de TAD début septembre 2021. En septembre, une réflexion a été partagée avec les Directeurs de TAD et les Directeurs métiers de la DGAS, suivie par des rencontres des TAD par le DGS. En octobre 2021, une information a été faite aux managers DGCD et DA-MDA par le Directeur Autonomie. Par ailleurs, la Direction des Ressources Humaines reste mobilisée pour des rencontres individuelles et garantit un suivi dédié et prioritaire pour chaque collaborateur qui le sollicite.

La mise en œuvre effective de la nouvelle organisation et de l'accompagnement afférent est prévue pour le 1er décembre 2021.

• Le Directeur Général des Services rappelle qu'il s'agit d'une réforme peu impactante pour les équipes. Pour ce qui est du Secrétariat Général en charge de la gestion de l'innovation sociale créé il y a environ 18 mois, il admet que ce n'était pas idéal et plutôt anachronique. Pour autant, le Secrétariat général a toute son utilité et a toute sa raison d'être dans sa nouvelle définition. Il rappelle que la mission de solidarité représente la moitié des ressources du Département. Ainsi il est nécessaire d'avoir un premier niveau de mise en ordre au sein de la Direction Générale Déléguée de façon à avoir un dialogue construit, préparé et permanent avec une égalité de partenaires. La vraie question est de savoir qui est le patron des effectifs sociaux déconcentrés. Tous les sujets sociaux de mise en œuvre de politique clairement définie par l'Etat, doivent être portés par les Directeurs en charge d'un secteur. Il souligne cependant qu'il n'est pas possible d'avoir cinq politiques différentes selon les Directeurs de TAD. L'ensemble des structures se doivent de mettre en œuvre la même politique sur le terrain et de la même manière. Ce sont des principes d'évolution qui participent du bon sens, ainsi cette évolution clarifie les choses et ne laisse plus de doute.

• Les représentants CGT estiment d'une manière globale que la collectivité passe à côté du sujet avec cette évolution qui ne répond pas aux besoins et développeront ce propos au terme des débats. Au préalable ils remarquent qu'il y a un décalage sur cette évolution présentée comme un projet ambitieux et sans impact sur les personnels. Aussi, ils souhaitent avoir confirmation que ce projet est sans impact car ils craignent des répercussions sur les uns ou sur les autres. Ils ont besoin d'avoir la précision de ces éléments. Sur les postes de DGD et DGA, ils demandent s'il agit de création de postes ou de redéploiement et regrettent de ne pas avoir les fiches de postes. Ils pointent que le nouvel organigramme projeté est à 257 en pôle santé or dans le dossier préparatoire suivant il est mentionné deux créations de postes donc il devrait normalement être indiqué 259 postes. Par ailleurs, en matière d'égalité hommes/femmes, ils regrettent de constater qu'il y a deux Directeurs Généraux Délégués hommes. Autrement dit, les trois plus hautes fonctions de notre collectivité seront uniquement occupées par des hommes. Ils rappellent que ce sujet d'égalité a fait l'objet d'un groupe de travail dans le cadre du dialogue social.

• Le Directeur Général des Services leur fait remarquer qu'il y a maintenant une femme en qualité de Directeur Général Adjoint, membre de la direction générale ce qui représente en réalité une avancée. De même, le Secrétariat Général qui a toute son importance est également confié à une femme. En outre, il y a de plus en plus de postes à des niveaux de responsabilité qui sont pourvus par des personnels exprimant la diversité du pays. C'est une bonne chose de progresser, néanmoins il ajoute que c'est une chose de promouvoir, mais que cela ne doit pas être justifié par l'appartenance à une minorité.

• Les représentants CGT précisent que ce sujet est légitime puisque la question de l'égalité hommes/femmes renvoie à des indicateurs gouvernementaux, comportant notamment l'étude des dix plus hauts salaires.

• Le Directeur Général des Services est toutefois d'accord qu'il serait souhaitable d'avoir une représentativité féminine plus importante.

• Les représentants CGT souhaitent savoir quels sont les salaires des DGD et s'ils sont revalorisés. De plus, est-ce que l'IFSE est maintenue pour les Directeurs des TADS qui ont une forme de déclassement de leurs missions et est-ce que cette réorganisation qui majore la masse salariale induit qu'il faudra faire des économies sur d'autres budgets.

• La Directrice des Ressources Humaines répond que la masse salariale n'est pas le sujet et confirme que l'IFSE est maintenue.

• Le Directeur Général des Services rassure les organisations syndicales en expliquant que le salaire du Directeur Général ne sera pas pris sur d'autres budgets et répète que cette évolution n'a pas d'impact financier majeur, mais est plutôt un renforcement sans sujet avec la masse salariale. Il ajoute que les politiques des TAD sont définies par le Département et doivent être mises en œuvre telles qu'elles ont été fixées. A partir du moment où il y a un problème à ce niveau, la correction s'impose.

• Les représentants CGT demandent s'il y a des créations de postes.

• La Directrice des Ressources Humaines explique que les postes existaient déjà au niveau des effectifs et qu'ils sont aujourd'hui utilisés autrement.

- Les représentants CGT indiquent avoir du mal à comprendre sur le fond de cette organisation. S'il est essentiel de renforcer la DGS, pourquoi mettre l'action sociale, l'insertion et l'accueil de côté tout en créant une DGD Solidarités, pourquoi ne pas aller jusqu'au bout de la logique ? Le risque est d'avoir un impact réel sur le fonctionnement des services, il n'est pas possible d'imaginer qu'il n'y en aura pas. Il y a un risque de cloisonnement des services.
- Le Directeur Général Adjoint des Solidarités précise que la seule différence sera au niveau du rattachement hiérarchique. Les collaborateurs seront les mêmes, il n'y aura donc pas de modification majeure.
- Les représentants CGT demandent si cela affecte la responsabilité des Directeurs de TAD et pourquoi les TAD ne sont pas rattachés à cette nouvelle DGD des solidarités.
- Le Directeur Général des Services répond que cela reviendrait à un retour en arrière. Le TAD a vocation à intervenir à 360°, cependant cet idéal n'est pas encore atteint. Les Directeurs de TAD ne s'occupent pas que de solidarités. S'agissant de l'impact sur la responsabilité des Directeurs de TAD, cela s'apprécie au regard d'éléments géopolitiques du TAD, de leur mission en qualité de représentant du Département sur tous les sujets. Par ailleurs, ils sont rattachés directement au Directeur Général des Services afin de ne pas affaiblir leur rôle. L'organisation actuelle pose problème dans un certain nombre de cas quant à la mise en œuvre des politiques. Il s'agit d'une clarification de responsabilités liées aux dysfonctionnements constatés sur le terrain.
- Les représentants CFDT indiquent accueillir avec circonspection le projet de transformation de la DGAS et ont quelques observations concernant les impacts des évolutions sur le personnel. D'une part, sur l'évolution de la DGAS et des TAD qui doit se faire à iso périmètre, sans suppression de poste, ils notent favorablement cette information. Néanmoins, compte tenu de l'indication que le seul changement concerne le rattachement hiérarchique des équipes « insertion », « santé » et « enfance jeunesse » aux directions métiers avec un lien fonctionnel avec les Directeurs de TAD, la CFDT pense que, contrairement à ce qui est écrit, ce changement est très important et impactant pour les personnels concernés et qu'il mériterait d'être davantage étayé dans ses modalités d'organisation et de fonctionnement, compte tenu du rapprochement entre les directions métiers et les pôles opérationnels. En effet, ceci génère beaucoup d'incertitude et d'inquiétude chez les agents. Ils déplorent que la note de présentation n'éclaire pas sur cet aspect. De même, celle-ci n'apporte pas plus de visibilité sur l'organisation des directions métiers (pas d'organigramme actualisé des Directions « Santé » et « Enfance jeunesse ») ni sur les modalités de fonctionnement avec les directions de TAD, qui, dans la projection, se trouvent dépourvues d'une grande partie de leur raison d'être. En ce sens, ils s'interrogent sur la teneur du plan de déploiement et quelles mesures d'accompagnement sont proposées à l'ensemble des agents ou à seulement certaines catégories et quel en est le calendrier. De même, comment est envisagé le retour d'information aux organisations syndicales ? Ils soulignent que tout changement important génère naturellement de l'inquiétude, il appartient à l'Institution de la lever. S'agissant de la mobilisation de la DRH et de la garantie d'un suivi dédié et prioritaire pour chaque collaborateur qui le sollicite, ils demandent que soit présenté au prochain Comité Technique un bilan exhaustif des différentes rencontres de présentation du projet aux agents ; ces derniers ne peuvent solliciter la DRH que s'ils ont une totale connaissance de leur devenir. Il appartient à la DRH de présenter un programme d'actions afin que les agents puissent s'en saisir et lever toutes les inquiétudes. Concernant l'évolution de la DSGIS en un Secrétariat Général, la CFDT n'a pas d'observation sur le recentrage des missions du Secrétariat Général, néanmoins elle considère que la disparition du service « innovation sociale », annoncée le 7 octobre aux agents, pose la question essentielle des garanties qui seront apportées aux quatre agents impactés directement par cette dissolution et notamment quels sont les accompagnements RH qui seront proposés pour « sécuriser » le changement de poste (propositions de redéploiement ? dans quelles conditions et à quelle échéance ?). En outre, ils regrettent fortement que la suppression du service « innovation sociale » soit effective depuis le 2 novembre sans que les organisations syndicales aient été consultés préalablement. D'une manière générale, ils indiquent être favorables à toute transformation qui va dans le sens d'un meilleur service public durable, en respectant la charte de la « Qualité de vie au travail » dans un dialogue social constructif. Toutefois, la note de présentation ne permet pas de comprendre le sens du projet de transformation et apporte plus de questions que de réponses concernant l'impact à court et moyen termes des décisions sur le quotidien des agents. Elle n'apporte pas non plus d'évaluation des services ni d'étude d'impact sur l'organisation projetée. Ils souhaitent que les agents soient davantage impliqués et acteurs dans les projets de transformation des organisations afin de garantir une meilleure adéquation entre la volonté de changement et la qualité des conditions de travail.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, et des réponses attendues, ils exprimeront un avis défavorable à ce projet.

- Le Directeur Général des Services conteste l'affirmation selon laquelle cette organisation affecterait le quotidien des agents. Il s'agit d'une réforme de transformation de la Direction centrale. La clarification des responsables hiérarchiques entre les directeurs de TAD et la Direction centrale est un sujet distinct qui n'a pas d'impact sur l'activité. Il a bien noté leur aspiration à la cogestion du Département mais il n'y adhère pas. Sur le Secrétariat Général Innovation Sociale, effectivement, il leur a fallu acter avant le passage en Comité Technique. En effet, en raison de son changement de fonction, la Directrice du DSGIS a fait le choix d'informer les quatre collaborateurs concernés, à qui il a été proposé de faire de l'innovation sociale sur des sujets précis et d'aider les directeurs dans les projets de la mandature. Il reconnaît que les choses n'ont pas été faites dans le bon ordre.
- La Directrice des Ressources Humaines complète en indiquant que le redéploiement n'est pas encore effectif, le temps de trouver la Direction dans laquelle ils souhaitent évoluer.
- Le Directeur Général Adjoint des Solidarités confirme que la mise en œuvre est en cours et qu'il n'y a pas eu d'arrêt des missions depuis le 2 novembre. Un premier contact a bien été réalisé avec les quatre collaborateurs.
- Le représentant CFE-CGC remarque le rattachement de la Direction des mobilités Yvelines à cette DGD, et demande si le projet est équivalent pour le Département des Hauts-de-Seine.
- Le Directeur Général des Services répond que non.
- Le représentant CFE-CGC ajoute que la tendance étant à faire des rapprochements entre les Yvelines et les Hauts-de-Seine, il en conclut que l'objectif est de garder certaines compétences dans les Yvelines. Il se demande donc si l'on ne s'éloigne pas de l'objectif initial de rapprochement entre les deux départements.
- Le Directeur Général des Services répond qu'il faut être pragmatique. Il n'aurait pas été absurde d'avoir des responsabilités identiques dans les deux départements. Néanmoins, ce n'est pas possible car l'organisation des Hauts-de-Seine ne le permet pas pour des raisons conjoncturelles. Cela s'explique donc par le fait qu'on ne puisse pas le faire des deux côtés. Avant les élections le vice-président avait une véritable expertise du dossier mobilités et était un vrai soutien à la Direction des mobilités. Aujourd'hui, il y a un expert ingénieur des ponts et chaussées à la Direction Générale dont il serait dommage de ne pas utiliser les compétences pour renforcer la Direction des mobilités. L'interdépartementalité permet de faire mieux mais ne doit pas être une contrainte et n'est en aucun cas une idéologie.
- Le représentant CFE-CGC indique être très frustré par le rapport très synthétique présenté sur l'évolution de la DGAS et des TAD, qui pose plus de questions que de réponses. En termes d'impact RH, il a du mal à avoir la même lecture des choses, il fait observer que les rémunérations, plans de promotion et avancements étaient auparavant traitées au niveau des TAD, du fait il se questionne de ce qu'il adviendra après l'évolution. Il n'est pas convaincu du gain au niveau central en termes de capacité et compréhension des effectifs.
- Le Directeur Général des Services réplique qu'un Directeur de TAD ne connaît pas forcément l'ensemble des personnes de l'équipe et qu'il s'en remet à l'appréciation des Chefs de pôle en s'appuyant sur ces intermédiaires. Demain, ce sera la Direction Générale des Solidarités, ce qui ne représente pas un changement substantiel car l'encadrement terrain perdurera. Il reconnaît toutefois qu'il faut rester attentif à ne pas faire de la recentralisation. Il faut s'assurer de la fluidité de la mise en place des politiques sur le terrain. Il va d'ailleurs s'assurer qu'aucune recentralisation de décision ne soit mise en œuvre qui ne soit pas indispensable pour atteindre les objectifs. Par ailleurs, la contrepartie de cette responsabilité donnée aux Directeurs de missions est de les voir plus sur le terrain.
- Le représentant CFE-CGC a le sentiment d'avoir du mal à appréhender les conséquences factuelles et estime difficile de pouvoir se positionner, car il est compliqué de savoir ce que cela induit. Il ajoute qu'une demande de fiches de postes des Directeurs de TAD a été faite sans lesquelles il est difficile

de se projeter. A l'heure actuelle, la situation au 1^{er} décembre reste encore floue, sans compter la question de la transversalité et les impacts de cette réorganisation. Il n'est pas convaincu qu'il n'y en aura pas.

- Le Directeur Général des Services souligne que les secteurs d'action sociale ne sont pas des multinationales. La volonté de bien travailler ensemble n'est pas liée à une autorité hiérarchique située ailleurs. L'organisation des services ne sera pas un frein à un travail en transversalité. Par définition, sur de tels sujets, il n'y a pas de solution idéale. Il invite fortement les organisations syndicales à faire part de leurs propositions concrètes et à apporter des suggestions de mesures d'accompagnement à prévoir pour minimiser les principaux risques liés à cette évolution. Pour ce qui est de la notation, l'avis du Directeur de TAD va être demandé. Il est prêt à donner des garanties sur les vrais sujets qui se posent. Il confirme que le Directeur de TAD continue à exister, et il ne voit pas de problème à mener une réflexion de façon à avoir le point de vue du responsable territorial. De nouveau, il indique rester ouvert aux propositions des représentants du personnel. En tout état de cause, s'il y a une difficulté d'équilibrage, les choses peuvent être changées si cela s'avère nécessaire. Il répète que le TAD reste indispensable.

- Le Directeur Général Adjoint des Solidarités confirme que les fiches de poste des Directeurs de TAD restent inchangées. S'agissant de celles des Responsables de pôle, seul le rattachement hiérarchique aux Directeurs de mission change.

- Le responsable CFE-CGC craint que l'aspect ressources humaines ne soit plus le même avec la gestion des effectifs, et ne puisse plus être fait sans autorité hiérarchique. De plus, il souligne que la solidarité entre les managers et les équipes fonctionne bien, tout comme au sein des équipes d'agents d'accueil. Il donne en exemple la solidarité qui s'est mise en place quand il a fallu limiter les présences sur site.

- Le Directeur Général Adjoint des Solidarités leur rappelle que les discussions ont été identiques au moment de la création de pôles, avec les mêmes arguments en termes de transversalité.

- Le responsable CFE-CGC précise qu'il ne fait pas seulement allusion aux périodes de crise, et cela doit rester un objectif au quotidien.

- Le Directeur Général des Services ne voit pas pour pourquoi ce serait impossible, le choix d'une option ne change rien à la solidarité. Il ajoute que la gestion des problèmes internes ne doit pas nous prendre toute notre énergie, qui doit plutôt être utilisée à servir les usagers. L'efficacité est nécessaire dans les services de solidarités. Il ne souhaite pas que cette nouvelle organisation enlève de la solidarité, le cas échéant ce serait anormal. Il faut garder une loyauté. De nouveau, il propose aux représentants du personnel de lister les éléments concrets et de rentrer dans le détail des inquiétudes ressenties, forts de leur expérience de terrain, plutôt que de rester dans des principes. Il ajoute qu'il a fait une tournée des territoires qui ne lui a pas donné l'expression d'inquiétudes de la part des collaborateurs rencontrés.

- Les représentants FA soulèvent aussi le problème du cloisonnement des services qui est une vraie problématique et une réalité renforcée par la mise en œuvre des TAD en 2015. Il est difficile d'imaginer l'impact de cette organisation sur le cloisonnement des services, pour autant ils constatent que ça ne semble pas faire partie des objectifs à atteindre de cette évolution, ce qui est dommageable car c'est une des principales difficultés rencontrées sur le terrain.

- Le Directeur Général des Services insiste sur l'importance du travailler ensemble. Le travail en commun n'a de sens que s'il se fait entre des équipes qui ont une vision claire de leurs missions et qui possèdent les expertises pour la réalisation ; par exemple, qu'est ce qui empêche un pôle santé de travailler avec un pôle enfance, sauf si les responsables ne veulent pas travailler ensemble. C'est plus un problème de structure.

- Les représentants FA soulignent justement la difficulté des responsables de pôle de travailler ensemble, ce qui peut être une piste de réflexion en effet. Par ailleurs, ils demandent ce que sous-entend le retour à une certaine forme de polyvalence.

- Le Directeur Général des Services explique que les Directeurs de TAD ont une compétence qui n'est pas sectorisée puisqu'ils sont représentants de toutes les activités du Département dans leur territoire. Ils ne sont pas uniquement responsables des activités sociales, il donne en exemple le directeur de TAD qui

représente le Département à l'hippodrome de Maison Laffitte. Ce n'est pas simple, mais le principe de représenter la totalité des activités du Département est important pour eux. C'est en ce sens qu'il y a une polyvalence.

- Les représentants CGT reviennent sur le terme de loyauté des responsables utilisé par le DGS sur la mise en place des politiques départementales. Ils estiment que ce n'est pas tant un problème de loyauté qu'une proximité des réalités du terrain. Le souci dans la mise en application des directives départementales est que les moyens manquent sur le terrain. Les chiffres qui ont été communiqués pour cette nouvelle organisation ne sauraient répondre aux besoins, ne serait-ce qu'en matière de protection de l'enfance car ce projet est en décalage et passe à côté du sujet essentiel puisqu'il ne répond pas aux besoins. Ils sont parfaitement convaincus de la nécessité de l'application des directives politiques départementales, néanmoins les moyens sur le terrain ne sont pas à la hauteur. Le renforcement de la DGS ne palliera pas les manques de moyens sur le terrain : aux 256 mesures d'aide éducative à domicile en attente en mars 2021, aux placements judiciaires non exercés par l'aide sociale à l'enfance et aux cellules d'évaluation d'informations préoccupantes également en surcharge.

- Le Directeur Général des Services constate que la logique de leurs propositions va seulement dans le sens d'un vote favorable à des recrutements massifs. Or, le Département n'a plus de leviers fiscaux et les contraintes budgétaires ne permettent pas des embauches. Il considère cette intervention comme hors sujet, et regrette que la politique de leur organisation syndicale soit de voter contre toute organisation qui ne se traduise pas par des créations d'emplois. Il estime avoir donné toutes les informations utiles sur ce qui peut aider sur ce sujet.

- Les représentants CGT trouvent ces propos assez réducteurs car ce n'est pas tout à fait ce qui vient d'être dit, par ailleurs d'autres choix financiers pourraient être opérés.

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

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

IV – DGA – SOLIDARITES – CREATION D'UN NOUVEAU CENTRE DE PMI A MANTES-LA-JOLIE

- La Directrice adjointe du TAD de Seine Aval présente le dossier.

Le Département des Yvelines est doté de 23 centres de Protection Maternelle et Infantile (PMI) répartis de manière homogène sur l'ensemble du territoire.

Le secteur de Mantes se caractérise par un dynamisme démographique certain, avec plus de 1 500 naissances annuelles sur l'ensemble du secteur et 750 sur la seule commune de Mantes-la-Jolie. Cette situation justifie en conséquence la création d'un second centre de PMI afin de disposer d'une prise en charge de proximité.

Actuellement, la PMI située en centre-ville de Mantes-la-Jolie propose plusieurs activités simultanées et répond à de nombreux publics (22 communes sont rattachées au secteur d'activité de ce centre) notamment grâce à deux cabinets médicaux et deux salles d'entretien et de consultation de puériculture. Dès lors, la création d'un nouveau centre de PMI dans le quartier du Val Fourré où habite la moitié de la population de Mantes-la-Jolie permettra aux femmes enceintes et aux enfants de moins de 6 ans de pouvoir bénéficier d'un service de Prévention de proximité.

En termes de ressources humaines, l'équipe actuelle sera renforcée de temps médical, administratif et paramédical, par redéploiement ou recrutement en cas de besoin : un médecin (redéploiement / Chef de pôle santé TAD SA), deux assistantes administratives (redéploiement ou mutualisation avec Chargé Accueil Physique) et quatre infirmières puéricultrices à terme (deux recrutements en 2021 puis deux redéploiements en 2022).

Il est à noter que la sage-femme de PMI et l'éducatrice de jeunes enfants répartiront leurs activités actuelles entre les deux centres de PMI.

Ce futur centre sera disponible à l'issue des travaux d'aménagement du bâtiment abritant l'ensemble des services départementaux à Mantes-la-Jolie, avec une date de livraison des locaux prévue en fin d'année 2021.

- Les représentants FA se réjouissent de l'ouverture de cette PMI supplémentaire sachant qu'un certain nombre de fermetures avaient été déplorées par le passé créant une complexité pour les usagers. Sur la question des effectifs, ils demandent si l'offre de consultation est multipliée.
- La Directrice adjointe du TAD de Seine Aval confirme qu'effectivement l'offre est doublée, avec l'objectif de déporter un certain nombre d'activités sur le nouveau centre.
- Les représentants FA s'interrogent aussi sur la charge de travail du poste administratif car même si l'accueil est assuré par le chargé d'accueil, la charge administrative est augmentée en conséquence.
- La Directrice adjointe du TAD de Seine Aval explique que sur l'organisation projetée, il est prévu un redéploiement d'une assistante administrative d'un autre pôle du TAD Seine Aval dans le cadre de cette création de PMI. Elle ajoute que ce n'est donc pas une création mais un redéploiement de poste.
- Les représentants FA questionnent si les redéploiements de ce type vont toujours pouvoir se faire et si le déploiement du personnel ne se fera que du pôle santé. Ils regrettent que ce type de projection manque à la présentation du dossier.
- La Directrice adjointe du TAD de Seine Aval ne peut pas y répondre, toutefois pour ce qui est de l'organisation projetée c'est prévu de cette façon.
- Les représentants FA souhaitent savoir comment cela se passera à partir du 1^{er} décembre prochain.
- Le Directeur Général Adjoint des Solidarités ajoute qu'à compter de cette date, des solutions seront trouvées. S'il y a une activité supplémentaire, les moyens seront aménagés en conséquence. La volonté est de mutualiser les accueils administratifs dès lors que cela est possible, avec une adaptation des moyens et des ressources au niveau d'activité. Pour l'heure, celui-ci n'est pas encore connu.
- Le représentant CFE-CGC exprime également sa satisfaction quant à l'ouverture de cette deuxième PMI dont le besoin se faisait grandement ressentir. Il fait remarquer que ce centre n'est pas seulement ouvert à la population de Mantes-la-Jolie, car sa proximité du réseau gare et bus permet de couvrir une zone géographique plus large, en raison de l'éloignement des autres PMI situées sur Limay et Aubergenville. Il a le sentiment que ce sujet sera de nouveau à l'ordre du jour en Comité Technique pour annoncer des postes supplémentaires ou des redéploiements. Cette nouvelle PMI coche favorablement toutes les cases d'autant qu'elle est rénovée et sécurisée.
- Les représentants CGT votent aussi pour ce projet et sont ravis du regard attentif sur la situation de Mantes-la-Jolie. Ils rappellent leur insatisfaction lors de la fermeture de la PMI il y a quelques années. Ils souhaitent également attirer l'attention sur l'importance de maintenir une vigilance sur d'autres communes et de conserver un regard démographique par le biais du site de l'INSEE quant à l'augmentation de la population et des naissances. Ils citent l'exemple de Trappes qui connaît plus de naissances que Mantes-la-Jolie en 2020, de même que Carrières-sous-Poissy qui n'a plus de PMI et Les Mureaux qui connaît une explosion des naissances. En ce sens, ils proposent de faire un tour du département afin de réfléchir à la nécessité d'autres ouvertures, notamment sur les communes qui viennent d'être citées.

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

Avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel

V – DGA-SOLIDARITES – PROJET CAMPUS DES METIERS DE LA SANTE, DE L'AUTONOMIE ET DU SOCIAL- EVOLUTION DE L'INSTITUT DE FORMATION SOCIALE DES YVELINES (IFSY)

- Le Directeur Général Adjoint des Solidarités présente le dossier.

Le Département s'est engagé à créer un écosystème de formation dédié aux métiers de la santé, des services à la personne et de l'autonomie. Cet outil d'attractivité et d'excellence sera mis au service des besoins du territoire pour un renforcement de la politique d'insertion professionnelle au profit de secteurs d'activité dynamiques et de l'intérêt général. Il s'implantera sur le site de Bécheville (Les Mureaux) et permettra de créer un *cluster* de la formation sociale et de la recherche, dans lequel 4 000 à 5 000 étudiants seront accueillis. Il s'intégrera avec cohérence à l'offre de services déployée *in situ* avec l'Institut de Santé Parasport Connecté.

Pour atteindre cet objectif, le Département s'est associé à l'Université de Versailles Saint-Quentin (UVSQ), au Groupement hospitalier territorial Nord Yvelines, à Buc Ressources et à l'Agence interdépartementale de l'Autonomie.

Afin de mieux répondre aux besoins en formation sociale du Département et de son territoire, il est ainsi proposé de transformer l'Institut de formation sociale des Yvelines (IFSY) dont la taille met en péril l'équilibre économique et pédagogique, et d'opérer sa mutualisation avec Buc Ressources. Les formations actuellement délivrées par l'IFSY seraient confiées à l'Association La Sauvegarde des Yvelines, dans un environnement propice à leur réussite.

Actuellement, l'IFSY comprend 18 collaborateurs et dispense deux types de formations : des formations réglementées (soumises à agréments) et des formations non soumises à agrément. Dans le cadre de la création du campus et de la perspective d'une cessation d'activité de l'IFSY à la fin de l'année 2022, le Département s'est rapproché de Buc Ressources, un partenaire de confiance, qui s'est engagé à assurer la continuité pédagogique des filières Assistant de Service Social (ASS), Technicien en Intervention Sociale et Familiale (TISF) et CAFERIUS (Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale) à compter de la fin 2021. En septembre 2021, Buc Ressources a déposé un dossier afin d'obtenir les agréments correspondants ; l'instruction est actuellement en cours par les services de la Région.

L'abrogation des agréments ASS, TISF, CAFERIUS et Assistant familial de l'IFSY se déroulera en deux étapes afin de terminer les parcours de formation en cours (décembre 2021 pour les ASS, TISF et CAFERIUS et septembre 2022 pour les Assistants familiaux, en raison de l'appel à projet qui se termine en août 2022).

Afin d'assurer la transition de la filière ASS qui se trouve actuellement sur le site de Buc Ressources, un protocole de fonctionnement entre l'IFSY et Buc Ressources est en cours, pour ce qui est de la logistique, de la continuité pédagogique et de l'interface avec les étudiants. Toutes les précautions sont prises pour maintenir la qualité pédagogique des formations.

L'ensemble de l'activité de l'IFSY est concernée par le transfert d'activités vers Buc Ressources, en respectant une temporalité identique à celle de la fin des agréments et/ou des cycles de formation : décembre 2021 pour les filières ASS, TISF, CAFERIUS ; mars 2022 pour la filière Assistants maternels ; septembre 2022 la filière Assistants familiaux et octobre 2022 pour les fonctions support.

La DRH a été associée au projet afin d'assurer un accompagnement individuel à l'ensemble des 18 collaborateurs. Depuis avril 2021, chacun d'eux a été reçu en entretien parcours professionnel. Cet échange permet d'engager une réflexion sur une éventuelle reconversion ou changement d'activité, avec pour objectif d'identifier le projet du collaborateur, de mesurer sa faisabilité et les moyens de sa réalisation. Des entretiens réguliers sont menés afin de clarifier et mener à terme le projet. Par ailleurs, une priorisation des candidatures des agents de l'IFSY est mise en œuvre sur les postes actuellement vacants dans les services du Département, de même qu'une mobilisation des agents en tant qu'acteurs de leur carrière afin de postuler aux offres internes du Département ou à l'extérieur de la collectivité, dans le secteur privé ou public. Une réunion d'information collective auprès des agents de l'IFSY a été organisée cet été 2021, afin de présenter le projet global et les conditions d'accompagnement RH. A ce jour, 9 projets sont identifiés et déjà concrétisés (six mobilités internes au Département et trois mobilités externes). L'accompagnement RH des neufs autres collaborateurs en poste se poursuit actuellement par le biais de rendez-vous réguliers.

La fermeture de l'IFSY est prévue fin 2022.

- Les représentants FA souhaitent savoir où en est la demande de l'agrément de Buc Ressources pour la formation des assistants de service social.

• Le Directeur Général Adjoint des Solidarités précise que cette demande, qui a été travaillée en partenariat avec la Région, est partie en septembre/octobre et est toujours en cours d'étude. Il ajoute que l'agrément sera donné à Buc Ressources.

• Les représentants FA font remonter l'inquiétude ressentie par le personnel de l'IFSY et demandent comment s'assurer que les missions pourront être menées jusqu'à la fin. De plus, certains collaborateurs ayant fait part de leur souhait de pouvoir finir la guidance des mémoires des étudiants, ils souhaitent savoir comment cela peut être organisé, qu'ils soient encore en poste ou pas.

• Le Directeur Général Adjoint des Solidarités répond qu'il s'est engagé sur ce point d'interrogation qui concerne six étudiants et confirme qu'il a bien demandé cet engagement à l'Association Sauvegarde, ainsi, il n'y aura pas de changement de tuteur pour cette guidance des étudiants.

• Les représentants FA souhaitent avoir la confirmation pour les collaborateurs qui seraient sur d'autres postes si la possibilité de poursuivre cette guidance se fera sur le temps personnel ou sur le temps de travail, afin de s'assurer qu'ils auront bien l'accord des RH pour la continuation de cette mission en tant que vacataire, puisqu'il est possible que certains personnels auront quitté le Département.

• La Directrice des Ressources Humaines répond que si les collaborateurs sont encore au Département sur d'autres postes, il n'y aura pas de problème, ils pourront être libérés le temps de la guidance. Cependant, s'ils ont quitté la Collectivité, alors la décision relèvera de Buc Ressources.

• Les représentants FA font remarquer concernant les agréments que le document stipule qu'un marché n'est lancé qu'en mars 2022 alors que les formations s'arrêtent aussi en mars 2022. Ils ne comprennent pas la temporalité, et le souci du personnel est de savoir si les formations vont pouvoir être dispensées et permettre aux assistantes maternelles de pouvoir continuer à travailler.

• Le Directeur Général Adjoint des Solidarités répond qu'un marché est actif jusqu'en mars 2022 pour les formations des assistants familiaux et que la commande publique est bien lancée sur ce sujet. Il confirme qu'il y a bien une continuité et un maintien de toutes les formations réalisées dans le cadre de ce projet.

• La Directrice des Ressources Humaines assure qu'en effet il y a une continuité dans les formations et que le marché a bien pris le relai du sujet.

• Le représentant CFE-CGC interroge sur l'adéquation entre les départs progressifs des collaborateurs et la nécessité des services, afin de s'assurer que les collaborateurs ne partent pas plus vite que nécessaire. De plus, ils demandent ce qu'il en est des 9 collaborateurs qui n'ont pas encore trouvé de poste.

• La Responsable du Pôle Environnement RH précise que les chiffres donnés lors de la présentation sont le reflet de la situation au moment de la rédaction de la note. Elle propose de faire un point de la situation à ce jour.

• La Responsable du Pôle RRH fait état de la situation par rapport aux échéances des fins d'agrément. Pour la première échéance du mois de décembre 2021, elle confirme que trois mobilités sont effectives et deux sont en cours de finalisation. Sur la deuxième échéance de mars 2022, il y a cinq collaborateurs concernés, avec deux mobilités externes effectives, deux mobilités internes et une mobilité en cours. Enfin, sur la troisième échéance du mois de septembre 2022, il y a une mobilité externe effective, trois internes effectives ainsi que quatre mobilités en cours. Elle rappelle que chaque collaborateur est accompagné individuellement et que les postes vacants dans la Collectivité leur sont proposés en priorité.

• Les représentants CGT sont satisfaits, sur le principe, d'avoir pu avoir ces temps d'échanges réguliers ont été mis en place sur ce sujet et affirment qu'ils ont été précieux sur ce dossier sensible. Ils souhaiteraient, qu'en termes de forme, ces formats d'échange puissent être mis en place pour les prochaines organisations avec passage en Comité Technique. Pour autant, ils n'appellent pas non plus de leurs vœux d'avoir des réorganisations. Sur les points de vigilance, ceux-ci ont déjà été évoqués et une réponse a déjà été apportée. Sur la question des garanties pour les étudiants sur l'agrément donnée par la Région, ils préféreraient avoir l'information au niveau des représentants du personnel dès lors que cet agrément sera

effectivement acté, ce sera plus rassurant pour tout le monde. S'agissant de la situation des personnels, les éléments de réponse leur ont bien également été apportés. A propos du devenir des collaborateurs, ils sollicitent de la bienveillance pour les accompagner au mieux.

- Les représentants CFDT partagent aussi cette satisfaction et confirment qu'en effet, c'est un modèle de format à poursuivre pour toute autre réorganisation afin de permettre le dialogue et la levée des inquiétudes en amont.
- Les représentants FA font observer cependant la difficulté ressentie par cette équipe qui n'est pas à négliger quand même. Ils félicitent la possibilité de laisser partir ceux qui le veulent. Cependant, ils restent toujours dubitatifs pour les collaborateurs qui ont des missions à finir.
- Le Directeur Général Adjoint des Solidarités souligne que ce n'est pas une fermeture, mais plutôt une continuation et une pérennisation des formations.
- Les représentants FA expliquent qu'ils restent sur un vote défavorable en raison de la temporalité de cette mise en œuvre. Ils reconnaissent toutefois que la situation est plus apaisée aujourd'hui.

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

Avis défavorable :	2 représentants FA
Abstention :	6 représentants CGT
Avis favorable :	2 représentants CFDT
	1 représentant CFE-CGC
	1 représentant FO

VI – DGA-RESSOURCES – DRH – PLAN DE FORMATION 2021 A 2023

- La Responsable du Service Ingénierie de formation et le Responsable Pôle Développement RH présentent le dossier.

La politique formation du Département s'appuie sur une promesse employeur qui a pour ambition de garantir l'employabilité, l'adaptation et la préparation à la transformation des métiers, en accompagnant les projets professionnels et en formant aux compétences de demain. Depuis 2018, la formation se structure pour une offre plus claire et plus pertinente. Au 30 septembre 2021, 3 241 jours de formation ont été dispensés au bénéfice de 1 333 collaborateurs (74 % de l'objectif) dont 334 managers (120 % de l'objectif), et enfin 641 Entretiens Parcours Professionnels (EPP) ont pu être réalisés (64 % de l'objectif).

Ce plan de développement des compétences est la déclinaison d'un travail collaboratif avec les directions métiers par une approche collective des organisations et des métiers au travers des revues RH, et une approche individuelle des métiers au travers des Entretiens Professionnels annuels (EP). Ce plan s'attache à rendre le collaborateur acteur de son parcours grâce aux EPP, aux permanences RH et à l'étude des dossiers de formation qualifiante en Commission de formation.

Il existe sept axes d'orientation traduits en actions de formation. Un focus a été présenté sur les 3 premiers.

✓ Axe 1 – Développer les compétences liées aux fondamentaux de la Fonction Publique et de la Collectivité, nécessaires à toute mission dans la Fonction Publique, en partenariat avec le Centre National de la Fonction Publique Territorial (CNFPT). Cet axe concerne les écrits professionnels, l'environnement territorial, les valeurs de la République et la laïcité, la déontologie, les finances publiques, les marchés publics, la cybersécurité et la gestion des documents (archivage électronique). De plus, dans l'optique de poursuivre son implication dans la démarche projet, le Département proposera un parcours certifiant aux chefs de projets (un module débutants et un module initiés).

✓ Axe 2 - Accompagner l'évolution des métiers du Département : amorcés en 2020 et poursuivis jusqu'en 2023, quatre parcours ont été identifiés (le parcours des chargés d'accueil – le parcours des équipes dédiées à l'Information Préoccupante – le parcours des acheteurs publics commun au CD78 et CD92 – le parcours des professionnels de l'enfance) avec un recours fréquent à des organismes externes.

✓ Axe 3 - Accompagner la maîtrise des compétences professionnelles socles avec deux orientations essentielles : la certification Voltaire pour la maîtrise de l'orthographe, de la grammaire française et la

certification ICDL (ex Passeport de Compétences Informatique Européen, PCIE) pour la maîtrise du numérique. Le recours à des formateurs internes concerne principalement cet axe.

- ✓ Axe 4 - Développer les compétences managériales et les accompagner dans le cadre de l'évolution du secteur public et des organisations, en particulier dans les postures attendues (valoriser, innover, décider et piloter).
- ✓ Axe 5 - Développer les compétences de savoir-être, dont les essentiels sont l'agilité intellectuelle, la capacité d'adaptation, l'assurance, l'intelligence émotionnelle et l'engagement.
- ✓ Axe 6 - Renforcer la politique de prévention, qui s'inscrit dans la volonté de permettre le développement des connaissances nécessaires à la santé et à la sécurité au sein de la Collectivité.
- ✓ Axe 7 - Valoriser les parcours d'évolution professionnelle par la présentation des outils et procédures pour construire et piloter un projet professionnel, par le biais notamment des EPP.

Le Département présente une offre de formation élargie et diversifie désormais ses supports apprenants afin d'offrir de nouvelles sources d'apprentissages, grâce à un espace qui n'est plus figé, vaste et varié, en présentiel ou distanciel. L'offre traditionnelle est disponible avec le catalogue CNFPT et CD78, les préparations aux concours et les ateliers de formation. A cela s'ajoute une offre innovante avec les MOOC, vidéos, « Ressources & Vous », « Conférences inspirantes », podcasts et bibliothèques numériques. Une marketplace, disposant d'un portail collaborateur et un portail manager, sera mis à disposition afin que chaque collaborateur puisse construire son parcours de formation. A partir de 2022, la plateforme de formation en ligne LCMS (Learning Content Management System) viendra compléter la marketplace. Il s'agit d'un outil innovant permettant de simplifier l'accès à la formation et démultiplier les temps d'apprentissage par la mise à disposition d'un catalogue en ligne et d'une plateforme de e-learning, il permettra en outre de stocker et sauvegarder des contenus spécialisés.

- Les représentants CFDT remercient pour ce travail remarquable et complet, dans lequel tous les métiers sont listés et pour la mise en place d'outils plutôt innovants.
- Les représentants CGT rejoignent l'avis de la CFDT en félicitant également ce travail d'une grande qualité. Ils disent regretter toutefois de ne pas avoir reçu le dossier plus en amont, ce qui leur aurait donné la possibilité d'une analyse plus fine. Ils regrettent également que les formations proposées soient plus axées sur les besoins de la Collectivité que sur ceux des collaborateurs. Ils notent aussi qu'il y a moins de formations à destination des agents que des managers. Ils aimeraient que la tendance soit au même niveau pour ces deux catégories de personnel. Par ailleurs, ils déplorent, qu'en raison de l'offre des nouveaux organismes, le CNFPT soit de moins en moins sollicité et peu, voire pas du tout, sur certains axes. Le Département aurait pu faire appel à eux pour la formation obligatoire portant sur les valeurs de la République et de la laïcité.
- La Directrice des Ressources Humaines répond que s'agissant de la formation sur les valeurs de la République, un autre dispositif a été mis en place, sous l'impulsion de la Préfecture en s'appuyant sur des formateurs internes. Elle explique que des collaborateurs sont identifiés, sur la base du volontariat, afin d'acquérir les connaissances pour devenir à leur tour formateur. Ils seront en binôme avec d'autres personnels de la Fonction Publique pour réaliser cette formation.
- La Responsable du Service Ingénierie précise que le contenu de ce dispositif a néanmoins été réalisé par le CNFPT.
- La Directrice des Ressources Humaines ajoute qu'il est fait appel au CNFPT dès lors que cela est possible, que c'est performant et que le CNFPT l'accepte. Sur les formations individuelles, il n'est pas possible de faire une liste exhaustive, les besoins individuels sont identifiés dans le cadre des accompagnements RH individuels.
- Les représentants CGT constatent que le nombre des formations assurées en interne est à la hausse, avec de plus en plus de collaborateurs qui deviennent formateurs, ce qui nécessite beaucoup d'investissement de leur part. De ce fait, ils demandent quelle reconnaissance l'Institution offre à ces agents.
- La Directrice des Ressources Humaines souligne que les collaborateurs assurent ces missions durant leur temps de travail. Néanmoins, ces éléments sont bien pris en compte dans le cadre du CIA ; il est noté dans l'entretien professionnel si le collaborateur est formateur. Pour certains professionnels, cela reste vraiment occasionnel, tandis que pour d'autres cela peut se renouveler jusqu'à trois fois par an. Elle cite

comme exemple la formation DSI qui est plus importante et qui entre dans la fiche de poste des collaborateurs.

- Les représentants CGT font part à ce propos de leur grand intérêt pour ces formations. Ils sont très demandeurs d'un travail sur la fracture numérique et sont satisfaits de la possibilité de mise à niveau en la matière. De plus, ils réitèrent leur proposition, déjà fréquemment évoquée en groupes de travail, sur la possibilité des préparations aux concours. Ils rappellent qu'ils appuient cette demande régulièrement et invitent à faciliter l'information pour les collaborateurs qui souhaitent s'engager dans cette démarche. Par ailleurs, ils proposent la mise en place de tutoriels sur l'utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) afin de sensibiliser sur l'utilisation de ce compte. Ils reçoivent de multiples demandes de collaborateurs sur ce sujet auxquelles ils ne sont pas toujours en mesure de répondre.

- La Responsable du Service Ingénierie explique qu'en matière de préparation aux concours, une communication régulière est faite sur ce thème, et dès que l'information est disponible, notamment par le biais d'articles dans *L'essentiel*. Il est d'ailleurs prévu d'en faire une prochainement. Concernant l'utilisation du CPF, elle les invite à solliciter des réunions. Elle les informe qu'une intervention sur cette question est planifiée à destination des assistants familiaux et du TAD Seine Aval. Elle prend bonne de la suggestion d'un tutoriel qui est une bonne idée à mettre en œuvre.

- Les représentants CGT font observer qu'ils n'ont pas trouvé dans le dossier la programmation de formation « gestion de conflits » alors même qu'un appel d'offres et la volonté de pérennisation de ce type de formation leur avaient été confirmés. Ils souhaitent savoir qu'elle est l'avancée sur le sujet.

- La Responsable du Service Ingénierie confirme que cette formation fait bien partie du parcours des chargés d'accueil. Il s'agit d'une thématique qui s'ajoute pour l'année 2022. Une recherche de prestataires pour la mettre en œuvre est actuellement en cours.

- Les représentants CGT soulignent que le besoin de cette formation va au-delà des chargés d'accueil puisqu'elle intéresse également les travailleurs sociaux, les médiateurs et tous les personnels en contact avec les usagers, c'est élargi sur un plan CHSCT.

- La Responsable du Service Ingénierie indique avoir bien identifié cette formation pour les chargés d'accueil, qui peut être étendue à d'autres fonctions si c'est effectivement validé.

- Le représentant CFE-CGC confirme en effet l'intérêt de l'élargissement de cette formation portant sur la gestion des conflits aux personnels en contact avec du public. De plus, il suggère de ne pas se limiter à une seule formation, il serait utile de faire des séances de remise à jour régulières, de manière à acquérir des réflexes. Pour ce qui est du recours modéré au CNFPT, l'expérience démontre que les inscriptions à une formation sont fréquemment annulées, laissant constater qu'il n'y a pas de garantie de formation. Il reste donc très dubitatif sur la capacité du CNFPT à répondre aux besoins et adhère au choix de multiplier les offres auprès de prestataires. Par ailleurs, il demande de plus amples informations sur le marketplace présenté dans le dossier qui pourrait être facilitateur dans les démarches de recherche et d'inscription aux formations, et en particulier pour les collaborateurs qui ne sont pas forcément volontaristes en la matière.

- La Directrice des Ressources Humaines explique que le principe de la marketplace consiste à mettre à disposition toute l'offre de formation, accessible sur une plateforme. Le site permettra aussi les inscriptions en ligne et le suivi des formations en e-learning, avec la possibilité de faire des recherches personnalisées. La version disponible dans un premier temps aura vocation à être enrichie par la suite. Toutefois, pour ce qui est des collaborateurs peu volontaristes, cela relèvera toujours d'une démarche personnelle.

- Le représentant CFE-CGC confirme que cela facilitera beaucoup l'accès et la démarche aux formations.

- La Responsable du Service Ingénierie ajoute que le recensement des besoins de formations sera disponible l'année prochaine. La plateforme IEL du CNFPT n'existera plus pour les collaborateurs, qui devront désormais se connecter directement sur le portail. Ce nouvel outil sera ouvert à l'horizon de

l'entretien de 2022. Pour ce qui est de l'entretien de cette année, les informations demeurent disponibles par le biais de l'outil de l'entretien professionnel.

- Les représentants FA indiquent que le CNFPT conseillerait aux Collectivités de leur envoyer le plan de formation et questionne si c'est le cas pour le Département.
- La Responsable du Service Ingénierie confirme qu'après l'adoption en Comité Technique, le plan de formation sera en effet adressé au CNFPT afin de permettre une convention annuelle sur des formations, au titre de la cotisation sur la masse salariale.
- Les représentants FA demandent ce qu'il en est de la formation CQP de cuisinier qui apparaît dans la présentation.
- La Responsable du Service Ingénierie confirme que ces formations de certification sont financées par le Département dans la mesure où les collaborateurs intéressés sont bien des collaborateurs mis à disposition de C'Midy.
- La Directrice des Ressources Humaines ajoute que s'agissant des formations qualifiantes, c'est le Département qui accompagne les collaborateurs mis à disposition dans le financement de ces formations.
- Les représentants FA souhaitent connaître le nombre de formations sollicitées dans le cadre du Compte Personnel de Formation afin de savoir si les collaborateurs utilisent ce dispositif. De plus, sur les 21 projets validés, combien ont été sollicités au global ?
- La Responsable du Service Ingénierie explique que le CPF est un outil offrant la possibilité de construire une évolution professionnelle et accéder à une formation dite qualifiante. Elle souligne que les dossiers du CPF avec l'utilisation d'heures publiques financées par la Collectivité doivent faire l'objet d'un passage en Commission de formation. Elle indique qu'elle va rechercher l'information sur le nombre de dossiers et leur fera un retour hors séance.

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

Abstention :	6 représentants CGT
Avis favorable	2 représentants CFDT
	1 représentant CFE-CGC
	1 représentant FO
	2 représentants FA

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 17 h 50.

**La PRESIDENTE
Du COMITE TECHNIQUE**

Josette JEAN

**La SECRETAIRE
du COMITE TECHNIQUE**

Laurence BOULARAN

**La SECRETAIRE-ADJOINTE
Du COMITE TECHNIQUE**

Dalila CHETOUANE-GIROUX