



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 16 juin 2022](#)

**COMITE TECHNIQUE
DU DEPARTEMENT DES YVELINES**

**Séance du 7 avril 2022
09 heures 30**

VISIOCONFERENCE MICROSOFT TEAMS

PROCES-VERBAL

Le 7 avril 2022 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*
Mme Gwendoline DESFORGES, *membre suppléante*
M. Damien BOCZMAK, *Directeur Général Adjoint Ressources, membre titulaire*
M. Alexandre BOROTRA, *Directeur Général Adjoint Aménagement et Développement, membre suppléant*

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*
M. Stéphane TOPALIAN, *membre titulaire*
Mme Valérie PROISY-RAMAGE, *membre titulaire*
Mme Nelly PASCAUD, *membre titulaire*
M. Dominique LE BOEUF, *membre suppléant avec voix délibérative*

Syndicat FA :

M. Pascal GUILLET, *membre titulaire*
M. Rémi JUBLIN, *membre suppléant avec voix délibérative*

Syndicat FO :

M. Eric DUCHEMIN, *membre titulaire*

En qualité d'expert :

Mme Christel BILLAUD, *Responsable de la flotte automobile*
Mme Domitille COSTARGENT, *Responsable Ressources Humaines*
Mme Christine GALLAND, *Directrice des Moyens Généraux*
Mme Cécile GARCIA, *Responsable du Pôle Environnement RH*
Mme Ninon GIRARD, *Référente cadre et discipline Ressources Humaines*
Mme Stéphanie TRILLE, *Directrice Adjointe des Ressources Humaines*
M. Eric DELAFOY, *Directeur de la Culture, Nature et Sport*
M. Maxime RABASTE, *Directeur du Développement*
M. Jean-Christophe RIGAL, *Directeur des Données et Perspectives*

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 Serge VAGNER.

I – ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SÉANCE DU 10 FEVRIER 2022

- La Présidente du Comité technique soumet le procès-verbal de la séance du 10 février 2022 à l'approbation des membres présents.

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

En introduction de la présentation des dossiers relatifs à sa Direction, le Directeur Général Adjoint de l'Aménagement et du Développement précise brièvement le contour des ajustements en indiquant que l'organisation actuelle est basée sur cinq directions et que le schéma à venir reste maintenu sur cinq Directions. Il explique que les évolutions qui vont être présentées se limitent à des modifications de missions sur deux des Directions, avec un transfert de l'aide aux communes d'une part (depuis la Direction du Développement vers Direction Données et Prospective) et un transfert du volet nature d'autre part (depuis Direction Culture, Nature et Sport vers la Direction du Développement), le troisième dossier présenté étant sur une adaptation de l'organisation de la Direction Culture, Nature, et Sport afin de répondre aux enjeux de Département. Les Directions Ville et Habitat et Patrimoine Immobilier ne sont quant à elles pas concernées.

II – DGA-AMENAGEMENT & DEVELOPPEMENT – DIRECTION DONNEES & PROSPECTIVE – EVOLUTION DE L'ORGANISATION DE LA DIRECTION « DONNEES & PROSPECTIVE » EN DIRECTION « CONTRATS, ETUDES & PROSPECTIVE »

- Le Directeur des données et de la prospective présente le dossier.

Afin de répondre au plan d'investissement ambitieux du Département, la Direction Générale Adjointe de l'Aménagement et du Développement, créée en novembre 2019, doit adapter son organisation.

La Direction Données et Prospective (DDP) regroupe deux expertises : le traitement, l'exploitation et l'analyse des données d'une part, et le suivi et l'analyse des évolutions territoriales d'autre part. A cela s'ajoute la mise en œuvre de la politique départementale pour les maisons médicales. Elle est composée de deux pôles : « Atelier de la donnée » et « Territoires ».

Dans le cadre de la réorganisation globale, le service « Contrats & Territoires » actuellement rattaché à la Direction du Développement (DD), viendra renforcer les activités de la DDP. Ce service est en charge de la définition et de la mise en place des dispositifs d'aide au bloc communal, en soutenant les projets d'investissement des communes et des intercommunalités. Il concourt ainsi au développement et à l'aménagement des territoires yvelinois. Cette évolution vise à associer les compétences et à rapprocher les services d'aide aux communes afin d'être le plus à même d'assurer ces missions au sein des territoires. Cette intégration permettra à la fois une meilleure synergie avec le service « Etudes territoriales », un renforcement des liens entre le pôle « Territoires » et le pôle « Atelier de la Donnée », et un rapprochement du service « Contrats et Territoires » de la mission Maisons médicales.

Au regard de l'augmentation des activités induites par cette évolution, il est envisagé de créer un poste de sous-directeur pour suivre et piloter les activités « Territoires » et un poste de chargé d'études pour mettre en œuvre l'observatoire de l'investissement départemental.

Compte tenu de ces ajustements, il est proposé de modifier la dénomination de la Direction « Données & Prospective » (DDP) en Direction « Contrats, Etudes & Prospective » (DCEP) traduisant mieux ses missions et ses activités futures. La DDP compte à ce jour 26 collaborateurs, la DCEP comptera à terme 34 collaborateurs.

Il est à noter que le poste de chargé administratif qui était partagé avec la Direction du Développement a évolué en poste de chargé mission (montée en compétence du collaborateur concerné) et a été intégré au sein du service Contrats & Territoires de la Direction du Développement.

Des rencontres individuelles ont été menées dès le mois de mars avec les collaborateurs du service des contrats, suivie d'une réunion d'information collective pour présenter ce projet. La mise en œuvre de cette évolution est envisagée à compter du 1er mai 2022.

- Le représentant CFE-CGC souhaite obtenir des précisions quant aux deux postes créés et plus précisément avoir de la visibilité sur leur profil et leurs missions.

- Le Directeur des données et de la prospective explique les missions liées à ces deux créations de postes. Le sous-directeur est en charge du pilotage de l'ensemble des activités et notamment de la gestion des contrats, ce qui implique beaucoup de relations avec les communes. Il assure également un lourd travail de coordination sur la question des maisons médicales. Par ailleurs, en termes d'études territoriales, il a la responsabilité du suivi de l'évolution des territoires yvelinois. Tout cela représente un travail substantiel avec pour objectif la création d'une dynamique plus resserrée. De plus, ce sous-directeur contribue à la gestion des approches et aux aspects de stratégie de réflexion autour des territoires yvelinois. Pour ce qui concerne le nouveau poste de chargé d'étude, il vient renforcer l'équipe, actuellement composée de quatre chargés d'étude, afin de répondre aux besoins du Département. Il doit avoir la connaissance des investissements départementaux afin de les relier aux enjeux territoriaux. Ce collaborateur aura un profil classique de chargé d'étude généraliste.

- Le représentant CFE-CGC demande un complément d'information car dans la note, il est stipulé que le pôle territoires a pour mission de gérer les maisons médicales. Il se questionne sur cette notion de maisons médicales et sur le rôle de ce pôle dans ce domaine-là.

- Le Directeur des données et de la prospective répond que le Département a voté en 2017 une politique de soutien à l'offre de santé, avec un appel à projets pour créer des maisons de santé. Un partenariat a été mis en place avec la faculté de médecine de Saint-Quentin-en-Yvelines pour la formation de médecins généralistes. Sur ce volet, la Direction Générale Adjointe Aménagement et Développement porte son action sur le plan d'investissement du Département afin de créer 21 maisons médicales (plus une achetées dans la période). Le rôle est d'enclencher l'appel à projets et de mobiliser les partenaires, mais aussi de mettre en œuvre les projets et les financer. 13 projets sont conduits par les communes et sont soutenus par l'octroi d'une subvention d'investissement. Par ailleurs, huit maisons (plus une) seront réalisées sous maîtrise d'ouvrage départementale c'est-à-dire financées en totalité par le Département qui sera propriétaire des murs. Il ajoute que la toute première va être ouverte sur Maule. Une expertise du sujet est nécessaire, que ce soit en matière de santé, de foncier ou de bâtiment, afin de mobiliser les ressources et expertises internes. Il rappelle que le volume des actions à mettre en place est très conséquent.

- Les représentants FA demandent si la création des deux postes est inscrite au budget ou s'il s'agit d'un redéploiement dans le vivier disponible.

- La Directrice des Ressources Humaines confirme que ces postes sont bien existants au tableau des effectifs, pour autant, il s'agit de créations de postes au sein de la DGA-AD et non de redéploiements.

- Le représentant CFE-CGC fait remarquer que, dans ce cas, il ne s'agit pas de création de postes budgétaires mais d'un dégel de postes inscrits au tableau des effectifs.

- Les représentants CGT demandent si ces créations sont puisées dans les postes gelés. Si c'est le cas, ils en sont satisfaits, car c'est, selon eux, une bonne chose de les « dégeler ». Sur la question des maisons médicales, ils demandent s'il en existe déjà.

- Le Directeur des données et de la prospective indique qu'il n'y a pas encore de maisons médicales et précise qu'il s'agit réellement de projets longs, avec pour objectif de les remplir, dans un contexte difficile en matière médicale. Il explique que c'est le volet médical qui est en amont et que la démarche prend beaucoup de temps puisqu'il faut compter des délais d'au minimum 2 à 3 ans pour y parvenir. Il ajoute qu'à priori plusieurs projets doivent arriver à maturité en 2023/2024.

- Les représentants CGT demandent si le but est de permettre le remplissage de coquilles vides avec pour idée de faire venir des médecins. Ils souhaitent savoir si des exemples existent ailleurs, sur d'autres collectivités, et le cas échéant si ces organisations portent leurs fruits en termes d'objectifs.

- Le Directeur des données et de la prospective répond que les maisons médicales ne sont pas pleines, pour autant il ne s'agit pas de coquilles vides. En effet, tous les projets sont engagés à la condition de disposer d'un « noyau » d'équipe médicale en amont de toute construction. Le but est de créer une dynamique autour des professionnels de santé afin d'en attirer d'autres, notamment de jeunes praticiens. Il précise que 30 millions d'euros sont investis dans ces projets et que le souhait du Département est de faire venir du « plus » là où on a plutôt du « moins ». Environ 220 professionnels de santé sont déjà mobilisés en maisons médicales ouvertes ou non, dont environ 60 médecins généralistes. A ce jour, il existe sept maisons médicales ouvertes. Il indique que le travail est bien amorcé mais qu'il reste toutefois encore du chemin avant d'aboutir pleinement aux objectifs.

- Les représentants CGT reconnaissent que les éléments présentés sont positifs, ils déplorent néanmoins les équipements dans les lieux déjà existants. Suite à la création de la PMI sur Mantes, ils avaient soulevés l'intérêt d'obtenir des indicateurs identiques sur d'autres sites, tels que Trappes et Carrières-sous-Poissy, ils regrettent qu'il n'y ait pas de suite. Ils trouvent dommage aussi que ce projet qui est dans une dynamique positive porte sur les maisons médicales et non sur les propres services du Département. Par ailleurs, ils demandent si la PMI, dont l'ouverture était prévue fin 2021 à Mantes-la-Jolie, est ouverte.

- La Responsable du Pôle Environnement RH répond que cette question n'est pas le sujet du jour et qu'une réponse leur sera apportée ultérieurement après la séance.

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

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

III – DGA-AMENAGEMENT & DEVELOPPEMENT – EVOLUTION DE L'ORGANISATION DE LA « DIRECTION DU DEVELOPPEMENT » VERS LA DIRECTION DE L'ENVIRONNEMENT ET DU DEVELOPPEMENT »

- Le Directeur du Développement présente le dossier.

La Direction du Développement (DD) a été créée en 2019 et a pour mission de contribuer à l'attractivité du territoire et au développement équilibré des Yvelines. Ainsi, elle définit et met en œuvre une politique de soutien au bloc communal et aux politiques sectorielles (agriculture, énergies renouvelables, commerce). Elle se positionne comme pilote des projets d'investissement dans l'Enseignement Supérieur, la Recherche et l'Industrie afin de permettre aux acteurs économiques Yvelinois de rester compétitifs, tout en favorisant l'implantation de nouveaux acteurs dans le but de développer l'emploi. Elle conforte également les collaborations avec les partenaires économiques, institutionnels et aménageurs du territoire et organise des actions de promotion territoriale.

Renommée Direction de l'Environnement et du Développement (DED), elle recentre ses missions sur son cœur de métier tout en intégrant de nouvelles orientations stratégiques, avec une feuille de route qui se traduit au travers de quatre axes : le développement de l'Enseignement Supérieur et de l'Industrie, l'intensification de la prise en compte des objectifs de transition écologique dans les politiques publiques départementales, le développement de projets d'aménagements de reconquête écologique et la valorisation du patrimoine naturel avec l'aménagement et la gestion des Espaces Naturels Sensibles (ENS) et des espaces forestiers. Il convient donc d'adapter l'organisation de la DD aux enjeux et renforcer son niveau d'expertise. Aussi, il est proposé de transférer le service « Contrats et Territoire » à la direction Données et Prospective, de réintégrer l'assistance administrative au cœur des pôles et missions, et enfin de renforcer le

management intermédiaire et l'action du Département sur les thématiques clés de la mandature avec la création d'un poste de directeur adjoint et la création de trois pôles (« Enseignement Supérieur, Recherche & Industrie », « Biodiversité & Reconquête écologique » et « Gestion et valorisation du patrimoine naturel ») ainsi que deux missions (« Développement immobiliers » et « Transition énergétique, agriculture et circuits courts »).

S'agissant de l'impact RH, cette évolution d'organisation entraîne la création de huit postes. Les brigades vertes seront rattachées au pôle « Gestion et valorisation du patrimoine naturel » dans l'attente de leur transfert vers le GIP Seine et Yvelines Environnement.

En termes de calendrier, des rencontres individuelles ont été menées dès le mois de février avec les collaborateurs pour évoquer une évolution de périmètre ou de rattachement et une première réunion d'information collective au mois de mars afin de présenter le projet de réorganisation, pour une mise en œuvre à compter du 1er mai 2022.

- Les représentants FA demandent si les huit créations de postes correspondent à de nouveaux postes budgétisés. S'agissant du rattachement provisoire des brigades vertes, ils souhaitent savoir pourquoi le transfert ne se fait pas directement vers le GIP Seine et Yvelines Environnement. Enfin, ils questionnent si les contrats PEC sont toujours rattachés car ces postes n'apparaissent pas sur l'organigramme.

- La Directrice des Ressources Humaines répond que la création des huit postes est dans la même configuration que le dossier précédent et qu'en conséquence ce sont bien des créations de postes et non des redéploiements. Pour le questionnement relatif au transfert des brigades vertes, elle indique qu'il n'est pas d'actualité dans l'immédiat car le GIP SYE est actuellement en cours de construction. De plus, elle rappelle qu'il n'y a pas de transfert de personnel sans consultation des représentants de personnel au préalable.

- Le Directeur du Développement ajoute qu'il est question d'un transfert temporaire. En effet, s'agissant d'une évolution d'ampleur et le GIP n'étant pas le Département, il convient de mettre le processus en conformité avant toute mise en œuvre. Toutefois, il leur a semblé utile, dans une démarche de communication efficace et transparente, d'en informer les organisations syndicales avant la réorganisation. Cette phase se fera dans un second temps, et sans précipitation, quand tous les systèmes seront prêts à accueillir.

- La Directrice des Ressources Humaines complète sur le sujet des contrats PEC : ils n'apparaissent pas sur l'organigramme car il ne s'agit pas de postes fixes pérennes, mais d'un dispositif d'accompagnement à l'insertion. Elle souligne que le Directeur Général des Services a d'ailleurs à cœur de poursuivre l'accompagnement sur ces métiers, voire de les développer.

- Les représentants CFDT font remarquer que le nombre de structures hybrides n'a cessé de se multiplier au sein du Département. Aussi, afin d'avoir une meilleure visibilité, ils souhaiteraient avoir une cartographie de l'ensemble de ces structures, telles que les GIP, SMO, etc. et connaître le nombre de collaborateurs concernés. Il leur semble essentiel d'avoir ces informations et de connaître l'impact sur les personnels.

- La Directrice des Ressources Humaines propose d'inscrire ce sujet à l'ordre du jour d'une prochaine réunion afin de permettre au Directeur Général des Services de développer sa stratégie et son ambition pour le Département.

- Les représentants CGT souhaitent faire lecture d'une intervention écrite afin de justifier leur vote abstention.

« La question du développement durable est particulièrement importante. Pour la CGT, c'est défendre l'intérêt de tous les agents que de défendre la préservation de notre planète, et l'intérêt de toute la population que de défendre un service public qui s'empare activement de cette préoccupation à tous niveaux. C'est, forts de ces enjeux, que nous allons quelque peu développer le propos à ce sujet. Nous le savons tous, le contexte est particulièrement inquiétant. Les rapports du GIEC qui se succèdent montrent que nous ne nous donnons collectivement pas les moyens de respecter les accords de Paris. Pour rappel, ces accords visaient à éviter que les températures moyennes à la surface du globe ne dépassent 1,5 °C par rapport à l'ère préindustrielle. Cela passe par l'objectif d'une division par deux des émissions de gaz à effet de serre entre aujourd'hui et 2030, et l'atteinte de zéro émissions nettes de CO2 à l'échelle mondiale à l'horizon 2050.

2030 c'est demain et les objectifs fixés il y a 15 ans ne sont absolument pas en voie d'être respectés. Au lieu de diminuer, les émissions de gaz à effet de serre sont en augmentation. La marche est de plus en plus haute pour atteindre les objectifs et cette marche risque à très court terme de devenir un mur... Nous ne nous donnons collectivement pas les moyens de respecter les accords de Paris et cette responsabilité est collective. Si l'engagement individuel citoyen est important, il ne pourra pas suffire à pallier l'absence ou le manque d'engagement des grands acteurs et décideurs.

Or, deux décisions de justice ont condamné l'Etat pour inaction climatique en 2021. Cela montre à quel point nous partons de loin, et l'urgence d'agir pour les grands acteurs dont fait partie notre collectivité et ses établissements publics. De nombreuses démarches sont engagées par notre collectivité, tout d'abord en termes de communication et de cheminement dans la prise de conscience collective. C'est également le cas sur l'absence d'intrant chimique pour les espaces verts et sur la préservation de biotopes dans les mares. Des actes forts sont également affichés sur le plan de construction ou de reconstruction de 15 collèges visant notamment à diminuer la consommation énergétique de plus de 40 %. Dans le même temps, nous avons vu lors d'une réunion bilan de l'externalisation des missions restauration en collège que nous avions du retard sur les objectifs en matière de développement produits bio, de label et de produits locaux. Nous avons alors particulièrement insisté lors de cette réunion pour que la collectivité se dote des moyens et des orientations volontaristes nécessaires pour atteindre ces objectifs.

Pour la CGT, tout ce qui peut aller dans le bon sens en matière de développement durable, nous l'encouragerons. Cette réorganisation présentée en instance comporte certaines améliorations, cependant, elles ne sont pas suffisantes. Nous considérons qu'elle aurait dû aller plus loin en termes de portage politique, d'objectifs et de moyens. Les questions environnementales pourraient être attachées à une vice-présidence qui ne soit pas la 12ème roue du carrosse, elle pourrait avoir une direction pleinement dédiée. Plutôt que d'avoir la DED au nom peu flatteur, la « Direction du Développement Durable » serait plus signifiant. Le symbolique lorsqu'il est conforté par les moyens nécessaires peut permettre des avancées très significatives dans la transition écologique.

Le Conseil départemental peut notamment contribuer davantage à l'action en matière de développement des énergies vertes, de captation des gaz à effet de serre, de réduction de l'émission de méthane, de développement de la finance verte. Cette politique peut et devrait être pensée de façon transverse à toutes les directions.

La question de la réduction des émissions de gaz à effet de serre en repensant les transports par exemple se pose dans toutes les directions, bien au-delà des services en charge de l'aménagement du territoire, des bâtiments et des services RH. Comment faciliter le recours aux transports en commun de la population et des agents de notre collectivité, non par la contrainte, mais par l'incitation ? Comment encourager le développement du recours au télétravail ? Comment concevoir l'organisation du territoire en circuits courts, pour les produits, mais aussi pour les personnes ? Comment optimiser les déplacements ?

Cet angle du transport est bien entendu à démultiplier sur l'ensemble des autres aspects (consommation énergétique, recyclage, etc...). Surtout, la réorganisation projetée pourrait avoir un renfort de moyens bien plus conséquent pour véritablement pouvoir s'appuyer sur des compétences en interne nécessaires à la transition écologique. Nous pourrions alors développer les actes forts nécessaires vers la transition écologique plutôt que l'affichage.

De plus, ce qui nous gêne dans l'organisation projetée est la place faite à la mission développement immobilier qui doit porter la SEM Yvelines Développement vers un « portefeuille d'actifs immobiliers de plus de 90 millions d'euros d'ici 5 ans ». Cette orientation s'apparente plus à un accroissement d'un jeu de Monopoly géant plutôt qu'à une démarche volontaire vers la transition écologique.

Autre point, le transfert annoncé in fine des brigades vertes vers le GIP Seine et Yvelines Environnement participe de l'éclatement toujours plus important de notre collectivité en pièces de puzzle éparpillées sur fond de multiplication de structures juridiques. Cela rend plus opaque les missions menées et dénature notre service public. De plus, le volet insertion de ces brigades vertes devrait à notre sens rester pleinement dans le giron de notre collectivité dont c'est l'une des missions principales.

Nous demandons que notre collectivité mette un coup d'arrêt à ces réorganisations multiples où nous voyons régulièrement un morceau du puzzle de notre service public partir ailleurs.

Pour l'ensemble de ces raisons, nous nous abstenons sur ce dossier. »

- Le représentant CFE-CGC indique que sa liste des questions est longue en raison de la densité et de la complexité de ce dossier. En premier lieu, il souhaite avoir des précisions sur l'articulation entre le pôle biodiversité et le pôle valorisation du patrimoine.

- Le Directeur du Développement répond que les interactions entre ces deux pôles sont plutôt classiques dans une même Direction. Le pôle biodiversité a vocation à créer et faire de l'aménagement territorial au sens politique du terme tandis que l'autre pôle est plus sur de l'existant tout en apportant du dynamisme et de l'innovation en accord avec les enjeux de valorisation environnementaux de ces espaces.

- Le représentant CFE-CGC demande un éclairage sur les aspects RH, en particulier sur le nombre de PEC aux brigades vertes. De plus, sur ces contrats PEC, il demande quels sont globalement les profils recherchés pour les postes en création. De manière générale, il souhaite aussi savoir si les personnes restent en place ou si certaines seront amenées à être repositionnées. Il est également interpellé par la mutualisation

d'un certain nombre de postes et désire savoir également si quelques-uns sont à mutualiser pour la partie mission développement immobilier. Par ailleurs, il s'interroge sur ce que signifie « Directeur du patrimoine immobilier mutualisé avec la Direction des Moyens Généraux ». Il trouve cela plutôt étrange, d'où son questionnement sur l'articulation car la question des postes mutualisés est toujours compliquée au quotidien pour les collaborateurs concernés.

- Le Directeur du Développement explique que le poste mutualisé avec la Direction des Moyens Généraux correspond au poste d'un collaborateur ayant l'expertise de gestion du patrimoine immobilier et qui exerce déjà cette fonction sur le site Alpha. Ce sont strictement les mêmes compétences au service des bâtiments, ainsi cette mutualisation est assez naturelle et permet le partage des connaissances sur ces deux Directions. Quant aux autres postes mutualisés, ils sont dans les mêmes Directions. Dans la réalité, les projets n'arrivent pas tous prêts, au moment où ils font l'objet d'un affinage, la question se pose de savoir s'ils vont être portés sur l'un ou sur l'autre (immobilier ou patrimoine). Aussi, cette organisation permet d'avoir une vision globale du sujet, c'est logique et confortable, et colle à la façon de travailler au quotidien.

- La Directrice des Ressources Humaines répond sur la question du nombre de contrats PEC et indique qu'il y en a une soixantaine. Sur la question des postes, certains d'entre eux ont une telle envergure de projets à gérer, qu'elle estime qu'il faudra créer un nouveau niveau de poste inexistant aujourd'hui dans l'organisation, à savoir le poste de directeur de projet. Cette information sera précisée et partagée avec les représentants du personnel par la suite.

- Le représentant CFE-CGC demande si chaque collaborateur a bien trouvé sa place dans cette organisation et quelles seront les modalités de redéploiement ou de transformation de postes.

- La Responsable en Ressources Humaines affirme que chacun trouve sa place car il est question véritablement d'un redéploiement des équipes nature et d'une simple réorganisation interne, sans changement de missions. Pour ce qui est des créations de postes, le process classique sera mis en œuvre via la diffusion interne et externe. Concernant les transformations de postes, en effet quelques-uns sont adaptés, aussi quelques définitions vont être opérées afin de redéfinir les postes en termes de périmètres. Elle confirme qu'il y a 60 contrats PEC au sein des équipes nature. Ce chiffre évolue tous les mois de l'ordre de trois à quatre personnes et ce sont des contrats d'une durée d'un an.

- Le représentant CFE-CGC demande de clarifier le périmètre de la mission développement immobilier. Il dit se perdre entre mission et pôle et demande quel est l'objectif et l'ambition de cette mission. Il ajoute qu'une nouvelle fois la transmission des fiches de postes aurait été appréciée.

- Le Directeur du Développement explique que cette mission développement immobilier a principalement vocation à piloter l'évolution de Seine et Yvelines. Il est surtout question d'une gestion de SEM (Société d'Economie Mixte), aussi il importe de mettre en adéquation les besoins de ces acteurs qui nécessitent une ingénierie et une technicité spécifique, mais également un montage juridique et financier qui ne répondent pas aux mêmes logiques que celles du Département en propre, car ce ne sont pas les mêmes fondamentaux économiques. C'est pourquoi cette mission doit être dissociée du pôle enseignement supérieure recherche et industrie même si plusieurs collaborateurs sont mutualisés.

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

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

IV – DGA-AMENAGEMENT & DEVELOPPEMENT – EVOLUTION DE L'ORGANISATION DE LA CULTURE, NATURE ET SPORTS VERS LA DIRECTION DE LA CULTURE, TOURISME ET SPORT

- Le Directeur de la Culture, de la Nature et des Sports présente le dossier.

La Direction de la Culture, de la Nature et des Sports (DCNS), créée en juin 2020, a pour objectif de faciliter la conduite opérationnelle des projets et de les valoriser. Ses missions s'articulent autour de quatre axes :

- Animer, au travers de projets d'évolution et d'animations partenariales, des propriétés départementales à dimensions culturelle, touristique et environnementale ;
- Administrer et proposer des évolutions aux politiques d'aides en fonctionnement et en investissement en faveur de la culture, du patrimoine, du sport et du tourisme dans les Yvelines ;
- Proposer et mettre en œuvre des projets départementaux structurants ;
- Faire évoluer et conduire la stratégie liée aux Espaces Naturels Sensibles.

Pour améliorer et sécuriser les dispositifs tout en menant à bien les projets d'intérêt départemental dans ces thématiques, la DCNS doit adapter son organisation. Il est ainsi proposé de compléter la structure de la Direction avec un Directeur adjoint pour faciliter le pilotage des dispositifs territoriaux et suppléer le Directeur dans la conduite opérationnelle et la représentation auprès des élus. De même, afin de renforcer le management intermédiaire, il est envisagé de créer un pôle et deux services. La création du pôle « maillage territorial », rattaché directement au Directeur adjoint, a pour missions de conduire et de moderniser à la fois des politiques d'aides de court et de moyen termes en matière sportive, culturelle et patrimoniale, avec pour rôle d'assurer un maillage et un dialogue au quotidien. Les deux services existants et un nouveau service lui sont rattachés : tourisme (création), culture (existant) et sport (existant). En outre, un service « Projets structurants » est rattaché à la Direction pour mener à bien les projets hybrides, complexes et de long terme. Par ailleurs, le Musée départemental Maurice Denis est rattaché directement à la Direction afin de poursuivre sa modernisation suite à sa réouverture en septembre 2021. Enfin, l'assistance administrative est réintégrée au cœur des pôles et missions pour une mutualisation repensée.

En termes d'impact RH global, la DCNS est actuellement composée de 100 postes. Cette évolution d'organisation n'entraîne pas de suppression ni de création, mais le redéploiement de 52 postes à la Direction du Développement et de l'Environnement, ce qui amènera la Direction à un total de 48 postes.

De multiples échanges ont eu lieu entre le Directeur et l'ensemble de l'équipe pour construire la nouvelle organisation, avec des rencontres individuelles dès le mois de février et une première réunion d'information collective au mois de mars. Il est proposé de mettre en œuvre cette évolution à compter du 1er mai 2022.

- Les représentants CGT indiquent qu'il y a une cohérence territoriale entre sport et tourisme, en particulier dans la projection des Jeux olympiques, et ils partagent cette dynamique territoriale. Ce qui leur pose question est plutôt en termes de moyens humains, notamment le chiffre de cinq agents au service culture leur semble particulièrement insuffisant, en comparaison d'autres Départements. Ils voient bien qu'un grand écart existe et qu'il y a matière à renforcer en puisant dans les postes gelés pour un véritable développement culturel au sein du Département. Ils souhaitent soumettre une piste de réflexion par la création de bibliothèques départementales en partenariat avec un autre département, tel que l'Eure qui est un département limitrophe. Ils mentionnent l'article de loi qui précise que les départements ne peuvent ni supprimer ni cesser d'entretenir les bibliothèques départementales, afin d'éviter leur déperdition. Aussi, ils proposent l'idée de collaborer avec les départements ayant des communautés d'intérêts.

- Le Directeur de la Culture, de la Nature et des Sports comprend qu'ils font référence à la dernière loi et explique que le dossier de la lecture publique fait l'objet d'une concertation avec les intercommunalités, c'est un sujet que le Directeur Général des Services partage. Aussi, afin de retrouver une réflexion au niveau départemental, une action est menée conjointement avec les maires. Il confirme que le Département adhère tout à fait à leur souci.

- Les représentants CGT félicitent l'intérêt du Département pour la lecture publique. Ils remarquent parmi les multiples déploiements prévus dans les projets, que quatre postes ne sont pas redéployés au sein de la nouvelle direction, aussi ils se posent la question si cela relève de la volonté des collaborateurs. De plus, ils souhaitent savoir si un accompagnement RH sera mis en œuvre pour ces quatre personnels.

- La Responsable en Ressources Humaines répond que dans la Direction concernée les postes en question ne font l'objet d'aucun changement, il s'agit simplement d'une réorganisation en interne.

- Les représentants CGT font remarquer qu'il est noté dans le dossier qu'un redéploiement dans le service Promotion est opéré à l'exception de deux postes, de même que dans le service sport il est indiqué à l'exception de deux chefs de projets.

- La Responsable en Ressources Humaines explique que sur la mission promotion, le poste de chargé de mission est redéployé directement au service projets structurants, de même que le poste de gestionnaire administratif est repositionné au service sport. Pour ce qui est des deux chefs de projet du service sport, il y a des redéploiements vers le service des projets structurants, l'idée étant de consolider ce service-là.

- Les représentants CGT se disent surpris de ces redéploiements puisque les missions restent quasiment identiques.

- Le Directeur de la Culture, de la Nature et des Sports répond que ces collaborateurs vont porter de façon transversale le projet des Jeux olympiques qui est un dossier de grande envergure, de la même manière que le plan vélo qui est aussi un sujet d'ampleur et qui mérite d'être traité également en tant que projet en mode transversal. Ces chargés de missions maintiendront un lien permanent avec le service sport.

- Les représentants CGT se questionnent également sur le service culture, qui, selon leur compréhension, a été créé notamment pour les aides vers les acteurs culturels. Ils demandent si les bibliothèques sont vraiment concernées par ce sujet. Ils doutent que les bibliothèques se soient inscrites dans ce dispositif.

- Le Directeur de la Culture, de la Nature et des Sports indique qu'un réseau de bibliothèques a bien répondu à un appel à projet « Faire patrimoine ensemble » autour de la bande dessinée. Il indique aussi que les services restent en contact avec ce réseau qui a du mal à entrer en mode projet. Aussi, un accompagnement est mis en place, en particulier au niveau de l'investissement, afin notamment d'améliorer les services d'accueil et de faire revenir les publics vers ces lieux de culture.

- Le représentant CFE-CGC demande la confirmation que le poste de Sous-directeur de la mission évaluation disparaît. Il souhaite également avoir un retour sur la réunion d'information collective qui s'est tenue au mois de mars.

- La Responsable des Ressources Humaines répond qu'il s'agit d'une transformation du poste et qu'il n'est par conséquent pas supprimé. Elle mentionne toutefois qu'il n'est pas possible d'aborder les sujets de manière individuelle dans le cadre de cette instance.

- Le représentant CFE-CGC fait observer que le poste étant transformé, potentiellement la personne sur le poste actuel ne sera peut-être pas à même, aussi il souhaite savoir comment celle-ci sera accompagnée.

- La Responsable des Ressources Humaines explique que l'idée est d'accompagner les collaborateurs désirant se positionner sur ces créations de postes.

- Le représentant CFE-CGC trouve que le terme « accompagner » un peu léger. Il souhaite s'assurer concrètement que chaque collaborateur trouvera bien une place en lien avec son profil et ses compétences.

- La Responsable des Ressources Humaines confirme qu'effectivement chaque personne a bien une place dans cette nouvelle organisation en rapport avec ses compétences individuelles.

- Les représentants FA demandent la confirmation qu'il s'agit bien d'un engagement que prend l'Institution que chaque collaborateur aura sa place, compte tenu de quelques précédents par le passé, ils estiment que cette demande d'engagement se justifie.

- Le représentant CFE-CGC confirme qu'effectivement certains collaborateurs ont pu être dirigés vers des « placards ».

- La Responsable des Ressources Humaines confirme que l'organisation présentée ce jour a été travaillée par les Directeurs et les équipes afin de veiller à ce que chaque collaborateur ait sa place, il n'y a donc pas de problème à ce niveau-là.

- La Directrice des Ressources Humaines assure qu'il y a en effet des postes pour tous, pour autant il n'est pas possible de forcer les collaborateurs. Elle demande ce qu'il entend par « placard ». Si les missions ne plaisent pas, les collaborateurs conservent toujours la liberté d'effectuer une mobilité en interne comme en externe, et, dans ce cas, cela devient un autre sujet.

- Le représentant CFE-CGC explique qu'il y a des réorganisations qui impactent certaines situations individuelles, notamment lorsqu'il s'agit d'une seconde partie de carrière qui est parfois un peu compliquée. Il précise qu'il n'est pas toujours aisé de rebondir correctement et immédiatement, cela peut se traduire par un véritable parcours « du combattant » pour le collaborateur, qui peut parfois prendre des années pour retrouver un équilibre professionnel. Il fait remarquer que dans la théorie tout paraît facile, toutefois dans la pratique, ça l'est moins.

- La Directrice des Ressources Humaines conçoit que l'objectif est de pouvoir s'améliorer. L'accompagnement peut parfois être difficile. Il est compliqué de le détailler car il s'agit souvent d'un accompagnement défini sur-mesure. Les collaborateurs peuvent également profiter de certaines réorganisations pour saisir l'opportunité de se réorienter. Elle souligne que l'accompagnement est toujours opéré de manière individuelle, à la fois par le manager et par les Responsables des Ressources Humaines afin de trouver le positionnement correspondant tant aux besoins de la Collectivité qu'aux aspirations des collaborateurs. Ce n'est pas un exercice simple mais la Direction des ressources humaines essaie de faire au mieux.

- Le représentant CFE-CGC complète son propos en faisant part de l'expérience du passé, et en précisant que le point de départ est un élément essentiel. Aussi, il estime que si la démarche est brutale, elle risque de durer plusieurs années. C'est pourquoi, il prône de la bienveillance de la part de l'Institution, c'est l'intérêt de tous et permet de ne pas avoir des agents qui vivent pendant des mois. C'est la sollicitation de leur organisation syndicale.

- La Directrice des Ressources Humaines approuve tout à fait ces propos.

- Les représentants CFDT rejoignent également les observations de leurs collègues de la CFE-CGC et de la FA, car en effet, il leur semble indispensable d'accompagner et de soutenir les collaborateurs avec la vision stratégique des ressources humaines.

- La Directrice des Ressources Humaines convient qu'il y ait pu y avoir des écueils par le passé. Néanmoins, ce process, qui est d'ailleurs décrit dans l'Intranet, relève d'un véritable parcours d'accompagnement, dont la première étape est un entretien avec la Responsable des ressources humaines. En amont de cette entrevue, le collaborateur est invité à remplir un formulaire qui lui aura été adressé. Ce document permettra de conduire l'entretien de manière constructive et servira de support aux échanges, de manière à permettre d'explorer précisément les souhaits du collaborateur. Il sera ainsi possible de déterminer les actions et leviers à mettre en œuvre, tel qu'un bilan de compétences, une formation ou un coaching, une large palette de dispositifs étant disponible. Si le projet envisagé se porte une mobilité externe, alors un accompagnement sera mis en place pour des prises de contact avec les organismes, ainsi que la mise à jour du curriculum vitae et toutes autres démarches utiles. Elle indique prendre bonne note de leur sollicitation de vérifier que cet accompagnement est suffisamment détaillé et communiqué afin que les collaborateurs puissent s'en saisir.

- Les représentants CFDT insistent sur cette question car ils disent avoir observé que certains agents se sentent laissés sur le carreau. Ils pensent qu'il importe d'inscrire cet accompagnement au moment de la restructuration interne, cela est indispensable pour que les agents puissent se mobiliser sur tous les dispositifs mis à leur disposition.

- Le représentant CFE-CGC suggère en outre de faire en sorte que ce soit le moins anxiogène possible.
- La Directrice des Ressources Humaines le rejoint dans cette idée. Même si une phase d'anxiété est pratiquement toujours présente dans le changement, elle assure que les services RH font au mieux pour qu'elle soit la plus faible possible. Elle ajoute que les retours des représentants du personnel sont toujours les bienvenus pour améliorer ces dispositifs car assurément chaque personne ressent les choses de manière différente. Il n'en reste pas moins que les démarches sont toujours perfectibles et qu'il est important de pouvoir rassurer les collaborateurs, pour que le changement ne soit pas ressenti comme une sanction. Elle regrette que ce soit parfois le cas. Pour revenir au dossier du jour, il n'est question ni de fermeture ni d'arrêt d'activité mais d'une réorganisation avec des créations de postes intéressants.
- Les représentants CFDT reviennent sur l'idée de formation ou de bilan. Ils soulignent que la notion essentielle est de voir comment accompagner les collaborateurs en termes de compétences. Ils considèrent qu'il est nécessaire d'anticiper cette réflexion. De leur point de vue, le fonctionnement actuel est basé sur un mode ancien, il faudrait penser en amont pour ne pas avoir à courir par la suite, ce qui met les agents en situation de mal-être, et surtout avant de recruter en externe.
- La Directrice des Ressources Humaines confirme que c'est déjà la ligne de conduite donnée à la DRH en matière de recrutement. Pour ces collaborateurs en situation de reclassement, une solution en interne est priorisée avant de se tourner vers une recherche en externe. Elle précise d'ailleurs, qu'une revue RH semestrielle est mise en place, en collaboration avec les Directions d'emploi, afin d'identifier les besoins et les créations de poste à venir. Ces réunions permettent la comparaison avec les collaborateurs placés en sureffectifs ou en souhait de mobilité, pour leur accorder la priorité sur un positionnement. En revanche, la condition reste que le collaborateur possède à minima 80 % des compétences requises pour, justement, ne pas le mettre en situation de difficulté.
- Les représentants CFDT indiquent qu'en effet il faut éviter de se retrouver dans une situation du type de l'IFSY et répètent que plutôt que de courir, il faut anticiper au mieux pour soutenir les agents dans leur parcours professionnel et les valoriser dans leurs compétences. Ils soulignent la grande importance de soutenir les agents.
- Les représentants CGT partagent également ces réflexions. Ils regrettent que les formations accompagnant au changement donnent le sentiment que la phase descendante soit considérée comme étant normale. Les collaborateurs ont l'impression finalement qu'ils doivent toucher le fond pour pouvoir repartir. Il s'agit d'un retour de sentiment qu'ils reçoivent du terrain. Ils reconnaissent qu'il y a toutefois des retours positifs aussi. Ils soulignent l'importance de ne pas attendre de toucher le fond pour débiter l'accompagnement. C'est un sujet particulièrement important pour le personnel.
- Les représentants CFDT tiennent à pondérer leurs propos dans la mesure où ils notent de leur côté également des avancées sociales en matière RH. Ils remarquent que tous ces dispositifs n'étaient pas déployés il y a quatre ans et qu'il est important de poursuivre cette évolution et d'être ambitieux, même si l'atteinte de la complète sérénité est encore loin d'être au rendez-vous.
- Les représentants CGT souhaitent faire une remarque pour clore sur ce chapitre des réorganisations. Ces trois services concernés par la réorganisation ont été créés seulement en 2019/2020, de ce fait, ils se questionnent, au regard de ce rythme effréné, sur la pertinence à réorganiser sans cesse, ce qui génère à n'en pas douter un stress au sein des équipes.
- La Directrice des Ressources Humaines réplique qu'effectivement des changements sont régulièrement opérés dans le but d'apporter les meilleures réponses possibles et de s'adapter aux situations qui évoluent constamment. En revanche, les organisations ne sont mises en œuvre que si elles sont estimées comme étant la meilleure des solutions pour l'avenir du territoire.
- Les représentants CGT se désolent de voir les équipes perdent leurs repères. Ces évolutions perturbent les agents et ne sont, selon eux, pas toujours justifiées. Dans ce cas-ci, la réorganisation portant

sur le DCNS ne leur semble pas vraiment apporter de grandes modifications par rapport aux activités et aux missions, alors pourquoi réorganiser pour faire la même chose ?

- La Directrice des Ressources Humaines confirme que toute réorganisation est justifiée par un fonctionnement plus optimum. Elle souligne qu'il n'est pas demandé aux représentants du personnel de juger de la pertinence des réajustements proposés, mais de donner leur avis sur les moyens mis en place et d'alerter le cas échéant. De nouveau, elle indique que le maximum est fait pour que les collaborateurs soient préparés et accompagnés au mieux. En ce sens, des moyens sont mis en place pour leur apporter une aide dans leurs projets professionnels, avec des dispositifs tels que les conférences inspirantes, les podcasts ou les accompagnements individuel. Elle pointe aussi le fait que les carrières ne sont plus aussi linéaires qu'avant.

- Le Directeur Général Adjoint Aménagement et Développement dit entendre parfaitement les arguments des représentants du personnel. Il souligne que ce sont rarement des transformations profondes des postes occupés, mais plutôt une juste répartition de la charge dans les équipes, sans véritable révolution en interne. C'est en somme un pari de mieux mettre en synergie les missions, en adaptant en permanence les organigrammes autour de missions, pour s'ajuster à la feuille de route. Il cite l'exemple du projet portant sur la boucle de Chanteloup à réaménager depuis quelques mois et qui durera des années, ce qui nécessite des adaptations d'organisation.

- Les représentants CGT indiquent qu'il s'agit du positionnement de leur syndicat que de se préoccuper de la pertinence des réorganisations et du sens du travail qui intéresse les collaborateurs. Ils comprennent cependant qu'ils n'ont pas d'avis à émettre sur cette pertinence en instance.

- La Directrice des Ressources Humaines répond qu'ils peuvent émettre des avis et qu'ils sont évidemment écoutés, cependant ce n'est pas ce sur quoi ils sont interrogés. Elle suggère de réfléchir ensemble sur ce qui se doit d'être mis en place plutôt que de débattre à chaque fois sur ce qui lui semble être des points de détails.

- Les représentants CFDT conçoivent que les réorganisations ne sont pas inutiles puisqu'elles répondent à des enjeux sociétaux, pour autant il leur semble important de mentionner que beaucoup de réorganisations se succèdent, ce qui leur paraît troublant. C'est donc pour cette raison qu'une cartographie des structures, GIP ou SMO est importante puisque cela impacte les organisations de départ, et surtout cela insécurise les agents.

- La Directrice des Ressources Humaines entend bien ces arguments, aussi elle estime qu'il serait intéressant que le Directeur Général des Service présente les grandes lignes envisagées en début d'année, et partage ces informations avec les organisations syndicales, et tout particulièrement sur le sujet des satellites qu'il trouve très performants. Elle en prend note pour une prochaine réunion.

- Les représentants CGT constatent que globalement les agents aspirent à une forme de stabilité et à une réflexion portée en équipe et pas uniquement sur un schéma descendant, sans réelle association des collaborateurs. C'est selon eux ce qui rend ces réorganisations plus compliquées à vivre pour le personnel.

- La Directrice des Ressources Humaines précise qu'il y a différents types de réorganisations. Certaines peuvent être conduites en collaboration avec les équipes, d'autres sont plus sous des impulsions stratégiques.

- Le représentant CFE-CGC rappelle qu'il y a un certain temps, il avait été évoqué la notion de processus de réorganisation, c'est l'expression du besoin des représentants du personnel pour avoir de la visibilité. Pour ce qui est des stratégies du Département au niveau des GIP, il leur semble intéressant de bien y intégrer les impacts RH dans les réorganisations.

- La Directrice des Ressources Humaines répond que c'est le Directeur Général des Service qui doit présenter la stratégie.

- Les représentants CFDT remercient pour cette proposition et s'en disent satisfaits.

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

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

V – DGA-RESSOURCES – DMG – ACTUALISATION DU REGLEMENT D'UTILISATION DES VEHICULES

La Responsable de la flotte automobile présente le dossier.

Cette mise à jour du règlement d'utilisation des véhicules n'est pas une refonte du document mais plutôt une actualisation tenant compte de la flotte automobile et des nouveaux usages. En outre, ce règlement a été simplifié. Il intègre maintenant l'utilisation de véhicules électriques mutualisés qui doivent être branchés de manière systématique et faire l'objet de vérification de la présence des câbles de recharge. De même, il inclut désormais aussi l'usage des armoires à clés et le mode de réservation avec l'outil GIR dont l'utilisation se généralise sur tous les sites.

Il a également été précisé la question de l'obligation de restitution du véhicule dès lors que les agents sont en télétravail, ce qui est en lien notamment avec le développement du travail à distance.

- Les représentants CGT questionnent sur le sujet du remisage, et de ce qu'il advient lorsqu'un agent, qui a remisé à son domicile, se retrouve en situation d'arrêt maladie, par exemple avec la Covid. Est-ce que cette situation a été envisagée ?

- La Responsable de la flotte automobile répond que dans ce cas il s'agit de faire face à une situation exceptionnelle. Si un agent est immobilisé sur une période, plus ou moins longue, et en fonction des besoins de chaque site ou en contexte de flux tendus, il peut être décidé de la récupération du véhicule au domicile de l'agent par le service garage afin de permettre sa réintégration sur le pool.

- Les représentants CGT disent avoir bien compris que la Collectivité souhaite prioriser l'usage des véhicules de service mais dans le même temps les process sont rigidifiés, notamment par l'ajout de contraintes supplémentaires pesant sur les agents. Cela donne l'impression d'un risque permanent, tel que le risque de sanction disciplinaire si le véhicule a un problème, ou le risque de sanction financière en cas d'utilisation d'automobile personnelle, avec la menace de l'arrêt des remboursements de frais. De plus ils font part d'appels de collaborateurs bénéficiant d'indemnités forfaitaires de déplacements (IFD) et demandent une revalorisation à minima de 10 % pour tous ces professionnels en itinérance, et notamment au regard de l'augmentation substantielle du prix des carburants.

- La Directrice des Ressources Humaines indique qu'elle ne peut répondre sur ce sujet. Elle prend acte de cette demande afin de faire un retour ultérieurement car ce n'est pas le sujet du dossier du jour.

- La Directrice des Moyens Généraux apporte une précision sur la question de la maintenance technique et explique qu'il n'est absolument pas demandé aux agents de faire cet entretien. Elle informe par ailleurs que le garage a commencé le recrutement des contrats parcours emploi insertion afin d'étoffer l'équipe et sur lesquels le service peut s'appuyer pour faire les trajets.

- Les représentants CGT se disent satisfaits d'entendre cette explication et d'apprendre qu'il y a une équipe dédiée à ce service. Ils font part de retours de terrain faisant état de sollicitations faites aux collaborateurs de porter la voiture au garage à des horaires peu convenants. Cette équipe permettra de soulager les personnels sur le terrain et de pallier cette difficulté.

- La Responsable de la flotte automobile complète en indiquant qu'il est important de conserver la maintenance obligatoire. Toutefois, si le rendez-vous ne convient pas, il est toujours possible de l'ajuster en fonction du problème constaté sur le véhicule et de l'urgence de l'entretien.

- La Directrice des Moyens Généraux ajoute qu'en effet les rendez-vous ne doivent toutefois pas être complètement annulés car plus le temps va avancer plus le problème risque de s'aggraver. Elle stipule par ailleurs qu'un véhicule de prêt est toujours fourni dans ces situations.

- Les représentants CFDT font remarquer qu'en page 4 du règlement, il est fait mention de sanctions encourues en cas d'utilisation d'un véhicule de service sans autorisation. Ils disent ne pas comprendre et s'interrogent sur l'utilité de ce passage se rapportant aux textes de loi du Code pénal. A leur sens, la référence à cet article est inappropriée, compte tenu des peines qui ne sont pas adaptées à la réalité, et en particulier en raison des peines d'amende, voire d'emprisonnement. C'est selon eux à revoir car vraiment disproportionné à la réalité. Pour les agents dont les missions exigent l'utilisation journalière d'un véhicule et parfois aussi le stockage de matériels dans le véhicule, ce passage ne va pas dans leur sens, car le remisage est absolument indispensable pour ces agents, le véhicule étant considéré dans ce cas comme véhicule utilitaire. De plus, le fait d'exiger que la voiture soit rendue avant toute journée de télétravail alourdit aussi fortement le process. Ils rappellent que jusqu'à présent il était autorisé, et notamment pour les chefs de service qui ont besoin de mobilité. Le retrait de cette possibilité est perçu comme un resserrage d'étau. Cela les amène à se questionner sur la réponse à apporter face à des situations de professions en forte tension. Le sentiment est que plus le temps passe, plus les moyens de travail leur sont retirés, ce qui ne manque pas de faire grincer des dents compte tenu de la perte de cet avantage lié aux missions. Par ailleurs, s'agissant des collaborateurs qui ne bénéficient pas d'ordre de mission permanent, la nouvelle procédure est plus pesante puisqu'il leur faudra faire à chaque fois une demande d'utilisation de véhicule. En cas d'oubli de réservation, ils seront susceptibles d'être confrontés à une indisponibilité de véhicule. En outre, ils regrettent le manque d'explication dans ce règlement sur la différence entre véhicule de service et véhicule utilitaire. Il trouve dommage qu'il ne soit pas précisé que le véhicule utilitaire constitue un outil de travail permanent, cela mériterait selon eux d'être inscrit dans ce document.

- La Responsable de la flotte automobile répond qu'elle entend leur demande et se charge de vérifier la pertinence de mentionner le texte de loi dans le règlement. Le but du règlement est de cadrer l'utilisation des véhicules de service. Elle n'est pas d'accord avec leur affirmation qu'un avantage est retiré. L'enjeu est seulement de souligner que l'utilisation des véhicules doit être faite à bon escient et uniquement dans le cadre des missions. Pour ce qui est de la question du remisage en cas de télétravail, elle explique que cette règle a été instaurée dans l'intérêt commun. Il s'agit d'une clarification des pratiques pour les véhicules mutualisés.

- La Directrice des Moyens Généraux ajoute que l'article figurant au règlement existe bien, toutefois elle propose de se rapprocher de la DAJA afin de vérifier si d'autres références peuvent être utilisées à la place. Pour ce qui est des véhicules de service, elle fait remarquer que ce sont les mêmes qu'ils soient véhicules légers ou camions. Il est important de rappeler que ce ne sont pas des véhicules de fonction, et par conséquent n'ont pas vocation à être à usage personnel. A partir du moment où un agent est absent, le véhicule doit être remis à disposition de la Collectivité et donc des autres agents. Il a été constaté que dès lors qu'il y a davantage de vigilance, la disponibilité de la flotte est meilleure. Concernant les métiers avec des besoins quotidiens de mobilité, le remisage est cadré par un dispositif en lien avec la Direction des ressources humaines, ce règlement permet tant aux managers qu'aux agents de s'assurer du bon usage du véhicule.

- Les représentants CFDT reconnaissent qu'il y avait nécessité de bien préciser les choses. Selon eux, c'est essentiellement l'article cité qui est à revoir et peut-être à remplacer.

- Les représentants FA indiquent qu'ils ne peuvent que regretter que les moyens mis à disposition par la Collectivité soient toujours plus contraints, ce qui semble très dissonant, surtout dans le contexte actuel, et donne vraiment la sensation de toujours plus d'obligations pesantes.

- La Directrice des Moyens Généraux demande à quelles contraintes ils font référence.

- Les représentants FA répondent que le règlement apporte des contraintes supplémentaires telles que les veilles de télétravail.
- La Directrice des Moyens Généraux rappelle que cette contrainte est réglementaire.
- Les représentants FA observent que sur la question du remisage, le précédent règlement proposait un tableau. Ils s'étonnent du retrait de ce tableau qui permettait de bien mieux comprendre l'utilisation des véhicules et qui contrairement au règlement précédent, n'apparaît plus. Ils demandent si c'est un oubli.
- La Responsable de la flotte automobile répond que c'est effectivement volontaire car le tableau apparaissait comme manquant de clarté pour beaucoup de collaborateurs, aussi le choix a été fait de le supprimer et de rappeler les règles. Elle explique la nécessité d'utilisation de l'ordre de mission à remplir dans Notilus.
- Les représentants FA déplorent que la manière de faciliter les choses ait été de renvoyer la gestion des frais de déplacements vers l'outil Notilus. Pour eux, cela ne facilite en rien les choses. De plus, ils s'interrogent sur l'interdiction d'utilisation de la carte carburant sur le trajet domicile/travail.
- La Responsable de la flotte automobile précise que seul le paiement des péages n'est pas autorisé sur le trajet domicile/travail.
- Les représentants FA recommandent dans ce cas de clarifier le sujet car ce n'est pas évident du tout à la lecture du règlement.
- Le représentant CFE-CGC remercie tout d'abord que les clarifications aient bien été identifiées sur la version actualisée, ce qui leur a beaucoup facilité la tâche. Sur la question du remisage, il confirme la nécessité de faire un distinguo entre les véhicules par destination. Il constate d'ailleurs que les véhicules Zoé sont aussi utilisés en tant qu'utilitaires. S'agissant des utilitaires, il suggère l'insertion d'un tableau pour apporter plus de détails. Il donne l'exemple d'équipes techniques à qui l'on demande de se rendre sur un site le lundi matin et de ce qui peut être fait du matériel. De plus, pour les nouveaux arrivants, cette question est régulièrement posée, ce qui est très contraignant dans l'activité professionnelle. Concernant les précisions sur les conditions de retour du véhicule entre deux remisages, le règlement est à leur sens totalement déconnecté de certaines réalités. Il cite le cas d'un chef de pôle qui organise son calendrier sur différents sites pour qui ce règlement génère une grande perte de temps et un manque total d'efficacité et de souplesse. Concrètement, c'est la fin du remisage, ce qui, à son avis, complique l'organisation des activités, sans compter le manque de facilité d'utilisation de l'outil Notilus. De plus, il émet le souhait d'apporter de la transparence sur les métiers autorisés au remisage permanent, car certaines incohérences subsistent, c'est un sujet qui peut devenir irritant. Il craint de surcroît qu'avec le retour de l'activité en présentiel la disponibilité des véhicules ne vienne à manquer. Néanmoins, il dit bien entendre la nécessité d'optimisation de la flotte.
- La Directrice des Moyens Généraux indique que beaucoup d'échanges ont déjà pu avoir lieu sur l'ensemble de ces points. Elle rappelle qu'en 2019, les discussions ont porté, entre autres, sur certains métiers et notamment sur les TAD qui bénéficient de véhicules permanents. A ce sujet, elle souligne que pour les agents des TAD, il n'a été dit à aucun moment que le remisage ponctuel n'est pas possible. Pour autant, ce ne sont pas des remisages permanents car il ne peut pas être considéré qu'un véhicule soit affecté à un seul collaborateur. Il faut que l'utilisation réponde à la réalité des missions. Pour ce qui concerne les travailleurs sociaux, tout comme d'autres profils de métier, il n'y a aucune interdiction de remiser la veille si un éloignement existe pour le lendemain. Elle fait part du constat que des véhicules sont parfois immobilisés de façon injustifiée par des collaborateurs. C'est la raison pour laquelle cette notion de remisage est cadrée dans le règlement. Sur le sujet de l'affectation de véhicules à certains métiers, cela relève plus de la décision des ressources humaines.
- La Responsable de la flotte automobile complète sur la situation de tension concernant certains sites, et précise qu'un formulaire a été mis en place pour les agents utilisant leurs véhicules personnels en raison de l'indisponibilité de véhicule de service. Elle dit rester très vigilante sur la question.

- Le représentant CFE-CGC s'étonne de ne pas avoir connaissance de ce formulaire et suggère dans ce cas d'y faire référence dans le règlement.
- La Directrice des Moyens Généraux prend note de cette demande pour laquelle elle va solliciter les ressources humaines sur l'intérêt de l'intégrer, en raison de l'aspect transitoire de ce dispositif. Elle conçoit toutefois l'utilité de communiquer cette information à l'ensemble des équipes.
- Les représentants CGT ont une question relative au deuxième alinéa de la page 3 qui porte sur les obligations dans l'utilisation des véhicules, et, entre autres, de vérifier leur état et de signaler toute anomalie constatée. Par expérience, ils ont remarqué que dès lors qu'un défaut est signalé sur la boîte à clés, le véhicule se trouve bloqué et l'agent qui avait réservé à la suite se trouve de ce fait confronté à une indisponibilité. Ceci les conduit à suggérer qu'il pourrait être opportun de penser à une autre organisation. Ils ajoutent que de leur côté, ils n'avaient pas connaissance non plus du formulaire évoqué en cas d'indisponibilité de véhicule. Ils partagent la suggestion d'en informer les agents.
- La Responsable de la flotte automobile explique que le blocage du véhicule est en corrélation avec l'anomalie constatée. Elle est effectivement autobloquante s'il s'agit de problèmes tels qu'une panne ou une crevaison, et dans ces cas-là, le service de la flotte automobile est alerté en temps réel. Toutefois, ce genre de situation est plutôt rare et par conséquent les véhicules sont rarement immobilisés pour ces raisons. D'ailleurs, si un collaborateur a fait une réservation derrière, un autre véhicule sera proposé.
- Les représentants CGT signalent qu'en page 3, sixième alinéa, il est indiqué qu'une des obligations de l'utilisateur est de répondre à toute demande d'intervention sur le véhicule émanant des gestionnaires de réservation à la demande du parc automobile (contrôles techniques, révisions, rappel constructeur...), dans l'idéal ils souhaiteraient que cet alinéa soit supprimé car dans la pratique il n'est pas possible de satisfaire à cette obligation, au regard de la charge de travail des utilisateurs.
- La Responsable de la flotte automobile assure que cet alinéa ne peut absolument pas être supprimé dans la mesure où il répond à l'intérêt collectif. Le contrôle technique des automobiles est obligatoire et doit par conséquent être respecté. Elle rappelle qu'une solution de mobilité est proposée avec un autre véhicule et convient que, même avec une flotte de 500 véhicules et d'une équipe renforcée, il n'est pas possible d'intervenir sur toutes les situations.
- Les représentants CGT disent bien comprendre la nécessité de mettre les véhicules au contrôle technique. L'inconvénient est qu'il puisse être demandé aux travailleurs sociaux, par exemple, de prendre sur leur temps de travail pour mener toutes ces opérations. Ils se disent ravis par ailleurs quant au renforcement de l'équipe.
- La Directrice des Moyens Généraux assure que cette organisation fonctionne plutôt bien dans les TAD. Elle conseille d'objectiver ce type de contraintes ponctuelles et leur propose de remonter tout dysfonctionnement concrètement constaté. De plus, elle confirme qu'il est toujours possible de changer de date en accord avec le garage, ou qu'un agent du service flotte vienne chercher véhicule.
- Les représentants CGT font observer qu'ils ont soulevé cette question pour la simple raison que cela est inscrit ainsi dans le règlement.
- La Directrice des Moyens Généraux propose dans ce cas de reformuler dans le règlement.
- Le Directeur Général Adjoint Ressources confirme la proposition de la Directrice des Moyens Généraux en précisant qu'il est envisageable d'adoucir les termes pour ce qui concerne les opérations programmables.
- Les représentants CGT s'enquerraient si certains des aspects qui viennent d'être abordés peuvent être modifiés et s'ils peuvent bénéficier d'une nouvelle présentation mise à jour. Ils demandent, au regard des éléments qui doivent être rectifiés dans ce règlement, si dans ce cas, un vote a lieu ce jour.

- La Directrice des Moyens Généraux propose d'apporter rapidement les modifications évoquées. L'aspect juridique sur l'article cité va être vérifié, et elle prend également en considération la demande de reformulation sur la question des contrôles techniques. Ce sont les deux points validés en modification.

- La Responsable du Pôle Environnement RH assure que les rectifications demandées sont bien prises en compte. Elle propose donc un vote ce jour et ajoute que le procès-verbal transcrira bien les deux corrections convenues dans cette instance.

- Les représentants CGT indiquent qu'ils vont voter par rapport aux éléments de position globale et les contraintes de manque de temps, qui leur posent un problème de fond. Ils remercient pour la prise en compte.

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

Avis défavorable à l'unanimité des organisations syndicales

VI – DGA-RESSOURCES – DRH - ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2022 - PROTOCOLE PRE-ELECTORAL

La Responsable du Pôle Environnement RH présente le dossier.

Le 8 décembre 2022, l'ensemble des agents de la fonction publique éliront leurs représentants au sein des instances représentatives du personnel. Le scrutin de cette année sera marqué par la mise en place de la nouvelle cartographie des trois instances consultatives de dialogue social :

- Le Comité Social Territorial (CST), compétent sur les questions d'ordre collectif, remplace à la fois le Comité Technique (CT) et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Il est à noter qu'il est prévu la création de formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein des nouveaux comités sociaux.

- La Commission Administrative Paritaire (CAP), compétente sur les questions d'ordre individuel prises à l'égard des fonctionnaires, avec une simplification de gestion marquée par la suppression des groupes hiérarchiques.

- La Commission Consultative Paritaire (CCP), compétentes pour les questions d'ordre individuel prises à l'égard des agents contractuels de droit public, avec désormais une seule instance commune aux agents contractuels de toutes les catégories.

Le nombre de représentants du personnel est actuellement fixé à 12 pour le CT et à 9 pour le CHSCT auquel s'ajoute un nombre égal de suppléants. L'Administration est quant à elle représentée par 2 conseillers départementaux titulaires (et 2 suppléants) - dont celui délégué au personnel qui assure la présidence des instances – et de 4 directeurs titulaires (et 4 suppléants).

A l'issue des dernières élections de 2018, il a été décidé l'absence de paritarisme numérique et que les représentants de l'administration ne voteraient pas, aussi l'avis est rendu uniquement par les représentants du personnel. Le quorum est fixé à la moitié des représentants de l'Administration et du personnel (en début de séance).

Après échanges avec les organisations syndicales dans le cadre d'un groupe de travail, il est proposé de maintenir à 12 le nombre des représentants du personnel au sein du Comité Social Technique (soit 24 avec les suppléants). Le nombre de représentant du personnel au sein de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de prévention sera identique à celui du Comité, conformément aux textes. De plus, il est proposé de poursuivre avec l'absence de paritarisme numérique, sans pour autant supprimer la représentation de la Collectivité. L'objectif est de favoriser la représentation la plus légitime et la plus efficace possible, en l'adaptant en fonction de l'ordre du jour. Siègeront en qualité d'experts les interlocuteurs concernés par les sujets évoqués. Aussi, sans être membres de l'instance, ces derniers seront en capacité de répondre aux questions des représentants du personnel et d'entendre leurs remarques et propositions. L'avis serait rendu uniquement par le vote des représentants du personnel

En conséquence, l'Institution propose de fixer à 6 le nombre de représentants titulaires de la Collectivité au sein du CST, soit 2 élus dont l'élu délégué au personnel, Président de l'instance, le Directeur Général des Services, 4 directeurs (dans le cadre d'une représentation tournante) et un nombre identique de représentants suppléants. Ces propositions seront soumises au vote de la Commission permanente le 20 mai prochain.

- Le représentant CFE-CGC rappelle que le syndicat CFE-CGC aurait souhaité plus de représentants du personnel que les 12 proposés dans le protocole, ce qui aurait permis de mobiliser plus de personnes. Par ailleurs, il demande si les experts sont uniquement représentés au niveau de l'Institution ou s'ils peuvent éventuellement l'être au niveau des organisations syndicales.

- La Responsable du Pôle Environnement RH répond que seuls les experts de l'Administration peuvent intervenir, dans la continuité du fonctionnement actuel. Il n'est pas envisagé d'experts pour les représentants du personnel.

- Le représentant CFE-CGC le regrette car cela pourrait aider aux débats.

- Les représentants FA demandent ce qu'il en est des élections pour les collaborateurs mis à disposition partielle chez C'Midy. Sont-ils électeurs ou pas ?

- La Responsable du Pôle Environnement RH explique que cette question est en cours d'étude. Elle assure qu'elle est bien notée et que la réponse sera portée à la connaissance de l'ensemble des représentants du personnel par mail. Elle fait observer que suite au groupe de travail du 15 mars dernier, l'information sur les effectifs au 1^{er} janvier 2022 leur a bien été adressée, comme convenu.

- Les représentants CFDT regrettent de ne pas avoir été en mesure de participer à ce groupe de travail. De leur côté, ils auraient souhaité porter le nombre des représentants du personnel à quinze afin d'avoir plus de moyens d'action pour agir sur les missions.

- Les représentants CGT expriment, quant à eux, leur adhésion au format actuel. Ils soulignent d'ailleurs que les études sur ce sujet démontrent que plus le nombre de représentants du personnel est élevé, plus les débats peuvent s'avérer complexes. Pour ce qui est de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, le nombre sera finalement supérieur à ce qu'il est actuellement, ce qui représente une forme d'augmentation. S'agissant du mode de désignation des membres titulaires de cette formation, ils souhaitent avoir confirmation que ce sont les organisations syndicales qui les désignent dans le mois qui suit le résultat des élections parmi les élus du CST, et pour les membres suppléants parmi le corps électoral. Ils tiennent à préciser ces éléments car la lecture des textes n'est pas forcément claire pour tous.

- La Responsable du Pôle Environnement RH indique que ces informations sont bien précisées à l'article 20 du décret. Elle propose que ce point, qui ne fait pas l'objet du vote de ce jour, soit abordé de manière détaillée dans le cadre des échanges lors du prochain groupe de travail planifié en mai prochain. S'agissant de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, elle confirme qu'en effet cela représente au final une augmentation du nombre de représentants du personnel dans cette instance, puisque le nombre passera de 9 à 12.

- Les représentants CFDT confirment qu'effectivement ils n'avaient pas eu cette lecture, et cela leur semble satisfaisant.

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

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

VII – DGA-RESSOURCES – DRH - RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020

La Directrice Adjointe des Ressources Humaines présente le rapport.

Le Rapport Social Unique (ou Bilan Social Unique), entré en vigueur en janvier 2021, se substitue à la fois au rapport sur l'état de la collectivité (REC), au rapport sur l'égalité hommes/femmes et au rapport sur l'obligation des travailleurs handicapés.

L'année 2020 a été bouleversée par le contexte sanitaire. Aussi, la « première vague », assortie d'un confinement sans précédent dans l'histoire, modifie largement les indicateurs et les comparaisons observables entre ce Rapport et le REC 2019. Il conviendra donc de garder ce contexte à l'esprit pour l'analyse, et la base de comparaison pour les années à venir, notamment sur la question du travail en distanciel (y compris hors période de confinement) et la réinvention de certains process et dispositifs RH (formation, recrutement, intégration etc.). Dans le même temps, la politique RH volontariste menée depuis 2018 a continué, tant en faveur de l'emploi des jeunes que de l'égalité Hommes/Femmes, du développement des compétences des collaborateurs, de la prévention des risques professionnels et de la santé des collaborateurs.

En termes d'indicateurs de l'emploi, tous statuts confondus, le Département emploie 3 981 collaborateurs au 31 décembre 2020 : 2 686 fonctionnaires (67 %), 783 contractuels sur emploi permanent (20 %) et 512 contractuels sur emploi non permanent (13 %). Les agents permanents représentent ainsi 85 % de l'effectif. Le nombre et la répartition fonctionnaires/contractuels restent relativement stables par rapport à 2019, la part d'emploi non-permanent diminuant au profit de l'emploi permanent (baisse de 15 %). S'agissant de l'effectif permanent au 31 décembre 2020, 77 % des collaborateurs sont fonctionnaires, avec une moyenne d'âge de 49,4 ans et une ancienneté de 18,5 ans et représenté à 76 % par des femmes ; 23 % sont contractuels, avec une moyenne d'âge de 38 ans et une ancienneté de 2,8 ans et sont représentés à 68 % par des femmes.

Sur la question du recrutement, 895 postes ont été pourvus sur les 1 404 confiés. Il est à noter que 680 recrutements sont externes et que près d'un recrutement sur deux concerne un professionnel de moins de 35 ans. En revanche, plus d'un quart sont dans la seconde partie de carrière (plus de 45 ans). Le délai de recrutement est de 71 jours en 2020 (contre 74 jours en 2019), avec un délai moyen de vacance de 104 jours (contre 114 en 2019). Pour les contrats aidés, le nombre est relativement stable : 201 contrats au CD78 et 270 au sein de C'Midy, soit 471 au total contre 600 en 2019, avec une durée moyenne de contrat de 12 mois. En termes d'apprentissage, le Département poursuit sa dynamique sur ce sujet afin de favoriser l'insertion professionnelle et anticiper ses besoins de recrutements. Ainsi, 64 apprentis ont travaillé au cours de l'année 2020, sur une durée moyenne de 18,2 mois. Par ailleurs, 88 stagiaires ont été accueillis sur 2020 malgré la crise sanitaire.

Sur le sujet de l'évolution professionnelle, il faut noter que 150 permanences RH ont été tenues sur l'ensemble du territoire, en dépit des contraintes liées aux confinements, 22 collaborateurs ont été accompagnés au titre de la période de préparation au reclassement et 427 collaborateurs ont changé de poste dans le cadre d'une mobilité interne. Par ailleurs, 507 collaborateurs (soit 1 collaborateur sur 6) ont bénéficié d'au moins un rendez-vous d'accompagnement. Sur les évolutions statutaires de carrière, 1 214 (35 %) des collaborateurs permanents ont pu en bénéficier, 49 agents stagiaires titularisés et 19 agents contractuels nommés stagiaires. De plus, 40,3 % des fonctionnaires ont bénéficié d'avancement d'échelon (1 083 personnes) et 8,9 % d'un avancement de grade ou de promotion interne.

En ce qui concerne les mouvements de personnel, il est à noter 97 arrivées de fonctionnaires (138 en 2019) contre 176 départs (171 en 2019) et 273 arrivées de contractuels permanents (244 en 2019) contre 125 départs (340 en 2019). S'agissant des ruptures conventionnelles, sur les 22 demandes parvenues, 5 ont été actées (12 ont été refusées). 50 % de ces demandes proviennent des Territoires d'Action Départementale, avec une moyenne d'âge de 54 ans et une ancienneté moyenne de 22 ans.

La formation est le dispositif qui a le plus souffert de la crise sanitaire, les organismes de formation n'étant ni prêts ni équipés pour assurer le passage au distanciel. C'est ce qui explique la baisse du nombre de formations dispensées (moyenne de 1,1 jour par collaborateur, contre 3,4 en 2019), avec toutefois un coût journalier supérieur (421 € contre 275 € en 2019). En 2020, 1 316 collaborateurs ont suivi au moins une formation (2 131 en 2019). Face aux enjeux du confinement et du distanciel, le Département a choisi d'investir sur une bibliothèque numérique accessible à tous « YouScribe ». De plus, 23 projets professionnels individuels ont reçu un avis favorable et le réseau de formateurs internes poursuit sa mission de développement.

En matière de rémunérations, il faut noter que sur un budget de 1,09 Mds€ lié aux dépenses de fonctionnement en 2020, 178,1M€ sont consacrés à la masse salariale (182,7M€ en 2019), le poids de la masse salariale d'élève donc à 16,3 %. Au global, la rémunération des collaborateurs a augmenté de 4 % par rapport à 2019. Cette évolution est supportée en bonne partie par les primes et indemnités versées (+1,4

M€ - dont la moitié de prime « Covid » exceptionnellement votée en 2020, et un budget CIA plus important pour valoriser l'engagement de certains collaborateurs pendant cette période atypique).

En termes d'avantages, plus de 2 200 collaborateurs ont bénéficié de tickets resto, 38 collaborateurs ont perçu l'allocation enfant en situation de handicap (moyenne de 1,4 K€), 76 collaborateurs ont bénéficié de la GIPA (Garantie Individuelle Pouvoir d'Achat).

En matière de santé et de sécurité au travail, la situation sanitaire de 2020 a nécessité une gestion de crise. Ainsi, une plateforme d'écoute a été mise en place et 588 réponses ont été apportées aux sollicitations liées au contexte. Par ailleurs, 60 000 masques ont été distribués aux collaborateurs, un suivi quotidien du nombre de malades a permis l'adaptation des consignes pour éviter les clusters, des visites de sites ont été organisées afin de garantir la mise en place des équipements de protection, mais aussi 5 séances et 5 réunions du CHSCT, sans compter les 71 flashes info tout au long de l'année pour accompagner les collaborateurs.

S'agissant des risques professionnels, 134 accidents de service, dont 53 sans AT'T (175 en 2019), 58 accidents de trajet dont 32 sans AT'T (79 en 2019) et 132 visites médicales spontanées chez le médecin de prévention (256 en 2019). De plus, 42,8 K€ ont été investis dans la prévention et la sécurité et 133 jours de formations sur ce sujet (292 en 2019), et un réseau doté de 90 assistants de prévention et un conseiller. Les phénomènes cumulés d'investissement dans la prévention et la sécurité, ainsi que le contexte sanitaire imposant le distanciel et/ou le confinement ont permis d'obtenir des indicateurs à la baisse.

Sur le sujet de l'organisation et les conditions de travail, l'année 2020 ayant été marquée par la pandémie et les confinements et par un bouleversement des habitudes de travail, 2 096 collaborateurs ont pu télétravailler durant le premier confinement, soit une augmentation de 86 % du nombre de collaborateurs qui ont intégré ce dispositif, dont 1 267 ont bénéficié d'un arrêté de télétravail.

En matière d'absentéisme, le taux s'élève à 5,44 % pour motif médical, et reste inférieur à celui observé dans la Fonction Publique Territoriale. Il est à noter cependant que 68 % des collaborateurs n'ont jamais été absents en 2020 (pour maladie ordinaire) tandis que 3 % l'ont été pour des raisons de santé lourdes. Les fonctionnaires sont quatre fois plus absents (deux fois plus en excluant les motifs médicaux de longue durée) que les contractuels.

Sur le plan de la protection sociale, les bénéficiaires de la mutuelle santé ont augmenté de 15 % et 12 % pour la prévoyance.

Sur le thème du dialogue social, 20 réunions sociales ont été organisées sur l'année 2020 ainsi que 10 groupes de travail, auxquels il convient d'ajouter 327 échanges hors réunions avec les représentants du personnel. Par ailleurs, 104 jours de grèves sur mot d'ordre national ont été comptabilisés et 18 sanctions disciplinaires ont été prononcées (en baisse en raison d'un décalage sur 2021 de l'instruction des sanctions).

La Directrice Adjointe des Ressources Humaines précise que les réponses aux questions soulevées lors de la réunion de concertation-négociation organisée en amont de cette instance ont bien été apportées par courriel pour une parfaite information des représentants du personnel.

- Les représentants CFDT souhaitent en tout premier lieu une très belle réussite de carrière à la Directrice Adjointe des Ressources Humaines qui va quitter sous peu ses fonctions au sein du Département. Ils félicitent la qualité et la clarté du Rapport Social Unique. Ils félicitent également le bilan positif présenté, et notamment l'amélioration des délais des recrutements, l'accompagnement des collaborateurs durant la période de contexte sanitaire, le dialogue social maintenu à un niveau très satisfaisant, l'ouverture aux contrats de 3 ans pour les contractuels de catégorie B et C, de même que la déprécarisation pour les maladies longues, ce qu'ils considèrent comme une avancée très notable. En revanche, ils requièrent le maintien d'une vigilance sur certains points, et en particulier sur l'insuffisance des taux de promotion et d'avancement qui s'élèvent seulement à 8,9 %. Ils demandent si, d'une part ces chiffres sont en lien avec la proportion de contractuels, et, d'autre part, quelles sont les mesures qui permettraient d'apporter évolution positive sur ce sujet. Ils disent partager la volonté de l'Institution de la déprécarisation face à la maladie ordinaire. A ce titre, ils apprécieraient l'anticipation de l'échéance fixée par l'Etat de l'obligation du Département en matière de contrat de prévoyance à hauteur de 20 %. Concernant le taux d'absentéisme mentionné chez les titulaires comme étant très supérieur, ils ne pensent pas que cette information enrichisse la réflexion d'autant qu'il n'y a pas suffisamment de précisions sur les raisons factuelles de ce constat.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines répond sur le sujet de la promotion, que c'est en effet en lien direct entre le nombre de fonctionnaires embauchés et le nombre de fonctionnaires promouvables à la promotion interne. Il y a incontestablement de moins en moins de collaborateurs

désirant passer le concours, aussi certains quotas ne sont pas débloqués. Sur l'avancement de grade, elle rappelle que le Département s'est engagé au travers des lignes directrices de gestion sur un taux de 10 % de collaborateurs promus chaque année. Concernant le taux d'absentéisme des fonctionnaires, elle évoque la moyenne d'âge qui est un peu supérieure à celle des contractuels, ce qui peut être un signal d'alarme sur l'accompagnement des fonctionnaires et sur l'usure professionnelle. Elle prend leur sollicitation en considération pour les prochains rapports afin d'explicitier les raisons de cette différence entre contractuels et fonctionnaires.

- La Directrice des Ressources Humaines complète sur le sujet du taux d'absentéisme en soulignant que l'année 2020 a été une période singulière durant laquelle tous les collaborateurs ne se déclaraient pas de manière systématique quand ils étaient malades. Elle indique qu'une attention sera apportée sur l'évolution pour les années à venir.

- Les représentants CFDT répondent qu'au-delà de la raison du nombre de promotions très limitées, il serait également intéressant de travailler sur les leviers possibles. En effet, ce sujet est un facteur de démotivation chez les agents non promus, qui sont tout autant méritants. Il n'y a selon eux pas de raison qu'ils ne puissent pas accéder à un grade supérieur. Ils font remarquer qu'il peut être très frustrant de rester plusieurs années dans cette attente en situation de promouvable. Il est nécessaire de trouver des leviers, d'autant que l'on se dirige vers un accroissement du nombre de contractuels.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines partage leur point de vue et mentionne les différents leviers de reconnaissance qui, dès 2019, ont été proposés, en particulier par le biais d'offres de formations certifiantes et diplômantes, c'est une logique de compensation à laquelle il est accordé une grande importance.

- Les représentants CFDT font remarquer que c'est ce qui pourrait justifier que les collaborateurs ne souhaitent pas passer les concours.

- La Responsable du Pôle Environnement RH revient sur la question de la prévoyance et rappelle qu'il avait été convenu de poursuivre la discussion lors du groupe de travail dont la date est d'ores et déjà fixée en mai prochain.

- Les représentants FA font observer sur le sujet des départs des collaborateurs fonctionnaires dans le cadre d'une rupture conventionnelle, que les demandes émanent principalement des TAD (50 %). Ils demandent si ces éléments interpellent la Direction des Ressources Humaines, d'autant que cela concerne des métiers du social en forte tension.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines confirme que cette situation les interpelle incontestablement. Néanmoins, cet état de fait est plutôt normal en raison de l'usure des travailleurs dans le domaine du social. C'est pourquoi l'Administration souhaite pouvoir accompagner davantage sur ce sujet et valoriser ce secteur, c'est d'ailleurs déjà initié, notamment par le biais du groupe sur la prévention au global dans la Collectivité.

- Les représentants FA ajoutent que s'agissant du taux d'avancement de grade et de promotion interne, ils félicitent le plan de reclassement à destination des ASE (Aides sociales à l'enfance). Malgré tout, le taux leur semble rester insuffisamment élevé.

- Les représentants CGT remercient tout d'abord l'Administration pour les réponses apportées à l'ensemble des questions techniques soulevées lors de la réunion de concertation-négociation. Ils souhaitent faire lecture d'une déclaration sur ce dossier.

Concernant l'analyse du document, nous avons conscience de la difficulté à comparer avec les années antérieures du fait à la fois de la période pandémique, des nombreuses réorganisations et de la modification réglementaires du support anciennement bilan social et REC devenus RSU. Cependant, nous voyons apparaître dans ce document un certain nombre d'éléments tendanciels, notamment :

- *La diminution de l'effectif permanent*

- Le volume très faible de déroulement de carrière, nous précisons à ce sujet que c'est un choix de l'administration, la délibération départementale permettant un avancement pour 100 % des agents éligibles, or en 2020 cela n'a été le cas que pour 8,9 %.
- La diminution du budget consacré à la formation
- La masse salariale en baisse etc.

Nous avons très régulièrement pu aborder ces questions lors de différentes instances et confronter nos points de vue différents. Aujourd'hui, nous faisons le choix de développer un point majeur qui ressort également du RSU : la part croissante d'agents contractuels dans notre collectivité. En effet, nous voyons une part croissante de nombre d'agents contractuels qui représentent 32,5 % de l'effectif. En 7 ans, la progression est énorme. En 2015, 1 agent sur 5 était contractuel (20%), nous passons donc à 1 agent sur 3 ! Ce mouvement massif d'augmentation du nombre d'emploi contractuel, se poursuit entre 2019 et 2020 à tous niveaux :

- Diminution du nombre d'agents stagiaires
- Diminution du nombre d'agents titularisés
- Baisse de recrutement de titulaires
- Augmentation du nombre de départs définitifs d'agents titulaires
- Augmentation du recrutement de contractuels
- Baisse du nombre de départ définitifs d'agents contractuels sur emploi permanent

Cela illustre donc une orientation délibérée dans la politique du personnel de développer le recours à l'emploi précaire car, si la Loi de transformation de la fonction publique facilite le recours à l'emploi contractuel, elle ne l'oblige en rien. Nous ne pouvons que contester ce choix contraire à l'intérêt du personnel qui ne permet pas de garantir la progression salariale des agents, ni l'ensemble des droits auxquels ils pourraient prétendre (ex : NBI). La précarité induite pénalise les agents dans leur vie personnelle et familiale, avec un impact financier au quotidien et en termes de projection sur l'avenir. Elle fragilise également leur vie professionnelle et leurs conditions de travail. Enfin, avoir un tiers du personnel non pérenne est un non-sens en termes de vie d'équipe, d'organisation des services et de missions publiques. Il est de l'intérêt de tous de stabiliser les professionnels que l'on forme, qui acquièrent de l'expérience et montent en compétence plutôt que d'organiser - pour partie - le turnover des agents dans les services.

C'est pourquoi nous avons demandé l'inscription à l'ordre du jour de l'agenda social 2022 un Plan de résorption de l'emploi précaire. En effet, nous sommes persuadé que la collectivité a les moyens d'améliorer de façon conséquente les conditions d'emploi du personnel contractuel et les données du RSU le montrent. La pérennisation de leur poste peut être proposée à de nombreux agents. Actuellement, nous avons seulement 54 CDI pour 783 agents en CDD sur emploi permanent, c'est bien trop peu. Un plan de CDIisation est possible. Nous avons 221 agents en catégorie C sur emploi permanent, 93 % d'entre eux sont positionnés au 1^{er} grade de leur filière d'emploi. Cela correspond donc à 205 agents qui remplissent les conditions pour être stagiaires sans concours. Un plan de titularisation est possible.

Nous avons près de 1 300 collègues contractuels, qu'ils soient sur emploi permanent ou non permanent. Leur déroulement de carrière est globalement bloqué faute de mise en œuvre d'une revalorisation salariale. Il est néanmoins possible, en vertu de l'article 1-2 du décret n°88-145, de demander l'étude d'une revalorisation salariale pour les agents en CDD ou CDI en prenant en compte l'évolution des fonctions, les résultats des entretiens professionnels... Cette étude est même une obligation de l'employeur, à minima tous les 3 ans, mais bien trop rarement appliquée en pratique. Pour la CGT, ce Rapport Social Unique, montre la nécessité d'engager des négociations pour un véritable Plan de résorption de l'emploi précaire dans notre collectivité. Ce plan pourrait comporter de nombreux aspects, Pour :

- Garantir la revalorisation salariale du personnel au titre de l'expérience acquise
- Adosser l'évolution salariale sur les grilles indiciaires de la Fonction Publique
- Créer une commission de recours individuel sur évolution salariale
- Engager un plan de CDIisation des agents contractuels sur emploi permanent
- Engager un plan de titularisation des agents contractuels de catégorie C sur emploi permanent,
- Instaurer et développer les concours en interne
- Développer le recours à des brigades mobiles avec du personnel pérenne pour pourvoir les besoins en remplacements et en renforts de service
- Faciliter l'intégration du personnel qui le souhaite après un contrat d'apprentissage, un contrat PEC ou un stage long
- Garantir une égalité de traitement, notamment en attribuant une indemnité compensatoire fondée sur les critères d'éligibilité à la NBI
- Instaurer un comité de suivi annuel du plan de déprécarisation et de l'évolution salariale

Cette demande de négociations que la CGT a formulée à plusieurs reprises a jusqu'à présent été rejetée par principe par l'administration. Nous demandons que cette position soit reconsidérée et ne désespérons pas d'être enfin entendus dans l'intérêt de l'ensemble du personnel.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines les remercie pour ce constat, qu'elle ne partage pas pour autant. Elle fait remarquer que l'effectif permanent augmente, de même que la lutte contre la précarisation existe, puisque dès que cela est possible, les contrats sont proposés sur une durée de 3 ans pour toutes les catégories de personnel. Il convient également de noter les cédésisations et les propositions annuelles d'évolution de salaire, y compris pour les collaborateurs contractuels, ainsi que la mise en place de brigades volantes dans certains corps de métiers lorsque le besoin est avéré. Le Département a à cœur de mener une politique forte pour lutter contre la précarisation de ses personnels et assurer une fidélisation et un certain bien-être.
- Les représentants CGT répliquent que l'effectif permanent a connu une baisse avec la diminution de 100 agents en un an dans le RSU présenté.
- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines fait remarquer que les chiffres présentés sont arrêtés à la date du 31 décembre 2020, et qu'il faut noter une augmentation de 400 agents sur l'année.
- Les représentants CGT ajoutent qu'il y a quand même eu une diminution des agents stagiaires et une baisse de recrutement des agents titulaires, sans compter l'augmentation des départs de fonctionnaires.
- La Directrice des Ressources Humaines confirme que le nombre de contractuels est plus élevé, cela ne lui semble pas être un problème, c'est plutôt une réalité. Elle explique ce choix par la recherche de compétences et souligne en outre que les contractuels sont cédésisés dès lors que cela est possible, de même que toutes les rémunérations sont revues chaque année.
- Les représentants CGT partagent la volonté de cédésisations, pour autant, compte tenu du nombre qui s'est élevé à 54 sur un volume de 738, cela leur semble encore trop faible.
- La Directrice des Ressources Humaines ajoute que leur souhait serait de pouvoir embaucher directement en CDI, cependant ce n'est réglementairement pas possible, puisque la cédésisation est soumise à une période préalable de 6 ans pour permettre l'ouverture des droits à la cédésisation. Elle prend bonne note de leurs remarques.
- Les représentants CGT se disent en désaccord avec les orientations et l'idée qu'un emploi précaire n'est pas un problème.
- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines réplique que ce n'est pas vraiment ce qui est dit et que tout ce qui est possible est mis en œuvre dans la limite du bornage lié au cadre légal.
- La Directrice des Ressources Humaines ne considère pas que recruter un contractuel sur un emploi permanent puisse être assimilé à de la précarisation.
- Les représentants CGT protestent car il y a selon eux une bonne marge de progression.
- Le représentant CFE-CGC est surpris que le nouveau RSU, qui se substitue au REC et aux rapports sur l'égalité hommes/femmes et sur le handicap, n'apporte pas d'information sur ces sujets, qui mériteraient un zoom de son point de vue.
- La Responsable du Pôle Environnement RH explique que le sujet portant sur l'égalité hommes/hommes fera l'objet d'un groupe de travail organisé au second semestre, sur octobre/novembre. A cette occasion, le plan d'action permettra d'avoir une visibilité sur l'avancée en la matière. De plus, lors du prochain CHSCT, un certain nombre de bilans seront présentés, dont le bilan portant sur le handicap. C'est la raison pour laquelle ces sujets sont évoqués de manière macro dans le RSU.
- Le représentant CFE-CGC poursuit sur le sujet des rémunérations et indique qu'une plus grande visibilité sur la politique départementale aurait été souhaitable. Entre autres, une explication sur le distinguo entre IFSE et CIA serait intéressante car il considère que les organisations syndicales sont à l'aveugle sur ce sujet qui est une vraie source de frustration chez les agents. Il donne l'exemple des tuteurs de contrats PEC. Il regrette qu'il n'y ait pas plus d'éléments sur ce sujet.

- La Directrice des Ressources Humaines répond que la politique salariale sera abordée au cours du second semestre.

- Les représentants FA demandent sur quoi doit porter leur vote de ce jour.

- La Directrice des Ressources Humaines explique que le vote porte sur le fait que le RSU leur est présenté, conformément aux obligations.

- Les représentants CGT remercient pour ce RSU et précisent que leur vote va exprimer leur désaccord profond sur le fond.

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

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

- Le représentant FO prend la parole afin d'annoncer à l'assemblée qu'il s'agissait de sa dernière participation à un Comité Technique avant son départ à la retraite. Il tient à remercier l'ensemble des personnes présentes pour les nombreux échanges partagés. Il indique s'être beaucoup enrichi dans son rôle de représentant du personnel et n'a aucun regret. Il souhaite le meilleur à tous pour l'avenir.

- La Directrice des Ressources Humaines lui souhaite une très belle continuation ainsi qu'à l'ensemble des membres et remercie Madame la Présidente du Comité Technique pour sa justesse dans la conduite de cette instance.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12 heures 44

La PRESIDENTE
Du COMITE TECHNIQUE

La SECRETAIRE
du COMITE TECHNIQUE

Josette JEAN

Laurence BOULARAN

Le SECRETAIRE-ADJOINT
Du COMITE TECHNIQUE

Serge VAGNER