



Direction Générale des Services  
Direction Générale Adjointe – Développement et Aménagement durable  
Direction des Ressources Humaines  
Affaire suivie par :  
Cécile GARCIA / Rita CORREIA

[ADOPTÉ lors de la séance du 24 novembre 2022](#)

**COMITE TECHNIQUE  
DU DEPARTEMENT DES YVELINES**

**Séance du 13 octobre 2022  
09 heures 30**

**VISIOCONFERENCE MICROSOFT TEAMS**

**PROCES-VERBAL**

Le 13 octobre 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 Myriam LEPETIT-BRIERE**, *membre titulaire*  
**M. Yves CABANA**, *membre titulaire*  
**M. Alexandre BOROTRA**, *membre suppléant*  
**Mme Sandra LAVANTUREUX**, *membre suppléante*

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

**Syndicat FA :**

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

**Syndicat FO :**

**Absent**

**En qualité d'expert :**

**Mme Cécile GARCIA**, *Directrice adjointe des Ressources Humaines*  
**Mme Paula CASTANDET**, *Responsable du dialogue social du cadre et discipline*  
**Mme Céline CARNEVILLIER**, *Référente des relations sociales et discipline*  
**Mme Annie LOTODE**, *Responsable du service ingénierie de formation*  
**Mme Céline MEURIZE**, *Directeur des projets d'investissements*  
**Mme Audrey BOUILLAND**, *Responsable du service ingénierie de formation*  
**Mme Vincent FREIDA**, *Responsable Ressources Humaines*  
**Mme Léa PERIER**, *Responsable Ressources Humaines*  
**Mme Louise BERSIHAND**, *Directrice du TAD de Saint-Quentin*  
**Mme Ninon THOMAS**, *Chargée de mission auprès de DGS*  
**M. Vincent CHEVRIER**, *Responsable du pôle développement RH*  
**M. Thibaut PERRET-DU-CRAY**, *Chef de projet gestion des effectifs et organigrammes*  
**M. Emmanuel SOURIAU**, *Directeur autonomie*  
**M. Benoit GARS**, *Directeur Général Adjoint*  
**M. Vincent TERRADE**, *Adjoint à la Direction Générale*

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

Après vérification du quorum, la Présidente du Comité Technique ouvre la séance et invite les membres présents à désigner un secrétaire et un secrétaire adjoint. Sont respectivement désignées Madame Myriam LEPETIT-BRIERE et Madame Dalila CHETOUANE-GIROUX.

## **I – ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SÉANCE DU 16 JUIN 2022**

- La Présidente du Comité technique soumet le procès-verbal de la séance du 16 juin 2022 à l'approbation des membres présents.

- Le représentant CFE-CGC fait remarquer que durant la présentation du dossier portant sur l'évolution de la nomenclature des fonctions associées au RIFSEEP, sur la question de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), leur organisation syndicale avait fait la demande d'un bilan des évolutions et en particulier sur le nombre d'agents concernés et les montants attribués. La réponse n'ayant pas pu être apportée en séance, il propose que ce sujet puisse être révoqué afin d'obtenir un retour sur cette sollicitation.

- La Directrice des Ressources Humaines indique prendre bonne note de cette requête.

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

## **II – DGS : MODIFICATIONS DES PERIMETRES DE RESPONSABILITE AU SEIN DE LA DIRECTION GENERALE**

- Le Directeur Général des Services présente le dossier.

Les départs conjugués du Directeur général délégué aux Bâtiments, à l'Education et aux Mobilités et du Directeur général adjoint aux Ressources conduisent la Direction générale des services à revoir les périmètres de responsabilité des Directeurs généraux adjoints et délégué. Il est envisagé de ne pas recréer une Direction générale adjointe des Ressources et de procéder à une nouvelle répartition des fonctions ressources auprès des DGA, DGD et DGS. Ce changement a pour objectif de mieux structurer la Direction générale du Département, tout en renforçant le dialogue entre les directions opérationnelles et les directions supports et en offrant une capacité de pilotage stratégique accrue. Il n'aura toutefois aucune incidence sur le périmètre et les équipes de chacune des directions concernées.

Ainsi, la DGA Ressources est supprimée et les fonctions support réparties auprès de trois Directeurs généraux adjoints et délégué et du Directeur général des services. En ce sens, la Direction des Ressources Humaines et la Direction des Finances et de l'Evaluation sont placées sous la responsabilité directe du DGA au Développement et à l'Aménagement durable. La Direction de la Commande publique unifiée 78/92 est placée sous la responsabilité directe du DGA Patrimoine et Logement. Enfin, la Direction des Systèmes d'information est placée sous la responsabilité directe du DGD aux Solidarités. La Direction des Affaires Juridiques et des Assemblées ainsi que la Direction des Archives Départementales sont quant à elles placées sous la responsabilité directe du DGS.

La DGD Bâtiments, Éducation et Mobilités est supprimée et, de fait, le Directeur n'est pas remplacé. Ce dernier avait en effet pour mission de piloter la convergence interdépartementale de ces trois thématiques entre les Yvelines et les Hauts-de-Seine. Si la recherche de synergies doit être poursuivie dès qu'elle est pertinente, la mobilisation d'un Directeur général délégué interdépartemental quant à ces activités n'apparaît plus comme essentielle. Cette souplesse d'organisation amène aujourd'hui à équilibrer les responsabilités et à désinterdépartementaliser. Parallèlement les DGA Patrimoine et Logement, et Grands projets et Mobilités sont créées.

En complément, plusieurs rattachements sont opérés : La Direction de l'Éducation est rattachée à la DGA Développement et Aménagement durable et la Mission Relations Usagers (MRU) est transformée en Direction Relations Usagers (DRU). La Direction Ville et Habitat ainsi que la Direction du Patrimoine

immobilier sont rattachées à la DGA Patrimoine et Logement. La Direction de l'Europe est rattachée à la Direction des Finances et de l'Evaluation au sein d'un pôle Finances et Evaluation, et, pour finir, la Direction des Moyens généraux est rattachée à la Direction des Ressources humaines au sein d'un pôle Ressources Humaines et Moyens généraux.

Enfin, considérant l'enjeu majeur que représente le développement des nouvelles mobilités sur le territoire, une nouvelle Direction générale adjointe en charge de ces problématiques est créée à laquelle sera rattachée la Direction des Mobilités, ainsi que la supervision du service d'entretien routier de l'Établissement Public Interdépartemental Yvelines Hauts-de-Seine. Cette nouvelle DGA intégrera également une Direction des Grands projets qui assure la coordination transverse des projets d'investissement portés par le Département. A ce titre, elle pilotera les actions liées à la transition écologique menées par les différentes directions.

Cette réorganisation se fait à isopérimètre. Les missions, effectifs et organigrammes des différentes entités évoquées ne sont en rien modifiés et aucun poste n'est supprimé, seul leur rattachement hiérarchique à une Direction générale adjointe change.

La réorganisation prend effet à compter de la présentation de la mesure en Comité Technique du 13 octobre 2022.

- Le Directeur Général des Services souligne que cette organisation a déjà fait l'objet d'une présentation aux représentants du personnel lors de la réunion de concertation-négociation du 27 septembre dernier. Dans ces modifications de périmètres, il tient à distinguer la Mission Relations Usagers qui est transformée en Direction. Bien qu'elle ne relève plus de la DGD Solidarités, le Directeur Général des Solidarités supervisera cette future Direction. Il rappelle que cette mission s'est construite en tant que centre d'appels téléphoniques. Il insiste sur l'importance d'une telle structure administrative et sur la nécessité d'avancer dans les années qui viennent avec des moyens modernes, et notamment numériques. Toutefois, il est essentiel de rester dans l'esprit qui est celui du Département, c'est-à-dire de faciliter les relations avec les usagers et non pas de créer une muraille qui les empêcheraient d'entrer dans notre administratif. Il ajoute que l'Institution n'est pas là pour se protéger des usagers mais plutôt pour leur rendre service, en dépit de la difficulté et de l'exigence que cela requiert. Il rappelle en outre que ce centre d'appels a été initialement lancé il y a déjà quelques années pour gérer les prises de rendez-vous des PMI des Yvelines. Il connaît aujourd'hui un grand succès et s'est considérablement développé, avec une capacité à mesurer l'efficacité de ses actions.

- Le représentant CFE-CGC indique que l'approche globale présentée est bien détaillée. Cependant, bien qu'il n'y soit fait mention d'aucune modification ou suppression de poste, il se questionne sur la création d'une Direction des Finances et de l'Evaluation. Il demande si cet ajustement consistant à rattacher l'Evaluation aux Finances représente des effectifs supplémentaires et si cela induit des changements dans les missions. Pour ce qui est de la nouvelle Direction des Grands Projets, il suppose que des postes ont été pris ailleurs pour les positionner dans cette Direction. A nouveau, il souligne que la notion des fiches de poste aurait été intéressante, notamment pour connaître le périmètre du Directeur, ce qui aurait apporté une meilleure compréhension de l'impact. Globalement, pour ce qui est de l'impact RH, du fait que les Directeurs Généraux Adjointes et Délégué ont des périmètres élargis, il interroge s'ils auront un adjoint, en particulier concernant la DGD Aménagement et Développement auquel il a été ajouté la tutelle de la DRH. Il souhaite savoir comment l'organisation s'articule pour faire face à cette évolution.

- Le Directeur Général des Services répond que la Direction des Finances et de l'Evaluation existe déjà depuis environ deux ans. Il confirme qu'il n'y a pas de nouveaux effectifs liés à cette évolution. En revanche, pour la DGA Ressources, dont l'organigramme était en mode râteau, ces modifications sont l'occasion de structurer et imbriquer davantage. Ainsi, la Direction des Moyens généraux a été attachée à la DRH pour des raisons de logique, de la même façon la Mission Europe (mission de petite taille mais très utile en particulier dans son rôle sur le fond social européen) a été rattachée au Pôle Financier et Evaluation. Ces ajustements relèvent principalement du souci de mieux répartir les responsabilités d'encadrement supérieur. En réponse à la demande de fiches de poste qui détailleraient le travail, il explique que ce n'est pas tout à fait ainsi que cela fonctionne. Pour la DGA Grands Projets, il ne s'agit pas de confier des projets mais plutôt la gestion de la transversalité sur certains projets, pour ajouter une forme de vigilance. En effet, la gestion de projets nécessite une coordination étroite et exacte. Il donne l'exemple des Mureaux, lieu de multiples projets, tels que celui de la création de campus de formation aux métiers du médicosocial ou l'Institut du sport para connecté. Beaucoup de projets émergent sur cette zone. Sans compter l'arrivée d'Eole avec la nécessité de fournir des transports, d'où les projets de navette autonome qui répondront aux

besoins quand les projets aboutiront. C'est ainsi qu'il justifie de la difficulté de construire une fiche de poste autour de cette idée.

- Le représentant CFE-CGC apporte des éclaircissements à son propos en indiquant que son souhait serait plus d'avoir la feuille de route, au-delà des fiches de fonction.

- Le Directeur Général des Services répond que ce n'est pas forcément évident. L'évolution est là mais tout n'est pas toujours prévu à l'avance. Il illustre son idée par un exemple puisque le Département est en train de devenir un grand gestionnaire de parkings, notamment par la récupération du parking Saint-Cloud dont il est devenu propriétaire depuis fin 2021, sans compter que la communauté urbaine demande au Département de reprendre la maîtrise d'ouvrage des gares Eole. Ce lourd projet induira la création de huit parkings qui seront des émergences symbolisant l'arrivée d'Eole. De même, l'Etablissement public Paris Saclay demande au Département de prendre une participation dans la société qui va être créée pour assurer la gestion de ces parkings. Il en résulte une nécessité d'avoir les personnels et le temps suffisant dans les équipes pour ces nouveaux sujets. Au fond, au travers de cette DGA, il s'agira de gérer le secteur des mobilités et de pouvoir travailler sur la coordination et les transversalités, dans l'objectif d'apporter une qualité de service aux habitants.

- Les représentants CGT disent ne pas pouvoir mesurer pour le moment ni les tenants ni les aboutissants de cette organisation, en dépit des éclairages apportés. Ils s'interrogent sur la raison qui explique le placement de la DRH et de la DF sous la DGA-AD, et sur les incidences à moyen et long terme pour le personnel. Partant du principe que selon les informations qui leur sont communiquées ces modifications seraient sans impact pour le personnel hors direction, ils voteront l'abstention.

- Le Directeur Général des Services réplique qu'il ne faut pas y chercher de logique car il n'y a aucune logique à l'idée de créer une structure qui allierait les responsabilités de Monsieur Borotra et les questions de ressources humaines et de finances. Un Directeur général n'est pas, dans sa vision des choses, qu'un Directeur avec beaucoup de responsabilités, mais plutôt une personne qui porte la politique de la Direction générale, c'est plus qu'une nuance. Il fait remarquer qu'il cite les noms des directeurs, plutôt que leurs fonctions, qui lui apporteront l'aide dont il a besoin dans sa fonction de Directeur général. Il n'y a donc pas de logique, ce n'est pas la structure qui compte mais bien la responsabilité donnée aux membres de la Direction Générale.

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

Avis favorable :	1 représentant CFE-CGC 2 représentants CFDT
Abstention :	4 représentants CGT 2 représentants FA

### **III – DGD-S – DEFS : ÉVOLUTION ORGANISATION DIRECTION ENFANCE JEUNESSE (DOSSIER REPORTE)**

La Directrice Générale Adjointe de la Direction Enfance Famille Santé explique qu'il a été décidé de reporter ce dossier à une prochaine séance du Comité Technique afin de répondre favorablement à la demande intersyndicale.

Elle indique qu'elle a bien entendu leur requête et être à l'écoute des représentants du personnel. Aussi, elle confirme qu'il n'était effectivement pas absolument indispensable de présenter cette évolution de la Direction de l'Enfance Jeunesse durant cette instance et considère qu'il est important de continuer à travailler sur cette évolution d'organisation de manière à la présenter lorsqu'elle sera tout à fait aboutie.

- Les représentants CGT la remercient pour la prise en considération de leur demande.
- Les représentants CFDT font part à leur tour de leur satisfaction dans cette écoute. Ce temps supplémentaire va permettre d'approfondir l'analyse sur les points de vigilance qui seront l'occasion de construire une organisation sur des bases beaucoup plus sereines.

- Les représentants FA s'associent également à ces remerciements. Ils proposent l'organisation d'une rencontre afin d'échanger sur ce sujet.

- La Directrice Générale Adjointe de la Direction Enfance Famille Santé confirme qu'un travail va se poursuivre sur cette évolution d'organisation.

- Le représentant CFE-CGC fait part de son souhait d'associer les organisations syndicales à cette réflexion. Il souligne qu'il y a une forte attente des collaborateurs concernés et notamment des responsables de pôles fortement impactés qui pourraient perdre leur poste. Il affirme que le principal souci de son organisation syndicale porte sur l'impact RH, notamment en termes d'implantation géographique, de missions et de rattachement hiérarchique. En conséquence, il estime que ce point mérite de prendre le temps nécessaire et remercie la Directrice pour sa prise en compte de leur demande.

- Les représentants CGT indiquent quant à eux avoir été interpellés par des collaborateurs inquiets de cette organisation. Ils partagent de nouveau à leur tour leur satisfaction de ce report. En outre, ils font part du souhait des collaborateurs de pouvoir participer à la réflexion et à la mise en œuvre d'une réorganisation. Aussi, leur demande est d'associer également les agents afin d'arriver à un projet abouti.

- La Directrice Générale Adjointe de la Direction Enfance Famille Santé confirme que c'est bien son intention.

#### **IV – DGD-S – DAMDA : EVOLUTION DE L'ORGANISATION DE LA DIRECTION AUTONOMIE - MAISON DEPARTEMENTALE DE L'AUTONOMIE**

- Le Directeur de la Maison Départementale de l'Autonomie présente le dossier.

En avril 2021, la Direction Autonomie - Maison Départementale de l'Autonomie (DAMDA) a transféré une partie de ses missions et de ses moyens vers l'Agence Interdépartementale de l'Autonomie. Il a été décidé en novembre 2021 de mutualiser la Direction Gestion et Contrôle des Dispositifs (DGCD) au sein d'une unique direction, la DAMDA. Cette mutualisation permet de valoriser l'expertise de la DGCD au sein de la Direction Autonomie en offrant à la fois une meilleure adéquation et une meilleure structuration entre la politique auprès des publics et la gestion des prestations individuelles afférentes.

La Direction Autonomie a vocation à impulser une ligne coordonnée pour les 3 missions principales de la politique autonomie : l'évaluation des besoins des personnes et l'animation territoriale, les décisions et versement des prestations financières individuelles (APA, PCH, ASH...) et la gestion de l'offre en établissement et services médico-sociaux. Aussi, l'objectif est de renforcer les expertises des trois pôles qui portent ces missions en les recentrant sur leurs cœurs de métier et en développant un pôle dont les missions seront de veiller à la transversalité des actions et au soutien de la vision de la Direction. L'enjeu pour la Direction Autonomie est d'assembler l'ensemble des leviers pour garantir la cohérence de son action en faveur des personnes en situation de handicap et des seniors, en étroite collaboration avec plusieurs partenaires : l'agence Autonom'Y, les gestionnaires des pôles autonomie territoriaux (PAT et le Dispositif Intégré Handicap...

L'organisation actuelle de la Direction Autonomie compte 108 collaborateurs du département et 9 mises à disposition (MAD). Elle est structurée en 3 Pôles :

- Pôle Administration, pilotage des Dispositifs Autonomie et de l'offre ESSMS (PADA)
- Pôle Autonomie et Inclusion Sociale (PAIS)
- Pôle Gestion et Contrôle des Aides (PGCA) composé de 2 services et une mission (Service vie sociale à domicile, service hébergement et la mission Contentieux et Récupération des Aides Sociales).

La nouvelle organisation de la Direction Autonomie s'organise avec 3 pôles métiers en charge de piloter les missions principales de la direction et fait évoluer les missions du pôle administration :

- Le Pôle PADA devient le Pôle Activité et Projets (PAP), en support aux pôles métiers, il assure les missions administratives mutualisées, il soutient et outille les chantiers de la direction, pour une vision centralisée de l'activité et est composé de deux missions : Mission administration générale, en charge des moyens généraux de la direction et en soutien des pôles en territoire et du secrétariat des instances de

gouvernance. Cette mission se renforce avec le redéploiement d'un poste de « chargé administratif » et la mission projets transversaux, en charge du portage des projets autonomie transverses, du pilotage et du suivi des conventions autonomie et de la réalisation de tableaux de bord d'activité et financier. Cette mission nécessite le redéploiement des deux postes de chargés de mission.

- Le service Pilotage et Contrôle des ESSMS devient le Pôle Offre Médico-Sociale (POMS) et a pour mission d'autoriser et de piloter l'offre médico-sociale adaptée et innovante aux besoins des Yvelinois à chaque étape de leur parcours de vie et de contrôler les établissements afin de garantir la qualité de la prise en charge des publics. Le pôle se renforce d'une création de poste « assistant administratif ». Il est composé de deux missions (Mission ESMS, en charge de l'autorisation, le contrôle, la contractualisation (CPOM) et la tarification de l'offre des établissements et mission domicile, en charge de l'autorisation, le contrôle et la contractualisation des offres médico-sociales à domicile Service d'Aide à Domicile (SAAD), de l'accueil Familial ainsi que de l'habitat inclusif.
- Le PAIS devient le Pôle Evaluation et Coordination (PEC), en maintenant la totalité de son périmètre d'activités et en intégrant celles relatives aux prestations individuelles et au dossier usager MDPH. Il est composé de 3 missions (Mission conception d'outils et de process, la mission fluidité et suivi des parcours et la mission évaluation et coordination PAT).
- Le Pôle Gestion et Contrôle des Aides (PGCA) est maintenu dans son périmètre d'activités et sa composition actuelle.

L'organisation projetée, (hors contractuels non permanents) comptera au 1<sup>er</sup> novembre 112 collaborateurs du département et 16 mises à disposition (MAD) entrantes. Cette organisation implique la création de quatre postes : un poste de catégorie A « chargé d'animation autonomie » au sein du PAP, un poste de catégorie C « assistant administratif » au sein du POMS, un poste de catégorie B « chargé administratif » au sein du PEC et un poste de catégorie B « coordinateur instructeur » pour la Mission conception d'outil et de process ainsi que la transformation en catégorie A « Responsable de la mission conception d'outils et de process » du poste de « coordinateur instruction » actuellement en catégorie B.

S'agissant des mesures d'accompagnement, entre février et mai 2022, les cadres responsables des pôles ont pu échanger avec leurs équipes sur les grandes missions et orientations de la DAMDA. Ils ont été accompagnés par le Secrétariat Général et la Direction des Ressources Humaines. Ainsi, plusieurs journées de réunions/ateliers ont permis de faire émerger la nouvelle organisation cible. De plus, une réunion de présentation du projet de nouvelle organisation de la Direction Autonomie réunissant l'ensemble des collaborateurs s'est tenue le 31 août dernier. Les six collaborateurs dont les missions et le rattachement managérial changent ont tous été rencontrés par leur manager. Les collaborateurs de la mission administration générale ont été reçus collectivement et individuellement. La DRH accompagnera les agents qui en exprimeront la demande afin d'identifier leurs besoins en formation ou entretien de parcours professionnel et un suivi conjoint avec le manager sera proposé, et en particulier aux six collaborateurs dont les missions ou rattachements vont évoluer.

- Les représentants CFDT remercient tout d'abord pour la clarté de cette présentation. Toutefois, sur le sujet de la création de postes, ils estiment que la transmission des profils de postes aurait été utile à une bonne compréhension des postes transverses, et notamment sur leur périmètre et les attendus de la fonction.

- Le Directeur de la Maison Départementale de l'Autonomie explique que le poste sera à vision transversale très globale. L'enjeu de cette fonction d'animation est de lier tous les partenaires de chacun des pôles, avec pour objectif de donner la vision en termes de politique menée par l'autonomie. Le souhait est d'avoir une interconnaissance des problématiques de chacun et des dispositifs existants, ce qui exige une transversalité. Il donne pour exemple la relation du Département sur la politique propre des aides individuelles en lien avec les CCAS. Il y a un réel besoin d'une personne en charge de cette mission de coordination pour animer ces interconnaissances. C'est la raison pour laquelle la fiche de poste n'est pas encore écrite. La rédaction prochaine se fera après le passage en Comité Technique.

- Les représentants FA demandent de quels services arrivent les personnels mis à disposition évoqués dans le dossier.

- Le Directeur de la Maison Départementale de l'Autonomie répond qu'un collaborateur vient de l'Education Nationale. Il s'agit d'un référent éducation nationale, notamment pour toutes les aides AAH et orientation enfant au sein du pôle évaluation coordination. Certains autres collaborateurs sont mis à disposition par l'Etat dans le cadre des missions de la MDPH, et en particulier sur le transfert de

l'historique des dossiers entre départements pour les usagers qui déménagent. Il souligne que ces dossiers sont actuellement encore sous format papier.

- Les représentants FA souhaitent savoir si les six collaborateurs concernés par des changements sont tous assurés d'avoir un poste à compter du 1<sup>er</sup> novembre prochain.

- Le Directeur de la Maison Départementale de l'Autonomie le confirme. Il explique que cet ajustement permet de recentrer les missions et en particulier en lien avec l'usager à la MDPH en les remettant dans un pôle qui n'est pas administratif mais plutôt en lien avec les usagers, c'est-à-dire au pôle évaluation et coordination. Il précise qu'il n'y a pas de gros changements spécifiques en tant que tel puisque en réalité seul le lien hiérarchique change. De plus, il rassure en expliquant que ces équipes se connaissent depuis longtemps, d'ailleurs les réunions d'information sur ce sujet n'ont pas apporté de questionnements.

- Les représentants CGT auraient aimé quant à eux connaître les impacts de cette réorganisation concernant les pôles autonomie.

- Le Directeur de la Maison Départementale de l'Autonomie explique que les pôles autonomie sont des gestionnaires choisis par le Département et qu'une délibération sera mise en place prochainement auprès des élus du Département. Il n'y aura pas de modification en soi si ce n'est que le nombre de gestionnaires des pôles autonomie territoriaux passera de six à quatre, tout en maintenant les mêmes villes d'implémentation des pôles autonomie territoriaux, qui sont au nombre de huit sur le territoire. En termes d'impact sur l'organisation, il n'y en a pas non plus, si ce n'est deux personnes en charge du pilotage de la convention (en termes de résultat, de l'affectation des ressources budgétaires...) et une personne en charge de la qualité. Il explique qu'il est nécessaire aujourd'hui d'avoir un certain nombre de documents socles et des procédures formalisées afin d'aider notamment à la formation des personnes qui arrivent dans les pôles. Les missions des collaborateurs du service PAIS qui devient désormais PEC ne changent pas.

- Le représentant CFE-CGC a quant à lui du mal à appréhender l'éventuel impact et son ampleur sur les collaborateurs. Aussi, il demande un suivi et une vigilance particulière sur l'aspect humain pour ce qui concerne les six collaborateurs, et notamment par un accompagnement concret. Il rappelle qu'il s'agit de leur préoccupation habituelle sur certaines réorganisations qui engendrent des changements.

- Le Directeur de la Maison Départementale de l'Autonomie confirme que c'est tout à fait leur objectif et qu'il convient de faire en sorte que ces collaborateurs soient positionnés au bon endroit dans l'organisation et accompagnés par des managers. Il ajoute que c'est d'ailleurs pour cette raison que l'organisation est maintenant créée avec des responsables de missions et non plus sur un organigramme en râteau. La restructuration est justement mise en œuvre pour un accompagnement optimal des collaborateurs à l'intérieur de cette organisation.

- Les représentants CFDT souhaitent compléter sur le sujet de l'impact et de l'accompagnement RH et demandent si les besoins des collaborateurs impactés ont déjà été ciblés et quelles sont les mesures concrètes au niveau RH.

- Le Directeur de la Maison Départementale de l'Autonomie explique qu'ils étaient dans l'attente du passage de ce dossier en Comité Technique pour aborder ce point avec la Direction des ressources humaines, c'est donc en cours. Des discussions ont déjà eu lieu avec ces collaborateurs et leur responsable sur ce sujet.

- Les représentants CGT reviennent sur l'annonce du passage de six à quatre gestionnaires pour les pôles territoriaux, ce qui les interroge sur la question des moyens retirés pour l'exercice de la gestion de l'autonomie d'autant que, pour être eux-mêmes en contact régulièrement avec des collègues, il y a déjà, de leur point de vue, un manque cruel de moyens et une surcharge de travail importante pour tous ces collaborateurs travaillant sur les PAT. Aussi, ils souhaitent s'assurer des moyens soient mis en place pour des pôles autonomie dignes de ce nom au service des usagers yvelinois.

- Le Directeur Général des Services tient à mentionner que la question du délai de traitement est un sujet qui préoccupe beaucoup le Département. Il assure d'ailleurs que les délais sont connus, et que,



comparés à ceux des autres Départements, les délais dans les Yvelines sont plus qu'honorables et se trouvent même en peloton de tête. Il reconnaît la difficulté de ces sujets sensibles qui touchent les personnes en difficulté, telles que les personnes âgées ou en situation de handicap. Il est vrai que les usagers ont bien sûr toujours tendance à trouver que le traitement n'est jamais assez rapide, toutefois, il le répète, le Département des Yvelines n'est pas mauvais et c'est un hommage à l'efficacité des collaborateurs.

- Le Directeur de la Maison Départementale de l'Autonomie apporte quelques chiffres en indiquant que le délai de traitement est de 4,5 mois en moyenne sur les demandes MDPH pour l'année 2021, qui représente environ 80 000 demandes par an (contre 4,7 au niveau national). Sur le deuxième trimestre 2022, la moyenne de traitement des demandes se situe à 106 jours, ce qui représente une baisse de 14 % par rapport l'année précédente, à effectifs constants. Il explique que de plus, tous ces services souffrent de problématiques de recrutement sur ces métiers. Ce n'est pas propre aux Yvelines, l'ensemble des établissements ont du mal, pour autant, les moyens ne sont pas amoindris et ont augmenté en lien avec le taux d'évolution de fonctionnement voté chaque année. La question est d'avoir la capacité de recruter sur la totalité du budget alloué. D'ailleurs, les problématiques sur les établissements PA ou PH est identique. Un travail est fait en lien étroit avec l'agence Autonôm'Y, la Direction de l'insertion et de l'accompagnement social entre autres. Il assure qu'ils ont parfaitement connaissance de tous ces éléments et que le nécessaire est mis en œuvre avec les gestionnaires pour essayer de répondre au mieux avec ces moyens.

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

Avis favorable :	2 représentants FA 2 représentants CFDT
Abstention :	4 représentants CGT 1 représentant CFE-CGC

## **V – DGA-ADD – DRH : TABLEAU DES EFFECTIFS**

- Le Chef de projet gestion des effectifs et organigrammes présente le dossier.

La modernisation initiée en 2014 par le Département des Yvelines s'accompagne d'une optimisation des organisations et des ressources. Il convient ainsi de mettre en adéquation le tableau des effectifs avec les mouvements de personnel intervenus depuis la Commission Permanente de décembre 2021 en répondant aux besoins organisationnels nouveaux et à venir de notre collectivité.

Le tableau des effectifs recense tous les emplois permanents créés en Assemblée délibérante et, pour chacun de ces postes, leurs caractéristiques (filière, cadre d'emplois, grade, poste pourvu ou non). Il concerne les titulaires, les stagiaires fonctionnaires et les contractuels de droit public recrutés sur un emploi permanent, et ce, à temps complet ou non complet.

Le tableau des effectifs ne prend pas en compte les emplois non permanents : vacataires, apprentis, collaborateurs de cabinet, collaborateurs de groupe politique, contractuels de droit public recrutés pour un accroissement temporaire d'activité, un accroissement saisonnier d'activité, ou un contrat de projet et les contractuels de droit privé (contrats PEC, etc.).

Le tableau des effectifs reprend ainsi tous les emplois permanents occupés, ainsi que les emplois permanents vacants. Relèvent de cette dernière qualification les postes ouverts actuellement au recrutement et les postes « vivier » pour anticiper des situations administratives particulières (la réintégration de collaborateurs en détachement ou en disponibilité) ou la création de nouvelles missions au sein de notre collectivité.

La mise à jour du tableau des effectifs nécessite la suppression de certains postes afin d'en créer d'autres sur les grades plus adéquats. S'agissant de l'analyse comparative de 2021 à 2022, elle montre un nombre de postes équivalent depuis 2021 (4 093 postes).

Le tableau récapitulatif ces éléments pour tous nos établissements doit être présenté lors de la prochaine Assemblée Délibérante en appui des éléments du budget primitif.

Afin de permettre des transformations de postes pour s'adapter aux besoins des services et à l'organisation de la collectivité, 58 postes sont créés qui concernent : 18 postes à temps non complet (1 poste d'ingénieur en chef hors classe, 7 postes de médecin de 1ère classe et 10 postes de médecin de 2ème classe) et 40

créations de postes pour s'adapter aux besoins des services en termes de recrutements. Parallèlement, 58 suppressions de postes (17 suppressions de postes liées à la fermeture de l'IFSY, en raison de l'abrogation de l'agrément d'assistants sociaux). Ces 17 postes sont reportés sur l'établissement principal (15 postes) et au musée Maurice Denis (2 postes) et 41 suppressions de postes qui ont permis la création de postes sur des grades plus répandus, et adaptés aux besoins des directions : transfert de postes de la filière administrative (7 A, 4 B et 7 C) vers des postes de la filière médico-sociale (16 A, 1 B et 1 C), transfert de postes de la filière culturelle : 4 A et 1 B vers 5 C et transfert de postes de la filière technique : 14 C vers 6 A et 8 B.

Sur les 3 611 postes considérés comme occupés (3 571 en 2021), 221 ont été prévus pour des recrutements en cours (à la date du 27/07/2022), dont notamment : 108 recrutements dans la filière administrative, 49 recrutements dans la filière médico-sociale et 49 recrutements dans la filière technique.

Un vivier constitué de 482 postes vacants (522 en 2021) permet de garantir une certaine flexibilité dans la gestion des recrutements, et de prévoir la réintégration possible de collaborateurs en détachement ou en disponibilité (393 collaborateurs).

- Les représentants CGT souhaitent s'assurer d'avoir une bonne compréhension des choses. En premier lieu, ils notent que 221 postes sont prévus pour des recrutements en cours sur les 3 611 postes considérés comme occupés, alors que dans le même temps il est mentionné 4 093 postes, aussi ils demandent si le delta signifie que les autres postes font partie du vivier de postes gelés.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines confirme que c'est tout à fait cela.

- Les représentants CGT remarquent sur la question du nombre de médecins, que 19 postes sont indiqués dans le tableau tandis qu'il est annoncé 17 postes créés. Ils demandent combien sont finalement créés.

- Le Chef de projet gestion des effectifs et organigrammes explique qu'il y avait déjà des postes de médecins à temps complet créés auxquels s'ajoutent la création de 17 autres postes à temps non-complets, ce qui va permettre, de ce fait, d'avoir une plus grande flexibilité sur le recrutement futur. Le tableau des effectifs n'indiquant pas sur quels sites ils sont créés, cela donnera la possibilité de recruter désormais des postes de médecins sur le budget principal sans noter la Direction.

- Les représentants CGT demandent s'il en est de même pour les 40 autres postes notés comme créés pour s'adapter aux besoins des services en termes de recrutement.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines explique que cette logique est mise en place volontairement pour ouvrir la possibilité d'une meilleure adaptation aux besoins. Cela reste une vision globale du tableau des effectifs. Elle rappelle qu'il s'agit du même exercice qu'en 2021, qui permet d'apporter une meilleure agilité en termes d'entrées et de sorties d'effectifs, notamment en cas de besoin de postes et pour répondre à d'éventuels retours de certains collaborateurs fonctionnaires. Pour autant, il n'est pas encore identifié où ces postes vont être repositionnés au sein de la collectivité.

- Les représentants CGT répondent que pour ce qui est de la vision globale, ils ont noté sur la filière culturelle que des transferts de postes ont été opérés (4 catégorie A et 1 catégorie B vers 5 catégorie C). Ils demandent comment s'explique cette tendance de repositionner vers la catégorie C, au regard du peu d'agents que compte cette filière.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines explique que s'agissant de situations individuelles, un retour plus précis leur sera apporté ultérieurement et sur le Musée en particulier.

- Les représentants CGT ajoutent que sur la question des vacances de postes, le taux est très élevé, et en particulier sur deux grades, celui d'attachés et celui d'assistants socio-éducatifs. Ils questionnent ce qui explique cette situation.

- Le Chef de projet gestion des effectifs et organigrammes répond que cela se justifie en tant que marge de sécurité compte tenu que ce sont des grades sur lesquels les recrutements sont les plus nombreux. Un certain nombre de postes sont créés, permettant ainsi au Département de se doter d'un certain niveau

d'agilité et d'une marge de sécurité dans l'année, afin de n'avoir qu'une mise à jour du tableau des effectifs par an.

- La Directrice des Ressources Humaines souligne que le tableau des effectifs est juste une photographie des postes budgétaires. Il ne convient donc pas d'en tirer une tendance particulière. Elle confirme que de cette manière, le Département a la faculté de s'adapter facilement aux besoins exprimés dans le cadre de réorganisations en termes de créations de postes.

- Les représentants CGT expliquent qu'en faisant le calcul du taux de vacance qui atteint près de 6 %, et au regard de ce même taux sur l'Ile-de-France, qui est environ à 0,6, ils font le constat d'un grand écart entre ces deux résultats. Aussi, ils demandent la confirmation que le vivier de 500 agents ainsi que les postes vacants sont là pour apporter de la souplesse dans le recrutement.

- Le Chef de projet gestion des effectifs et organigrammes confirme que les 6 % qu'ils mentionnent sont effectivement les postes vivier.

- La Directrice des Ressources Humaines le confirme et rappelle que c'est justement cet argument qui est avancé et expliqué chaque année.

- Les représentants CGT en prennent note, toutefois ils s'étonnent du delta considérable de postes non pourvus qui s'élèvent à 703 postes, soit 17 %, ce qui démontre de nouveau d'un manque d'effectifs global au Département pour mener à bien les missions du service public. C'est de leur point de vue la photographie de l'état de la catastrophe.

- Les représentants FA interviennent par rapport à la fermeture de l'IFSY et des suppressions d'emplois qui en résultent ; ils souhaitent savoir ce qu'il advient de la personne qui était en en congé maternité, car ils pointent cette absence dans le tableau présenté.

- La Directrice des Ressources Humaines explique que cette présentation n'aborde pas les cas de manière individuelle, aussi elle leur propose de faire une demande spécifique sur ce sujet.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines confirme qu'un retour leur sera fait ultérieurement sur ce questionnaire. Elle explique que le dossier présenté permet d'apporter de la visibilité et de montrer que la situation est close sur ce dossier de l'IFSY. Elle précise qu'il ne s'agit pas du sujet sur lequel porte le vote.

- Les représentants FA complètent en indiquant qu'un mail sera adressé à la DRH pour avoir la réponse à cette interrogation. Ils soulignent que c'est en lien avec l'accompagnement des personnels quand il y a des réorganisations. Ils rejoignent les propos des représentants CGT, ils s'étonnent eux aussi d'avoir un vivier si important alors que du personnel est en souffrance sur le terrain. Cela les interroge.

- Les représentants CGT constatent que les propositions du Département consistent à avoir une marge de manœuvre sur les besoins de recrutement à venir. Toutefois, ils relèvent que sur certains grades cette marge est singulièrement réduite, et en particulier dans les métiers d'assistants territoriaux socio-éducatifs où la marge se limite à 4 postes. Aussi, ils se questionnent si les besoins futurs sont correctement évalués et anticipés. Ils comparent pour exemple avec d'autres grades, tels que celui d'attaché territorial qui a un delta de 30 postes. Cette marge de main d'œuvre leur paraît gênante sur certains grades qui sont vraiment en tension.

- Le représentant CFE-CGC aborde le cas des deux collaborateurs qui ont une lettre de missions sur la MEY. Il souhaite s'assurer que l'accompagnement de ces collaborateurs soit bien mis en œuvre avec tous les moyens nécessaires. Il cite le cas d'un collaborateur qui souhaite une mobilité externe et dont la demande de formation conséquente a été refusée.

- La Directrice des Ressources Humaines fait remarquer que ce sujet de l'IFSY n'est pas le propos du tableau des effectifs.

- Le représentant CFE-CGC répond qu'il aurait souhaité plutôt une approche plus représentative de la réalité des effectifs. A ce titre-là, sur de telles situations, il recommande un accompagnement puisque ces sujets ne passent plus par la Commission Administrative Paritaire, la seule occasion d'en échanger reste en conséquence par le biais du Comité Technique. Il souhaite que cela reste un point de vigilance.

- La Directrice des Ressources Humaines explique que les évolutions des effectifs sont abordées de manière globale dans la présentation du Rapport Social Unique. Cette problématique sera évoquée à ce moment-là. Dans ce dossier concernant le tableau des effectifs, c'est la question portant sur la gestion de la flexibilité qui est abordée de manière à ne pas avoir à passer en Assemblée Délibérante à chaque création de poste ou à chaque réintégration à la suite d'un détachement.

- Le représentant CFE-CGC réplique que probablement le bilan social ne donne pas vraiment la vision attendue par catégorie et par direction sur les missions à assumer.

- La Directrice des Ressources Humaines répond qu'il est toujours possible de faire évoluer le bilan sur cette partie-là, en y ajoutant ces données.

- Les représentants CGT tiennent à réagir aux échanges relatifs aux personnes potentiellement réintégrables qui sont actuellement en détachement ou en disponibilité. Ils font le constat qu'il y a plus de postes gelés que de postes potentiellement à mobiliser. Aussi, ils s'interrogent car, dans l'éventualité où, par un hasard extraordinaire, il advenait que tous les collaborateurs en situation de mobilité ou de détachement demandaient à revenir au même moment au Département, il y aurait plus de postes mobilisables que nécessaire. Or, ce type de circonstance n'est même pas envisageable. Il font remarquer, en outre, qu'il n'y a pas d'obligation légale de geler autant de postes et ils n'en voient pas l'intérêt compte tenu du turnover du personnel. De leur point de vue, le dégel représenterait certes un coût, mais pour un réel bénéfice en termes de service et de qualité de travail pour le personnel.

- La Directrice des Ressources Humaines indique qu'elle prend bonne note de leurs revendications en la matière.

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

Avis favorable :	2 représentants CFDT
Abstention :	2 représentants FA
	1 représentant CFE-CGC
Avis défavorable :	4 représentants CGT

## **VI – DGA-ADD – DRH : BILAN FORMATION 2021**

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

Le plan de développement des compétences et de la formation pose les principes de l'accompagnement proposé aux collaborateurs reposant sur deux principes forts : accroître l'employabilité en proposant des formations allant au-delà de l'adéquation au poste, accompagner les projets professionnels, préparer la transformation des métiers en mettant en œuvre des parcours adéquats et former aux compétences de demain. Le plan sur la période 2021-2023 se décline en 7 axes : développer les compétences liées aux fondamentaux de la Fonction Publique et de notre Collectivité, accompagner l'évolution des métiers départementaux, accompagner la maîtrise des compétences professionnelles socles, développer les compétences managériales, développer les compétences de savoir-être, renforcer notre politique de prévention et enfin valoriser les parcours d'évolution professionnelle.

En termes de chiffres clés, 1 957 collaborateurs ont suivi au moins une formation (contre 1 338 en 2020) ce qui représente 6 594 jours réalisés et une moyenne de 1,83 jour par collaborateur. Pour ce qui est des managers, 94,17 % d'entre eux ont bénéficié d'au moins une formation.

L'animation des formations se répartit pour 67 % par des formateurs externes (4 406 jours, 59 % en 2020), 21 % par le CNFPT (1 366 jours, 8 % en 2020) et 12 % par des formateurs internes (822 jours, 33 % en 2020). Ces derniers sont issus principalement de la DGDS-DSG (pôle d'appui aux politiques solidaires), la DGA BAT (communauté technique) et la DGAR (Direction des Affaires Juridiques).

S'agissant de la typologie des participants, 55 % sont des femmes et 47 % ont suivi au moins une formation. Pour ce qui est des stagiaires, 78 % sont représentés par des femmes (86 % en 2020), ce qui continue à être le reflet de l'évolution de l'effectif départemental. Les collaborateurs fonctionnaires sont 54 % à avoir suivi au moins une formation contre 49 % chez les contractuels. Concernant les stagiaires, 66 % sont titulaires (34 % sont contractuels). Les collaborateurs de catégorie A sont 71 % à avoir suivi au moins une formation, contre 45 % sur la catégorie B et 47 % sur la catégorie C.

S'agissant de la typologie des actions de formation, 78 % des jours de formation ont été réalisés sur des actions collectives, ce qui représente 5 125 jours (22 % soit 1 469 jours en actions individuelles). Par ailleurs, 57 % des journées de formations ont été réalisées en présentiel.

Pour ce qui concerne l'absentéisme (désistement d'un stagiaire) il est majoritairement en lien avec une raison médicale (42 %), les désistements sans motif s'élèvent quant à eux à 21 %, 37 % correspondant à des désistements autres. Il faut compter 769,5 jours de formation non réalisés du fait de l'organisme de formation.

Il est à noter que de nombreuses conférences inspirantes ont été organisées, telles que « Convivialité à distance », « Booster le bien-être et la performance au travail », « Comprendre le sexisme », « La génération Z », « La force du collectif ou s'engager individuellement pour réussir collectivement », « Notre nouveau rapport au travail », « La créativité au service de l'innovation », « Donner du sens à sa vie professionnelle », « Réussir autrement et balayer les idées reçues » et enfin « Valoriser ses compétences », qui ont permis à 864 collaborateurs d'assister à une ou plusieurs d'entre elles.

Sur le plan du budget formation, près de 90 % du budget a été réalisé par rapport au prévisionnel.

L'axe numéro 1 de la formation porte sur le développement des compétences liées aux fondamentaux de la fonction publique territoriale et de la collectivité. La démarche projet en est le premier socle. Il existe deux parcours de formation distincts : « Piloter un projet simple » et « La gestion de projets complexes ». Les essentiels font également partie de cet axe 1 avec plusieurs formations : « Les valeurs de la République et laïcité », « Être efficace dans ses écrits professionnels », « Sensibilisation à la cybersécurité », « L'essentiel des finances publiques », « Initiation aux Marchés Publics » et « L'exécution financière des Marchés Publics ».

Par ailleurs, l'accompagnement sur l'évolution des métiers des solidarités se poursuit et en particulier des équipes dédiées à l'évaluation de la situation d'un mineur à partir d'une information préoccupante. Celui-ci s'articule sur un parcours de trois jours pour les responsables de service et autour de différentes thématiques pour les chargés d'évaluation. A cela s'ajoutent de multiples formations sur différents thèmes : la santé, l'enfance et jeunesse et la mission relation usagers.

Sur la question des métiers de l'aménagement et du développement, diverses formations sont proposées sur la nature et culture, la ville et habitat et le développement durable.

S'agissant de l'accompagnement sur les métiers des ressources, plusieurs formations ont été mises en œuvre sur les sujets portant sur les Ressources Humaines, les moyens généraux, les finances et la commande publique.

Concernant l'accompagnement de l'évolution des métiers du bâtiment et de l'éducation, un parcours de cinq jours portant sur la professionnalisation des agents de maintenance a été mis en place par une équipe de dix formateurs internes sur différents domaines de compétences (peinture, électricité, plomberie, serrurerie, sécurité et administratif). Six sessions ont été réalisées pour 52 collaborateurs. De plus, une formation à la communication positive et bienveillante pour huit agents territoriaux des collèges, sur deux jours de formation. Ces formations sont complétées pour ce qui est des métiers du bâtiment, par les habilitations électriques, les CACES et la construction des ERP accessibles aux personnes handicapées. S'agissant des métiers de l'éducation, un plan de formation des collaborateurs mis à disposition de C'MIDY a été organisé par C'MIDY : plan de maîtrise sanitaire, Dojo sécurité, propreté et autolaveuse, auxquelles ont participé 311 stagiaires auquel s'ajoute la formation de renforcement des compétences socles en français ou en numérique.

Pour ce qui est des métiers de l'EPI 78/92, une formation portant sur la prévention des risques liés aux animaux et végétaux dangereux pour la santé du personnel a été suivie par 47 stagiaires sur une journée.

Les formations métiers ont été complétées par des accompagnements portant sur la maîtrise des compétences professionnelles socles, telles que la maîtrise du français et la maîtrise numérique.

En outre, le développement des compétences managériales est également un axe essentiel des actions de formation, avec des parcours pour les primo-managers mais également pour les managers confirmés, ainsi qu'une journée thématique annuelle.

Le développement des compétences de savoir-être est aussi un axe majeur, avec différentes formations telles que « Être efficace dans ses écrits professionnels », « Animer une réunion d'équipe ou de service » et « Optimiser la gestion du temps ».

Parallèlement, l'Institution renforce sa politique de prévention par la mise en œuvre de formations portant sur la sécurité et sur la santé.

Enfin, la valorisation des parcours d'évolution professionnelle est également un axe majeur de la formation. L'accompagnement des collaborateurs est mis en place durant les Entretiens de parcours Professionnel lors desquels les projets professionnels sont évoqués avec les CRH ou RRH. La commission formation étudie la faisabilité du projet et ses modalités de déploiement par des actions suivies (Bilans de compétence, formations certifiantes, préparations aux concours, formations de reclassement). L'année 2021 aura permis à 23 collaborateurs de suivre une formation certifiante ou diplômante.

- Les représentants CFDT tiennent en premier lieu à souligner l'intérêt du développement de l'offre diversifiée des prestations offertes qui répondent de mieux en mieux aux besoins des collaborateurs. Pour autant, ils souhaiteraient obtenir d'avantage d'analyses sur la différence entre les besoins exprimés par les collaborateurs en termes de formations et les demandes finalement validées. Ils font remarquer que cette demande a déjà été exprimée lors de la première réunion de présentation de ce dossier. Cette analyse leur apparaît utile et nécessaire pour mettre en regard ces deux aspects et ainsi pouvoir suivre la progression de cette mission.

- Le Responsable du Pôle Développement RH explique qu'il existe un processus de validation du besoin de formations qui prend en compte un ensemble de différents critères, d'une part la pertinence de la formation demandée par rapport aux besoins, et d'autre part les éléments d'arbitrage budgétaire puisque le budget est limité. Il ajoute qu'il faut également prendre en considération le décalage en termes de perception car il arrive que des formations validées peuvent être mises en œuvre plusieurs mois plus tard, le temps nécessaire à l'organisation. Ce décalage peut donner le sentiment que le besoin n'a pas été validé. C'est justement dans ce cadre-là que le nouvel outil Marketplace apportera une meilleure visibilité, en permettant d'aider les collaborateurs à suivre l'évolution de leur demande. Ainsi, il sera possible d'apporter des analyses plus fines sur cette question.

- Les représentants CFDT indiquent avoir également besoin de la mesure de l'impact de la montée en compétence des collaborateurs afin d'avoir la vision de la réalité de l'impact au sein du parcours professionnel.

- Le Responsable du Pôle Développement RH reconnaît l'intérêt d'une telle analyse. C'est un vrai enjeu. Il ajoute que c'est d'ailleurs justement le projet sur lequel il est prévu de s'engager sur l'année 2023, dans l'objectif de mettre en place des évaluations de l'impact des formations sur les compétences des collaborateurs et de mesurer le retour sur investissement des formations. Il souligne toutefois que cela reste fort complexe à mettre en œuvre.

- Les représentants CGT rappellent qu'il s'agit d'un sujet qui remonte à chaque présentation de bilan de formation. Ils partagent l'importance de savoir comment sont pris en compte l'accroissement des compétences et le surcoût de tâches pour les formateurs internes. Sur la question de la validation, ils attirent l'attention sur ces demandes. En effet, ils font remarquer que des demandes sont déposées l'année N et les formations sont validées l'année N+1. Entre temps, la formation peut s'avérer être complète ou s'être déjà déroulée, ce qui, selon eux, est un véritable problème. Aussi, ils préconisent de permettre la validation des formations au fil de l'eau, en temps réel, et non plusieurs mois après, sans obligation d'attendre l'arbitrage budgétaire.

- Le représentant CFE-CGC s'associe à ces propos et indique que le délai de validation est effectivement un vrai souci. En ce sens, il lui semble intéressant de clarifier quelles formations peuvent commencer dans l'immédiat de celles qui doivent attendre une validation. Il confirme que les collaborateurs ont tous reçu le mail d'information sur la mise en place de la marketplace. Pour autant, il a du mal à se projeter sur ce que cet outil va apporter. Il se demande si cela permettra d'accélérer les validations de demandes de formations.

- Le Responsable du Pôle Développement RH explique qu'actuellement les formations de 2022 sont en cours de planification. La plateforme sera pleinement opérationnelle début de l'année 2023 pour les campagnes d'Entretiens Professionnels, ce qui permettra d'intégrer les demandes de formation et ainsi d'accélérer le flux de validation et les délais. Il explique qu'il y a plusieurs types de formations, celles qui ont besoin de validation en raison d'un arbitrage budgétaire, celles qui sont en accès libre et celles qui sont disponibles sur le CNFPT sans arbitrage budgétaire et plus rapide à mettre en œuvre.

- Le représentant CFE-CGC fait remarquer qu'une fois les demandes faites, le circuit de validation reste flou, en particulier sur le site du CNFPT. C'est pourquoi, il lui semblerait intéressant de pouvoir fluidifier le circuit afin de faciliter la compréhension. En effet, bien que la procédure fonctionne bien pour les collaborateurs proactifs sur leurs formations, il n'en est pas de même, selon lui, pour les collaborateurs qui ne sont pas à l'origine de la demande de formation, pour lesquels ces démarches sont compliquées. Il affirme l'importance de ce sujet et souhaite l'avancée de l'aide pour ces collaborateurs afin de les accompagner. En ce sens, il demande si la marketplace peut donner des alertes aux managers, ce qui serait une contribution intéressante.

- Le Responsable du Pôle Développement RH répond que c'est tout à fait un des objectifs de cette plateforme.

- Les représentants FA questionnent sur les absences aux formations sans motif, qui s'élèvent à 21 %, ce qui leur paraît considérable. Ils demandent si des investigations sont engagées pour en connaître les raisons, qui, d'après eux, sont probablement souvent en lien avec les besoins des services. Aussi, ils s'interrogent si les responsables préviennent systématiquement la DRH de la situation qui empêche la formation. Pour ce qui est des formations à destination des agents de maintenance, ils reconnaissent leur véritable intérêt et affirment que leur organisation syndicale y est tout à fait favorable. Ils tiennent toutefois à soulever des points de vigilance pour ce qui est des lieux de formation. Ils demandent de pouvoir réfléchir à la possibilité de trouver davantage de lieux à la fois pour une question de transports que pour une question de stationnement. Par ailleurs, ils demandent également à quelle fréquence se réunit la commission de formation.

- Le Responsable du Pôle Développement RH répond que pour ce qui est de l'absentéisme sans motif, c'est en effet un vrai sujet qui représente un véritable coût pour le Département. Il indique qu'effectivement, il faudrait sensibiliser, et notamment les managers, sur le fait que l'absence à une formation a un fort impact puisque cela signifie que la place a pu être refusée à autre personne, ce qui pénalise des collaborateurs. Pour ce qui est du nombre de commissions de formation, il a été augmenté et est passé à cinq par an, soit environ une réunion tous les deux mois. La fréquence a été augmentée et permet ainsi de mieux étudier les demandes et de réduire les délais de réponses.

- La Responsable du Service Ingénierie de formation ajoute que s'agissant des agents de maintenance, le service formation a bien épaulé cette équipe pour la mise en place de l'offre de formations. Pour ce qui est du site de Mermoz, il a été choisi, car ces locaux soient plus proche de leur responsable et d'autre part pour permettre d'avoir une qualité d'accueil qui manquait sur d'autres lieux de formations, telle que la possibilité de parking ou la convivialité avec l'offre de boissons.

- Les représentants FA le reconnaissent. Néanmoins, ils estiment qu'il faudrait développer des moyens supplémentaires, par exemple sur le site des Mureaux qui possède beaucoup de salles. Ils ajoutent de plus que les problèmes géographiques posent également parfois des difficultés aux collaborateurs : cela induit des déplacements et ils ne sont pas toujours en mesure d'assister aux formations.

- La Responsable du Service Ingénierie de formation explique que l'usage du campus des Mureaux avait en effet été envisagé, toutefois la difficulté essentielle réside dans le coût d'utilisation de ces locaux, ce qui génère des frais supplémentaires. Elle affirme que le service formation se préoccupe de faire au plus près des agents, toutefois le choix est aussi de permettre de panacher les stagiaires et les collaborateurs, c'est pourquoi les formations sont organisées à proximité d'une gare ou sur le site de Guyancourt.

- Les représentants FA soulignent que pour ce qui est des projets professionnels individuels, il serait utile de les rendre les procédures plus lisibles, ce serait véritablement un plus. Ils indiquent avoir été

interpellés par plusieurs collaborateurs sur la question du dégagement de temps, et donc, sur la faisabilité du projet.

- Le Responsable du Pôle Développement RH explique que la faisabilité est bien un critère pris en compte dans l'étude du dossier. Il existe plusieurs modalités de dégagement de temps, soit sur du temps du CPF, soit sur du temps personnel ou bien en libérant sur du temps professionnel. Ce critère est parfois un motif de refus quand le projet est trop ambitieux en termes de durée.

- Les représentants FA notent qu'il semble y avoir une forme de censure, ce qui conduit certains collaborateurs à monter leur projet uniquement sur leur temps personnel en ne s'autorisant pas à poser du temps de formation.

- Les représentants CFDT rejoignent cette remarque. Ils estiment qu'au-delà de l'obstacle temps, le Département pourrait trouver une solution et être partie prenante pour trouver des solutions, dans la mesure où l'Institution y trouve aussi son compte. Certains autres projets permettent de développer des compétences qui pourraient servir à terme. Ils regrettent que, sous le prisme du temps que cela prend, la collectivité puisse refuser certaines formations.

- Le Responsable du Pôle Développement RH tient à remercier chaleureusement Madame Annie LOTODE qui a préparé le bilan qui vient d'être présenté et qui prend sa retraite au mois de décembre. Il la remercie tout particulièrement pour son implication et son engagement ces dernières années.

- L'ensemble des membres présents se joignent à lui pour témoigner également de leurs remerciements.

- Madame Annie LOTODE remercie à son tour l'ensemble de l'assemblée et fait part de sa fierté d'avoir pu conduire ce projet.

- Les représentants CGT expliquent que leur vote sera favorable et en particulier pour la qualité du travail fourni dans la présentation de ce bilan, en dépit des quelques réserves émises auxquelles aucune réponse n'a été apportée.

- Les membres de la CFDT se disent également satisfaits de cette présentation, et des réponses qui ont été apportées à leurs questions. Ils font part de leur constatation de la réelle progression cette mission.

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

Avis favorable à l'unanimité des organisations syndicales

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 11 h 30

**La PRESIDENTE**  
**Du COMITE TECHNIQUE**

**La SECRETAIRE**  
**du COMITE TECHNIQUE**

**Josette JEAN**

**Myriam LEPETIT BRIERE**



**La SECRETAIRE-ADJOINTE  
Du COMITE TECHNIQUE**

**Dalila CHETOUANE-GIROUX**