



**ADOPTE lors de la séance du 6 juin 2024**

**COMITE SOCIAL TERRITORIAL  
DU DEPARTEMENT DES YVELINES**

\* \* \* \* \*

**Séance du 26 mars 2024  
14 heures 30**

**Salle des Elus n°2**

\* \* \* \* \*

**PROCES-VERBAL**

Le 26 mars 2024, le Comité Social Territorial du Département des Yvelines s'est réuni en séance ordinaire sous la présidence de Madame Josette JEAN, Conseillère Départementale déléguée au personnel.

## **Représentants de la Collectivité**

**Mme Josette JEAN, Présidente**  
**Mme Laurence BOULARAN, membre titulaire**  
**Mme Marie-Diane PICOT, membre titulaire**  
**M. Rodolphe DONTENWILL, membre suppléant**

## **Représentants du personnel**

Syndicat CFDT            **M. Olivier BOYER, membre titulaire**  
                                 **Mme Stéphanie PREVOST, membre titulaire**

Syndicat SNT CFE-CGC   **M. Serge VAGNER, membre titulaire**  
                                 **Mme Sylviane GOUAISLIN, membre titulaire**

Syndicat CGT            **M. Stéphane TOPALIAN, membre titulaire**  
                                 **Mme Lynda SALLES, membre titulaire**  
                                 **Mme Nelly PASCAUD, membre titulaire**  
                                 **M. Luc DÉMAZIERE, membre suppléant ayant voix délibérative**  
                                 **Mme Valérie RAMAGE-PROISY, membre suppléant ayant voix délibérative**  
                                 **Mme Hayat BEZZAZI, membre suppléant ayant voix délibérative**

Syndicat FA            **M. Rémi JUBLIN, membre suppléant ayant voix délibérative**  
                                 **M. Dario JASEMIN, membre suppléant ayant voix délibérative**

## **Présents en qualité d'experts**

### Pour la Direction des Ressources Humaines

**Mme Frédérique GARNIER-TRAMONI, Responsable du Pôle Relations individuelles et collectives au travail**  
**Mme Virginie JANNEZ, Responsable Ressources Humaines**  
**Mme Camille DE LAUZON-MARCEAU, Responsable du Pôle pilotage performance et transformation**  
**Mme Caroline LUMMERT, Contrôleur de gestion sociale**  
**Mme Vanessa MAYOL-BRICE, Chargée de projets relation écoles**  
**Mme Marie BOUJU, Adjointe au Responsable de Pôle Développement RH**  
**Mme Sabrina MARQUES, Chargée de projets formation**

### Pour la Direction Relation Usagers

**Mme Christine STOOS, Directrice de la Direction Relation Usagers**

La Responsable du Pôle Relations individuelles et collectives au travail procède à la vérification du quorum.

La Présidente du CST ouvre la séance et invite les membres présents à désigner un secrétaire et un secrétaire adjoint. Sont respectivement désignés Madame Laurence BOULARAN et Monsieur Olivier BOYER.

## I - DGS - Direction Relation Usagers (DRU) : Évolution de l'organisation

La Présidente laisse la parole à la Directrice de la Direction Relation Usagers pour présenter le dossier.

Depuis 2018, le département des Yvelines mène une politique volontariste pour transformer et moderniser l'accueil des usagers au sein des services départementaux.

L'action de la DRU doit permettre de répondre aux besoins des populations en favorisant une action plus proche et plus efficace. Elle pilote de nouveaux projets structurants tels que la refonte du portail numérique « aides et services », le développement du centre de contact, l'accompagnement des territoires sur les accueils mutualisés et polyvalents, le développement d'une nouvelle offre de service mobile sur les territoires d'actions départementaux (TAD).

Afin de, notamment, poursuivre le développement d'une vision à 360° de l'accueil sur l'ensemble des services du Département et de développer une offre de service claire, diffusée de façon homogène pour tous les types d'accueil, son organisation se doit d'être ajustée.

Cet ajustement permettra d'essaimer la démarche qualité à l'ensemble des services du département pour tout type d'accueil et être en capacité de porter et participer aux projets actuels et à venir.

Aussi, pour répondre à la continuité du service et à asseoir leur légitimité, il s'agit de nommer 2 chefs de service pour les cellules territoriales et projets permettant ainsi un pilotage de proximité des projets structurants et territoriaux et des équipes et de réduire à 5 les collaborateurs rattachés directement à la Directrice. Ces 2 chefs de services seront rattachés à la Directrice. L'adjointe à la directrice jouera un rôle d'encadrement fonctionnel des deux cellules et rendra compte à la directrice de l'avancée des projets pour l'ensemble de la direction.

L'organisation projetée au 1er avril 2024, sera à effectif constant, sans changement de résidence administrative et comptera le même nombre de collaborateurs étant donné qu'il s'agit du redéploiement d'un poste de chef de projet et d'un poste de chargé de mission en chefs de service. La Direction Relation Usagers compterait 52 collaborateurs en poste permanent : 16 postes A, 28 postes B et 8 postes C.

- Les représentants CGT demandent des précisions sur la notion de portail numérique et d'aides aux services et notamment à qui est laissée la charge de l'évaluation réalisée sur le portail. Certains usagers rencontrent des difficultés avec le numérique. Les collaborateurs se plaignent de la mutualisation des accueils usagers. Le traitement de la donnée devrait être différencié en fonction des thématiques. L'accueil doit être spécialisé. Pour les représentants CGT l'intervention de la Directrice de la Relation Usagers pose la question du régime juridique relatif à l'échange et au partage de données. Ils rappellent que les données de santé doivent être traitées par un agent qui est sous l'autorité d'un médecin. Les accueils mutualisés ne respectent pas le secret professionnel en matière de données de santé. Le non-respect est pénalement sanctionné par le législateur. Les agents d'accueil de la Direction de la Relation Usagers ne font ainsi pas partie de l'équipe de soins. Les agents d'accueil de la Direction de la Relation Usagers ne doivent pas avoir accès à des données de santé. L'autorité hiérarchique suppose un lien permanent de subordination. Conformément au RGPD, les données de santé sont des données relatives à la santé d'une personne qui révèlent des informations sur l'état de santé de cette personne. Le recueil de données de santé et la prise de RDV médicaux doivent être placés sous l'autorité d'un médecin.

Au national, un certain nombre de Départements reviennent à la spécialisation des accueils. Pour exemple, avec la GRC, des données confidentielles médicales sont transmises aux travailleurs sociaux (usager suivi dont l'enfant est porteur de handicap par exemple). On ne demande jamais le consentement des usagers sur le partage de leurs données. Définir les règles de contrôle et de traçage des données personnelles est indispensable. Les droits d'accès sont trop largement ouverts. La CRC a demandé à la DSI la liste des habilitations sur tous nos logiciels métier.

- La Directrice de la Relation Usagers rappelle que le portail numérique est le portail usager. En l'état il n'est pas satisfaisant en termes de fluidité dans le parcours de l'utilisateur. La refonte du site Yvelines.fr permettra d'intégrer un nouveau portail usager pour offrir un service supplémentaire à l'utilisateur sous forme d'informations, de compte usager, de démarches en ligne etc... Plusieurs offres d'accueil vivent conjointement : téléphone, site, offre de proximité grâce également aux bus. Le portail est une offre de service numérique utilisable 7 jours sur 7 et 24 h sur 24 pour réaliser une demande en ligne. Le projet va se déployer sur plusieurs années. Il s'agit de faire un maximum de démarches en ligne. L'intelligence artificielle peut être utilisée par contre pour apporter une meilleure information à l'utilisateur. Il est important d'insister sur

le fait qu'il ne s'agit pas de remplacer l'humain par la dématérialisation. L'offre de service n'est pas à ce jour déterminée. Des réunions avec des ambassadeurs métiers sont prévues pour connaître quelles démarches pourront être effectuées et définir les rôles. Une année sera nécessaire pour recueillir les besoins et définir le cahier des charges. En 2<sup>ème</sup> intention il est prévu d'interroger les usagers pour connaître leurs besoins. L'offre s'adaptera au niveau des usagers concernant leur agilité à utiliser l'outil. Si certains ne maîtrisent pas l'outil numérique il n'en demeure pas moins que d'autres sont en demande de pouvoir effectuer des démarches en ligne.

Pour ce qui concerne les accueils mutualisés, l'objectif est « Dites-le nous une fois ». Il n'est pas satisfaisant qu'un usager se rende à la borne d'accueil du social alors que son sujet concerne la Pmi. Pour ceux qui ne connaissent pas le site et la différenciation des services, l'accueil commun social et santé se fera avec des CAP qui ont la capacité de prendre en charge des différents sujets. C'est déjà le cas à St Cyr et en cours d'expérimentation à Elancourt et Houdan. Le retour d'expérience est très positif : le travail en transversalité répond aux besoins usagers. La poly compétence permet un premier niveau de réponse sur site comme au centre de contact.

L'intégralité des habilitations GRC ont été travaillées et validées par la DPO. Travail de plusieurs mois a eu lieu pour catégoriser les habilitations. Un référent RGPD fait également partie de son équipe.

- Pour les représentants CGT cela veut dire que l'institution ne respectait pas auparavant la réglementation. La question est de savoir si la Directrice considère qu'un RDV usager à la PMI est une donnée de santé car c'est le positionnement de la CNIL. Une partie des agents qui prennent ces RDV sont sous son autorité alors qu'ils devraient être placés hiérarchiquement sous l'autorité d'un médecin départemental.

- La Directrice de la Relation Usagers précise que Des nouveaux métiers sont apparus ce qui a nécessité de créer de nouveaux profils GRC et la décision a ainsi été prise de tout remettre à plat avec la DPO afin de revoir l'intégralité des habilitations. Tout a été reconstruit (détermination des droits d'accès des agents, leurs besoins, les logiciels). Les échos qu'elle a de la mutualisation sont très différents que ceux remontés par les représentants CGT : notamment le personnel médical qui est satisfait de pouvoir se consacrer à leur cœur de métier.

- Les représentants FA-FPT prennent note d'affectation de nouvelles ressources managériales. Ils font valoir que d'autres Directions d'emploi ont également besoin de plus d'encadrement. Cela intervient au même moment que la réorganisation de Direction enfance. Le ratio de la DRU pour l'encadrement passe après la réorganisation à 1/9 alors qu'il était auparavant de 1/16. Pour les PEJ, le ratio est de 1/19. Les représentants notent les choix opérés par l'institution : 2 encadrants supplémentaires pour des petits effectifs. Les effets bénéfiques seront bénéfiques pour la DRU.

- La Directrice des Relations Usagers rappelle que la modification de l'organisation de la Direction est due aux difficultés rencontrées dans le management de proximité et dans les suivis des projets. Au vu du nombre de projets structurants, elle ne peut plus suivre individuellement chaque sujet qui prend du retard. Le traitement sera plus efficace avec une hiérarchie intermédiaire.

- La Responsable Ressources Humaines ajoute qu'avant ce changement, 25% des collabs étaient rattachés directement à la directrice. Après cette réorganisation, on revient à un ratio de 10%.

- Les représentants CFDT adhèrent pleinement au projet de réorganisation qui répond à un impératif de conduite de projets. Cette réorganisation aura peut-être des effets sur les autres directions. Les points RGPD devront être vérifiés afin que l'institution ne prenne pas de risque.

- Les représentants CGT demandent le nombre de contractuels sur les 52 agents que compte la DRU et souhaitent savoir si les agents de catégorie C sont stagiairisables sans passer le concours. C'est en lien direct avec la montée en compétences des agents mise en exergue dans la note de présentation. Ils demandent une vigilance lors du prochain plan de promotion pour un avancement en catégorie B également.

- La Directrice des Ressources Humaines précise que les éléments chiffrés concernant les contractuels seront communiqués ultérieurement et que le plan de promotion sera étudié au moment opportun.

- Le SNT CFE-CGC demande des précisions sur le projet d'accueils mutualisés et polyvalents.

- Les représentants FA-FPT s'enquière de savoir comment la montée en compétences des CAP

sera organisée. Les permanences d'accueil inconditionnel réalisées par les travailleurs sociaux seront-elles maintenues ?

- La Directrice des Relations Usagers explique que la montée en compétences des CAP passe par un plan de formations (internes et externes) et des ateliers d'accompagnement. Pour ce qui est de l'accueil inconditionnel par des travailleurs sociaux, nous sommes en phase d'expérimentation sur les TAD à la main des Directeurs de TAD. Les impacts seront évalués grâce à l'expérimentation. Le but évidemment n'étant

pas que les agents se retrouvent en difficulté.

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

- Favorable : SNT CFE-CGC / CFDT
- Abstention : CGT / FA-FPT

## II - DGD - AT : DRH : Bilans RSU 2021 et 2022

La Présidente laisse la parole à la Responsable du Pôle pilotage performance et transformation et au Contrôleur de gestion sociale pour présenter le dossier.

Un groupe de travail avec les représentants du personnel s'est tenu le 28 février dernier afin que les chiffres du bilan soient présentés dans le détail.

En termes d'indicateurs de l'emploi, tous statuts confondus, au 31 décembre 2022, Département employé 3 967 collaborateurs : 2 419 fonctionnaires (61 %), 1 004 contractuels sur emploi permanent (25 %) et 544 contractuels sur emploi non permanent (14 %). Les agents permanents représentent ainsi 85 % et 86% de l'effectif.

Le Département employé 4040 collaborateurs au 31 décembre 2021 : 2 557 fonctionnaires (63 %), 889 contractuels sur emploi permanent (22 %) et 594 contractuels sur emploi non permanent (15 %). Les agents permanents représentent ainsi 85 % de l'effectif.

Le nombre et la répartition fonctionnaires/contractuels restent relativement stables par rapport à 2020.

L'évolution des effectifs présents et rémunérés (EPR) au 31/12 entre 2020 et 2022 présente une hausse entre 2020 et 2021 (+1,5%) suivi d'une baisse entre 2021 et 2022 (-1,8%). Les effectifs permanents sont relativement stables entre 2020 et 2022 d'environ (-0,7%/an en moyenne). La variation des effectifs entre 2020 et 2022 est portée essentiellement par la variation des effectifs non-permanents (-8,4% entre 2021 et 2022).

S'agissant de l'effectif permanent au 31 décembre, la moyenne d'âge est de 47,5 ans en 2022 et 47,9 ans en 2021. On observe donc un rajeunissement de la pyramide des âges. La part des femmes est de 73,4% en 2022 et 74,1% en 2021. En 2022, la filière administrative emploie 38,1% des effectifs, la filière technique 33,9% et la filière sociale 18,1%.

S'agissant de l'effectif non-permanent (NP) au 31 décembre, la moyenne d'âge est de 43,6 ans en 2022 et 42,6 ans en 2021. La part des femmes est de 64,5% en 2022 et 66,5% en 2021. Entre décembre 2020 et décembre 2021, l'ensemble des effectifs NP augmentent (+16%, +82 agents), mis à part ceux des assistants familiaux qui diminuent (-6,5%, -13 agents). Notons la difficulté persistante pour remplacer les départs des assistants familiaux. Entre 2021 et 2022, 30% des départs d'assistants familiaux étaient des départs à la retraite.

Le nombre total de collaborateurs en contrat PEC 2021 est en baisse en 2021 versus 2020 (-8,1%). Et en légère hausse entre 2022 et 2021 (+0,2%). Les métiers les plus représentés : Employé polyvalent en collège, Agent d'entretien des espaces verts et Agent d'accueil et de sécurité en collège. La moyenne d'âge est de 42,5 ans en 2022 et 40,6 ans en 2021. La part des femmes est de 38% en 2022 et 41% en 2021.

93 apprentis ont travaillé au Département au cours de l'année 2022 contre 94 en 2021. Les directions qui recrutent le plus d'apprentis sont la DRH (pôle RRH), la DSI (Sous-direction des opérations) et la Direction des bâtiments (à la direction).

En ce qui concerne les mouvements de personnel, il est à noter 448 arrivées de permanents (fonctionnaires et contractuels) en 2022 (409 en 2021) contre 468 sorties (417 en 2021). La tendance des EPR est à la baisse entre le 31/12/2020 et le 31/12/2022 car le nombre d'entrées ne compense pas totalement les départs en 2021 et en 2022. Les motifs de départs sont la démission (25,9% en 2022, 23,3% en 2021), le départ en retraite des fonctionnaires (18,2% en 2022, 25,9% en 2021) et la fin de contrat des permanents (14,3% en 2022, 16,1% en 2021). Le taux de rotation s'élève à 13,3% en 2022 (12,0% en 2021). La part des départs définitifs en retraite a augmenté en 2021 (61%) par rapport en 2020 (46%). Elle baisse ensuite en 2022, pour revenir au niveau 2020 (48,5%). La part des mutations a augmenté entre 2020 (19%) et 2021 (34%) et est stable en 2022 (32%). S'agissant des ruptures conventionnelles, sur les 16 demandes parvenues en 2022, 9 ont été refusées (en 2021 sur 14 demandes, 7 sont accordées). 81% des demandes proviennent de femmes. Les fonctionnaires ayant demandé en 2021 ou 2022 une rupture conventionnelle ont entre 32 et 61 ans (moyenne : 50,5 ans), avec 4 à 42 ans d'ancienneté dans la fonction publique (moyenne : 21,5 ans).

Sur le sujet de l'évolution professionnelle, il faut noter qu'en 2022, 1 524 collaborateurs permanents ont

bénéficié d'une évolution de carrière\*, ils étaient 1 258 en 2021. La part des collaborateurs permanents bénéficiant d'une évolution professionnelle (avancement de grade, d'échelon, promotion interne, nomination, titularisation) est en augmentation depuis 2020 (35% en 2020, 36,5% en 2021 et 44,5% en 2022). L'augmentation 2022 est portée par l'augmentation des avancements d'échelons (30% en 2022 par rapport à 2021 : 1 459 en 2022 vs 1 120 en 2021). 32 agents stagiaires ont été titularisés (28 en 2021).

Après la crise COVID qui a impacté sévèrement la formation en 2020, le budget, le nombre de jours de formation et le nombre de personnes formées au moins une fois augmentent en 2021 et en 2022 pour retrouver un niveau équivalent ou supérieur à 2019. 60% des agents permanents ont suivi une formation en 2022. Ils étaient 50% en 2021. Le budget dédié à la formation a augmenté de 38,2% entre 2020 et 2021 (passant de 1,65 Mds€ à 2,28) et de 2,6% entre 2021 et 2022 (2,34 Mds€).

En matière de rémunérations, il faut noter que sur un budget de 1 160,2 Mds€ lié aux dépenses de fonctionnement en 2022 (1 121,9 en 2021), 189,8 Mds€ sont consacrés à la masse salariale (181,6 Mds€ en 2021). Le poids de la masse salariale d'élève donc à 16,4 % (16,3% en 2021). Au global, la rémunération des collaborateurs a augmenté de 4,5 % entre 2021 et 2022 (+ 8,2 Mds€).

En matière de santé et de sécurité au travail, et plus particulièrement s'agissant des risques professionnels, 134 accidents de travail et 49 accidents de trajet sont dénombrés en 2022 (en 2021, respectivement 128 et 37) soit une hausse de 10,9% entre 2021 et 2022 (accidents de travail et de trajet confondus). Concomitamment une baisse de 42,2% du nombre de jours d'absence moyens par accident est observée. Une diminution de 6,4% des maladies professionnelles est à noter entre 2022 et 2021 passant de 47 à 44. 106 collaborateurs sont investis sur la thématique de la prévention au Département (réseau des assistants de prévention). Les dépenses entre 2021 et 2022 pour l'amélioration des conditions de travail sont passées de 120K€ en 2021 à 122 K€ (+1,5% avec un effort particulier déployé sur les dépenses liées aux aménagements de postes et l'achat de défibrillateurs).

En matière d'absentéisme, le taux d'absentéisme global est de 8,4% en 2022 pour les fonctionnaires (8,8% en 2021) et de 4% pour les contractuels permanents (3,8% en 2021). 94,6% de l'absentéisme 2022 des fonctionnaires est médical, 94% en 2021. 50% de l'absentéisme médical des fonctionnaires est de la longue maladie ou de la maladie professionnelle. Les 2/3 de l'absentéisme global des contractuels est médical et dit compressible (maladie ordinaire ou accident de service).

Sur le sujet de l'organisation et les conditions de travail, le télétravail est toujours plébiscité par les collaborateurs. 1 551 le pratiquent en 2022 (1 442 en 2021 soit une hausse de 8%). 84 % sont des femmes (représentation plutôt fidèle à la population active du Département). Le télétravail est déployé à domicile dans 99% des cas. Les principaux jours télétravaillés sont les vendredis (30%), lundis (24%) et mercredis (21%). 91% des collaborateurs télétravaillant sont à temps complet.

Sur le plan de la protection sociale, les bénéficiaires de la mutuelle santé et de la prévoyance ont augmenté entre 2021 et 2022 passant de 1 304 à 1 392 pour la santé et de 521 à 588 pour la prévoyance. Cette hausse constante du nombre de bénéficiaires prévoyance et mutuelle s'explique par les efforts déployés en termes de communication lors du parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs et dans les différents supports de communication (portail RH, newsletter l'Essentiel, etc...). Depuis avril 2021, la part employeur de participation à la mutuelle a également augmenté.

Sur le thème du dialogue social, 10 réunions sociales réglementaires ont été organisées sur l'année 2022 (14 en 2021). 33 réunions cumulées en 2022 (concertation, information, réunions réglementaires, bilatérales, 2 groupes de travail...). Par ailleurs, 509 jours de grèves ont été comptabilisés en 2022 (vs 135 en 2021) et 25 sanctions disciplinaires prononcées (24 sur 2021).

La Responsable du Pôle pilotage performance et transformation précise de plus qu'un groupe de travail avec les représentants des organisations syndicales s'est tenu le 28 février dernier où les bilans ont été expliqués et détaillés.

- Les représentants CGI remercient pour ce travail qualitatif et pour les éléments fournis par l'administration. Ils lisent une déclaration annexée au présent procès-verbal.

- Les représentants du SNT CFE-CGC CFE sont intervenus pour rappeler qu'au regard des taux promo/ avancement 2021 à 2023, pour atteindre l'objectif d'une moyenne de 10% sur 4 ans, le taux 2024 devra, donc avoisiner les 14%.

- Les représentants FA-FPT souscrivent aux propos déclaratifs des représentants CGT sur la précarisation grandissante au sein de la collectivité avec notamment le recours aux collaborateurs en contrat PEC. Leur insertion est-elle réelle car ils représentent 5% des effectifs actuels du Département ? Cette politique ramène-t-elle les gens à l'emploi ? Ils interpellent sur les motifs de démission de 25 % des contractuels car nous sommes en déficit sur certains métiers. Nombre d'agents ont évolué dans leur parcours professionnels grâce à des avancements d'échelon cependant, sur les avancements de grade et la promotion les chiffres sont en baisse. Il est urgent d'avoir une réelle politique d'attractivité.

- Les représentants CFDT rejoignent les autres organisations syndicales. L'attractivité est un vrai sujet qui n'est pas traité dans ces bilans tout comme le maintien dans l'emploi pour les collaborateurs les plus âgés afin qu'ils ne se retrouvent pas dans une impasse professionnelle. Concernant le budget de fonctionnement pour les frais de personnel ceux-ci sont à 16,4% alors que sur les 80 autres départements ils s'élèvent à 21%. Cela fait un écart de 53 millions d'euros. La mutuelle et la prévoyance constituent un vecteur d'attractivité. Il existe des leviers à utiliser pour améliorer les choses.

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

- Abstention : SNT CFE-CGC / CFDT
- Contre : CGT / FA-FPT

### III - DGD - AT : DRH : Bilan apprentissage 2023 (sujet non soumis au vote des Représentants du personnel)

La présidente laisse la parole à la Chargée de projets relation écoles pour présenter le dossier.

Depuis plusieurs années, le Département renforce sa politique d'apprentissage et de partenariats écoles, en cohérence avec ses ambitions en matière de Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO) en faveur de l'insertion professionnelle. Ce positionnement permet d'affirmer notre rôle d'acteur pour l'insertion des jeunes, de faire connaître nos métiers et missions et d'offrir in fine des perspectives de débouchés en interne grâce la qualité pédagogique déployée lors des stages et contrats en apprentissage.

47 nouveaux contrats d'apprentissage ont été conclus dans le cadre de la campagne de recrutement 2023-2024. Les apprentis ont été accueillis dans 15 Directions différentes, notamment au sein la Direction RH pour 10 d'entre eux, la DEJe (5), la DCTS (5) et la DSI (4). Les apprentis recrutés préparent des diplômes allant du BAC au Bac + 5, en majorité de niveau Master.

Un programme d'animation proposé par la Direction des ressources Humaines depuis 2020 (réunions d'intégration des apprentis et des maîtres d'apprentissage notamment) permet d'unifier et de fédérer la communauté des apprentis, de préciser les rôles de chacun.

Depuis 2022, le CNFPT assume en totalité les frais pédagogiques versés aux Centres de formation des apprentis (CFA), dans la limite de plafonds définis par diplôme. En contrepartie, le Département lui verse une cotisation indexée sur la masse salariale, qui ne dépend donc pas du nombre d'apprentis recrutés.

En raison de la forte demande à l'échelle nationale, et compte tenu de ses budgets en baisse, le CNFPT a fait part en juillet 2023 d'un quota de 50 contrats financés pour le Département des Yvelines. Ainsi, l'ensemble de nos besoins (80 demandes) n'ont donc pas pu être satisfaits.

Les coûts de prise en charge du CNFPT étant trop faibles, le Département peut être amené à verser un complément appelé « reste à charge » afin que les formations soient financées dans leur intégralité. Dans un contexte inflationniste que nous connaissons, les coûts de formation pratiquée par les établissements sont à la hausse. Par conséquent, le reste à charge pour le Département est à la hausse.

Pour la prochaine campagne d'apprentissage 2024/2025, les modalités de recours à l'apprentissage seront adaptées et les besoins prioritaires ciblés.

- Les représentants CGT souhaitent savoir si des apprentis ont été embauchés dans notre institution l'année passée. Parvient-on à fidéliser sur les postes et à impulser une culture d'entreprise ? Nos métiers en tension sont-ils les mêmes que ceux ciblés par le CNFPT ?

- La Chargée de projets relation écoles indique qu'une campagne de phoning débute en avril

pour proposer le recrutement d'apprentis sur les postes ouverts (poursuite d'études potentielles). Le CNEPT a sondé toutes les collectivités : l'intégralité de nos métiers correspondent à la liste des métiers financés : métiers informatique, RH, audit et contrôle de gestion, carrière et paye, du social et des services techniques (entretien bâtimentaire et espaces verts). Lors de la commission interne certains métiers se sont vus écartés comme géomètre, archiviste ou bibliothécaire. Des demandes sont parvenues pour la chefferie de projet mais ce n'est pas une compétence en tension au département contrairement à une formation d'éducateur spécialisé.

- Les représentants SNT CFE-CGC demandent si l'alternance concerne les non-diplômés sur les métiers technique. Ils indiquent que la NBI est versée pour les maîtres d'apprentissage fonctionnaires mais non pour les contractuels.

- Les représentants CFDT ajoutent que les niveaux CAP et BEP sont nécessaires sur ces métiers.

- Les représentants FA-FPT interrogent sur la possibilité de mettre à disposition le CPF lorsqu'un souhait d'évolution dans son propre métier est voulu et constatent la baisse des recours aux apprentis sur les métiers en tension qui correspond pourtant à notre besoin.

- La Chargée de projets relation écoles explique que la liste existante en infra bac est très limitée. Un étudiant qui postule doit être listé dans les métiers préparés (au nombre de 837) par le CNEPT. L'organisme finance la quasi-totalité du contrat. Sur 10 000€ de coût de formation le CNEPT finance 6000€, le reliquat est à la charge du département. Le budget apprentissage est à dissocier du CPF qui permet aux collaborateurs de se former. L'apprentissage concerne une population étudiante. On ne peut mélanger les deux budgets. En 2022, 3 apprentis en poursuite d'étude sont restés pour 37 alternants. Ils retournent dans le privé car le privé est plus attractif en termes de rémunération.

- La Directrice des Ressources humaines rappelle que l'analyse de dossiers pour les demandes d'utilisation de CPF dans le cadre de formation ne s'effectue que s'il s'agit de métiers exercés au sein de notre collectivité. Les apprentis ne bénéficient pas de CPF (qui est de plus attaché à un individu salarié). C'est du temps (en heures) dans la fonction publique (qui ne sont pas monétisables) qui peut être utilisé pour des formations certifiantes ou diplômantes. Le budget de 100 000 euros n'intègre pas la rémunération des apprentis mais uniquement les frais pédagogiques. Les jeunes n'ont pas le réflexe d'allervers la fonction publique. L'impact est que les compétences se perdent. Tout n se règle pas avec des augmentations de budget car il n'est pas démontré que les apprentis restent chez nous. Il faut collectivement s'interroger sur ce qu'on donne à voir aux jeunes qui finalement ne veulent pas rester. Quand on prend ses fonctions, on parle par acronyme, il faut intégrer une multitude d'outils internes et métiers. Aujourd'hui la DRH a mis en place un système de parrainage pour accompagner. Faut se questionner sur l'environnement de travail pour ceux qui arrivent. Nous devons faire moins mais mieux pour ces apprentis afin de pouvoir les garder mais cela n'est pas seulement à la main de la DRH.

#### **IV – DGD - AT : DRH : Plan de développement des compétences 2024-2027 (sujet non soumis au vote des Représentants du personnel)**

La Présidente laisse la parole à l'Adjointe au Responsable de Pôle Développement RII et à la Chargée de projets formation pour présenter le dossier.

La politique formation du Département s'appuie sur une promesse employeur qui a pour ambition d'accompagner l'organisation dans sa transformation face aux mutations du travail, de développer durablement les compétences et préserver notre capital humain, d'attirer et recruter, de fidéliser et engager les collaborateurs au service des Yvelinois et de déployer une stratégie de transformation de la RII à la hauteur des enjeux de demain. Les lignes directrices de gestion définies en application de la stratégie RH pour la période 2021-2024 sont venues réaffirmer l'ambition de la politique RH en termes de développement et valorisation des parcours professionnels pour les collaborateurs.

En 2024 l'engagement est de mettre en œuvre 20 formations diplômantes ou certifiantes chaque année (sous réserve du budget alloué) et de déployer 1 jour de formation annuel pour la moitié des effectifs. Depuis 2018, la formation se structure pour une offre plus claire et plus pertinente.

Ce plan de développement des compétences est la déclinaison d'un travail collaboratif avec les directions

métiers par une approche collective des organisations et des métiers au travers des revues RH, et une approche individuelle des métiers au travers des Entretiens Professionnels annuels (EP). Ce plan s'attache à rendre le collaborateur acteur de son parcours grâce aux EPP, et à l'étude des dossiers de formation qualifiante en Commission de formation.

Les revues RH se tiennent annuellement. Les Directions du Département échangent avec leur partenaire RH sur les enjeux à 3 ans pour assurer la mise en œuvre concrète d'actions RH. Ce rendez-vous annuel constitue le 1<sup>er</sup> outil de pilotage du plan de développement des compétences et de formation.

Les EP annuels, temps privilégié entre les collaborateurs et leurs managers, permettent d'échanger sur les objectifs de l'année et les souhaits d'évolution et/ou de formation. Ils constituent le 2<sup>ème</sup> outil de pilotage du plan de développement des compétences et de formation. 3 009 EP ont été réalisés en 2023 (pour 89% des effectifs).

Les EPP sont un moment d'échange entre le collaborateur et son référent RH pour faire un point sur sa carrière, pour l'aider à définir un projet professionnel et les moyens pour l'accomplir. A l'issue de cet entretien, un accompagnement RH individualisé est proposé, si nécessaire. Ce dispositif est le 3<sup>ème</sup> outil de pilotage du plan de développement des compétences et de formation. 2 484 EPP ont été réalisés entre 2021 et 2023.

Les commissions de formation sont des instances de validation des projets professionnels, la commission se réunit quatre fois par an avec les différents partenaires RH. Elle évalue l'intérêt, la faisabilité des projets d'évolution professionnelle ainsi que les moyens mobilisés pour les concrétiser (outils, modalités, prise en charge financière, dispositif...). Les commissions de formation constituent le 4<sup>ème</sup> outil de pilotage du plan de développement des compétences et de formation. Elles se tiennent 4 fois l'an en février, avril, juin et septembre. 92 projets ont été validés entre 2021 et 2023.

Il existe huit axes d'orientation traduits en actions de formation. Un focus est présenté sur les 3 premiers.

- **Axe 1 – Développer les compétences liées aux fondamentaux de la Fonction Publique et de la Collectivité, nécessaires à toute mission dans la Fonction Publique, en partenariat avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT).** Cet axe concerne l'environnement territorial, la conduite du changement, les valeurs de la République et la laïcité, les finances publiques, les marchés publics, le handicap. De plus, dans l'optique de poursuivre son implication dans la démarche projet, le Département proposera un parcours certifiant aux chefs de projets.

- **Axe 2 - Accompagner l'évolution des métiers du Département : amorcés en 2020 et poursuivis, quatre parcours ont été identifiés (métiers des solidarités, métiers de l'aménagement et du territoire, métiers de la ville, du patrimoine et de la construction, métiers des Directions support) avec un recours fréquent à des formateurs internes.**

- **Axe 3 - Accompagner la maîtrise des compétences professionnelles sociales : maîtrise de l'orthographe, de la grammaire française, ainsi que l'usage des outils numériques et de la communication (présentations écrites et orales).**

**Axe 4 - Développer les compétences managériales et les accompagner dans le cadre de l'évolution du secteur public et des organisations, en particulier dans les postures attendues (valoriser, innover, décider et piloter).**

- **Axe 5 - Développer les compétences de savoir-être, dont les essentielles sont la communication efficace, la collaboration, la résolution de problèmes, la créativité, et d'autres compétences sociales et émotionnelles essentielles pour un travail d'équipe réussi et une adaptation aux évolutions du monde professionnel. C'est un choix stratégique que de renforcer les compétences de savoir-être au sein de notre Département car combinées aux compétences techniques, l'expertise finale sera plus performante.**

- **Axe 6 - Renforcer la politique de prévention, qui s'inscrit dans la volonté de permettre le développement des connaissances nécessaires à la santé et à la sécurité au sein de la Collectivité. Le Département souhaite limiter les risques dans une démarche d'amélioration continue au travers de 3 grands axes (prévenir les risques, agir face à une situation ponctuelle et agir au quotidien en sécurité). Le recours à des organismes externes est très fréquent sur cet axe.**

- **Axe 7 - Accompagner le développement durable et la transition écologique, représente un enjeu majeur au sein de notre Département. Il résulte d'une analyse approfondie des besoins spécifiques tout en préparant nos collaborateurs aux défis à venir du développement durable. Ces formations ont été soigneusement sélectionnées pour répondre de manière ciblée aux exigences actuelles et futures de nos collaborateurs, en s'appuyant sur des exemples concrets (évaluation environnementale des projets, ambassadeurs éco-responsables, réduction et la valorisation des déchets en espaces verts...). Les actions de formation de cet axe sont accompagnées principalement par le CNFPT.**

**Axe 8 - Valoriser les parcours d'évolution professionnelle par la présentation des outils et procédures pour construire et piloter un projet professionnel, par le biais notamment des EPP. Les bilans de compétences, formation qualifiante ou congé de VAE sont autant de leviers pouvant être sollicités dans le cadre d'un projet professionnel réfléchi et construit avec les services RH. Les préparations aux concours**

ou examens professionnels sont comptabilisées dans le Compte personnel de formation.

Les axes 7 (qui est une nouveauté), 2 et 4 ont été identifiés comme prioritaires.

Le Département présente une offre de formation élargie et diversifiée désormais ses supports apprenants afin d'offrir des sources d'apprentissage, grâce à un espace qui est vaste et varié, en présentiel ou distanciel. L'offre traditionnelle est disponible avec les catalogues CNFPT et CD78, les préparations aux concours et les ateliers de formation. A cela s'ajoute une offre innovante avec les MOOC, vidéos, « Ressources & Vous », podcasts, vidéos et formations en libre accès. Une marketplace, disposant d'un portail collaborateur et un portail manager, permet à chaque collaborateur de construire son parcours de formation.

- Les représentants CFDT indiquent que des collaborateurs recrutés depuis des mois n'ont pas suivi le parcours pour l'habilitation électrique, empêchant ainsi leur intervention sur les sites. La combinaison du CPF et de formations CNFPT pour les agents devant se reconverter du fait de leur âge serait opportune car avec notre pyramide des âges il y a de plus en plus de déclaration d'inaptitude. Cela permettrait d'anticiper et d'accompagner.

- Les représentants SNT CFE-CGC demandent quel sera l'impact budgétaire sur la programmation 2024-2026 compte tenu de la politique d'ajustements actuelle. Les raisons de non-validation des projets de formation en commission de formation sont demandées.

- La Directrice des Ressources Humaines admet que l'impact n'est pour l'heure pas connu. On sera sélectif sur les formations et les financements associés. La tolérance n'est plus de mise. On sera obligé de faire moins. La contribution au CNFPT doit être utilisée au maximum (mais les ratios d'utilisation sont déjà conséquents : 77%). La formation n'est pas la seule solution pour le maintien dans l'emploi. La prévention de l'usure également. C'est de la GPEC. Le budget était de de 700 000 euros l'année dernière, cette année nous ne subissons qu'une baisse de 10%.

- L'Adjointe au Responsable de Pôle Développement RH précise que les projets des collaborateurs ne sont pas suffisamment clairs lorsque la demande de formation n'est pas validée en commission de formation. Il peut également arriver que la demande ne corresponde pas aux métiers exercés au sein de notre institution. Le ratio de refus reste faible (10%).

- Les représentants CGT sont demandeurs d'une formation de préparation à la retraite compte tenu du nombre important de futurs retraités. L'axe environnement est une thématique transversale à l'ensemble de nos missions. Cet axe a-t-il été réfléchi avec le CNFPT ou d'autres organismes ?

- La Chargée de projets formation indique que le CNFPT s'est saisi du sujet et peut être référent sur le sujet. En effet, la procédure est plus longue si la passation est réalisée par les marchés publics alors que le CNFPT y répond.

- La Directrice des Ressources Humaines précise qu'il est besoin d'avoir une année de pratique pour avoir un retour d'expérience. Si une thématique très spécifique comme sur « les espaces naturels sensibles » est sollicitée, cela nécessitera un autre niveau de formation qu'il conviendra d'étudier en termes de faisabilité.

- Les représentants CGT proposent d'aller au-delà de la simple sensibilisation à ce thème. Une journée de sensibilisation aux conseillers départementaux serait un message positif. La démarche environnementale doit être impulsée par le politique. La démarche projet doit systématiquement être abordée sous cet angle tant par les managers et que les directeurs qui devront y être formés. Ils demandent une attention particulière sur les demandes des agents dont cela est le métier. Le département doit se doter d'une Commission environnement qui porterait toutes ces questions car cela ne doit pas rester un engagement de façade.

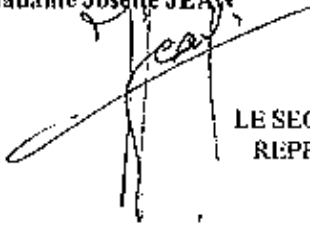
- La Directrice des Ressources Humaines rappelle qu'il existe une direction environnement au département. L'action de la DRH reste limitée sur ces sujets. Elle admet que le sujet est primordial pour les nouvelles générations.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 17 heures 40.

LA PRESIDENTE DU CST

LE SECRETAIRE DU CST POUR LES MEMBRES  
REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Madame Josette JEAN



Monsieur Olivier BOYER



LE SECRETAIRE DU CST POUR LES MEMBRES  
REPRESENTANTS DE L'ADMINISTRATION

Madame Laurence BOULARAN



Avec la présentation du rapport Social Unique, il nous est soumis une photographie globale de l'état des lieux de notre collectivité pour les années 2021 et 2022. Cette photographie, bien que déjà ancienne, est intéressante car révélatrice de constats et de tendances que nous dénonçons régulièrement et pour lesquels il pourrait y avoir des axes d'améliorations.

Sur la forme, nous tenons à vous remercier pour la transmission anticipée de ces documents avant le CST, au-delà même du délai réglementaire d'un mois. Nous vous remercions également pour la densité du travail fourni pour renseigner les RSU, ainsi que le document de présentation associé. Cela nous a permis de regarder plus précisément l'évolution et les tendances depuis 2019 (2020 étant une année particulière le comparatif est moins pertinent).

Sur le fond, cette étude fait ressortir un certain nombre d'aspects que nous tenons brièvement à souligner :

- Une augmentation du nombre d'emploi contractuel : Nous passons d'1/3 de l'effectif en 2020 à 40 % de l'effectif en 2022 et nous situons au-dessus de la moyenne nationale. (39 % précisément).
- Un nombre de titularisation faible : une cinquantaine en 2019 contre une trentaine en 2021 et 2022).
- Un nombre de stagiairisation faible des contractuels sur emploi permanent déjà présents : une vingtaine en 2019 et 2021, pour seulement 8 en 2022.
- Un nombre d'agent stagiairisables élevé : aux alentours de 180 agents : total des agents contractuels sur emploi permanent au 1er grade de leur filière d'emploi.
- Un turnover très important : Avec un taux de rotation de 13,3 %, cet indicateur est en augmentation et se situe au-dessus de la moyenne des autres collectivités (10 % moy. Nationale).
- Une augmentation importante du nombre de démissions : 41 en 2019, 115 en 2022 !
- Concernant la politique engagée à l'égard des agents sous statut PEC. Le constat est qu'ils assurent bien souvent des missions correspondant à un besoin permanent, notamment dans les collèges, les brigades vertes et les missions de médiation. Dès lors, il est légitime de développer leur recrutement. Cela présenterait un intérêt pour le personnel par l'accès à l'emploi stable, pour le Conseil Départemental par l'intégration de personnels formés et motivés et pour l'organisation des services avec du personnel ayant un rythme et un temps de travail harmonisé.

#### Conclusion :

Au regard de l'augmentation significative du nombre d'agents contractuels et du fort turnover, nous souhaitons qu'un plan de déprécarisation soit négocié en vue de proposer aux agents éligibles qui le souhaite de les stabiliser dans leur statut au CD 78.

Cela peut passer par la stagiairisation (près de 180 agents éligibles au 31.12.2022), par la CDisation, par le recrutement de contrat PEC et par la stabilisation de postes considérés comme renforts mais répondant à des besoins permanents.

Il en va de l'attractivité et de la fidélisation du personnel, c'est un enjeu pour la collectivité, il en va de la stabilisation pour le personnel et de la sortie de la précarité statutaire et de ses répercussions quotidiennes pour chacun d'entre eux.

L'orientation prise par le CD à savoir l'augmentation des contractuels 40% sur des besoins permanents, la baisse du nombre de fonctionnaires, l'absence de stagiairisation des agents qui pourraient l'être... sont inquiétants. D'habitude, nous sommes amenés à voter sur la photographie du RSU mais la situation qui nous est présentée est suffisamment préoccupante au regard des enjeux du service public pour que, volontairement nous prenions la position de voter contre.

