



Yvelines
Le Département

Direction Générale des Services
Direction Générale Adjointe Ressources
Direction des Ressources Humaines
Pôle environnement RH
Affaire suivie par :
Cécile GARCIA
CG/DP/FGT

COMITE TECHNIQUE DU DEPARTEMENT DES YVELINES

**Séance du 7 février 2019
9 heures 30**

**HOTEL du DEPARTEMENT
Salle Catinat**

PROCES-VERBAL

Le 7 février à 9 heures 30, le Comité technique du Département des Yvelines s'est réuni sous la présidence de Mme Josette JEAN, Conseillère départementale déléguée au personnel.

Représentants de la collectivité :

Mme Josette JEAN, *Présidente de séance*
Mme Laurence TROCHU, *membre titulaire*
Mme Myriam LEPETIT-BRIERE, *membre titulaire*
Mme Fanny ERVERA, *membre suppléant remplaçant un titulaire*

Représentants du personnel :

Syndicat CFDT :

M. Olivier BOYER, *membre titulaire*
Mme Sarra KHELIF, *membre suppléant remplaçant un titulaire*

Syndicat CFE-CGC :

M. Serge VAGNER, *membre titulaire*
Mme Anne EVAIN, *membre suppléant sans voix délibérative*

Syndicat CGT :

M. Stéphane TOPALIAN, *membre titulaire*
Mme Valérie PROISY-RAMAGE, *membre titulaire*
Mme Nelly PASCAUD, *membre titulaire*
Mme Sophie GOURVIL, *membre titulaire*
Mme Laurence GRENESCHE, *membre suppléant remplaçant un titulaire*
Mme Sandrine JARDRY, *membre suppléant remplaçant un titulaire*

Syndicat FA :

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

Syndicat FO :

Mme Isabelle HERVET, *membre titulaire*
M. Eric DUCHEMIN, *membre suppléant sans voix délibérative*

En qualité d'expert :

M. Emile BLAISON, Directeur de l'éducation et de la jeunesse

Après vérification du quorum, la Présidente du Comité technique ouvre la séance et invite les membres présents à désigner un secrétaire et un secrétaire adjoint. Sont respectivement désignés Mme Laurence TROCHU et M. Olivier BOYER.

Au préalable, la Directrice des ressources humaines fait part d'un changement d'interlocuteur au sein de la direction concernant la mission dialogue social qui est confiée à Cécile GARCIA, Responsable adjointe du Pôle environnement RH. Elle souhaite remercier Danielle PODLASKI - qui a assuré cette mission durant plus de 10 années - pour le travail accompli et son implication qui a permis de développer des relations de confiance avec les organisations syndicales. Elle annonce sa nouvelle fonction à ses côtés en qualité de responsable de la mission relation clients RH.

L'ensemble des représentants du personnel font écho aux propos de la Directrice des ressources humaines concernant la contribution importante apportée par Danielle PODLASKI au dialogue social au sein de la collectivité et la remercient pour la qualité des échanges dans un état d'esprit respectueux et constructif. Ils émettent le souhait que le dialogue social puisse s'inscrire dans cette continuité.

I – ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SÉANCE DU 29 NOVEMBRE 2018

- La Présidente du Comité technique soumet le procès-verbal de la séance du 29 novembre 2018 à l'approbation des membres présents.

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

II – REGLEMENT INTERIEUR DU COMITE TECHNIQUE

- Le règlement intérieur a pour objet de fixer, dans le cadre des lois et règlements en vigueur, les conditions de fonctionnement de l'instance représentative du personnel. Le règlement du Comité technique a fait l'objet d'échanges avec les organisations syndicales en réunion de concertation le 31 janvier 2019.

- Les représentants CFDT reviennent sur l'article 8 du règlement, insistant sur le fait qu'un délai de huit jours calendaires paraît court pour avoir communication de l'ordre du jour et de toutes les pièces et documents qui leur sont nécessaires pour étudier les sujets de fond en amont de la séance du Comité technique et échanger avec les équipes concernées. L'objectif est d'améliorer la qualité des échanges avec l'institution au sein de l'instance.

- Les représentants CFE-CGC rejoignent les représentants CFDT quant au délai de transmission des documents en amont des séances. Ils rappellent que tous les sujets inscrits à l'ordre du jour ne sont pas traités en réunion de concertation. Les huit jours calendaires ne répondent pas à leur attente. De plus, ils avaient proposé que soient annexés au règlement intérieur la liste des sujets qui doivent être soumis à l'avis du Comité technique, qui avait été annexée au process transmis par la Directrice générale déléguée à tous les directeurs, ainsi que les documents types. Cet aspect n'est pas traité et ils le regrettent car cela aurait permis de travailler sur des bases partagées.

- Les représentants CGT partagent les remarques formulées par les autres représentants du personnel et font remarquer que souvent, les notes de présentation font état d'une information des agents avant celle des membres du Comité technique. En outre, certaines évolutions d'organisation sont connues par voie de presse. La mise en ligne des documents sur l'espace de travail partagé sur Intranet pose également problème dans la mesure où il faut se connecter à l'espace pour savoir si des nouveaux documents ont été mis en ligne. Le mail automatique qui devrait être adressé à toutes les personnes qui ont accès à l'espace ne fonctionne pas. Les représentants CGT rappellent que si les éléments du dossier ne sont pas transmis dans les délais réglementaires, le point doit être retiré de l'ordre du jour de la séance.

- La Directrice des ressources humaines ne souhaite pas d'engagement sur des délais qui, parfois, ne peuvent être tenus, la transmission des pièces afférentes aux dossiers traités en instance dépendant des directions d'emploi concernées. S'il est possible de transmettre le dossier avant les huit jours réglementaires, ce sera fait.

Les échanges avec les représentants du personnel lors des réunions de concertation permettent d'échanger sur les dossiers en amont. Il est question ici seulement de la finalisation des documents. S'agissant de l'information des équipes impactées par les évolutions d'organisation, le travail en mode projet mené par les directions d'emploi nécessite un échange avec les collaborateurs, qui avait été demandé par les représentants du personnel. Elle encourage les managers à échanger avec leurs équipes pour aboutir à l'organisation la plus pertinente, en adéquation avec les besoins de la collectivité. Elle n'est pas informée de tous les projets discutés au sein des équipes. Si un nouveau projet de rapprochement Yvelines-Hauts-de-Seine devait être envisagé, un point d'information serait bien sûr inscrit à la séance du 14 mars prochain.

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

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

III – PROTOCOLE D'ACCORD SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

- L'actualisation du protocole fait suite aux élections professionnelles de décembre 2018 et au renouvellement des représentants du personnel au sein des instances de dialogue social. Ces dispositions conventionnelles ont pour objet de garantir aux 5 organisations syndicales représentées au sein de la collectivité (CFDT, CFE-CGC, CGT, FA et FO), des moyens financiers et matériels leur permettant d'exercer leurs missions dans les meilleures conditions possibles. Il permet également de préciser certaines dispositions réglementaires, de rappeler l'obligation de réserve des représentants du personnel concernant la transmission d'éléments d'information et de définir les conditions d'attribution du crédit de temps syndical (autorisations d'absence et décharges d'activité de service).

- Les représentants FO reviennent sur les futurs locaux des organisations syndicales qui devront quitter le site de La Bruyère. Ils émettent le souhait que l'administration ne prévoit pas de réunions institutionnelles durant la période de déménagement.

- Les représentants FA demandent si un bilan de la mise en œuvre de la charte sur la reconnaissance et la valorisation du parcours de représentant du personnel est bien prévu. Ils rappellent qu'une communication et un suivi sont nécessaires car il peut être difficile dans certains services d'exercer un mandat syndical.

- La Direction des ressources humaines indique que le DGAT et la DIFI ont été sollicitées concernant les locaux des organisations syndicales et le déménagement. Elles resteront installées à La Bruyère jusqu'à la fin de l'année civile. Une réflexion est en cours concernant leurs futurs locaux.

Au terme des débats, le Président du Comité technique soumet le protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical à l'avis des membres du Comité.

Avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel.

IV – RAPPORT D'ACTIVITÉ DU RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE (INFORMATION)

- La Directrice des ressources humaines présente le dossier.

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a créé la fonction « référent déontologue » au sein des administrations, lequel est chargé d'apporter aux agents qui le sollicitent « tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques ». Cette fonction est assurée depuis le 8 mars 2018 au Département par un « collège de déontologie ». Cette proposition a été soumise à l'avis du Comité technique du 7 décembre 2018.

Sa présidence était assurée par le Conseiller sécurité auprès du Directeur général des services ; la Directrice des ressources humaines et le Directeur des affaires juridiques en sont membres de droit. Le collège est également le « référent laïcité » et le « référent auprès duquel les signalements sont portés dans le cadre des procédures de recueil des alertes ».

Tout collaborateur du Département, fonctionnaire ou contractuel, a le droit de consulter le collège de déontologie pour toute question relative au respect des valeurs déontologiques (dignité, neutralité, impartialité, laïcité, obéissance hiérarchique, ...), au cumul d'activités et à la prévention des conflits d'intérêts. Le référent déontologue n'a pas vocation à intervenir dans le cadre d'un litige opposant l'agent et son administration. Les agents sollicitent le collège via une adresse mail ou par courrier. Le demandeur est ensuite informé du délai prévisible nécessaire pour l'examen de sa demande qui fera l'objet d'une réponse écrite et motivée. Les membres du collège de déontologie, soumis aux obligations de secret et de discrétion professionnels, ne peuvent communiquer l'identité des agents qui les sollicitent ni celle de la ou des personnes visées par un signalement dans le cas du recueil d'alerte.

Une information conséquente sur l'intranet sur le dispositif (mode d'emploi, charte de déontologie sous forme des fiches pratiques, charte de déontologie des achats publics, charte d'utilisation des systèmes d'information) a permis la saisine du collège six fois en 2018. Les questions parvenues abordaient l'activité privée lucrative d'un agent territorial, les marchés publics, l'agent public et fonction d'élu ainsi que le travailleur social et les données personnelles des usagers.

Il relève du bilan de cette première année d'activité, que la forme collégiale adoptée par le Département a facilité un examen rapide des demandes et permettra un traitement d'un volume plus conséquent de questionnements. Le collège décline dix recommandations dont notamment : officialiser très rapidement la désignation des nouveaux membres par une note de service largement diffusée ; obtenir les déclarations d'intérêts des membres avant toute désignation officielle ; formation à la fonction de référent déontologue pour chaque nouveau membre du collège ; lors de chaque saisine, adresser aux collaborateurs DRH et/ou DAJA concernés un rappel formel concernant la stricte confidentialité du cas traité ; faire signer électroniquement la charte de déontologie par chacun des agents du Département

- Les représentants FO regrettent qu'il n'y ait pas de saisine de la direction métier en lien avec le sujet traité par le Collège. Ils demandent comment la collectivité compte veiller à la sécurité des données personnelles. Ils sont satisfaits que la charte d'utilisation des systèmes d'information actualisée puisse être rapidement mise en ligne.

- Les représentants CGT indiquent que la présentation de ce rapport est une obligation légale. Ils le considèrent trop léger dans son contenu au regard de ce qu'ont pu produire d'autres administrations. Les six saisines depuis la création du Collège leur paraissent insuffisantes, ce qui semble indiquer un problème d'information des agents sur l'existence et les missions du Collège de déontologie. Ils posent la question de la légitimité d'un Collège se limitant désormais à la seule Directrice des ressources humaines. Selon eux, la garantie d'autonomie et d'indépendance du Collège actuel vis-à-vis de l'institution n'est pas assurée. Ils précisent que la légitimité c'est ce qui fait qu'un pouvoir est considéré comme moralement acceptable. Il s'agit d'une acceptation volontaire qui valide l'autorité qui doit être autonome, c'est-à-dire soustraite à l'autorité hiérarchique ou de tutelle du pouvoir exécutif. Elle doit également faire preuve d'expérience, de transparence et avoir la confiance de la part des parties prenantes. Il ne faut aucune ambiguïté mais au contraire un large consensus. Ainsi les avis et recommandations formulés doivent être délibérés et sont censés émaner de la collégialité, ce qui confère un surcroît de légitimité. Les représentants CGT proposent que l'institution modifie la composition du collège en faisant appel à un prestataire extérieur à la collectivité (CIG par exemple), aux élus « du peuple » (Conseillers départementaux) et aux représentants élus des agents (représentants du personnel) ou à des intervenants des différentes directions d'emploi. Les lanceurs d'alerte doivent être entendus par le Collège mais du fait de sa composition, les agents ne saisissent pas ce collège. Une culture déontologique reste à développer. Ainsi trois dossiers déjà étudiés en Comité technique auraient pu être transmis au Collège de déontologie si ce dernier avait été considéré comme légitime : les représentants du personnel se sont ainsi inquiétés de la création d'une SEMOP, cogérée par le Département et une entreprise privée, dont le Président du Département est également Président du Conseil d'administration. Par ailleurs, le SMO Yvelines Numériques, « client » de la DSI, est dirigé par une personne qui était également directeur général adjoint au sein de la collectivité : cela posait question. Enfin la mise en place d'Yvelines Accueil avec l'outil GRC a été génératrice de plusieurs questions éthiques à propos du partage de l'information dont le Collège aurait pu être saisi.

Les représentants CGT recommandent de mettre en place un règlement intérieur du Département, de revoir les organigrammes et de prévoir une lettre de mission pour les membres du Collège indiquant la durée de leur mandat.

- Les représentants FA partagent les observations des représentants CGT, qui avaient déjà été soulevées lors de la présentation du dispositif au Comité technique. La question de la légitimité du Collège de déontologie reste entière, d'autant que sa composition est amenée à évoluer au gré des modifications d'organigrammes.

- Les représentants CFE-CGC demandent une capitalisation des réponses apportées par le Collège car les thématiques abordées intéressent tous les agents (anonymisation des réponses). Il serait opportun de mettre en place une FAQ.

- Les représentants CFDT considèrent que la question ne porte pas sur la légitimité des membres du Collège de déontologie. L'existence de celui-ci est une avancée mais il ne se substitue pas au juge qui peut être saisi par les agents ou les élus du Département. Si une irrégularité est aujourd'hui constatée alors il existe désormais un filtre qui n'existait pas auparavant.

- La Directrice des ressources humaines précise que l'objectif du rapport est de faire un premier bilan de son fonctionnement. Il est rappelé la forme collégiale légitime adoptée par le Département composée notamment de la Directrice des Ressources Humaines et de la Directrice des affaires juridiques. Un nouveau référent déontologue va être identifié afin de poursuivre un traitement objectif, fiable et rapide des demandes. La Directrice des ressources humaines a pris note des propositions des représentants du personnel. Une formation sur la déontologie sera déployée pour les nouveaux arrivants. Une fiche pratique sera établie pour permettre aux collaborateurs de connaître les étapes à suivre pour la saisine du Collège.

V – QUESTIONS DIVERSES

Information sur l'organisation du remplacement des agents d'accueil dans les collèges : mise en place d'une brigade d'agents « volants »

- Le Directeur de l'éducation et de la jeunesse présente l'information.

Le remplacement des agents d'accueil était assuré, avant le déploiement de C'MIDY au 1^{er} janvier 2019, par les agents d'entretien polyvalent qui sont maintenant transférés à la SEMOP. Si la coupure méridienne des agents d'accueil a pu être anticipée avec le recrutement d'agents en contrat unique d'insertion (CUI) sur les missions d'accueil ou par la mise à disposition à 20% sur des missions d'accueil d'agents titulaires transférés à C'MIDY, il n'en demeure pas moins que la gestion des absences pour congés maladie ou absences syndicales pose problème. Concernant les absences récurrentes liées à une décharge d'activité syndicale, quinze recrutements de personnels en CUI dédiés à l'accueil sont effectifs. Pour pallier les absences non prévisibles, il apparaît nécessaire de déployer une brigade d'agents « volants » pour permettre une certaine souplesse et une réactivité. Au vu du taux d'absentéisme constaté sur les trois dernières années, le calibrage des besoins est de l'ordre de cinq ETP, rattachés à la DEJ au central. Les profils recherchés sont des agents titulaires ou contractuels qui assureront les missions de remplacement des agents d'accueil et audits des installations à la loge (visiophone, contrôle visuelle des accès...), avec l'objectif d'engager une réflexion sur l'amélioration des modalités d'accueil et des équipements des agents d'accueil. Cette proposition fait écho à la proposition qui avait été faite par les représentants du personnel lors de la mise en œuvre de la SEMOP.

- Les représentants CGT rappellent que dans le cadre de la création de postes, une délibération doit être prise par l'Assemblée départementale. Concernant les agents suppléant l'accueil à hauteur de 20% de leur temps de travail, il semble que cela n'est pas suffisant au regard des remontées des collaborateurs en poste dans les établissements. Est-il envisageable de revoir ce taux ? Ils feront un état des lieux et transmettront les informations par mail au Directeur de l'éducation et de la jeunesse. Ils ont d'ores et déjà identifié des agents intéressés par un positionnement sur ces créations de poste.

- Les représentants FA s'étonnent que ce sujet soit porté à la connaissance des représentants du personnel sous forme d'information sans présentation de fiche de poste et sans être soumis au vote. Ils sont plus mitigés quant à la plus-value apportée par ce dispositif. L'effectif d'un agent supplémentaire par établissement aurait été préférable. Concernant les 20% de temps prévus à la suppléance de la pause méridienne de l'agent d'accueil, cela leur paraît largement suffisant. En effet, les agents mis à disposition de C'MIDY n'ont pas envie de voir leur journée de travail allongée ou se terminer à 19h-19h30. Les personnels ATC devront être privilégiés pour les recrutements au sein de cette brigade, s'ils ont déjà exercé des fonctions d'accueil. Ils demandent quelle organisation géographique est prévue pour cette brigade : par TAD ? La titularisation des contractuels est-elle envisagée ? Les autorisations d'absence ont-elles été anticipées pour les adhérents des organisations syndicales qui souhaitent participer aux assemblées générales ?

- Le Directeur de l'éducation et de la jeunesse indique que le taux de 20% a été calculé en se basant sur le temps de pause méridienne. A ce stade, il n'est pas envisagé de le modifier. Il faut du pragmatisme dans les recrutements : ils seront effectués en fonction des compétences et les agents qui connaissent l'établissement seront privilégiés. Tout ceci reste toutefois à moduler avec la direction de C'MIDY. 15 agents en CUI ont été recrutés spécifiquement pour pallier les absences syndicales. Toutefois, il serait souhaitable que les assemblées générales des organisations syndicales se tiennent sur le temps des permanences en début des vacances scolaires. Il serait également souhaitable que ce nouveau dispositif soit déployé rapidement, ce qui ne sera pas possible si le dossier doit être présenté à nouveau au Comité technique.

- La Directrice des ressources humaines indique que ce sujet a été présenté pour information en question diverse pour permettre effectivement un déploiement plus rapide mais comme les représentants du personnel le demandent, le dossier sera à nouveau présenté au CT du 14 mars afin que leur avis puisse être recueilli. Concernant l'effectif de nouvelle organisation, des ajustements pourront avoir lieu si nécessaire.

VI – RELEVÉ DES SUITES DE LA SÉANCE DU 29 NOVEMBRE 2018

- Les représentants CGT regrettent que la mise en place d'une équipe médicale commune avec le CD92 ne se fasse pas dans le cadre de l'EPI 78-92, ce qui présenterait l'avantage de lever toute ambiguïté pour les collaborateurs concernés, qui n'ont de profil de poste édité nulle part. Comment l'institution va-t-elle démultiplier cette procédure de création de nouveaux postes communs 78-92 de façon à permettre aux agents de candidater ? Ils rappellent que la dernière CAP a invalidé la mise à disposition des médecins car la lettre de mission n'avait pas été signée par ces derniers.

- La Directrice des ressources humaines indique qu'il est aujourd'hui difficile de répondre à ce questionnement en l'absence du Directeur général des services ou du DGA solidarités.

- Les représentants FA reviennent sur la fiche de poste des référents emploi formation désormais rattachés à Activit'Y. Les professionnels concernés sont toujours en attente de celles-ci.

- Les représentants CGT estiment que la mise en œuvre de l'actualisation du dispositif d'astreintes en protection de l'enfance est violente pour les professionnels concernés. En effet, dans certains cas, une convocation au tribunal pour une situation enfance peut succéder à l'astreinte de nuit, qui elle-même était consécutive à une journée de travail. Les professionnels ne peuvent pas, par conscience professionnelle, se faire représenter par une collègue qui n'a pas suivi le dossier au Tribunal et enchainent les heures. Cette urgence continue ne se fait pas sans conséquences sur la santé des agents.

- Les représentants CFE-CGC souhaitent que les formations proposées dans le cadre de la charte pour la reconnaissance et la valorisation du parcours syndical soient identifiées au travers d'une liste de formations possibles.

- La Directrice des ressources humaines demande aux organisations syndicales d'identifier un représentant par organisation afin d'aller vite sur cette thématique.

- Les représentants CGT demandent que les points suivants soient ajoutés à l'ordre du jour du prochain Comité technique : retour ou non des agents à Mermoz ; avenir des agents sur le site de la Bruyère ; vidéo surveillance intelligente dans les bâtiments administratifs ; dégradation de la qualité de la restauration à ALPHA les mardis et jeudis (demande d'installation de micro-ondes supplémentaires dans les étages et de nouveaux accès au restaurant administratif EGIS. Ils mettent en garde l'institution sur l'utilisation de Doodle (développeur de l'application situé en Suisse) compte tenu des dispositions du RGPD.

- La Directrice des ressources humaines indique que des accès supplémentaires au restaurant EGIS seront prochainement remis aux collaborateurs qui travaillent sur ALPHA. La contrepartie demandée est un engagement à utiliser le restaurant au minimum six fois par mois. Les agents actuellement sur liste d'attente seront priorités.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 11h05.

**La PRESIDENTE
du COMITE TECHNIQUE**

**La SECRETAIRE
du COMITE TECHNIQUE**

Josette JEAN

Laurence TROCHU

**Le SECRETAIRE-ADJOINT
du COMITE TECHNIQUE**

Olivier BOYER