



Yvelines
Le Département

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

COMITE TECHNIQUE DU DEPARTEMENT DES YVELINES

**Séance du 28 novembre 2019
9 heures 30**

**HOTEL du DEPARTEMENT
Salle Catinat**

PROCES-VERBAL

Le 28 novembre 2019 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 Myriam LEPETIT-BRIERE, *membre titulaire*
M. Yves CABANA, *membre 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. Tristan FOURNET, *membre titulaire*
Mme Lynda SALLES, *membre titulaire*
Mme Valérie PROISY-RAMAGE, *membre titulaire*
M. Stéphane TOPALIAN, *membre titulaire*
Mme Laurence GRENESCHE, *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 :

Mme Laurence BOHL, Directrice Adjointe de l'Education et de la Jeunesse
Mme Louise BERSIHAND, Directrice du Territoire d'Action Départementale de Saint Quentin
Mme Sorya BEAUME, Responsable du Pôle Développement RH
M. Alexandre BOROTRA, Directeur du Développement
M. Frédéric MOULIN, Directeur des Bâtiments Unifiés 78-92

Après vérification du quorum, la Présidente du Comité Technique ouvre la séance et invite les membres présents à désigner un secrétaire et un secrétaire adjoint. Sont respectivement désignés Madame Myriam LEPETIT BRIERE et Monsieur Olivier BOYER.

I – ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SÉANCE DU 3 OCTOBRE 2019

- La Présidente du Comité technique soumet le procès-verbal de la séance du 3 octobre 2019 à l'approbation des membres présents.

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

II – DGA - REORGANISATION DES SERVICES DU DEPARTEMENT : DIRECTION GENERALE ADJOINTE DES TERRITOIRES – DGA-T

- Le Directeur de la Direction du Développement présente le dossier.

Il indique tout d'abord la nouvelle dénomination envisagée, **DGA – Aménagement et Développement**.

Les évolutions proposées sont les suivantes :

- Création de la Direction du Patrimoine Immobilier – DPI, par transformation de la Sous-direction du pilotage et de la gestion du patrimoine immobilier (SDPGPIF) actuelle, avec réorganisation et renforcement de ses moyens humains ;
- Evolution de la DAQV par intégration en son sein du Service Espaces Verts ainsi que du Musée Maurice Denis, et réorganisation en interne du Pôle Grands Projets et promotion ;
- Création de la Direction de la Donnée et Prospective par transformation de la Sous-direction « Connaissance et Prospective » de la Direction du Développement avec intégration de l'Atelier de la donnée ;
- Adaptation de l'organigramme de la Direction du Développement en conséquence. ;
- Création d'un poste de « Directeur délégué au pilotage des politiques d'investissement » en appui du DGA-T.

La Direction des Mobilités est quant à elle placée sous l'autorité directe de la Direction Générale des Services, sans modification d'organisation.

Création de la Direction du Patrimoine Immobilier – DPI

Transitoirement rattachée au DGA-T sous la dénomination Sous-Direction Patrimoine (SDP), ses missions couvrent ces 3 champs principaux :

- Adapter le patrimoine du Département à ses missions et objectifs (entrées et sorties de sites) ;
- Gérer l'ensemble de ce patrimoine (env. 500 sites bâtis et 5 300 parcelles) ;
- Appuyer en avance de phase, mais aussi en phase opérationnelle, tous les projets en maîtrise d'ouvrage ou mis en œuvre par ses opérateurs.

Dans un contexte actuel très concurrentiel en Ile-de-France, ces aspects fonciers sont un préalable indispensable aux politiques d'investissements du Département et nécessitent un renforcement et une meilleure autonomie dans ses moyens d'actions. Les 4 axes stratégiques à retenir pour cette mission sont :

- Permettre au Département de sélectionner ses acquisitions sans subir le marché immobilier ;
- Rationnaliser le parc immobilier avec des programmes de cession ou de mise en valeur des biens dormants ;
- Optimiser la gestion locative (important gisement de réduction de coûts) ;
- Développer la politique foncière et patrimoniale du Département.

L'atteinte de ces objectifs passe par l'augmentation des capacités et de la légitimité, en transformant la SDPGPIF en DPI (Direction du Patrimoine), directement rattachée au DGA-T, avec une feuille de route réactualisée. En effet, force est de constater que la charge de travail est telle, qu'en dépit d'un grand investissement, les délais de réponse restent insatisfaisants, et permettent difficilement de répondre aux situations d'urgences opérationnelles ralentissant l'avancée des projets, sans possibilité de prospective.

En conséquence, les principes d'évolution de cette mission proposés sont les suivants :

- Une direction en binôme : pour parvenir à traiter l'ensemble des demandes entrantes et assurer le lien avec les Directions et organismes partenaires, il est proposé la création d'un poste de Directeur adjoint, ce binôme pourrait ainsi assurer une continuité et maintenir la dynamique sur l'ensemble des métiers.
- Une équipe de management opérationnel pour gagner en efficience, structurée en 3 métiers ayant chacun son responsable, constituant le CODIR DPI :
 - ✓ *La stratégie Patrimoniale* en charge entre autres des détections des actifs intéressants et de la chasse aux biens dormants dans le Patrimoine ;
 - ✓ *Les transactions immobilières* en charge des démarches d'acquisition et de cessions ;
 - ✓ *La gestion immobilière* en charge des prises et mises à bail, de la fiscalité, des conventionnements particuliers et de l'administration des biens. Elle représentera le Département en qualité de propriétaire.

En outre, cette nouvelle organisation sera enrichie de nouvelles compétences techniques par l'intégration au de deux postes en création (un chargé d'étude et un projeteur) dont la présence apportera une plus-value en termes de prise de décision. L'ensemble de ces propositions permet l'augmentation d'effectif de 3 personnes (1 poste managérial catégorie A, 2 postes techniques (1 catégorie A et 1 catégorie B). L'installation des 2 chefs de service supplémentaires seront couverts par une transformation de postes opérationnels.

Evolution de la DAQV,

La nouvelle dénomination envisagée est **Direction Qualité de Vie et Développement Durable**

La Direction Attractivité et Qualité de Vie, créée en 2018 pour répondre aux besoins du territoire en matière de tourisme, sport, culture et nature, se voit renforcée dans ses actions par l'intégration de deux nouveaux services :

- Le Service des Espaces Verts, offrant une opportunité de regrouper les activités du patrimoine vert départemental, auquel sera associé dès janvier 2020 le projet et de valorisation du Parc du Peuple de l'Herbe ;
- Le Musée Maurice Denis, afin de l'accompagner dans son projet de réhabilitation intérieure et de réouverture au public à l'automne 2020, avec la contribution du Services Espaces Verts.

Ces évolutions n'entraîneront aucune modification de l'activité des services concernés.

Enfin, il est proposé d'apporter des ajustements stratégiques à l'organigramme général de la DAQV, pour renforcer encore la dynamique de conduite de projets et la transversalité de certaines missions. Aucun de ces ajustements ne remet en cause la situation statutaire et le régime indemnitaire des collaborateurs.

Pour une uniformisation des concepts d'organisation au sein de la DGAT, les pôles de la DAQV sont renommés, dans le futur organigramme, sous-directions. La nouvelle organisation doit répondre à quatre objectifs :

- Regrouper au sein de la DAQV l'ensemble des activités de gestion et de développement en matière de paysage, d'environnement et de culture ;
- Renforcer l'efficacité de la conduite de projets ;
- Initier une politique des publics dans une logique de commercialisation et de valorisation des sites ;
- Accompagner la construction du projet territorial 78/92.

Il est à noter dans l'organigramme les nouveaux postes : un poste d'adjoint au Directeur et un poste de Directeur de projets (catégories A), soit un impact RH par une création de poste et une transformation de poste (Directeur adjoint en charge du Pôle Grands Projets et Promotion) (catégorie A).

Création de la Direction de la Donnée et Prospective

Dans la cadre de l'évolution de l'organisation de la DGA-T, il est proposé de créer une Direction Données et Prospective qui va regrouper la Sous-Direction Connaissance et Prospective de la Direction du Développement et l'Atelier de la Donnée de la Direction Générale des Services.

L'objectif vise, d'une part, à regrouper au sein d'une même direction les compétences existantes de traitement et d'analyse des données internes (activités du Département) et externes (évolutions des territoires), aujourd'hui réparties dans deux directions différentes (DD et DGS), et, d'autre part, à renforcer la prise en compte de la dimension territoriale dans les travaux réalisés, y compris dans l'objectif d'élaborer « les projets territoriaux » de la fusion 78 et 92.

Ce rapprochement apportera en effet une plus grande cohérence dans le traitement et l'analyse des données et amplifiera la dynamique actuelle autour du croisement des données d'activités et des données territoriales. Par ailleurs, ce rapprochement améliorera la conception et le développement des outils de restitution des résultats pour le suivi et le pilotage des activités du Département (tableaux de bord dynamiques, outils webSIG). Au final, la Direction Données et Prospective rassemblera les compétences et les postes déjà existants au sein des services du Département. Elle ne génèrera ni suppression, ni création de poste supplémentaire.

Il est à noter que le service « attractivité et marketing territorial », initialement rattaché à la Sous-direction Connaissance et Prospective de la Direction du développement, reste dans son périmètre et ses missions inchangées. Il demeure au sein de la Direction du Développement. Les fonctions supports de ce service (un chargé administratif de catégorie B et un assistant de catégorie C) demeurent rattachés au service « Attractivité et marketing territorial », même s'ils travailleront en mutualisation avec les besoins de la Direction Données et Prospective.

En termes d'impact RH, seuls certains ajustements mineurs sont à signaler dans ce simple transfert hiérarchique. Le poste de responsable-adjoint de l'Atelier de la Donnée est transformé en poste de responsable de l'Atelier de la Donnée placé sous l'autorité du directeur de la Direction Données et Prospective, le poste de chargé d'études territoriales de l'Atelier de la Donnée est transféré au sein du service Etudes territoriales, afin de favoriser une dynamique professionnelle collective en lien avec les activités spécifiques du poste.

Les équipes et missions de la Direction du Développement restent par ailleurs inchangées.

Pilotage de la DGA-T

Il est proposé de créer un poste de Directeur délégué au pilotage des politiques d'investissement, intervenant en appui du DGA Territoires dans les 3 domaines (pilotage des politiques publiques en lien avec les Directions, fusion Yvelines – Hauts-de-Seine et fonctions supports - budget/RH).

Les fonctions supports de la DGA-T restent quant à elles inchangées.

L'ensemble des agents concernés ont été informés de ces évolutions. Il est proposé de mettre en œuvre ces principes d'évolution à compter du 1^{er} décembre 2019.

- Le représentant FO demande ce qui est prévu en termes de communication à propos de la réouverture du Musée Maurice Denis, et suggère d'organiser des expositions temporaires pour marquer l'évènement (expositions d'œuvres, mise à l'honneur d'artistes peintres par exemple), et soumet également l'idée d'associer le service des espaces verts qui a contribué à la rénovation du parc, ceci afin de donner un renouveau et une dynamique à ce Musée.

- Le Directeur Général des Services confirme que des projets sont bien en cours, mais que ce sujet n'entre pas dans le champ de compétences du Comité Technique. Ils seront abordés ultérieurement lors d'autres réunions.

- Le représentant FA se dit satisfait de la cohérence et de la clarté du dossier. Pour autant, il regrette le délai d'information trop court qui ne leur a pas permis de communiquer suffisamment en amont avec le personnel.

- Le Directeur Général des Services reconnaît qu'effectivement cette réorganisation se fait dans un calendrier assez restreint du fait du départ du Directeur Général Adjoint Territoires actuel. Cependant, il précise qu'il s'agit de redessiner la hiérarchie sans incidence majeure sur les agents, avec une logique en matière de Directions de projets et de coordination avec les Hauts-de-Seine.

- Les représentants CGT remarquent qu'il s'agit globalement pourtant d'une réorganisation d'ampleur, dont il est difficile de mesurer les impacts sur les conditions de travail, avec peu de temps pour s'y préparer. De plus, cela donne selon eux, l'impression de positionner le Département comme opérateur de marché et s'inquiètent du jeu des marges financières de notre Collectivité.

- Le Directeur Général des Services conteste ce point de vue, indiquant qu'il s'agit d'une mauvaise compréhension de la notion d'acteur de marché. Il explique que le Département ne se positionne pas comme un acteur de marché au sens où il interviendrait dans une logique de rentabilité similaire à celle des opérateurs privés, mais qu'il est un « acteur de marché dans le sens où il opère sur un marché où il est en concurrence avec ces opérateurs privés. Il se doit donc de s'adapter à la réactivité dont savent faire preuve ces opérateurs privés. Il explique ainsi que la stratégie foncière du Département repose sur une vision de portage et de régulation visant à lutter contre la spéculation, en créant des réserves foncières stratégiques. Le Département des Yvelines est le département le plus industriel d'Ile-de-France et l'objectif est de se renouveler en la matière afin de recréer de l'emploi sur son territoire. Pour cela, il est essentiel d'avoir une vision d'anticipation sur les besoins fonciers. Il cite l'exemple de rachat de terres sur Porcheville permettant d'avoir des réserves de terrains industriels et être en mesure d'accueillir de l'emploi. Il s'agit pour la Collectivité de travailler avec des outils comme peuvent le faire les entreprises privées, mais avec une philosophie différente.

- La Conseillère Départementale précise que ce rôle est en effet d'autant plus visible dans l'accompagnement des petites communes sur les territoires ruraux où il faut des prises de position bien en amont pour avoir des perspectives d'évolution et répondre aux demandes lorsqu'elles se présentent.

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

Avis favorable :	2 représentants CFDT
	1 représentant FO
	1 représentant CFE-CGC
Abstention :	5 représentants CGT
	2 représentants FA

III – CREATION D'UNE COMMUNAUTE TECHNIQUE PAR RATTACHEMENT HIERARCHIQUE DES AGENTS DE MAINTENANCE EN COLLEGE DEPARTEMENT DES YVELINES A LA DIRECTION DES BATIMENTS UNIFIEE 78-92

- Le Directeur des Bâtiments Unifié 78-92 présente le dossier.

Un rapprochement entre les agences départementales de la Direction des Bâtiments Unifiée 78-92 (DBU) et les assistants de maintenance et d'exploitation des collèges publics a été initié depuis plusieurs mois, avec pour objectif la création d'une communauté technique. Dans cette optique, une expérimentation a été conduite avec succès auprès de quelques établissements du Grand Versailles depuis janvier 2018. Ce rapprochement a pu être concrétisé par la mise à disposition de matériels et équipements, conseils et expertises, participation simultanée aux commissions de recrutement de la Direction de l'Education et de la Direction des Bâtiments Unifiées, journée d'intégration des nouveaux collaborateurs au campus des Mureaux en lien avec l'agence Nord.

Une nouvelle organisation est aujourd'hui proposée avec le transfert de l'autorité hiérarchique, jusqu'à présent exercée par la Direction de l'Education Unifiée 78-92, au profit de la Direction des Bâtiments Unifiée 78-92, l'autorité fonctionnelle (encadrement de proximité et contrôle de l'activité) restant inchangée et exercée par les équipes de direction des collèges/lycées. Les objectifs de cette nouvelle organisation sont les suivants :

- Renforcer la communauté technique permettant le partage d'expériences, des pratiques professionnelles, de conseils, d'assistance et de support humain et matériel ;
- Gagner en réactivité pour instruire la réparation des désordres ;
- Systématiser le contrôle visuel des bâtiments et des équipements pour intervenir par anticipation ;
- Enrichir les connaissances techniques des agents pour élargir leur champ de compétences ;
- Engager une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences afin de consolider la formation pour gagner en connaissances et compétences et offrir de nouvelles perspectives de carrière.

L'effectif global concerné par ce transfert est de 125 agents de maintenance et d'exploitation, répartis sur 114 établissements. Ils sont pour 82 % d'entre eux titulaires de la fonction publique, avec un âge moyen de 51 ans. La nouvelle organisation permettra d'apporter, outre le support administratif (consolidation évaluations, plan de promotion, revalorisation régime indemnitaire...), un support et une animation

technique s'appuyant sur les moyens et ressources des Agences, régies, et magasins de la sous-direction Travaux et Interventions relevant de la DBU. Le recrutement d'un Référent hiérarchique des assistants de maintenance et d'exploitation sera nécessaire afin d'assurer le suivi administratif et managérial des équipes.

Les conditions de travail restent inchangées de même que la fiche de poste des assistants de maintenance et d'exploitation et l'imputation fonctionnelle en 7.2. Par ailleurs, une double réflexion autour de la formation et l'employabilité des assistants de maintenance en collèges va s'ouvrir via une démarche GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) globale pour travailler sur la formation des agents afin de leur permettre de gagner en connaissances et compétences, et ouvrir sur de nouvelles perspectives de carrière et la création de passerelle entre métiers.

Cette nouvelle organisation a été communiquée lors de 3 réunions de présentation regroupant les assistants de maintenance et les équipes de direction des collèges les **21 & 22 octobre 2019**. Le déploiement effectif de la nouvelle organisation et diffusion d'une communication auprès des directions de collèges avec rappel des missions des assistants de maintenance se fera au **1er mars 2020**.

- Les représentants FA soulignent la cohérence de ce rapprochement qui offrira aux agents de maintenance de plus grandes opportunités d'échanger avec des collègues qui ont une expertise technique. De plus, ils confirment que la démarche a bien été comprise lors des réunions de présentation et qu'il n'y a eu à leur connaissance aucun retour négatif. Ils tiennent à souligner néanmoins l'importance de bien préciser les missions des personnels auprès des gestionnaires et chefs d'établissements, précisant que les dérives peuvent avoir un impact sur la maintenance dans les établissements.

- Les représentants CGT voient quant à eux le côté positif du maintien de l'ensemble des conditions de travail actuelles. Cependant, ils se questionnent sur l'étape suivante, et se demandent entre autres, d'un point de vue logistique, comment seront organisées les interventions sur d'autres bâtiments, d'autant que selon leurs informations, les conditions de travail tendent à se dégrader (matériel qui n'arrive pas, recours à des prestataires extérieurs). Ce sont autant d'éléments factuels qui restent tout de même préoccupants. Pour autant, ils reconnaissent les avantages de cette création de communauté, notamment pour ce qui concerne l'ouverture vers des liens professionnels facilités pour ces agents et l'amélioration de la rapidité des réponses.

- Le Directeur des Bâtiments Unifié 78-92 rappelle que le souhait n'est pas de mettre en place des brigades volantes. Il précise que les interventions sur d'autres collèges est une pratique qui existe déjà uniquement dans une logique de solidarité et qu'elle n'a pas vocation être étendue. Quant à l'externalisation, elle n'est pas envisagée, au contraire, l'organisation est plus sur une logique d'intervention en régie, il n'est pas pertinent de tout externaliser. Le point d'achoppement actuel est l'isolement des agents de maintenance, la communauté technique pourra pallier à cet écueil, et favoriser le sentiment d'appartenance à une équipe.

- Les représentants CGT ajoutent qu'ils craignent le clivage des professions au sein des établissements (C'MIDY et agents de maintenance). Certains référents C'MIDY n'avaient pas connaissance ou pas bien compris les enjeux. Ils se disent partagés et voient la nécessité de déployer des moyens sur les établissements, notamment sur l'accueil. En effet, ils évoquent le fait que des agents de maintenance sont régulièrement sollicités pour des remplacements à l'accueil et parfois sur de longues périodes.

- Les représentants FA s'accordent à dire que c'est également une de leurs inquiétudes et indiquent que cette nouvelle organisation est l'occasion de préciser les missions des agents de maintenance aux chefs d'établissements. Ils demandent également que les agents de maintenance aient des fonctions clairement définies.

- Le Directeur Général des Services ajoute qu'il faut trouver un bon équilibre, avec une approche individuelle, qui permettra une montée en compétence avec un accroissement de qualification, et ainsi une ouverture sur des perspectives professionnelles.

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

Avis favorable :	2 représentants CFDT
	1 représentant FO
	1 représentant CFE-CGC
	2 représentants FA
Abstention :	5 représentants CGT

IV – DRH - EVOLUTION DE LA NOMENCLATURE DU RIFSEEP (agenda social 2019)

- La Responsable du Pôle Environnement RH présente le dossier.

Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) a été déployé au sein du Conseil départemental des Yvelines en juin 2017. Les réorganisations de service, l'émergence de nouveaux métiers et l'évolution des missions, rendent pertinente la révision de certaines modalités d'application du RIFSEEP pour le Département. Cette démarche de révision a été menée par la Direction des Ressources Humaines, en considérant les niveaux de responsabilité et de contribution de ses métiers, et en faisant abstraction des niveaux de rémunération. Les évolutions d'imputations fonctionnelles ne feront donc pas l'objet de révisions automatiques de régime indemnitaire, que ce soit à la hausse ou à la baisse, suite à l'adoption de ces principes. Cette révision a été menée dans le cadre d'un dialogue avec les Instances de Représentation Syndicales, au cours de deux groupes de travail qui ont permis d'échanger autour de la méthodologie et des évolutions potentielles.

Pour la Direction des Ressources Humaines, cette révision a pour objectif de favoriser une équité de traitement entre des collaborateurs exerçant des fonctions de même niveau de responsabilité et de contribution, tout en dotant la collectivité d'un socle d'analyses des fonctions exercées, préalable à toute démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. Les évolutions de la grille du RIFSEEP reposent ainsi sur trois dimensions (l'ajustement/l'harmonisation de la structuration des groupes fonctionnels et des fonctions associées, la création de nouvelles fonctions associées et les modifications des niveaux d'imputations fonctionnelles de certaines fonctions associées.)

Concernant la méthodologie de pesée, chaque fonction associée a été évaluée par la DRH, à la lecture des fiches de postes correspondantes et avec les Responsables RH de chaque périmètre, afin d'estimer leur niveau de contribution et de responsabilités et de s'assurer que les emplois repères et les fonctions associées définies étaient pertinentes. **6 critères d'évaluation ont été utilisés** (niveau d'encadrement exercé, de responsabilités et de contribution aux politiques publiques, degré d'initiative et de latitude d'actions, complexité des missions assurées par la fonction, mobilisation des compétences et connaissances, niveau d'exigence relationnelle). Ils permettent chacun d'attribuer au minimum 1 point et au maximum 6 points, un total de points allant de 6 à 36 points étant ainsi attribué à chaque fonction associée. A chaque score est **associée une imputation fonctionnelle**. Cette méthodologie se rapproche de celle utilisée par le Département 92. Toutefois, chaque fonction a été pesée en faisant abstraction de la cotation attribuée par les Hauts-de-Seine aux fonctions similaires, afin d'évaluer de la manière la plus objective et équitable possible les métiers du Département des Yvelines et leurs spécificités.

L'ajustement de la structuration des groupes fonctionnels et des fonctions associées serait adapté de la manière suivante :

- Les intitulés des emplois repères seraient uniformisés entre les différents domaines d'activité (administratif, technique, social, médical) afin de refléter de manière plus transparente la progression de la contribution attendue entre les différents niveaux fonctionnels (agent, assistant, assistant spécialisé, Gestionnaire, Gestionnaire spécialisé, Cadre, Cadre spécialisé et Expert métier) et les cœurs d'activités des fonctions (support/Administratif, Technique, Culturel, Médical, Social-Educatif, Restauration, Entretien et Surveillance).
- Ces ajustements d'intitulés des emplois repères entraîneraient une adaptation des fonctions associées, portant sur les intitulés des fonctions associées, afin d'assurer la cohérence avec ceux des emplois-repères et leurs emplois-repères de rattachement, au sein d'une même imputation fonctionnelle, pour tenir compte de leurs cœurs d'activités.

La création de nouvelles fonctions associées permettrait d'une part, d'inscrire les nouveaux métiers, d'autre part, de définir plus finement les contributions des fonctions, en révisant le périmètre de certaines fonctions associées.

De même, au regard des évaluations effectuées selon la méthodologie de pesée, des évolutions d'imputations fonctionnelles sont proposées.

- Les représentants FO remercient la Collectivité pour le travail fait sur le sujet du RIFSEEP et interviennent en lisant le texte suivant afin de s'assurer que leur message soit clair et bien compris.

« Le Syndicat FO remercie l'Institution d'avoir accepté, à la demande des organisations syndicales, la mise en place de groupes de travail sur le dossier RIFSEEP, ce qui a permis une nouvelle lecture et une meilleure compréhension de cet outil.

Après avoir débattu et échangé sur différentes imputations fonctionnelles de la nomenclature RIFSEEP, le Syndicat FO est globalement satisfait de cette évolution qui a permis à l'issue de 2 ans de négociation de prendre en compte d'une part nos remarques et notamment la reconnaissance de l'évolution de la fonction et d'autre part, la revalorisation ou création nécessaire de certaines imputations fonctionnelles cibles présentées, du fait, entre autres, par des réorganisations de service, des changements de pratiques et par la mise en place de nouvelles technologies complexes.

Néanmoins,

1- le Syndicat FO souhaite que vous précisiez le détail des points des 6 critères requis à l'évaluation des fonctions associées nécessaires aux managers qui seront **à définir et établir une liste de leurs agents concernés**, au moment du redéploiement dans la bonne imputation fonctionnelle.

2- le Syndicat FO souhaite que vous reconsidériez la position de la fonction associée « Assistant d'Accueil et de Sécurité » pour le personnel exerçant sur le site ALPHA et MIGNOT codifiée en 7.2.

Car suite à la mise en place de nouveaux dispositifs, le descriptif du poste ne correspond plus à la situation actuelle mais répond à plusieurs points des 6 critères contribuant à réévaluer leur imputation fonctionnelle cible en 6.2, sur l'intitulé chargé d'accueil des Solidarités.

Certes, ce personnel ne fait pas d'accueil social en relation directe avec le public mais est amené par la force des choses à faire du social, en palliant un système défaillant (boîte vocale, mauvaise orientation, non-réponse aux problèmes par inaccessibilité d'avoir un interlocuteur, pas de rendez-vous,...)

Ce public non satisfait se déplace sur ces 2 sites d'où une gestion de visiteurs et d'orientations de rendez-vous parfois délicats et difficiles à gérer. Ces situations sont récurrentes et ils doivent faire face eux aussi à des situations problématiques du 1^{er} niveau, au même titre que le personnel sur les TAD ou PAT, mais sur une autre facette du social, ces agents font du social avec le personnel qu'ils côtoient au quotidien ; et ce qui est beaucoup plus difficile c'est qu'ils sont souvent considérés comme des prestataires de service et non comme des collègues à part entière.

Je souhaite insister sur le rôle majeur que détiennent ces agents : leurs capacités d'écoute et parfois de médiation permet d'apaiser les tensions. Par ailleurs, l'accueil physique et / ou téléphonique fait également appel à de la patience, de la modération, afin d'orienter utilement tous les interlocuteurs, tout en sachant désamorcer des situations complexes lors de litiges ou d'incompréhensions pour lesquelles l'agressivité est parfois de mise de la part de certains interlocuteurs. Ces agents sont des personnes ressources et une « interface » avec de nombreux services pour une nécessaire coordination.

Pouvez-vous nous confirmer les propos annoncés lors de la dernière réunion de concertation , que cette nomenclature était un référentiel et que les choses n'étant pas figées, elles pourraient être revues et réétudiées dans l'avenir ? »

- La Responsable du Développement RH indique que toutes les questions mentionnées dans cette intervention ont déjà eu une réponse en groupes de travail le 23/05 et le 24/09 et en réunion de concertation-négociation le 04/04 et le 21/11 et qu'il n'y a pas d'informations supplémentaires à apporter.

- Les représentants CGT précisent que la position du syndicat est contre le dispositif national du RIFSEEP, ceci explique l'état d'esprit dans lequel ils abordent ce sujet rendu obligatoire par la Loi. Ils reconnaissent néanmoins avoir eu les moyens de faire un travail commun, avec les outils nécessaires, qui a permis d'arriver à des points d'accord. Néanmoins, quelques désaccords subsistent en la matière sur cinq fonctions. Ils soulignent leur incompréhension face à la résistance de la DRH sur ces cinq fonctions, qui de

leur point de vue, risquent pour certaines de creuser les inégalités (assistant administratif de TAD, gestionnaire ASE, maître de maison).

- Le représentant CFE-CGC estime que bien que la méthode soit intéressante, il est regrettable que la DRH ait refusé de communiquer l'analyse portant sur les critères, ce qui aurait selon lui enrichi les débats et permis d'apporter des réponses attendues par les agents. De plus, il y a des rétrogradations sur certaines catégories, qui au-delà de la rémunération, pèsent sur la reconnaissance des missions et renvoient un message négatif aux agents.

- Les représentants CGT citent la rétrogradation de certains agents qui se trouvent à des niveaux inférieurs alors que leur métier n'a pas changé. Beaucoup d'agents ne se retrouvent pas dans la nomenclature et ils regrettent qu'elle ne soit pas identique à celle des Hauts-de-Seine.

- La Responsable du Développement RH indique que là encore tous ces points ont déjà été abordés lors des groupes de travail et n'a pas d'éléments nouveaux à apporter.

- La Directrice des Ressources Humaines rappelle que des membres pour chacune des organisations syndicales ont participé aux groupes de travail et que le sujet a été longuement abordé à deux reprises en réunion de concertation-négociation. Pour ce qui est des Hauts-de-Seine, le travail est réalisé en partenariat avec eux.

- Les représentants FA demandent ce qu'il en est du montant des plafonds, car sur le terrain il y a des inquiétudes sur ce sujet. Ils réclament des explications claires pour pouvoir répondre sans ambiguïté aux interrogations des agents.

- La Responsable du Développement RH indique qu'il n'y a pas d'autre plafond que les plafonds légaux et que la question de la rémunération sera abordée en 2020. En cas de questionnement les agents se doivent de contacter les Ressources Humaines.

- Les représentants CGT s'étonnent et ne comprennent pas le manque de cohérence pour la fonction de maîtresse de maison notamment, indiquant que ça donne l'impression de nier leur rôle éducatif. Ils souhaitent qu'un ajustement soit fait.

- La responsable du Développement RH répond qu'il n'est pas possible de revoir cette imputation fonctionnelle, qui a déjà évolué dans cette nouvelle proposition par rapport à l'existant.

- Les représentants de la CFDT se disent satisfaits de cette approche pragmatique qui a permis l'ouverture d'une discussion avec la Collectivité et d'être dans une logique de compromis, indiquant que la prochaine étape devrait permettre de progresser sur le sujet. Pour autant, ils estiment que la question des plafonds est un vrai sujet et regrettent de ne pas avoir la matière pour répondre aux questionnements des agents méritants qui sont actuellement bloqués.

- La DRH souligne que les métiers évoluent régulièrement et que la DRH mène une analyse individuelle si besoin sur ces questions.

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

Avis favorable :	2 représentants CFDT
	1 représentant FO
Abstention :	2 représentants FA
Avis défavorable	5 représentants CGT
	1 représentant CFE-CGC

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 10h35.

**La PRESIDENTE
du COMITE TECHNIQUE**

**La SECRETAIRE
du COMITE TECHNIQUE**

Josette JEAN

Myriam LEPETIT BRIERE

**Le SECRETAIRE-ADJOINT
du COMITE TECHNIQUE**

Olivier BOYER