



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

**COMITE TECHNIQUE
DU DEPARTEMENT DES YVELINES**

**Séance du 3 décembre 2020
9 heures 30**

VISIOCONFERENCE MICROSOFT TEAMS

PROCES-VERBAL

Le 3 décembre 2020 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*
Mme Fanny ERVERA, *membre suppléant*

Représentants du personnel :

Syndicat CFDT :

M. Olivier BOYER, *membre titulaire*
Mme Dalila CHETOUANE-GIROUX, *membre titulaire*

Syndicat CFE-CGC :

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

Syndicat CGT :

M. Tristan FOURNET, *membre titulaire*
Mme Lynda SALLES, *membre titulaire*
Mme Valérie PROISY-RAMAGE, *membre titulaire*
M. Stéphane TOPALIAN, *membre titulaire*
Mme Nelly PASCAUD, *membre titulaire*

Syndicat FA :

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

Syndicat FO :

Absent, *excusé*

En qualité d'expert :

Mme Sylvie VIVIER, *Directrice du TAD de Grand Versailles*
Mme Céline HERVINS, *Directrice des Systèmes d'Information*
Mme Fabienne SASSOULAS, *Directrice de l'IFSY*
Mme Mélanie COURTINARD, *Responsable du Service Bien Vivre Bien Collaborer*
M. Emile BLAISON, *Directeur de l'Education et de la Jeunesse*

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

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

I – ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SÉANCE DU 8 OCTOBRE 2020

- La Présidente du Comité technique soumet le procès-verbal de la séance du 8 octobre 2020 à l'approbation des membres présents.

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

II – DGA SOLIDARITES – POLE SOCIAL TAD GRAND VERSAILLES – AJUSTEMENT DES SERVICES

- La Directrice du TAD de Grand Versailles présente le dossier.

Le pôle social du TAD Grand Versailles comprend deux secteurs d'action sociale (SAS) couvrant aujourd'hui 17 communes. A la création des Pôles Enfance Jeunesse, les deux secteurs de Versailles (site Rémilly) et Versailles Couronne (site Artois) ont été regroupés en un seul secteur Versailles et sa Couronne (site Rémilly), qui ont engendré des équipes de taille différente entre les secteurs de la Celle Saint Cloud (15 professionnels) et Versailles et sa Couronne (32 professionnels). Aujourd'hui, dans la perspective de mise en œuvre des Pôles d'accompagnement à l'inclusion solidaire (PAIS), il est nécessaire d'opérer un rééquilibrage des équipes afin de maintenir une qualité de service pour les usagers, avec des locaux plus adaptés en termes de proximité et de disponibilité, dans un souci de cohérence territoriale. Ainsi, il est proposé de rattacher administrativement, les communes de Bois d'Arcy et de Fontenay-le-Fleury sur le secteur de la Celle-Saint-Cloud.

Cet ajustement permettra également une répartition plus équilibrée de la charge de travail entre les deux secteurs et facilitera le management avec une équipe pondérée qui pourra ainsi être accompagnée pleinement par un chef de service plus disponible au quotidien (mise en œuvre de la refonte, développement du tissu partenarial et accompagnement de la mise en œuvre d'actions de prévention auprès des usagers). Cette nouvelle organisation permettra également le maintien de permanences des travailleurs sociaux au CCAS de Bois d'Arcy et à la mairie de Fontenay-le-Fleury, conservant ainsi la facilité d'accès pour les usagers de ces deux communes et donnant la possibilité aux habitants d'être reçus par leur référent, selon leur souhait, soit sur le site de Versailles, soit sur celui de la Celle-Saint-Cloud. En outre, la réorganisation des locaux sur le site Rémilly permettra d'espacer les collaborateurs.

Ce rééquilibrage prévoit le redéploiement de 4 travailleurs sociaux et 1 assistant administratif du secteur de Versailles vers le secteur de la Celle Saint Cloud, soit un effectif global par secteur de : 20 professionnels sur le secteur d'action sociale de la Celle Saint Cloud et 27 sur celui de Versailles et sa Couronne. Dans un souci de continuité de service aux usagers, il est proposé que les 4 travailleurs sociaux soient réaffectés sur le secteur de la Celle Saint Cloud.

Une étude de faisabilité bâtiminaire a été menée, tant sur l'accueil de personnels supplémentaires que sur un flux plus important d'usagers au sein des locaux de la Celle Saint Cloud.

Les professionnels ont été avertis de ce projet de rééquilibrage par leur hiérarchie en réunion d'équipe et reçus en entretien individuel le cas échéant. Une visite du site de la Celle Saint Cloud a été organisée pour les professionnels concernés. Le déménagement des équipes est planifié en semaine 50, pour une mise en place de la nouvelle organisation le 14 décembre 2020.

- Le représentant CFE-CGC souhaite connaître l'impact sur le temps de trajet pour les 5 collaborateurs concernés. En outre, il souligne de façon globale l'importance de cette question, qui est à prendre en compte pour les futures évolutions d'organisation afin de faciliter l'accompagnement des collaborateurs.

- La Directrice du TAD de Grand Versailles explique qu'une étude a bien été menée sur les répercussions en matière de temps de transport, tant pour les collaborateurs que pour les usagers. Ainsi, il en est ressorti qu'en voiture, selon leur lieu d'habitation, certains collaborateurs verraient leur trajet diminué d'environ 3 minutes, et qu'à l'inverse, pour un collaborateur, cela représentera un allongement approximatif de 10 minutes. Par les transports en commun, l'allongement sera entre 5 à 10 minutes. Elle précise que pour les collaborateurs confrontés à un accroissement du temps de transport, une proposition de journée en télétravail leur a été faite. Actuellement, ils bénéficient à minima de 4 jours de travail en distanciel en raison du contexte sanitaire, lorsque l'activité reprendra à la normale, ces collaborateurs auront également la possibilité, quand ils seront sur une journée d'accueil, d'être une journée ou demi-journée sur le SAS de Versailles, ce qui, de ce fait, ne rallongera pas le trajet 5 jours sur 5. En outre, un seul collaborateur est concerné par ce problème. Pour ce qui est des usagers, il y a un allongement entre 2 et 5 minutes par les transports en commun et 5 minutes par la route. Toutefois, des permanences supplémentaires étant déployées sur les mairies, cela n'impactera pas les usagers s'ils choisissent d'aller sur les permanences. Le maximum a été mis en œuvre et l'ensemble des paramètres ont été analysés afin de concilier toutes les options dans le but de n'impacter ni les professionnels, ni les usagers.

- La Présidente du Comité Technique s'assure que les explications qui viennent d'être fournies répondent bien aux attentes des représentants du personnel.

- Le représentant CFE-CGC le confirme et remercie pour ces explications.

- Les représentants CGT font remarquer, qu'effectivement, ils étaient intervenus lors du précédent Comité Technique et avaient émis une sollicitation sur l'aspect règlementaire du dossier qui ne donnait pas aux représentants du personnel la possibilité d'une étude en amont. Ils remercient l'Institution d'avoir entendu leur requête et précisent qu'ils ont eu la possibilité d'un échange avec la Directrice et la Responsable de pôle avec une présentation de l'ensemble des éléments qui leur a été faite et sont satisfaits de ce temps d'échanges qui était plutôt positif sur la forme. Néanmoins, ce dossier leur semble assez emblématique des difficultés rencontrées dans le dialogue social. Le fait d'avoir été entendus sur la forme n'est pas suffisant puisque cela n'a pas permis de faire bouger les lignes et d'aboutir à une réelle concertation. De plus, lors des échanges il avait été envisagé la possibilité de donner un petit temps supplémentaire ce qui n'a finalement pas été acté, ce n'est pas ce qui avait été convenu. En effet l'équipe a été informée de ce déménagement sans temps de concertation en amont. Ils regrettent que la Direction du TAD de Grand Versailles parle de projet alors même que le déménagement est déjà acté pour le 9 décembre, et cela en amont de la présente instance. Pour les collaborateurs, cela a été compliqué, les chiffres communiqués sur l'impact du temps de transport ont été produits après la présentation du projet. Pour un collaborateur, l'allongement du temps de transport complique la situation, comme elle le complique pour les usagers. Ils observent qu'ils n'ont pas les mêmes données que les chiffres annoncés pour les professionnels, ce qui donne un sentiment d'édulcoration pour la présentation.

- La Directrice du TAD de Grand Versailles indique avoir attendu cette instance pour proposer aux professionnels le délai qui avait été évoqué lors des échanges organisés entre les représentants du personnel et de la Responsable du pôle social, c'est-à-dire leur permettre de prendre le temps, jusqu'à fin décembre, pour prendre possession des nouveaux locaux. Elle assure que les éléments qui ont été convenus lors des échanges vont être respectés. Par contre, il n'a pas été possible de modifier la date du déménagement. Elle indique que la Responsable du pôle social a travaillé au mois de septembre sur cet ajustement d'organisation avec les deux chefs de service et que les collaborateurs concernés ont été reçus individuellement afin de faire part des problèmes inhérents à cet ajustement. Elle explique que la collaboratrice dont le temps de transport est allongé de 10 minutes s'est vue proposer, si elle le souhaite, de candidater sur Versailles ou sur un autre territoire, dès lors qu'un poste sera vacant, de façon à lui permettre un rapprochement de son domicile.

- La Directrice des Ressources Humaines indique que ce sujet est une démonstration du bon fonctionnement du dialogue social puisqu'en effet l'alerte des organisations syndicales a bien été prise en

compte et leur demande entendue sur les points qui étaient compatibles avec la bonne marche de ce service. Toutefois, il n'a pas été possible de répondre favorablement à l'ensemble de leurs demandes.

- Les représentants FA indiquent que la réponse de la Direction du TAD semble cohérente d'un point de vue de gestion du personnel de pouvoir équilibrer les équipes. Cependant, cette réorganisation, qui semble être considérée comme à la marge, touche tout de même 5 collaborateurs. De même, ils déplorent que ces communes fassent l'objet de réajustements récurrents (3 entre 2009 et 2016), tant pour le personnel que pour les usagers qui semblent être pris comme des variables d'ajustement.

- Les représentants CFDT indiquent avoir un vote favorable dans la mesure où une concertation a été menée avec l'ensemble des personnels concernés qui a abouti à un avis favorable majoritaire chez les collaborateurs.

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

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

III – DGA - DIRECTION UNIFIEE DE L'EDUCATION YVELINES/HAUTS-DE-SEINE – RAPPORT SUR LES CONSEQUENCES DE L'OUVERTURE DU NOUVEAU COLLEGE DE MANTES

- Le Directeur de l'Education et de la Jeunesse présente le dossier.

L'ouverture du nouveau collège de Mantes-la-Jolie vise à consolider l'offre éducative de l'actuel secteur des collèges Cézanne et Chénier en agissant simultanément sur les conditions matérielles d'accueil des élèves et sur leur réussite.

Ce nouvel établissement, d'une capacité de 600 places dans le quartier du Val-Fourré, doit permettre une refonte de l'offre scolaire sur ce territoire, de par sa taille humaine et son adaptation aux besoins quantitatifs du quartier, et agir ainsi en faveur de la réussite éducative des élèves et lutter contre le décrochage scolaire. En initiant un projet ambitieux et partenarial, construit avec l'ensemble des acteurs contribuant à la réussite des élèves (DSDEN, communautés éducatives, territoire...) ce collège sera valorisé, en l'inscrivant pleinement comme un moteur de la requalification du quartier du Val Fourré engagé depuis plusieurs années.

Cette ouverture sera concomitante à la fermeture des collèges Cézanne et Chénier situés également dans le quartier du Val-Fourré. Les équipes de ces établissements sont actuellement composées chacun d'un agent d'accueil et d'un agent de maintenance. Au regard des ambitions du nouveau collège de Mantes-la-Jolie et des conditions particulières d'exercice au démarrage d'un collège neuf, une organisation transitoire pourra être mise en œuvre. Ainsi, il est proposé, pour la rentrée 2021, de maintenir au sein du nouveau collège de Mantes-la-Jolie une équipe d'agents départementaux de 3 agents (1 agent d'accueil, 2 agents de maintenance) pourvue par voie de recrutement ou de redéploiement. La fermeture des deux collèges entraînera donc la suppression d'un poste d'agent d'accueil. Un accompagnement des agents actuellement en poste est mis en place avec des propositions de réaffectation, prioritairement dans les collèges à proximité ou au sein de la brigade des agents d'accueil mise en œuvre dans le Département.

Il convient de noter qu'au sein du collège Cézanne, 3 agents d'entretien et de restauration sont mis à disposition de C'Midy et qu'au sein du collège Chénier 2 agents d'entretien et de restauration et 1 responsable de cuisine sont mis à disposition. Leur accompagnement fera également l'objet d'un suivi individualisé.

Les agents ont été informés du projet de nouveau collège dès son lancement en 2016 et ont bénéficié d'une présentation du projet. Afin d'accompagner la réaffectation des agents des collèges Cézanne et Chénier dans le nouveau collège ou dans un autre établissement de proximité, la Direction de l'Education, accompagnée de la Direction des Ressources Humaines, propose de mettre en œuvre, à compter du mois

de janvier, une démarche concertée avec les personnels avec des réunions d'information au sein des deux collèges et des échanges personnalisés.

- Les représentants FA font part de leur inquiétude face à cette situation qui leur donne le sentiment de signer un chèque en blanc. Ils demandent si les personnels seront bien prioritaires dans le nouvel établissement et s'inquiètent notamment de l'agent d'accueil qui est contractuel et de son devenir. De plus, ils souhaitent s'assurer que le poste sera logé. Ils demandent si la règle des 2 agents de maintenance est considérée comme définitive ou s'il s'agit d'une organisation temporaire sur une période d'un an par rapport à la période d'ouverture. Ils remercient l'évocation des 5 collaborateurs mis à disposition chez C'Midy et souhaitent avoir la garantie que le Département s'engage bien à repositionner prioritairement ces personnels dans le nouveau collège.

- Le Directeur de l'Education et de la Jeunesse répond que l'engagement de la Collectivité est de s'assurer que l'ensemble des équipes des deux collèges continuent à travailler pour le Département, y compris les collaborateurs contractuels. Il est proposé de contacter d'abord ces agents avant de répondre sur la question de leur future affectation, sachant que certains d'entre eux ont déjà exprimé leur souhait d'une mobilité, y compris en dehors du Mantois. Il indique qu'il n'y a pas d'ordre de priorité entre le personnel fonctionnaire et contractuel. L'ensemble des collaborateurs sont informés depuis le début du projet en 2015, avec une rencontre en 2016 et ont déjà pu exprimer leur position et auront la possibilité de le refaire. Il rassure pour ce qui est du logement, les postes seront bien logés, tout comme dans les autres collèges du Département. Pour les personnels mis à disposition chez C'Midy, il confirme qu'il y aura effectivement un redéploiement avec l'engagement de garder tout le monde. Un lien est établi afin de respecter les souhaits des personnels.

- Les représentants FA remarquent qu'il est inscrit sur la note que le nouveau collège maintiendra une équipe de 3 agents suite à un recrutement et se demandent si les collaborateurs devront postuler pour les postes ce leur laisse entendre qu'il n'y a pas véritablement de garantie que ces agents seront pris.

- Le Directeur de l'Education et de la Jeunesse confirme que tous les personnels seront gardés et garantit que chacun sera reçu afin de faire connaître leur volonté de rester sur le Mantois ou d'évoluer vers d'autres établissements. Pour ce qui est de l'organisation avec 2 agents de maintenance, c'est effectivement une organisation prévue dans l'immédiat, au moins pour la première année, mais il ne peut pas encore se prononcer pour la suite.

- Les représentants FA demandent la confirmation qu'un poste sera supprimé.

- Le Directeur de l'Education et de la Jeunesse répond qu'en effet, un poste sera supprimé.

- Les représentants CGT rejoignent les interrogations de la FA et souhaitent savoir quel accompagnement sera proposé au personnel, de même que si la candidature d'un agent n'est pas retenue, comment se fera l'accompagnement sur la question du logement. Ils font remarquer que ce genre de situation a déjà été vécu sans solution trouvée pour les agents, ce qui génère des inquiétudes sur leur devenir quant à la suppression du poste. En cas de suppression de poste avérée, leur position est claire, leur vote sera contre.

- Le Directeur de l'Education et de la Jeunesse confirme que les postes d'agent d'accueil et de maintenance sont des postes logés. Il indique avoir bien entendu la position de principe pour l'agent d'accueil supprimé, néanmoins il n'y a pas de possibilité de conserver les deux postes.

- Les représentants FA suggèrent de redéployer ce poste ailleurs.

- Le Directeur de l'Education et de la Jeunesse se veut rassurant sur le fait d'une démarche positive à la fois pour le territoire et pour les collaborateurs, avec la volonté de parvenir à trouver des conditions satisfaisantes pour tous.

- Le représentant CFE-CGC remercie pour ces échanges très clairs. Toutefois une suppression de poste ayant été évoquée, il souhaite avoir la garantie de conserver l'ensemble du personnel, et demande si cela signifie bien d'assurer à ce collaborateur un poste d'agent d'accueil sur un autre établissement ou sur d'autres fonctions.

- Le Directeur de l'Education et de la Jeunesse confirme qu'effectivement il y aura un repositionnement sur un autre établissement sur la même fonction puisque qu'un certain nombre de postes se libèrent tous les ans, tant sur les fonctions d'agents d'accueil que sur les postes d'agents de maintenance.

- Les représentants FA demandent également la confirmation de pouvoir déployer le poste du collaborateur contractuel sur un poste d'agent d'accueil vacant.

- Le Directeur de l'Education et de la Jeunesse confirme de nouveau que l'ensemble du personnel sera gardé, néanmoins un poste étant amené à être supprimé, il sera redéployé puisque l'on passe de 116 collègues à 115, c'est organisationnel.

- La Directrice des Ressources Humaines confirme qu'il s'agit d'une suppression de poste liée à l'évolution de l'organisation. Une suppression de poste sera bien opérée puisqu'il n'est pas possible de positionner 2 agents d'accueil dans un collège.

- Les représentants CGT sont satisfaits de la clarté des informations car ils ont l'engagement tant au niveau du maintien des emplois que sur la question des logements.

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

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

IV – DGA -RESSOURCES – DSI – AJUSTEMENT DES SERVICES

- La Directrice des Systèmes d'Information présente le dossier.

La Direction des Systèmes d'Information (DSI) évolue dans un contexte d'accélération des usages numériques avec de nombreux enjeux tant sur l'évolution des pratiques professionnelles que sur la relation avec les usagers, l'accompagnement des agents, le maintien en conditions opérationnelles du système informatique et la vigilance accrue aux incidents et aux cyberattaques.

La sous-direction client de la DSI, dont la mission est de fournir un service de qualité dédié, contribue fortement au programme de modernisation des outils pour une amélioration significative du service rendu et de la qualité du travail à distance, et ainsi optimiser la satisfaction des agents. Elle exerce des missions au sein de quatre pôles : Pôle hotline et interventions (Hot Line et Incident Manager et Interventions de proximité), Pôle Formation & Accompagnement, Pôle Gestion de Parc.

Une nouvelle organisation est néanmoins nécessaire pour redonner de la cohérence dans les missions réalisées et gérer de manière efficace les demandes et incidents des agents. Sans produire de rupture dans le service rendu, il s'agit, d'une part, de centraliser les fonctions d'accueil des incidents et demandes dans une même équipe, d'autre part, de transférer le suivi des stocks déportés au plus proche du terrain, en dédiant un poste à la démarche d'amélioration continue et à la gestion des incidents (notamment globaux impliquant une rupture du service rendu).

Ainsi au Pôle hotline et interventions, les 2 kiosques Alpha et Mignot feront désormais partie d'une même équipe. Le kiosque Mignot rejoindra l'équipe Hotline, permettant la centralisation des fonctions d'accueil des incidents ou demandes et la garantie d'une qualité de service maintenue, avec une meilleure efficacité dans la diffusion de l'information. Pour ce qui concerne les stocks déportés (stocks mis à disposition des techniciens sur les territoires, constitués de matériels neufs et reconditionnés récupérés par les techniciens), ils nécessitent un suivi précis pour être continuellement ajustés aux demandes et optimiser l'utilisation du matériel reconditionné. De la sorte, les agents sont servis plus rapidement et le matériel est utilisé jusqu'à son obsolescence, ce qui garantit une maîtrise des budgets. Afin d'être plus efficace dans cette gestion, les 2 agents en charge de la gestion de ces stocks rejoindront l'équipe interventions et pourront de cette manière accompagner au plus près les techniciens sur l'optimisation des matériels.

L'Incident Manager aura pour mission le suivi des incidents sur l'ensemble des outils et des réseaux du Département. Son rôle consistera notamment à détecter les incidents globaux, alerter, escalader, et animer les comités transversaux. En effet, l'évolution des outils mis à disposition des agents et des usagers induit une nouvelle complexité qui nécessite un suivi fin des incidents, incluant une analyse proactive des problèmes. Pour cette raison, ce poste doit être dédié pour ainsi veiller à un suivi et un traitement optimisé de chacun des incidents impactant la continuité du service.

En matière d'impact de cet ajustement organisationnel sur les personnels, les 3 collaborateurs dont 2 agents en Parcours Emploi Compétences (PEC) du kiosque Mignot viennent renforcer l'équipe de la Hotline, en conservant des missions identiques. Ils pourront ainsi bénéficier d'informations directes et du partage d'expérience des agents de la hotline et du kiosque Alpha. Les 2 agents en charge de la gestion des stocks déportés faisaient jusqu'alors partie du pôle Gestion du Parc. Le rapprochement avec le pôle interventions rendra leurs actions plus simples et plus rapides tout en maintenant leurs missions identiques à celles exercées aujourd'hui et directement en contact avec les techniciens de proximité.

Ces évolutions ont été présentées aux collaborateurs concernés, lors de points bilatéraux et de réunions de travail, sans manifestation d'inquiétude quant à ce changement. Des points individuels programmés à partir du 04 décembre 2020 compléteront ces premiers éléments. Les agents seront reçus par le sous-directeur client de la DSI et le responsable de pôle de la DSI, pour une mise en place de la nouvelle organisation au 1^{er} janvier 2021.

- Les représentants CGT souhaitent savoir si le nouveau poste d'Incident Manager sera responsable également de la communication, tant au niveau interne de la DSI, que vis à vis des utilisateurs au sein du Département (responsables d'applications ou collaborateurs). Ils citent l'exemple de problème pouvant avoir 3 types de sources (problème de réseau, de logiciel ou de serveur), dont la résolution reste difficile à déterminer dans des délais courts, en raison de l'obscurité de la raison exacte du problème ; s'il s'agit de problème de réseau défaillant, il n'y a dans ce cas aucun moyen de communication et les collaborateurs n'ont pas communication de la source du problème. Dans de tel cas, ils souhaitent savoir quels outils seront utilisés pour éventuellement informer l'ensemble de la Collectivité.

- La Directrice des Systèmes d'Information précise que le poste d'Incident Manager sera et communiquera intra DSI. Son objectif sera de s'assurer que tous les incidents sont bien traités avec la bonne mesure et dans le cas d'incident global, il s'assurera d'avoir les bons éléments (incident serveur, réseau ou applicatif) pour fournir les bonnes informations à l'équipe formation-accompagnement qui reste en charge de la communication au sein du Département. Elle explique qu'en cas d'incident, les collaborateurs ont tendance à appeler le RAU (Responsable Application Utilisateur), alors qu'il serait préférable de contacter la hotline. Elle indique qu'il faudrait réussir à modifier cela. En effet, la hotline dispose des outils leur donnant accès à une carte des sites et des serveurs permettant de visualiser les signalements sont en cours. Ces outils facilitent une réponse rapide, et la remontée du problème. L'Incident Manager aura, quant à lui, tous les outils de production, et tout ce qui est cockpit de la DSI, lui offrant la capacité d'analyser les problèmes et leurs origines.

- Les représentants CGT demandent si la fonction d'Incident Manager relève d'une création de poste dans ce cas.

- La Directrice des Systèmes d'Information répond que ce rôle existait déjà mais de manière diluée auprès de plusieurs personnels. Les missions sont reprises pour être confiées à un seul collaborateur déjà présent au sein du service, il ne s'agit donc pas d'une création de poste.

- Les représentants CGT souhaitent avoir plus de précisions sur le kiosque Mignot qui rejoint l'équipe hotline, et demandent s'il s'agit seulement une question d'organisation et en particulier si cela impliquera un mouvement.

- La Directrice des Systèmes d'Information confirme que le kiosque Mignot restera bien à Versailles.

- La Directrice des Ressources Humaines tient à préciser qu'une enquête de satisfaction a été effectuée auprès des personnels nouvellement arrivés. Le résultat de ce sondage montre une réelle

satisfaction des collaborateurs ainsi que la qualité du service rendu par la DSI. La DRH tient à féliciter les collaborateurs pour leur implication.

- La Directrice des Systèmes d'Information ne manquera pas de transmettre ces résultats aux équipes.
- Au terme des débats, la Présidente soumet ce dossier à l'avis des représentants du personnel.

Un avis favorable est rendu à l'unanimité.

V – DGA-SOLIDARITES – IFSY - POURSUITE DU DEMENAGEMENT DES SERVICES DE L'INSTITUT DE FORMATION DES YVELINES

- La Directrice de l'IFSY présente le dossier.

Depuis septembre 2020, la résidence administrative de l'Institut de Formation Sociale des Yvelines (IFSY) se situe au Campus des Mureaux. Plusieurs réalités rendent aujourd'hui nécessaire le transfert de la filière Assistant de Service Social (ASS) restée dans les bâtiments de l'ancien siège à Versailles : d'une part, le projet de centre de prise en charge du psycho-traumatisme chez l'enfant qui se met en place et les travaux de remise en état du bâtiment programmés à compter de janvier 2021, et, d'autre part, le projet de Campus des métiers de la santé, du social et de l'accompagnement de la perte d'autonomie avec le souhait pour l'IFSY poursuivre pleinement dans la dynamique de transversalité et d'interdisciplinarité.

Dès lors, l'IFSY fait le choix de déménager au 1^{er} janvier 2021 la filière ASS sur le campus de Buc Ressources, qui s'inscrit dans la poursuite du partenariat entre la Sauvegarde de l'Enfance, gestionnaire du campus, et le Conseil départemental des Yvelines. Il est à noter que ce déménagement est à titre provisoire, pour deux années (2021-2022), et s'inscrit dans une réflexion plus large impulsée notamment par le projet de Campus des métiers de la santé, du social et de l'accompagnement de la perte d'autonomie, en cours d'élaboration. Il entraîne également des ajustements de fonctionnement sur le campus des Mureaux.

Le Campus Buc Ressources du Sud des Yvelines dispense actuellement les formations d'Educateur Spécialisé, d'Educateur de Jeunes Enfants, de Moniteur Educateur, d'Accompagnant Educatif et Social, de CAFERUIS et d'Ingénieur Social. En le rejoignant, les étudiants ASS se voient offrir l'opportunité d'intégrer une dynamique de campus et d'échanges entre étudiants de différentes filières de formation. Ce projet s'inscrit conjointement dans les orientations du Conseil Régional d'Ile-de-France de conserver une filière de formation ASS dans le bassin d'emploi du Sud des Yvelines et d'apporter ainsi une réponse concrète au défi d'optimisation du maillage territorial de l'offre de formation.

En matière d'organisation, 4 agents seront installés à Buc, au 1^{er} janvier 2021, avec un changement de résidence administrative (3 agents (cat. A) assurant les formations pour la filière ASS et 1 agent (cat. C) chargé du suivi administratif de la filière ASS). Ils disposeront de 2 bureaux réservés au sein du bâtiment administratif. Pour ce qui est du Campus des Mureaux au 1^{er} janvier 2021, l'ajustement effectué se traduit par l'installation de 3 agents avec changement de résidence administrative (1 agent directrice adjointe de l'établissement, 1 agent chargé d'accueil, ce poste sera vacant à compter du 4/01/2021 et un recrutement sera effectué sur le site des Mureaux sur un poste d'office manager et 1 agent chargé de projets).

D'un point de vue des moyens, les conditions de travail et d'enseignement sur le site de Buc sont parfaitement adaptés et facilement accessibles en transports en commun ou en véhicule personnel. Les salles sont équipées et spacieuses, le service de restauration et le parking sont ouverts au personnel de l'IFSY, aux intervenants extérieurs et aux étudiants. Il existe également une résidence étudiante ouverte aux étudiants de l'IFSY. En outre, afin de permettre un lien entre les équipes pédagogiques et les étudiants de Buc et des Mureaux, un pont numérique reliera ces 2 campus, avec l'installation d'une salle de visioconférence. Le déménagement de la filière ASS sur le site de Buc Ressources et la libération des locaux de Versailles est programmé pour le 21 décembre 2020 ainsi que pour les agents qui rejoignent les Mureaux. La rentrée du personnel et des étudiants ASS sur Buc est quant à elle prévue le 4 janvier 2021.

Les agents concernés font l'objet, depuis le mois d'avril, d'un suivi individuel par la DRH, en lien étroit avec la direction de l'IFSY. La poursuite de cet accompagnement continuera à se faire avec les collaborateurs qui

en feront la demande. En situation normale, des modalités de travail en télétravail à raison d'un jour et demi par semaine, voire 2 jours ont été proposées aux agents et correspond à leur demande.

- Les représentants CGT indiquent s'être rapprochés des collaborateurs concernés par le déménagement, et il s'avère que les temps de trajet vont être allongés pour la majorité d'entre eux, contrairement à ce qui est présenté, entraînant de la fatigue et des frais supplémentaires. Par ailleurs, ils déplorent la suppression de deux postes qui n'étaient pas prévus dans le projet initial, dont ils n'ont pas eu connaissance, avec un déménagement initialement prévu en juin 2021 et finalement avancé à décembre 2020, sans compter une communication faite aux collaborateurs à leur retour des congés estivaux. A cette occasion, deux personnels ont été informés de la suppression de leur poste dans les nouveaux locaux. Un collaborateur a trouvé un autre emploi dans la collectivité, cependant un autre est toujours sans solution de poste. Il est à noter que cette personne a déjà connu une situation similaire suite à la fermeture de la bibliothèque, en dépit d'un grand investissement personnel dans la fonction. De plus, sa situation médicale recommande de rester sur Versailles. Par conséquent, ils souhaiteraient que la Direction des Ressources Humaines puisse rassurer cet agent sur sa future position. Par ailleurs, ils se questionnent sur le projet présenté et regrettent de ne pas voir le projet à long terme et notamment ce qu'il en sera pour les collaborateurs après la période annoncée des deux ans. La phase transitoire est bien expliquée, mais en dépit de l'intérêt de cette nouvelle situation, cette interrogation demeure. Ils souhaitent savoir si des pistes sont déjà envisagées au bout de ce délai et avoir une visibilité sur la continuité.

- La Directrice de l'IFSY répond que l'établissement IFSY de Versailles n'est qu'à 4,8 kilomètres de Buc Ressources, mais effectivement pour certains agents cela peut représenter un allongement du temps de trajet. C'est pourquoi une réflexion a été menée qui a abouti à un compromis en proposant 2 jours de travail à distance hebdomadaires, permettant de compenser l'allongement de distance pour les personnels confrontés par cette problématique. Elle confirme que le Département reste inscrit dans cette dynamique de télétravail. Pour ce qui est de la suppression de poste, il s'agit d'une mauvaise lecture et les rassure sur ce sujet en leur précisant qu'aucune suppression n'est prévue. L'IFSY déménage à effectif constant, elle souligne que cet effectif est d'ailleurs nécessaire pour le maintien d'un enseignement de qualité. La date du déménagement n'a en effet été donnée que très récemment en raison de la complexité à trouver une date avec les prestataires disponibles. Elle ajoute que les étudiants sont d'ailleurs aussi informés de cette modification majeure depuis la rentrée. Après réflexion, la solution semble plus simple à appliquer en fin d'année, tant pour les étudiants que pour les enseignants. Pour la collaboratrice qui n'aurait pas de poste, un travail a été fait avec elle sur le site des Mureaux afin de pouvoir la garder, sur un poste calibré sur mesure sur une fonction d'office manager, selon des nouveaux besoins. Cet agent a cependant préféré partir pour aller vers une autre collectivité, il s'agit donc d'un départ volontaire. Pour le poste de documentaliste, en effet peu de postes correspondent à ce métier, sur lequel la collaboratrice est positionnée depuis deux ans, et sur une durée transitoire dont elle avait eu connaissance dès le départ. Son certificat médical spécifie bien qu'en raison de problèmes physiques, son maintien sur le secteur géographique de Versailles est recommandé. Des pistes de propositions vont lui être faites pour rejoindre à la fois ses appétences et ses compétences sur le site Alpha. Elle précise qu'il s'agit d'un dossier RH puisque cette collaboratrice y est rattachée budgétairement, même si elle est hiérarchiquement rattachée à l'IFSY. Pour ce qui est de la question du devenir de l'IFSY et du projet à long terme, elle indique que le modèle économique et la qualité pédagogique actuels ne sont pas viables. Elle explique qu'un appel à projet fait il y a deux ans pour le renouvellement des agréments par la région (qui finance et pilote l'IFSY) n'a pas été concluant dans un premier temps pour la filière des assistantes sociales. Suite au recours gracieux, l'agrément a été récupéré il y a environ un an, mais on sait d'ores et déjà que cela ne passera pas pour les prochaines fois. C'est la raison pour laquelle un travail est fait depuis des mois avec la DGAS afin de pouvoir garder à la fois les compétences et les collaborateurs de l'IFSY au sein du Département ou au sein du territoire des Yvelines. Plusieurs pistes existent qui font déjà l'objet de réflexions sur le point d'aboutir sur des propositions qui redonneraient un second souffle. Elles seront présentées en décembre à la DGAS mais sur lesquelles il est pour l'instant prématuré de communiquer. Elle souligne que l'IFSY doit être mis au service de la collectivité et que ceci nécessite une volonté départementale et un consensus de tous les services, sans lesquels il n'est pas possible de fonctionner, c'est une dynamique collégiale. L'objectif est de construire ce projet, avec notamment le campus de l'Ouest Parisien sur lequel un travail est en cours, notamment avec la formation d'assistantes sociales, qui doit rester sur les Yvelines. Il y a beaucoup de sujets sur lesquels l'équipe travaille depuis des mois et concentre une grande partie de l'attention de l'IFSY.

- Les représentants CGT indiquent comprendre clairement hélas ces explications qui leur permettent de mieux identifier certains aspects. Ils partagent l'idée que l'IFSY se doit d'être redynamisée avec des projets qui perdurent.

- Les représentants FA souhaitent souligner que les étudiants sont certainement satisfaits du choix de Buc plutôt que des Mureaux. Toutefois, ils se disent surpris à la lecture du dossier de voir un déménagement programmé sur le mois de décembre 2020 alors qu'il avait été annoncé en septembre 2021 lors du Comité Technique du mois de juin dernier. Ils pointent le manque d'information et de concertation en termes de dialogue social.

- La Directrice de l'IFSY confirme qu'effectivement le projet initial prévoyait un déménagement en septembre 2021 afin de finir l'année scolaire des étudiants. Cependant le projet s'est accéléré. Elle explique que le choix du mois de janvier a finalement été retenu car l'ensemble des étudiants des 3 filières seront en stage, ce qui laissera un mois et demi aux personnels sur site pour s'approprier les nouveaux locaux. De plus, l'installation se fera de manière plus sereine sans étudiant. Elle conçoit toutefois que la remarque de l'organisation syndicale est tout à fait exacte, néanmoins elle tient à les rassurer en les informant qu'aucune information n'a été loupée. Les calendriers sont parfois obligés d'être bousculés.

- Les représentants FA répliquent que l'Administration leur avait déjà demandé de se positionner sur ce dossier quelques mois plus tôt. Aujourd'hui, il leur est à nouveau demandé de donner un avis sur le même sujet, ce qui selon eux, va trop vite, tant pour les services que pour les collaborateurs ; ils entendent toutefois l'intérêt de rejoindre le site de Buc.

- Les représentants CFDT rejoignent la position des représentants FA sur le sujet du calendrier sur lesquels les organisations syndicales doivent se positionner. Ils soulignent le caractère anxiogène rapporté par les collaborateurs sur cette accélération du calendrier, d'autant que les perspectives ne semblent pas si évidentes. De plus, ils font remarquer que les collaborateurs sont perméables à ces difficultés qui ne leur permettent pas de se projeter dans un avenir court et cela transparait dans leurs remontées aux représentants du personnel.

- La Directrice de l'IFSY répond qu'en effet l'anxiété existe et ce depuis le premier confinement puisque les services n'étaient pas tout à fait prêts pour faire de la formation à distance. Ces événements ont bousculé les habitudes pédagogiques qui se sont ajoutées au projet. Ces deux éléments conjugués apportent des complications, même si l'équipe a bien compris le projet de Buc. Néanmoins, elle tient à souligner que le personnel qui travaille aujourd'hui sur les Mureaux reconnaît le confort de travail et l'environnement des Mureaux et que le télétravail permet de compenser l'allongement du temps du transport et de réguler la présence sur site. Elle rappelle que ce qui anime l'IFSY est de garder et de sauver ses compétences.

- Les représentants CFDT conçoivent que la crise sanitaire a été un facteur aggravant, toutefois ils soulignent que le fond du problème reste le devenir de l'IFSY et c'est ce qui préoccupe les personnels.

- La Directrice de l'IFSY explique qu'un groupe de travail de direction a été mis en place et réfléchit de façon collégiale à ce problème, elle entend toutefois ces inquiétudes.

- Le représentant CFE-CGC confirme, que de son côté, l'anxiété des équipes a également été ressentie, il s'agit d'un point de vigilance à conserver. D'ailleurs certains collaborateurs les ont contactés afin d'avoir davantage de précisions sur l'impact individuel des 7 personnels, notamment en termes de temps de trajet. Il est noté dans le dossier que la desserte de Buc ne pose pas de problème particulier, pour autant, ils font observer que cela dépend du lieu de résidence des personnels. Il souhaite savoir précisément l'impact sur les agents concernées.

- La Directrice de l'IFSY explique que l'ensemble des personnels ont changé de résidence administrative car le site de Versailles a fermé. Tous les collaborateurs ont une résidence administrative aux Mureaux sauf 4 agents qui travaillent à temps complet sur Buc. Elle rappelle que le site de Buc accueille quotidiennement 600 étudiants et une cinquantaine de collaborateurs. Il s'agit d'un grand site situé à 15 minutes d'une gare. Elle précise que les 4 agents impactés aujourd'hui ne se déplacent qu'en véhicule personnel et qu'après concertation, une compensation leur a été accordée en télétravail. Elle ajoute que le site de Buc dispose en outre de places de stationnement pour les collaborateurs de même que pour les étudiants, ce qui n'était pas le cas sur Versailles et que de surcroît le site est bien desservi par les bus également.

- Le représentant CFE-CGC demande s'il peut être envisagé d'organiser assez rapidement une visite dans le cadre du CHSCT.

- La Directrice de l'IFSY indique que justement le site des Mureaux a fait l'objet d'une visite CHSCT la veille et que la délégation du CHSCT a été invitée à venir également sur le site de Buc afin de s'assurer des conditions de travail.

- La Responsable du Pôle Environnement RH indique être tout à fait favorable à cette visite qui va dans la continuité du projet.

- Les représentants FA demandent quel est le motif impérieux qui justifie le déménagement imminent.

- La Directrice de l'IFSY indique que l'avancement du projet du centre de prise en charge des psycho-traumatismes de l'enfant implique des travaux de remise en norme des locaux avant l'installation de la nouvelle équipe. L'avancée du déménagement permettra une progression des travaux pour une installation au plus tôt.

- Les représentants CGT remercient à nouveau pour l'éclairage apporté sur ce dossier et en particulier sur les engagements de l'accompagnement du personnel sur cette nouvelle étape. Ils soulignent la plus-value de cette structure pour la collectivité qui sera renforcée à l'avenir et qui pourrait potentiellement être développée à destination du personnel. Le grand point d'inquiétude demeure néanmoins le devenir de l'IFSY partagé par l'ensemble des organisations syndicales. Ils demandent confirmation à la Présidente du Comité Technique si cette volonté commune de pérenniser l'IFSY est soutenue par une réelle volonté politique.

- La Présidente du Comité Technique indique que son expression est la même que celle de la Directrice de l'IFSY, à savoir la pérennisation de l'IFSY qui est une plus-value dans de nombreux domaines. Elle fait remarquer que les échanges qui viennent d'avoir lieu illustrent bien de l'engagement tant de la Direction de l'IFSY et que de la Direction des Ressources Humaines, et que cela souligne la volonté de l'Institution d'y être favorable.

- La Directrice des Ressources Humaines ajoute qu'au niveau de sa Direction, l'accompagnement et la formation des personnels sont bien pris en charge, avec le souhait de pouvoir accentuer la collaboration, dès que pertinent, avec l'IFSY.

- Les représentants CGT remercient pour ces réponses et soulignent que l'intention politique est déterminante. Ils retiennent ces engagements comme tels pour justifier leur vote abstention qui était plutôt défavorable au départ. De même, ils prennent en compte ces évolutions comme des signes positifs de dialogue social qui pourraient être restaurés. Ils font la demande d'avoir des points d'étapes dès lors qu'une évolution sera apportée et qui pourrait être rassurante sur l'avenir. Leur souhait est de pouvoir suivre le dossier.

- La Directrice de l'IFSY et la présidente du Comité Technique prennent bien note de leur demande et les remercient pour leur regard concernant cette présentation.

- Les représentants FA rejoignent leurs collègues de la CGT sur l'évolution de l'échange. Néanmoins, ils ont un sentiment d'être « baladés » sur ce sujet, ce qui justifiera leur avis défavorable sur ce dossier.

- Le représentant CFE-CGE indique donner un avis favorable en dépit de la situation très anxiogène de ce projet, car il démontre toutefois d'un esprit volontariste. Il souligne en outre aussi que plusieurs organisations syndicales ont été interpellés sur l'impact de ce déménagement ce qui démontre d'un signe de malaise à ne pas négliger.

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

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

VI – DGA DGA-RESSOURCES – DRH – EVOLUTION DU DISPOSITIF DU TRAVAIL A DISTANCE

- La Responsable du Service Bien Vivre Bien Collaborer présente le dossier.

Le Département a fait le choix depuis mars 2018 d'offrir à ses collaborateurs la possibilité d'exercer leurs missions en télétravail, avec pour ambition la modernisation de l'organisation du travail et la recherche d'un meilleur équilibre entre vie personnelle et professionnelle. A jour, ce sont près de 1 300 collaborateurs qui ont recours à cette modalité de travail, contre 669 en décembre 2019.

Le déploiement du travail à distance a été mis en œuvre en application du décret n° 2016-151 du 11-02-2018. Or, ce dernier a été modifié par le décret 2020-524 du 5 mai dernier, en faisant évoluer certains critères et conditions de la mise en œuvre du télétravail.

Afin de permettre l'application des évolutions réglementaires, il est nécessaire faire voter en Assemblée l'adoption des nouvelles règles relatives au télétravail et de mettre à jour le guide du télétravail qui deviendra la charte du télétravail qui intégrera certaines nouveautés instaurées par le décret de 2020 ainsi que quelques modifications mineures.

Les principales modifications apportées sont les suivantes :

- ✓ La durée de l'autorisation est désormais indéterminée : les collaborateurs n'auront plus besoin de solliciter le renouvellement de leur autorisation de télétravail (à condition de ne changer ni de poste ni de fonction)
- ✓ La pratique du télétravail sur une demi-journée est désormais autorisée
- ✓ Les collaborateurs peuvent exercer leurs fonctions en télétravail à domicile et/ou sur un espace de coworking avec le même arrêté d'autorisation de télétravail dès lors que ce dernier est valide.

Cette nouvelle version de la charte n'a pas pour objectif la refonte complète du dispositif actuel du télétravail au Département. Au premier trimestre 2021 et après un travail de réflexion sur le dispositif, d'autres modifications pourront être mises en place.

- Les représentants CGT se disent surpris de l'indication notée en page 5 stipulant que le télétravail ne génère pas d'heures supplémentaires, ce qu'ils estiment comme problématique, puisque les collaborateurs peuvent se trouver en situation de devoir en faire, en particulier ces temps-ci et notamment pour du travail le samedi. Ils suggèrent d'actualiser cette partie avec la règle à jour.

- La Responsable du Service Bien Vivre Bien Collaborer demande ce qu'ils entendent par ces temps-ci car les informations qu'ils citent existaient déjà dans le guide du télétravail. Elle explique qu'il faut penser ce dispositif hors situation de crise sanitaire et en contexte de travail à la normale. Elle souligne que durant la période actuelle, tout est exceptionnel et quasiment dérogatoire. Elle précise que le texte indique uniquement que le télétravail ne génère pas d'heures supplémentaires, cette règle n'est pas une évolution.

- Les représentants CGT indiquent que la situation actuelle est normale dans la mesure où le télétravail est obligatoire et de ce fait, les heures supplémentaires devraient pouvoir être récupérées.

- La Responsable du Service Bien Vivre Bien Collaborer prend bonne note de cette remarque afin de vérifier s'il est nécessaire de revoir ce point, même si ce n'est pas l'objet du jour car cette règle n'a pas été modifiée. Elle précise que ce point sera abordé lors de la prochaine modification de la charte.

- Les représentants CGT font remarquer que sur la base légale de la mise en place du télétravail, le décret du 11-02-2016, article 6, stipule la prise en charge des coûts. Ils souhaitent le respect de cette prise en charge par l'employeur, dans la mesure où il s'agit d'une obligation. Ils soulignent que beaucoup de collaborateurs font remonter qu'ils ont plus de dépenses non prises en charge alors que les textes ne stipulent pas l'aspect facultatif de cette règle.

- La Responsable du Service Bien Vivre Bien Collaborer répond qu'effectivement, les textes mentionnent cette prise en charge, sans toutefois citer de détail exhaustif. Elle confirme que ce point est listé sur les prochains sujets à aborder et qui a déjà fait l'objet de plusieurs échanges, cependant, elle précise que ce n'est pas l'objet de la modification du jour.

- Les représentants CGT soulignent que le terme abonnement est important et que dans la mesure où il est indiqué que l'employeur les prend en charge, cela signifie que les souscriptions qui permettent au collaborateur de pratiquer le travail à distance doivent être en partie pris en charge.

- La Responsable du Service Bien Vivre Bien Collaborer confirme bien entendre leur arguments et leur lecture du texte qui reste toutefois une interprétation. Elle confirme de nouveau que ce point fera l'objet d'un prochain arbitrage.

- Les représentants FA font observer que cette charte qui arrive dans un contexte particulier n'est pas respectée. Ils entendent que de ce fait, elle peut faire l'objet d'une double lecture, cependant le problème de la prise en charge des coûts a déjà été évoqué dès le départ de l'expérimentation. De même, que le sujet des matériels permettant de travailler dans les mêmes conditions et avec un confort identique au présentiel a déjà été soulevé (tels qu'un écran supplémentaire...) puisque le nombre de jours de télétravail sont de plus en plus nombreux. D'autre part, sur la question de la conformité électrique, ils souhaitent savoir si une attestation sur l'honneur est suffisante ou s'il est nécessaire d'avoir une attestation de conformité donnée par un spécialiste. C'est un sujet qui n'est pas forcément évident pour tout le monde, il serait donc intéressant que ce point soit éclairci.

- La Responsable du Service Bien Vivre Bien Collaborer répond qu'une attestation sur l'honneur du collaborateur est suffisante, il n'est pas envisagé de modifier cela. Effectivement, cette version comporte plus d'informations sur ces éléments, cependant cette attestation n'est pas remise en cause.

- Les représentants FA préconisent de noter ces indications plus clairement dans une nouvelle communication. De plus, ils relèvent qu'il est noté la condition d'avoir un disjoncteur intérieur pour être conforme aux règles de la pratique du télétravail, et souhaitent savoir s'il s'agit d'une obligation.

- La Responsable du Service Bien Vivre Bien Collaborer ne pense pas que ce soit opportun ; elle explique qu'il est nécessaire que le personnel se responsabilise, le concept est le même qu'une attestation sur l'honneur. Elle est surprise de la question sur le disjoncteur et demande si le document manque de clarté, ce qui pourrait poser des difficultés aux collaborateurs de savoir si leur domicile est conforme.

- Les représentants FA répondent qu'en effet ce n'est pas évident et qu'il serait nécessaire de communiquer plus clairement sur ce sujet.

- La Responsable du Service Bien Vivre Bien Collaborer répond que cette clarification risque de voir certains collaborateurs ne puissent plus avoir accès au télétravail.

- Les représentants CGT demandent d'explicitier si le terme intérieur signifie le logement lui-même ou dans le bâtiment. Et dans ces conditions, si le présentiel n'est pas possible, alors cela pose question en termes de télétravail imposé.

- La Responsable du Service Bien Vivre Bien Collaborer répond qu'il est bien noté que c'est dans l'habitation et qu'aucun télétravail n'est imposé, il pourrait être fortement conseillé, sans être imposé.

- Le représentant CFE-CGC indique qu'un travail a été initié par un groupe de travail sur la question du travail à distance impliquant les ressources humaines qui n'a jamais été finalisé. Il fait part de son incompréhension sur le mode d'organisation et du temps d'échange et reste interrogatif sur le calendrier. Il suggère de tout remettre à plat pour pouvoir avancer sur le sujet et se questionne sur ce phasage en deux temps, compte tenu des sujets de fond à aborder. Il indique qu'il n'y a pas de mauvaise foi de la part des collaborateurs si les précisions ne sont pas indiquées. La question serait de savoir comment accompagner les agents pour la mise en conformité. Il indique qu'un sondage a été lancé par leur organisation syndicale auprès des collaborateurs sur la pratique du télétravail et de leurs attentes, il y a des retours positifs mais aussi la volonté d'aller plus loin. De plus, il suggère d'envisager la possibilité d'un troisième jour de télétravail, avec une dotation de matériels au domicile. Il rappelle que ces sujets devaient être travaillés avec la Direction des Ressources Humaines et figure en page 5 de la charte. Il lui semble intéressant de pouvoir avoir un arbitrage de la DSI sur la visibilité de la question des dotations et des critères d'attribution. Par ailleurs, il propose de retravailler sur les modalités du groupe de travail.

- La Responsable du Service Bien Vivre Bien Collaborer indique que pour ce qui est de l'état d'avancement du groupe de travail, elle reste toujours dans l'attente d'une réponse des organisations syndicales suite à la relance faite début novembre. Elle admet que le calendrier a par ailleurs été bouleversé par le 2^{ème} confinement et a pris un peu de retard. Ce phasage en deux temps est aussi lié à l'organisation relativement lourde à mettre en route et avec une gestion chronophage, en particulier pour toutes les questions nécessitant un arbitrage.

- La Directrice des Ressources Humaines complète en indiquant que le souhait du Département est également d'avancer avec les organisations syndicales sur la pratique du télétravail et notamment sur les questionnements inhérents aux risques psycho-sociaux. En effet, l'avancée se fait en deux temps, avec un point de départ visant à ne plus avoir d'arrêtés annuels, représentant un processus lourd, tant pour les collaborateurs que pour les équipes de la DRH. La deuxième phase est une démarche plus approfondie avec des modalités qui restent à redéfinir ensemble. L'enquête réalisée par la CFE-CGC va dans le même sens que celle de l'Institution. Il est nécessaire qu'à la fois la DRH et les représentants du personnel prennent le temps du cheminement sur ce sujet, l'enjeu étant d'accompagner au plus près les collaborateurs.

- La Responsable du Service Bien Vivre Bien Collaborer précise que le contexte sanitaire biaise aussi la progression et qu'il est encore difficile de se projeter pour l'après, c'est un paramètre à prendre en compte. Néanmoins, il y aura bien des discussions et des arbitrages à venir.

- Les représentants CFDT saluent toutes les avancées faites le télétravail et soulignent que le Département est à la pointe de la technologie actuelle. Leurs préoccupations sont les mêmes que celles de leurs collègues, de pouvoir avancer sur le travail déjà engagé pour aller plus loin. Ils soulignent l'importance d'un travail fait en bonne intelligence et tenant compte des évolutions, ce qui induit de rester dans un cadre de groupe de travail et d'y intégrer toutes les parties prenantes et notamment la DSI.

- La Responsable du Service Bien Vivre Bien Collaborer confirme que le souhait de l'Institution est de rester sur un groupe de travail collectif qui permet un travail d'échange et de construction partagée.

- Les représentants CFDT confirment qu'il s'agit effectivement d'un souhait commun pour aller dans un sens positif.

- Les représentants CGT indiquent bien comprendre que la charte est présentée ce jour pour une mise en conformité au regard du dernier décret paru sur le télétravail, ils avaient néanmoins espoir que soient retenues certaines propositions déjà évoquées en groupe de travail et notamment sur l'indemnisation des fluides mais aussi sur le télétravail selon la quotité de travail comme précisé dans le décret. Ils souhaitent donc que les réflexions se poursuivent malgré la crise sanitaire et font part de leur satisfaction d'entendre la Directrice des Ressources Humaines évoquer la volonté commune de diminuer les risques psycho-sociaux.

- La Responsable du Service Bien Vivre Bien Collaborer indique comprendre leur espoir, cependant elle rappelle qu'elle a déjà expliqué que les changements abordés ce jour sont minimes. Les gros changements seront abordés lors des prochaines réunions du groupe de travail.

- La Directrice des Ressources Humaines insiste sur la nécessité de comprendre que l'évolution de la pratique du télétravail révolutionne nos modes de travail et qu'il faut prendre le temps de l'analyse. Le Département réfléchit sur ce sujet et elle invite les organisations syndicales à alimenter leur réflexion par des propositions afin de renforcer les actions déjà en place. Elle indique être persuadée de l'impact du télétravail sur les risques professionnels, d'où la nécessité d'y travailler pour les minimiser, en prenant le temps d'échange et d'une démarche itérative, avec, entre autres, une prise de sondage régulière auprès des collaborateurs.

- Les représentants FA rejoignent la CGT. Ils comprennent qu'ils doivent aujourd'hui se prononcer sur une charte modifiée selon le nouveau décret. Ils se disent rassurés par les propos de la DRH, pour autant, ils estiment qu'il faut avancer et ne pas toujours dire que ce n'est pas le moment. De ce fait, leur organisation ne validera pas cette charte.

- La Directrice des Ressources Humaines répond qu'ils n'ont pas le monopole de la préoccupation des collaborateurs et rappelle que les équipes RH sont très mobilisées. Elle les rassure en précisant qu'ils font leur maximum, il n'en demeure pas moins qu'il faut aussi préserver les équipes.

- Les représentants CGT demandent quand le 2^{ème} groupe de travail consécutif aux propositions des organisations syndicales aura lieu afin d'engager une démarche commune. Ils se disent intéressés par la proposition d'associer un intervenant dans cette démarche.

- La Responsable du Service Bien Vivre Bien Collaborer souligne qu'elle est dans l'attente des retours des représentants du personnel. Une proposition de date sera faite pour recommencer la dynamique.

- La Responsable du Pôle Environnement RH ajoute par ailleurs être toujours dans l'attente également de leur retours sur l'agenda social 2021 afin pouvoir inscrire ce groupe de travail au regard de l'ensemble des sujets. Elle les invite aussi à transmettre leurs propositions de méthodes de travail avec l'administration afin de faire évoluer le dialogue social.

- Les représentants CGT rejoignent et complètent les propos de la FA en indiquant avoir déjà transmis un certain nombre de propositions et sont tout à fait prêts à continuer en ce sens en les alimentant avec les retours quotidiens du terrain. La pratique accrue du travail à distance alimente leurs données. Ils soulignent l'importance de différencier les points à pérenniser, en prenant le temps nécessaire, et comprennent cette temporalité. Cependant, ils regrettent de ne pas avancer dès aujourd'hui sur deux points. Le premier est le sujet de la prise en charge des fluides, représentant une demande récurrente et pressante des agents, qui permettrait une projection dans une organisation plus durable. Le second, comme déjà évoqué en groupe de travail, concerne l'extension du télétravail aux contrats 4 jours et 4,5 jours, alors que les textes fixent la quotité temps de travail par rapport à un travail à 100 %, et que le décret permet ce cadre. Ils soulignent d'ailleurs que l'expérience actuelle permet de constater qu'il peut être mis en place. Ils déplorent ces points de résistance et demandent si ces deux questions peuvent être abordées ce jour ce qui permettrait de lever ainsi ces points d'achoppement.

- La Directrice des Ressources Humaines indique que cela ne sera pas intégré dans la charte maintenant, il convient d'y travailler au préalable. Elle souligne qu'il faut avoir conscience qu'il s'agit aussi de bien gérer les deniers publics. Il n'est pas possible de s'avancer sans approfondir ce sujet, au regard de l'impact du coût sur le budget du Département.

- Les représentants CGT entendent que ce sujet n'est donc pas fermé. Ils ajoutent que les personnels ont des dépenses inhabituelles, tel le chauffage qui fonctionne plus longtemps, il s'agit d'une vraie question et bien qu'ils comprennent qu'il faut le temps de l'analyse, ils souhaitent en parler sur le principe et comprennent qu'il ait besoin de le chiffrer. Ils suggèrent dans le calcul prévisionnel de la collectivité de prendre en compte les économies faites au niveau des frais de déplacements des collaborateurs et des fluides liés à la diminution des présences sur site qui induisent une consommation d'eau et d'électricité moindre. De plus, ils soulignent de nouveau que c'est une obligation légale.

- La Directrice des Ressources Humaines en prend note mais doute qu'il y ait des économies pour la Collectivité.

- La Responsable du Service Bien Vivre Bien Collaborer ajoute que la Collectivité continue à prendre en charge les frais de transports du personnel. Elle ajoute que le règlement parle d'une prise en charge sans aucun détail, notamment sur les fluides. Cette question est en débat car elle est sujette à interprétation puisqu'il n'est pas précisé ce qui doit être prise en charge et nécessite une véritable réflexion. Toutefois, elle entend parfaitement qu'il s'agit d'une demande forte des collaborateurs.

- Les représentants CGT rappellent qu'il s'agit d'une obligation et suggèrent d'utiliser le travail déjà fait par l'URSAFF concernant les exonérations et de d'attribuer forfaitairement 10, 20 voire 30 euros, selon le nombre de jours de télétravail.

- La Directrice des Ressources Humaines confirme qu'une réflexion va être menée en intégrant la DSI et la Direction Financière à ce sujet. Pour ce qui est de l'URSAFF, elle précise qu'il ne gère pas notre Collectivité, néanmoins, ils en prendront connaissance.

- Le représentant CFE-CGC précise que la région IDF apporte 10 euros par mois à ses personnels et propose de s'inspirer de leurs idées. Il conseille d'être plus efficace en adoptant 3 modifications plutôt

qu'une charte. Il ajoute sur le sujet de l'attente de leurs réponses sur l'agenda social, qu'ils n'ont pas oublié et qu'il travaille dessus.

- La Présidente du Comité Technique résume le sujet du vote qui porte sur la durée qui n'est plus soumise à renouvellement, la possibilité de pratique du télétravail en demi-journée et la possibilité de pratiquer indifféremment le télétravail au domicile ou dans les espaces de coworking.

- Les représentants CGT indiquent donner un avis défavorable en raison de la non prise en compte de leurs deux propositions, ils le regrettent car l'opportunité aurait pu être saisie ce jour. Ils notent toutefois le point positif d'une porte ouverte sur ces sujets.

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

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

La Présidente du Comité Technique souhaite à tous de bonnes fêtes de fin d'année

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12h04.

**La PRESIDENTE
Du COMITE TECHNIQUE**

**La SECRETAIRE
du COMITE TECHNIQUE**

Josette JEAN

Fanny ERVERA

**Le SECRETAIRE-ADJOINT
Du COMITE TECHNIQUE**

Olivier BOYER