



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 11 février 2021
9 heures 30**

VISIOCONFERENCE MICROSOFT TEAMS

PROCES-VERBAL

Le 11 février 2021 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*
M. Dominique LEBOEUF, *membre suppléant avec voix délibérative*

Syndicat FA :

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

Syndicat FO :

M. Eric DUCHEMIN, *membre suppléant avec voix délibérative*

En qualité d'expert :

Mme Sandra LAVANTUREUX, *Directrice Enfance et Jeunesse*
M. Emmanuel SOURIAU, *Directeur de l'Autonomie*
Mme Stéphanie TRILLE, *Directrice Adjointe des Ressources Humaines*
Mme Paulien NIEN, *Chargée de Mission Handicap*
Mme Céline DENOEL, *Responsable du Service Santé et Prévention*
Mme Mélanie COURTINARD, *Responsable du Service Bien Vivre Bien Collaborer*
Mme Camille DJAMA, *Responsable Adjoint Pôle Développement RH*
Mme Isabelle CISSE, *Directrice TAD Terres d'Yvelines*

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 Monsieur Pascal GUILLET et Monsieur Serge VAGNER.

I – ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SÉANCE DU 3 DECEMBRE 2020

- La Présidente du Comité technique soumet le procès-verbal de la séance du 3 décembre 2020 à l'approbation des membres présents.

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

II – DGA SOLIDARITES – REAJUSTEMENT DES SERVICES DE LA DGA SOLIDARITES DANS LE CADRE DES MISSIONS RELATIVES AU PILOTAGE ET AU CONTROLE DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES SOCIAUX ET MEDICO-SOCIAUX

- La Directrice Enfance et Jeunesse et le Directeur de l'Autonomie présentent le dossier.

Le Pôle Gestion des Etablissements et Services Sociaux et Médico-Sociaux (ESMS) chargé des relations avec les établissements et gestionnaires des services d'accompagnement des personnes âgées et/ou en situation de handicap et des jeunes de l'aide sociale à l'enfance est rattaché à la Direction Gestion et Contrôle des Dispositifs (DGCD) de la Direction Générale Adjointe aux Solidarités. Afin de favoriser la transversalité entre Directions, une étude interne a été diligentée de septembre à décembre 2020 au sein de ce pôle. Les observations ont permis de mettre en exergue certains dysfonctionnements dans l'organisation actuelle de la mission et notamment un éparpillement des moyens empêchant un dialogue optimisé, avec en outre un manque de vision globale des équipes dans les projets des associations et des établissements ainsi que des besoins d'amélioration dans la collaboration avec la Direction des Finances, tout particulièrement sur le contrôle de gestion.

Dès lors, il a été décidé de transférer ces missions vers la Direction Autonomie (DAMDA) et la Direction Enfance et Jeunesse (DEJe), avec pour enjeux prioritaires de donner à ces deux Directions les moyens nécessaires au pilotage et au déploiement de leur stratégie auprès des ESMS, mais aussi au pilotage d'une offre adaptée, innovante et efficiente répondant aux besoins des Yvelinois à chaque étape de leur parcours de vie. Cette nouvelle organisation permettra un renforcement du contrôle de l'efficacité des actions mises en œuvre et le développement de l'animation du réseau et de la filière métier.

De surcroît, l'organisation actuelle limite le contrôle de la qualité des prestations et de l'activité des structures, mais également les moyens pour la promotion de la bientraitance et le développement du contrôle de gestion dans sa dimension « analyse et prospective ». Face à ce constat, la DAMDA et la DEJe devront mettre en œuvre le pilotage et la planification de l'offre ESMS, l'autorisation, la contractualisation, la tarification et le contrôle qualité et promotion de la bientraitance. Ainsi, il est proposé de valoriser l'expertise des collaborateurs en créant une équipe dédiée avec pour missions de : contractualiser avec les opérateurs et mener le dialogue de gestion, mais aussi accompagner et conseiller les gestionnaires des ESMS en adéquation avec la stratégie de la direction de mission, développer la qualité des prestations, renforcer le lien entre le pilotage et le contrôle et optimiser l'allocation et le suivi des ressources nécessaires à la structuration et à la transformation de l'offre pour une vision budgétaire rétrospective et prospective.

Au sein de la DEJe, l'équipe en charge des missions de Pilotage et de Contrôle des ESMS sera rattachée au Pôle Gestion de l'Offre, sous l'autorité hiérarchique du Responsable de Pôle. Au sein de la DAMDA, le service Pilotage et Contrôle des ESMS intégrera le Pôle Administration, Pilotage des dispositifs Autonomie et de l'offre ESMS, sous l'autorité hiérarchique du Responsable de Pôle. L'équipe d'expertise médicale sera quant à elle directement rattachée au Directeur Autonomie.

Afin de constituer ces équipes au plus juste, un travail de calibrage a été réalisé sur la base du nombre d'établissements et services sociaux et médico-sociaux ainsi que de leur typologie. La répartition a ainsi été

définie de la manière suivante : 5 ETP à la Direction Enfance Jeunesse (3 chargés de contrôle et de tarification, 1 coordonnateur et 1 chargé administratif) ; 14 ETP à la Direction Autonomie (1 chef de service, 1 chef de service adjoint, 7 chargés de contrôle et de tarification, 2 coordonnateurs, 1 chargé administratif et 2 professionnels de l'équipe d'expertise médicale).

L'adaptation des fiches de poste est envisagée afin de les cibler sur les spécificités des politiques enfance, personnes âgées et personnes en situation de handicap.

La restitution de l'étude et la présentation des propositions a eu lieu en décembre 2020 et la communication des projets de chaque Direction auprès des équipes le 13 janvier 2021.

La campagne de recensement des vœux de positionnement des agents sur les directions de missions a commencé en janvier. Les souhaits exprimés en matière d'évolution de carrière (mobilité, formation et accompagnement afin d'intégrer cette nouvelle entité) sont pris en compte autant que possible, tout en veillant à assurer une continuité de service auprès des usagers. La DRH assure le suivi des situations individuelles. La mise en œuvre de ce réajustement est prévue au 1er mars 2021.

- Les représentants CGT se questionnent sur la logique avancée dans ce réajustement. Ils ont du mal à voir dans la note les dysfonctionnements repérés durant l'étude qui ont conduit à la décision de passer d'une logique métier vers une logique mission.

- La Directrice Enfance et Jeunesse explique que la modélisation d'une offre prend du temps, or ce temps passé n'est pas mis au profit de la protection de l'enfance. Le constat a été fait qu'alors que la Direction mission était aux prises avec un nombre important de difficultés à pouvoir amener les associations à changer leur modalité de prise en charge, notamment dans un contexte d'activité soutenue, la DGCD travaillait sur le modèle pensé plusieurs mois auparavant qui déjà s'écarterait un peu des besoins de la réalité du territoire. De ce fait, les associations avaient deux interlocuteurs qui n'avaient pas les mêmes objectifs, la Direction mission et l'inspecteur ; ce mode de fonctionnement n'est plus possible. Elle souligne qu'il faut absolument remettre du liant et que de ce fait, l'activité des opérateurs se doit d'être en lien avec la réalité des besoins du territoire. Cela ne peut pas se faire par un dialogue occasionnel entre l'autorisation, la mission et la tarification, mais dans le même espace de parole, en somme, les mêmes choses aux mêmes endroits.

- Le Directeur de l'Autonomie ajoute qu'un certain nombre de projets sont en cours, avec un besoin de coordination très fort sur les sujets communs qui sont remontés par les usagers. En parallèle, il y a nécessité de structurer l'offre. Aujourd'hui, l'offre se trouve au pôle ESMS tandis que les besoins des usagers sont au sein de la Direction de l'autonomie, ce dialogue n'est donc pas facilité puisqu'il est scindé entre deux Directions. Il cite l'exemple d'un appel à projet de nouveaux établissements pour répondre à la problématique des personnes en situation de handicap, avec pour vocation la mise en place de nouveaux établissements. Ce besoin de gestion globale doit être coordonné, c'est dans ce sens-là que se fait le transfert du pôle ESMS.

- Les représentants CGT demandent ce qui justifie que dans le transfert l'option a été prise de transférer le Chef de Service et le Chef de Service Adjoint à la Direction Autonomie pour encadrer 14 personnes, alors que 5 personnes partent pour la Direction Enfance et Jeunesse sans encadrement.

- La Directrice Enfance et Jeunesse explique que l'organisation de la DEJe n'a pas le même nombre de strates qu'au sein de la DGCD. L'équipe sera encadrée par la Responsable gestion, régulation et qualité de l'offre enfance qui était déjà en lien de manière transversale. La nouvelle évolution permettra un encadrement direct et de ce fait, l'ajout d'un encadrant n'est pas nécessaire puisque cette responsable désignée pour accompagner l'équipe avait déjà cette mission. En fin de compte, des moyens ont été ramenés vers cette personne qui avait déjà cette attribution sans avoir les effectifs directement.

- Les représentants CGT souhaitent s'assurer que cette responsable a bien les compétences nécessaires et la même maîtrise de l'analyse financière que les Directeurs pour lesquels une fiche de fonction leur a été communiquée.

- La Directrice Enfance et Jeunesse les rassure en certifiant que si une mission est confiée à un responsable, c'est que l'on considère évidemment qu'elle a bien les compétences requises à l'accomplissement de la mission. De plus, elle ajoute que le métier d'inspecteur n'est pas exclusivement lié à l'exercice comptable sinon il aurait été décidé de transférer ces métiers vers la Direction Financière. La

dimension financière est un outil du contrôle de l'activité d'un établissement, mais la première dimension est celle de la stratégie ; cette personne s'inscrit totalement dans ce cadre.

- Les représentants CGT disent bien comprendre ce que sont les établissements, par contre ils se questionnent sur la définition des services médico sociaux et demandent des précisions.

- Le Directeur de l'Autonomie explique qu'il s'agit de tous les services en lien avec les établissements et notamment en charge des usagers et de la gestion budgétaire. Il précise que dans un projet d'établissement, il y a une double partie, c'est la raison pour laquelle il y a des coordinateurs en termes de vie de l'utilisateur et en termes de contrôle, au sens financier. Tout cet ensemble est très lié dans le contrôle qui est fait, il faut donc une adéquation. Par conséquent, le regard doit être non seulement d'un point de vue budgétaire mais aussi d'un point de vue du fonctionnement vis-à-vis de l'utilisateur.

- Les représentants CGT demandent si ce réajustement de services n'aurait pas pu attendre un peu compte tenu de la période complexe vécue actuellement par les agents en raison du contexte sanitaire, afin de leur laisser le temps d'être dans de meilleures dispositions. Ils ajoutent qu'en outre ce transfert change la dynamique d'équipe, ce qui est particulièrement compliqué en situation de télétravail.

- Le Directeur de l'Autonomie mentionne qu'à partir du moment où le dysfonctionnement est constaté et partagé entre les Directions, et que dans la mesure où les missions restent les mêmes sans modification intrinsèque, il n'y a pas d'intérêt à attendre la sortie de la crise sanitaire, d'autant que l'évolution reste incertaine et qu'on ne voit pas encore le bout du tunnel. La période actuelle ne permet pas au pôle ESMS de se rendre sur site, le transfert ne change donc rien à la situation. Il indique demeurer attentif à la sécurité et rester en lien quotidiennement avec le pôle et l'équipe médicale. Par ailleurs, il souligne que la capacité a été démontrée qu'en dépit du contexte sanitaire, le travail de coordination reste identique, même si ces circonstances peuvent amener un délai supplémentaire. En conséquence, le seul écart qui peut être observé reste le contrôle dans les établissements pour ne pas propager la COVID.

- La Directrice Enfance et Jeunesse assure que cette décision de transfert a vraiment vocation à améliorer le confort de travail des collaborateurs et de s'inscrire dans une action collective. Les relations avec les associations, notamment avec les associations de l'enfance, étaient compliquées ces derniers temps, sans toujours être très au clair de ce vers quoi on allait. Elle est certaine que cette évolution va permettre d'être au cœur des débats avec des relations partenariales plus fluides. Il faut véritablement l'envisager comme une progression positive des conditions de l'exercice des missions.

- Les représentants FA s'inquiètent de savoir si l'ensemble des 19 personnes impactées par ce réajustement ont bien trouvé leur place dans la nouvelle organisation et demandent si des collaborateurs ont pu exprimer un besoin de réorientation professionnelle. Par ailleurs, ils exposent leur craintes qu'une nouvelle évolution soit mise en œuvre dans quelques mois, à l'issue de cette réorganisation.

- Le Directeur de l'Autonomie répond qu'effectivement il a été demandé aux personnels identifiés de présenter leurs souhaits d'orientation de carrière entre les deux Directions. Leurs vœux sont en cours et toutes les personnes ont trouvé une place conformément à leurs souhaits, y compris l'équipe médicale. Un collaborateur a toutefois exprimé la volonté d'évoluer en termes de carrière vers d'autres responsabilités, un accompagnement RH est mis en place. Il souligne que bien entendu l'objectif de ce transfert est la stabilité et de pouvoir s'inscrire ainsi dans la durée, le but est donc de ne pas faire un transfert de manière incomplète pour devoir y revenir par la suite. De même, il s'agit de donner une stabilité de missions dans le pilotage et la politique, en conformité avec les missions et objectifs intrinsèques de ces deux Directions.

- Le représentant CFE-CGC fait remarquer que 3 inspecteurs ont été prévus pour l'enfance (pour 60 établissements), tandis que 7 ont été prévus pour les PA/PH (pour 240 établissements) ce qui inquiète d'un éventuel déséquilibre dans l'organisation ; il demande comment la répartition des effectifs a été travaillée. Par ailleurs, il indique avoir sollicité le pesage RIFSEEP des fonctions et remercie de la précision apportée sur les fiches de postes. Il déplore néanmoins de ne pas avoir eu la communication des effectifs de l'organisation globale, les organigrammes présentés ne mentionnant que les effectifs impactés par les modifications. Il aurait souhaité avoir l'intégralité des effectifs de la Direction, il rappelle qu'il s'agit d'une demande récurrente de leur part en cas d'ajustement d'organisation. Par ailleurs il est surpris de ne pas voir une information dont la presse s'est faite échos concernant la création d'une agence autonomie avec vocation de s'installer au Campus. De plus, il fait observer que la Direction Générale des Services avait

précisé ne pas souhaiter multiplier les micros organisations, or cela ne ressort pas dans ce rapport. Il se demande quelle est la stratégie à moyen terme car il a le sentiment de ne voir qu'une partie du projet.

- La Directrice Enfance et Jeunesse répond sur le sujet de l'effectif et souligne que le pesage tient compte non seulement du nombre mais aussi de la nature des missions. Elle indique qu'un effectif de 3 personnes est adapté, compte tenu de la spécificité des missions. Néanmoins, lors des échanges qui ont eu lieu avec les personnels, cette remarque lui a été remontée par les professionnels qui s'inquiètent que seules 3 personnes aient été transférées. Pour autant, elle rassure en disant qu'il n'y a pas matière à se préoccuper, mais plutôt matière à évaluer. Il faut se donner le temps d'organiser la façon de travailler, et, le cas échéant, si cet effectif s'avère trop juste, de renforcer l'équipe. Il ne faut toutefois pas douter de ce choix.

- Le Directeur de l'Autonomie ajoute qu'en effet le nombre d'établissements a été pris en compte, mais aussi leur complexité. Il y a beaucoup d'établissements, à la fois sur le PA/PH et sur l'enfance, et des projets qui nécessitent des ressources importantes. Au niveau de l'autonomie, beaucoup de grands chantiers sont en cours de lancement, c'est ce qui justifie les critères basés sur le nombre d'établissements en parallèle des projets en cours. L'objectif est de capitaliser sur le travail et les connaissances des inspecteurs. Sur la question de la création en cours de la GIP autonomie, il aura effectivement un impact potentiel sur un certain nombre de missions actuellement au sein de la Direction de l'Autonomie ou en transversal. Des travaux sont initiés sur le sujet afin de se donner les moyens de travailler sur l'offre domicile, dans une optique d'action auprès de l'utilisateur et en lien avec l'autonomie au sens large. Il souscrit à l'idée qu'il est en effet nécessaire d'avoir une vision globale.

- Le représentant CFE-CGC fait observer sur le sujet du GIP autonomie, qu'il n'y a pas eu de temps d'échange avec les organisations syndicales jusqu'à présent. Il souhaite savoir si cela est prévu et à quel horizon et plus globalement avoir un rétroplanning.

- Le Directeur de l'Autonomie répond qu'il est encore trop tôt pour en parler et que ce n'est pas l'objectif de la réunion. Il ajoute que des travaux sont en cours qui feront l'objet d'une communication au fur et à mesure, mais ce n'est pas à l'ordre du jour aujourd'hui.

- La Directrice des Ressources Humaines répond sur le sujet de l'engagement du Directeur Général des Services de ne pas multiplier les micros organisations que la réflexion sur ce réajustement était déjà enclenchée dans le cadre du départ de l'ancien Directeur.

- Le représentant CFE-CGC spécifie que ce n'est pas tant la réorganisation elle-même mais l'approche plus globale pour avoir une vision de la stratégie qu'il est important de porter à la connaissance des organisations syndicales.

- Les représentants CFDT ajoutent qu'il aurait été utile de pouvoir mettre à la disposition des organisations syndicales la présentation et le résultat de l'audit réalisé au second semestre 2020 ainsi que le résultat des questionnaires adressés aux agents afin de mieux comprendre la valeur ajoutée de ce réajustement. Ils soulignent qu'en dépit d'un effectif constant réparti entre la DAMDA et la DEJe dans ce transfert, il est toutefois attendu une évolution de compétences nouvelles au regard des fiches de fonctions annexées au dossier, il aurait été également souhaitable d'avoir cette information afin de pouvoir objectiver l'impact de cette évolution sur les agents en poste. Ils demandent quelles mesures d'accompagnement RH seront mises en œuvre pour les collaborateurs qui ne pourraient pas faire face aux exigences de cette nouvelle réorganisation.

- La Directrice Enfance et Jeunesse se dit embarrassée pour répondre à ce questionnement dans la mesure où il s'agit d'un transfert de missions vers une nouvelle Direction, il n'y a priori aucune raison que les collaborateurs se trouvent en défaut de compétences. Dans l'hypothèse d'une évolution d'organisation, un accompagnement professionnel pourrait être organisé, néanmoins elle confirme qu'il n'est pas envisagé de nouvelles tâches, mais plutôt l'inscription de leurs missions habituelles dans un écosystème plus large qui permette de conduire à bien leurs missions.

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

Vote abstention à l'unanimité

III – DGA RESSOURCES – DRH – RAPPORT SUR L'ETAT DE LA COLLECTIVITE 2019

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines présente le dossier.

Le Rapport sur l'Etat de la Collectivité (REC) est un bilan des moyens budgétaires et humains dont dispose la Collectivité et résulte d'une obligation légale instaurée en 1997. Il est présenté tous les deux au Comité Technique par l'autorité territoriale.

En raison de la crise sanitaire, un délai supplémentaire a été accordé au Département des Yvelines pour élaborer le REC 2019.

Le REC présenté est établi au 31 décembre 2019 et intègre tous les agents du Département présents à cette date, y compris les collaborateurs de la Maison de l'enfance des Yvelines et du Centre maternel de Porchefontaine. Il exclut cependant les stagiaires-écoles et les collaborateurs temporairement absents (détachement, disponibilité...).

Le REC est un outil d'information présentant les données chiffrées relatives aux personnels par des indicateurs définis au plan national : effectifs/démographie, temps de travail et absentéisme, rémunération, hygiène et sécurité, formations, relations professionnelles, climat social et actions sociales.

Plusieurs événements survenus entre 2017 et 2019 ont eu un impact fort sur la structure organisationnelle de notre Collectivité :

- ✓ La constitution de C'Midy avec la mise à disposition de plus de 500 agents fonctionnaires du Département et le transfert de plus de 220 contractuels, auxquels s'ajoutent près de 300 contrats aidés.
- ✓ Le déploiement progressif du télétravail auprès des agents éligibles dès avril 2018.
- ✓ La politique active en faveur des bénéficiaires du RSA (mise en place des contrats aidés CUI puis PEC) ; sur l'ensemble de 2019 ce sont près de 600 contrats conclus au sein du Conseil Départemental et de C'Midy).
- ✓ La mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) qui a acté le passage des travailleurs sociaux de la catégorie B vers la catégorie A. Sa mise en place, débutée en 2017, impacte le budget de la masse salariale en relevant les indices majorés de l'ensemble du personnel.

Tous statuts confondus, le Département emploie 4 008 agents : 2 779 fonctionnaires, 625 contractuels sur emploi permanent et 604 contractuels sur emploi non permanent. Les agents permanents représentent ainsi 85 % de l'effectif (dont 69 % sont agents titulaires).

Sur la répartition de l'effectif permanent, la catégorie C représente 53 % des effectifs. En termes de ventilation par catégorie, nous notons une diminution de la catégorie B comparé à 2017 (de 28 à 9 %) en faveur de la catégorie A (de 19 à 38 %), ceci s'explique par le passage des travailleurs sociaux de la catégorie B vers la A. De plus, pour la catégorie C la part des contractuels baisse (de 47 à 31 %) suite au transfert des ATC vers C'Midy en 2018.

S'agissant des indicateurs démographiques, les agents fonctionnaires sont pour 76 % des femmes et ont un âge moyen de 49,3 ans ; leur ancienneté est de 17,2 ans en moyenne, avec 11,44 % d'agents en temps partiel. Les agents contractuels sont quant à eux représentés pour 68 % par des femmes et ont un âge moyen de 38,5 ans ; leur ancienneté est en moyenne de 2,3 ans, avec 6,24 % de temps partiel.

La ventilation de l'effectif permanent par filière statutaire est principalement répartie sur la filière technique (38 %) suivi de la filière administrative (35 %), puis la filière sociale (17 %), médico-sociale (9 %) et culturelle (1 %).

S'agissant de l'effectif du personnel non-permanent, il est composé pour 70,9 % de femmes avec un âge moyen de 45,4 ans et 94,2 % de temps complet. Il se répartit essentiellement chez les assistants familiaux (35 %), les contrats PEC (28 %), vacataires et autres (26 %). On observe un nombre d'assistants familiaux en hausse, tandis que le nombre de contrats PEC a fortement baissé en raison du transfert de 200 agents contractuels chez C'Midy. 170 contrats PEC étaient présents au 31 décembre 2019, il faut toutefois noter que ce sont 308 contrats aidés qui ont travaillé au sein de Département durant l'année, auxquels il faut ajouter 300 contrats PEC au sein des structures satellites, soit un total d'un peu plus de 600. La durée des contrats aidés (PEC et CUI) est de 12 mois et concerne pour 39 % des femmes.

Il est à souligner que le Département souhaite développer et maintenir une politique RSO (Responsabilité Sociétale des Organisations) proactive. Dans ce cadre, une attention particulière est portée à l'apprentissage, avec un objectif ciblé d'un accueil permanent et simultané de 50 apprentis. Ainsi, ce sont 50 apprentis qui ont travaillé au Département au cours de l'année 2019, contre 38 en 2018 et 27 en 2017, (durée moyenne du contrat : 14,7 mois).

Concernant les mouvements de personnel, ce sont 725 recrutements sur 2019, avec l'arrivée de 138 fonctionnaires et 244 contractuels permanents. Pour ce qui concerne les départs, on dénombre 171 départs définitifs de fonctionnaires et 340 départs définitifs de contractuels permanents.

S'agissant des évolutions de carrière au sein du Département, 1 289 agents permanents (fonctionnaires et contractuels) ont bénéficié d'une évolution de carrière (avancement de grade et/ou d'échelon et/ou promotion interne et/ou nomination et/ou titularisation). Ainsi, ce sont 52 agents stagiaires titularisés et 22 agents contractuels nommés stagiaires. De plus, 7,8 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade/promotion interne et 43,9 % d'avancement d'échelon (soit 1 220 agents).

Sur le sujet de l'absentéisme, la Collectivité a enregistré 91 778 jours d'absence tous motifs et statuts confondus (contre 104 488 jours en 2017). Il est à noter que l'absentéisme est en baisse constante depuis 2017 : 6,5 % (contre 7,3 % en 2017). L'absence pour maladie ordinaire représente 36 % et 39 % pour longue maladie, grave maladie, maladie longue durée. Les absences pour accidents de travail et maladies professionnelles sont à un niveau de 14 % et interviennent majoritairement avant 25 ou après 55 ans. 11 % des collaborateurs ont bénéficié d'absences pour paternité, maternité et adoption, ce qui représente le premier motif d'absence chez les 30-35 ans. S'agissant des agents permanents, on observe qu'un agent sur deux a eu au moins une absence compressible – maladie ordinaire ou accident du travail - au cours de l'année. Ce sont 4 837 absences en 2019, dont 71 % liées à la maladie ordinaire et 19 % aux accidents de travail et maladies professionnelles.

En matière de budget, le montant des dépenses de personnel s'élève à 182,7 millions d'euros en 2019 (188 millions en 2017 – la baisse s'explique par le transfert des agents C'Midy) sur un budget de fonctionnement de 1,01 milliards d'euros (soit 18,09 % des dépenses de fonctionnement contre 19,31 % en 2017). La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 21,02 %. Il est à noter que 375 K€ ont été consacrés à la participation aux contrats de protection sociale (santé et prévoyance). En termes de rémunération, il faut observer que le passage des travailleurs sociaux vers la catégorie A a eu un fort impact sur les niveaux de rémunération tant de la catégorie A que de la B.

En matière de prévention et de sécurité, la politique plus efficiente mise en œuvre, avec notamment une augmentation du nombre d'assistants de prévention, a permis une diminution importante des accidents de travail. Ainsi, ce sont 98 assistants et 1 conseiller de prévention qui sont identifiés dans la Collectivité (contre 70 et 1 en 2017). On peut noter une baisse tant dans les accidents de service, 175 dont 68 sans arrêt de travail que dans les accidents de trajet, 79 dont 27 sans ATT. Les visites médicales spontanées chez le médecin de prévention ont à l'inverse augmenté, 256 contre 248 en 2017. L'institution a investi 14,5 k€ dans la prévention et la sécurité (contre 28 K€ en 2017) répartie pour 45 % dans les mesures prises pour l'amélioration des conditions de travail, 37 % en intervention de prévention et 18 % en formation. Ce sont ainsi 292 jours de formation liés à la prévention et la sécurité.

Le budget de formation en 2019 s'élève à 2 millions d'euros représentant 7 361 jours de formation dispensés auprès de l'ensemble des agents, représentant un coût moyen de 275 € par jour de formation (contre 206 € en 2017). 56 % des agents permanents ont suivi au moins une formation (43 % en 2017), représentant une moyenne de 3,4 jours de formation par agent formé. 87 % des formations sont des formations de perfectionnement.

Sur le sujet du climat social, 14 réunions sociales ont été organisées (dont 6 Comités Techniques). On totalise 590 jours de grève, toutes sur mot d'ordre nation (contre 607 en 2017) ; sur le sujet de la discipline, 30 sanctions ont été prononcées (pour rappel, le règlement intérieur de la Collectivité a été mis en place en avril 2019).

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines précise que le REC a fait l'objet d'une présentation détaillée aux organisations syndicales quelques jours plus tôt en réunion de concertation-négociation. Par ailleurs, elle explique avoir reçu quelques questions en amont de la séance auxquelles des réponses ont pu être apportées. Une demande transmise par l'organisation syndicale FA n'a néanmoins pas encore pu être traitée, elle est en cours et fera l'objet d'un retour dès que possible. En outre, elle a bien noté la coquille sur la question des aménagements qui est due à une erreur de saisie, les chiffres seront corrigés (il y a 483 personnes bénéficiant d'un aménagement de temps de travail). Pour répondre à la question des représentants du personnel FA concernant la retraite pour invalidité et de savoir si elle résulte d'une recherche préalable de reclassement, elle précise que la situation d'invalidité totale est décrétée par le comité médical et non par la Direction des Ressources Humaines. De plus, une situation d'invalidité engendre une situation de reclassement, ce qui représente la majorité des cas de figures ; néanmoins en cas d'invalidité totale constatée, cela conduit effectivement à une retraite pour invalidité. Sur le sujet du reclassement professionnel, elle confirme que le dispositif tremplin existe toujours, cependant il a fait l'objet d'une évolution législative en 2019. Elle propose de leur transmettre un mémo sur ce dispositif qui concerne toujours une vingtaine de collaborateurs en continu.

- Les représentants CGT confirment avoir pu poser les questions au préalable ce qui a permis d'alléger leur intervention en instance et en remercient les services RH. Ils souhaitent que le document récapitulatif ces questions préalables avec les réponses écrites soit annexé au procès-verbal. De même ils

remercient pour le document de présentation synthétique rendant le REC plus lisible. Ils poursuivent en faisant la lecture de leur intervention pour faire part de leurs remarques. Le REC permet de faire ressortir quelques éléments positifs, notamment l'augmentation du taux d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleurs en situation de handicap) et la diminution de l'absentéisme pour maladie ordinaire. A l'inverse, ils indiquent que la comparaison met en avant nombre d'éléments négatifs. Le comparatif de l'effectif par filière entre 2017 et 2019 montre une diminution de 2 % du nombre d'agents territoriaux fonctionnaires dans la Collectivité, pour partie expliquée par l'externalisation des missions d'entretien et restauration des collèges ; ils demandent quelles sont les autres causes de cette baisse. Ils déplorent par ailleurs, une baisse notable du nombre de fonctionnaires à temps complet dans la filière administrative et proposent d'intégrer sous le statut titulaire les agents administratifs au 1^{er} grade de leur filière, sans concours. De plus, ils pointent dans la filière sociale la baisse de 2 % du nombre de fonctionnaires ; bien que restant dans la moyenne globale, ils se disent inquiets pour ce cœur de mission se trouvant dans une tension extrême. Ils observent que 625 agents occupent un emploi permanent en CDD, (18 % de l'effectif sur emploi permanent) alors que la logique et le droit voudraient pourtant que les emplois permanents soient occupés par des fonctionnaires, d'autant que 51 d'entre eux le sont depuis plus de 6 ans et que 135 agents pourraient être titularisés sans concours. C'est pourquoi, ils demandent la mise en œuvre d'un plan de titularisation, en passant par une proposition de titularisation sans concours à tous les agents en CDD occupant un emploi permanent au 1^{er} grade de leur filière d'emploi de catégorie C, dès lors qu'ils le souhaitent (une centaine d'agents administratifs et une soixantaine d'agents techniques). Le nombre d'agents présents sur des emplois permanents était de 3 404 au 31 décembre 2019 (plus de 5 % du personnel actuellement en CDD sur emploi permanent susceptible d'être titularisé). Ils proposent que ce plan de titularisation prévoie également la mise en stage de tous les agents lauréats promouvables au concours qui en expriment la demande, afin de ne pas les maintenir dans la précarité. Enfin, ils demandent que soit proposé un CDI pour tous les agents en CDD de plus de 6 ans.

L'étude croisée des agents sur emploi permanent, contractuels et fonctionnaires, fait ressortir deux points particulièrement importants sur lesquels ils souhaitent attirer l'attention : une baisse notable dans la filière sociale (618 à 602 agents sur emploi permanent) dans un contexte économique et social qui va plutôt dans le sens d'un renforcement des besoins ; une très forte précarisation des agents de la filière administrative, d'un côté, - 2 % d'agent fonctionnaires dans cette filière et de l'autre + 62 % d'agents contractuels.

S'agissant du nombre d'agent à temps partiel, ils constatent une diminution dans la lignée des années précédentes, qui s'explique pour partie par la baisse globale du nombre d'agents fonctionnaires. Selon leur analyse fondée sur des retours de terrain, beaucoup d'agents rencontrent des difficultés à obtenir un temps partiel ou un renouvellement, en raison d'une charge de travail accrue, alors que selon eux les services devraient être renforcés. Pour les agents contractuels, la baisse globale est moindre mais la tendance demeure. Ils soulignent que la question du droit au temps partiel est en lien étroit avec celui des moyens humains, et, en ce sens, ils réclament l'étude d'une remise à niveau des effectifs. Au regard de l'effectif, il en ressort que la filière sociale est la plus concernée, nécessitant un regard tout particulier, tant pour une qualité du service public que pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale des agents.

Sur le sujet des contrats PEC, ils reconnaissent un réel effort de la Collectivité dans la durée et saluent la démarche bien que leur vision de ce support à insertion ne soit pas la même : ils considèrent que la Collectivité devrait augmenter les recrutements en interne au terme de leur contrat PEC, puisque bien souvent ces agents exercent des missions en lien avec un besoin permanent. Dans ce cadre, ils désireraient savoir s'il existe une analyse plus fine de ces démarches d'insertion (formations qualifiantes, accès à l'emploi...) A ce titre, ils demandent un temps d'échange spécifique, par exemple lors d'une réunion de concertation. Sur le sujet des apprentis dont le nombre a doublé, ils se disent satisfaits de ce développement de l'apprentissage dans notre Collectivité et demandent également un temps d'échange spécifique sur ce point en termes d'analyse qualitative de ces accueils. S'agissant des titularisations et stages, deux données les alertent particulièrement : la diminution de moitié des agents mis en stage et l'effondrement des réussites à un concours ayant entraîné "une nomination stagiaire" (33 agents en 2017 à 1 seul en 2019), cette situation les conforte dans leur demande de mise en œuvre d'un plan de titularisation. En matière d'avancement, ils soulignent la diminution flagrante (baisse de 20%) ; une étude menée sur 10 ans montre que dans notre Collectivité le ratio moyen d'avancement de grade a été diminué de moitié. C'est pourquoi ils souhaiteraient l'ouverture d'une négociation pour un plan global de rattrapage, fondé sur la transparence et l'objectivité, avec un véritable déroulement de carrière.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines répond sur le sujet de la précarisation des contrats évoqué lors de cette intervention. Elle explique que depuis 2020, la mise en place de la loi de transformation a offert la possibilité de proposer un CDD de 3 ans aux collaborateurs de catégories B et C dans une logique de réduire la précarité de ces catégories de contractuels et en parallèle au-delà de 6 ans de CDD, le contrat est cédéisé (hormis en cas de sanction disciplinaire significative intervenue durant le

contrat). Concernant la baisse du nombre des fonctionnaires, elle confirme cet état de fait, en particulier chez les ATTEE, en raison du remplacement des départs en retraite par des contractuels directement recrutés par C'Midy (environ 50 par an), ce qui mathématiquement fait baisser le nombre de fonctionnaires ; elle précise que cette baisse va se poursuivre. S'agissant du sujet des concours et le supposé refus de stagiérisation, elle indique que ce n'est pas la doctrine de la Collectivité ; en effet, dès lors que le collaborateur apporte satisfaction et que le concours est conforme au poste qu'il occupe, il est stagiérisé. Dans l'éventualité où le poste occupé n'est pas conforme, une mobilité est proposée avec un accompagnement professionnel de la part de la RH. Depuis 2020, des évolutions législatives existent et le Département n'hésite pas à s'en saisir. S'agissant des titularisations et des stages, l'avancement de grade n'est qu'un levier de la reconnaissance, depuis 2018 d'autres leviers ont été mis en œuvre tels que le CIA, les revalorisations et formations qualifiantes et certifiantes.

- Les représentants FA remercient l'Institution pour les retours suite aux premières interrogations. Ils confirment avoir reçu des réponses sur les jours de congé supplémentaires et les droits acquis, néanmoins ils demandent des éclaircissements car tout n'est pas encore tout à fait clair sur ce sujet. Ils demandent des explications sur la charte du temps de travail puisqu'elle n'existait pas en 2017. Ils questionnent si cela correspond aux protocoles. Par ailleurs, concernant le Document Unique (DU), ils font remarquer que le Département évoque le DUERP bien que ce document ne soit apparemment toujours pas finalisé, selon leur compréhension ce document est encore en cours d'élaboration. S'agissant du harcèlement moral, ils ne voient aucun chiffre et souhaitent avoir des éclaircissements, notamment si c'est lié à une absence de remontée et ou à la considération de la Collectivité de ne pas les noter comme actes de harcèlement moral.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines répond sur la question de la charte du temps de travail. Elle indique que la DGCF a été interpellée afin de s'assurer du bien-fondé du protocole du temps de travail en place, et la réponse reçue le confirme ; cette démarche n'avait pas été faite sur le REC de 2017. Sur le sujet du DU, elle explique que le document est à 70 % de complétude, néanmoins le système de remplissage du REC ne permet pas d'enregistrer ce niveau de détail, le choix a donc été fait de mentionner qu'il est finalisé puisqu'il est plus proche des 100 %. Sur la problématique du harcèlement, elle précise que la qualification de harcèlement répond à une définition bien particulière et les situations évoquées par la FA n'en relèvent pas. Enfin, pour ce qui concerne les jours de congés et de droits acquis, une réponse sera apportée dès que possible sur la question.

- Les représentants CFDT remercient à leur tour la DRH pour le travail de synthèse fourni et pour la présentation rendant le REC plus lisible. Toutefois, ils indiquent qu'un travail de concertation et de préconisation aurait été apprécié afin de servir une stratégie RH sur les thèmes recensés, et notamment sur le volet de l'avancement et de la promotion, propos qu'ils partagent avec leurs collègues de la CGT. Le REC est un outil de diagnostic très performant, il pourrait être pertinent de l'inscrire sur un document unique partagé avec les organisations syndicales.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines confirme qu'en effet le REC permet de faire un diagnostic, elle reste néanmoins mesurée sur la pertinence des données qui ont plus une utilité pour l'Etat dans l'objectif d'une comparaison entre les collectivités. Cet outil n'est pas le plus efficace pour s'assurer d'un plan d'action efficace, c'est pourquoi il n'a pas été décidé de le travailler avec les organisations syndicales. Elle ajoute que le Département a prévu d'établir un bilan social pour l'année 2021, qui sera un véritable outil de diagnostic au regard de la politique RH et des sujets qui remontent des différents échanges. Elle précise que malgré tout plusieurs éléments ont fait l'objet de groupes de travail (l'absentéisme, la prévention, les avancements et promotions) et que la réponse à ces indicateurs se fait de façon continue dans le cadre du dialogue social.

- Les représentants CFDT répondent que la seule référence en leur possession est le bilan social de 2016 et constatent qu'en l'absence de bilan social plus récent, ils n'ont que le REC pour actualiser leurs données. Ils notent qu'un travail de négociation serait tout à fait souhaitable.

- La Directrice Adjointe des Ressources partage cette idée et indique que le bilan social avait été envisagé sur l'année 2020, toutefois en raison du contexte sanitaire, il a dû être décalé et reste un axe de travail pour 2021.

- Le représentant CFE-CGC remercie tout d'abord la DRH pour la synthèse qui facilite la lecture du REC. Il fait remarquer qu'en page 7, la pyramide des âges permet de faire le constat d'une population vieillissante au sein du Conseil Départemental des Yvelines, ce qui illustre la nécessité de travailler sur la seconde partie de carrière. Par ailleurs, en pages 14 et 15, le groupe de travail sur l'absentéisme est évoqué, or il fait observer que le groupe n'a pas été au bout de l'exercice, notamment en termes de plan d'actions. Il rejoint en ce sens l'avis de l'organisation syndicale CFDT, d'être associés aux sujets et de l'importance des conclusions qui en sont tirées et de la stratégie RH en la matière.

- La Responsable du Pôle Environnement RH précise que les organisations syndicales seront de nouveau associées afin d'avancer dans la démarche. En effet, le sujet portant sur la Charte Qualité de Vie au Travail a été inscrit à l'agenda social 2021, ce qui explique-t-elle permettra d'aborder et de travailler sur la thématique de l'absentéisme sous l'angle de la prévention. Ce sera par ailleurs l'occasion de faire un bilan des actions déjà mises en place et des actions à venir qui auront un impact positif en la matière.

- Les représentants CGT reviennent sur la demande de temps de concertation partagée par d'autres organisations syndicales et indiquent être effectivement dans une période avec de nombreux temps d'échange, groupes de travail et instances, néanmoins ils estiment qu'il n'y a pas de raison d'attendre le bilan 2021 pour travailler sur les points soulevés en terme de demande d'ouverture de négociation puisque la visibilité de toutes les données est disponible, tout particulièrement sur les avancements de grades et de déroulement de carrière. Ils ajoutent que cette année les représentants du personnel ne vont plus siéger en CAP et qu'il est par conséquent important d'avoir un temps de concertation. Ils interrogent si cela est prévu cette année et si la question des ratios et des critères sera discutée.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines confirme qu'une réunion de négociation-concertation sera dédiée à ce sujet, en amont du plan de promotion. Par ailleurs, elle ajoute que les lignes directrices de la politique RH seront présentées dans une prochaine réunion de négociation ce qui sera l'occasion pour les représentants du personnel de pouvoir proposer les thématiques à aborder en lien avec les promotions.

- Les représentants CGT estiment cette suggestion positive mais restent réservés sur le principe, ils sont dubitatifs sur ce qui pourra en ressortir et questionnent sur l'enjeu autour des plans de titularisation et sur la remise à niveau des effectifs, en particulier celui de la filière sociale. Ils disent porter l'expression de l'attente de ces personnels.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines indique qu'il est trop tôt pour apporter des réponses en séance, un retour leur sera donné en temps voulu. Elle précise pour répondre à la question des représentants FA que le vote portera sur la complétude du Rapport.

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

Vote favorable unanime.

III – DGA RESSOURCES – DRH – PLAN D' ACTIONS RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

- La Chargée de Mission Handicap le dossier.

La question de l'égalité hommes/femmes est devenue une grande cause nationale sur laquelle les collectivités ont un rôle important à jouer. En ce sens, l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 3 novembre 2018 prévoit l'élaboration d'un plan d'actions par les employeurs publics concernés sur cette thématique pour une période de 3 ans. Le rapport présenté reflète l'engagement du Département dans la mise en œuvre d'une politique de Ressources Humaines efficiente en la matière.

Le périmètre de l'étude tient compte du nombre de d'emplois permanents à savoir : fonctionnaires, contractuels sur emploi permanent, assistantes familiales et apprentis au 31 décembre 2019, et ce dans le but de pouvoir utiliser ces mêmes référentiels lors de l'élaboration des prochains plans d'actions. L'analyse

de ces données internes à la date du 31 décembre 2019 a permis de poser un diagnostic et de présenter un état des lieux.

Sur le sujet des effectifs, le Département compte 3 646 collaborateurs : cette population est majoritairement féminine (75 %) et de catégorie C. Les femmes sont majoritairement représentées dans quasiment l'ensemble des filières, seule la filière technique compte moins de femmes que d'hommes (47 %). Le plus grand taux de représentativité se situe dans la filière médico-sociale (à 96 %).

La population masculine est plus âgée, avec une moyenne d'âge présentant un écart de 2 ans (49 ans pour les hommes et 47 pour les femmes).

Dans la fonction publique territoriale, 31 % des postes de direction sont occupés par des femmes. Il est à relever qu'au Département, cette tendance est inversée (73 % de femmes sur des postes de chef de service et 67 % sur des postes de Directeur et Adjoint). La répartition en pourcentage sur ces métiers correspond à la répartition hommes/femmes du Département, démontrant d'un accès égal au regard de la population globale.

Sur la première thématique portant sur les écarts de rémunération, il est à noter qu'au global la rémunération moyenne des fonctionnaires et contractuels du Département est de 33 455 € pour 2019 : l'écart entre le revenu moyen des hommes (33 189 €) et celui des femmes (33 548 €) est très faible puisqu'il représente 359 € (soit 1,07 %) en faveur des femmes. Sur la filière technique, la rémunération des hommes adjoints techniques territoriaux est plus haute et se justifie du fait du déroulé de carrière et de l'expérience dû à leur moyenne d'âge plus élevée. Par ailleurs l'écart entre titulaire et contractuelle chez les femmes est lié à une moyenne d'âge plus élevée chez les titulaires. Un focus est fait sur le régime indemnitaire annuel moyen. Pour rappel, le régime indemnitaire prend en compte toutes les indemnités et primes dont bénéficient les agents de la fonction publique. La moyenne du RI est plus élevée pour les hommes en catégories A et C, et le RI annuel moyen des femmes est plus bas, mais reste d'un faible écart (0,7 %). Aussi, le genre n'entre pas en compte dans la définition du régime indemnitaire puisque l'écart peut s'expliquer par la moyenne d'âge plus élevée chez les hommes du Département. Sur les écarts liés à la quotité de travail, nous observons que les femmes travaillant à temps partiel ne représentent que 13 % de l'effectif, contre 2,6 % des hommes, sans pénalisation sur la rémunération pour les femmes et sans disparité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Sur la deuxième thématique, en termes d'accompagnement des parcours et d'égal accès aux responsabilités professionnelles, on note que 70 % des femmes ont suivi une formation d'une durée moyenne de 3,2 jours, contre 64 % des hommes pour une durée moyenne de 2,7 jours. Il est important de souligner que les hommes et les femmes bénéficient de façon équivalence de la politique volontariste de formation au sein du Département, avec un nombre de jours supérieurs à la moyenne annuelle recensée par le CNFPT.

En matière d'avancement de grade et de promotion interne, l'analyse des données concernant l'égal accès à l'emploi des femmes et des hommes correspond à la répartition femmes/hommes du Département.

S'agissant de la troisième thématique portant sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, le Département, novateur en matière de télétravail, a connu une nette augmentation entre 2018 et 2019 en comptant 669 collaborateurs bénéficiant d'un arrêté (574 femmes/95 hommes, en cohérence avec la répartition et la représentativité par métiers). La mise en place et le développement se poursuivent encore en matière de travail à distance, et ces données sont de fait appelées à évoluer avec la refonte de ce dispositif en cours. S'agissant de la prise de congés familiaux (maternité, paternité, adoption, congé parental), 3,14 % des femmes et 1,77 % des hommes ont eu recours à ces dispositions.

Le Département des Yvelines s'engage dans une stratégie de maintien d'une politique volontariste RH en faveur d'une égalité professionnelle. Afin de pérenniser et d'innover en la matière, le choix d'établir des « fiches actions » par thématique a été fait pour les trois années à venir (hormis sur le sujet de la rémunération en raison de l'absence d'écart entre hommes et femmes) :

- Garantie de l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois dans la Fonction Publique, la fiche « mixité des métiers » a pour objectif de permettre une communication sur les métiers sans stéréotype de genre et de sensibiliser à la lutte contre les stéréotypes et à la discrimination par le biais de formation ou d'action de communication dédiée.

- Articulation entre vie personnelle et professionnelle avec une réflexion menée sur l'adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail avec 3 objectifs : un soutien à la parentalité envisagé par la facilitation de la prise des congés familiaux et de la reprise à l'issue, la sécurisation des femmes enceintes et enfin la mise en place d'un dispositif de mode de garde et la possibilité d'organisation personnelle.

- Prévention et traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes avec la création de d'un dispositif de signalement ayant pour objectif la mise en place un recueil des alertes accessibles à tous les collaborateurs, la protection et accompagnement des victimes et témoins et un traitement diligent des faits signalés. Une évaluation du dispositif sera mise en place et un suivi régulier avec une présentation dans le bilan annuel en CHSCT.

Afin d'accompagner cette politique d'égalité professionnelle, un élu référent sera désigné : le Pôle Environnement RH est identifié comme tel sur cette thématique. Un suivi et une évaluation annuelle, ainsi que l'organisation d'un groupe de travail en partenariat avec les Organisations Syndicales sont mis en œuvre avant l'élaboration de chaque nouveau plan d'action, avec une présentation du plan en Comité Technique (tous les 3 ans). Un plan de communication dédiée sera notamment mis en place par le biais de flash DRH et par la création d'une rubrique spécifique dans Intranet. Le bilan annuel du plan d'actions sera accessible à l'ensemble des collaborateurs et présenté annuellement en séance de CHSCT. Les données seront inscrites dans le bilan social ou le REC afin de permettre la comparaison des situations par année.

- Les représentants FA demandent de spécifier plus clairement ce qui est englobé au niveau de la flexibilité du temps de travail car pour ce qui est des RTT, la flexibilité n'est pas au rendez-vous selon eux. Les différentes modalités sont plutôt refusées par les chefs de service et les Directeurs. Mis à part le télétravail, les remontées reçues des personnels les laissent à penser que cela relève pour l'instant plus d'un objectif que d'une réalité.

- La Responsable du Pôle Environnement RH répond que pour ce qui est des RTT, le protocole est bien appliqué. Elle précise que s'ils font référence aux formules de 4 jours ou 4,5 jours, près de 350 collaborateurs en bénéficient.

- La Directrice des Ressources Humaines ajoute que les horaires sont plutôt flexibles puisqu'ils peuvent être adaptés en fonction de contraintes personnelles. Il en est de même sur la possibilité de disposer librement des RTT.

- Les représentants FA sont sceptiques sur l'existence de la flexibilité des horaires et demandent à vérifier. Ils citent l'exemple d'agents qui les ont interpellés en début d'année suite à des refus. Sur le sujet de la formation pour les coordinateurs de parcours d'insertion (CIP), ils se disent étonnés de la voir figurer dans le rapport puisque cela leur semble être une formation qui relève plutôt de leurs missions.

- La Chargée de Mission Handicap explique que la formation des 26 CPIP (Coordonnateur de Parcours Insertion Professionnelle) est cohérente avec leur mission mais représente également un premier pas vers la formation professionnelle sur l'égalité hommes/femmes. Il est vrai que les CIP ont été mis en avant dans la présentation, mais elle tient à préciser que cette formation peut bénéficier à l'ensemble du personnel.

- Les représentants FA indiquent ne pas retrouver dans le document certaines propositions apportées par les organisations syndicales, notamment pour les fiches de postes, la notation hommes/femmes (Cheffe/Chef) ; de même, sur la formation des managers, ces aspects n'ont pas été pris en compte. Sur les 3 ans, ils souhaitent savoir si cela sera retravaillé ou s'il faut attendre l'issue de cette période. Par ailleurs, ils demandent comment se fera le suivi et sous quelle forme et proposent d'organiser une rencontre une fois par an.

- La Chargée de Mission Handicap répond qu'il est possible de faire évoluer le sujet, ce plan sera d'ailleurs amené à se développer tout au long de son application, même s'il est élaboré pour une période réglementaire de 3 ans. Sur le sujet des fiches de poste, le souhait est d'avoir d'ores et déjà une harmonisation des fiches et de voir figurer la mention hommes/femmes. Elle précise qu'un bilan sera organisé une fois par an en CHSCT sur le sujet du plan d'actions. Elle rappelle que le dialogue avec les organisations syndicales est important en la matière et que par conséquent des rencontres peuvent être organisées si besoin sur cette thématique.

- Le représentant CFE-CGC indique qu'en page 9 du bilan, le focus sur le régime indemnitaire mentionne un écart assez faible, alors que sur la catégorie A, il y a un écart important de 6 604 €. Il demande si une analyse a été faite pour comprendre la raison. Par ailleurs, par rapport à ce dispositif, à l'instar de l'organisation syndicale FA, il n'a pas bien compris la notion de modulation horaire, il souhaite savoir s'il s'agit d'un objectif ou d'une action déjà mise en œuvre pour des horaires variables.

- La Responsable du Pôle Environnement RH répond que l'organisation du temps de travail est un sujet vaste et à part entière, qui donnera lieu à une réflexion et à un travail en profondeur. En effet, aujourd'hui, c'est le protocole datant de 2001 qui est en application et qui peut paraître obsolète au regard du contexte actuel. Une accélération dans la manière de travailler conduit la volonté du Département

d'enclencher une considération plus globale en la matière. Cela fera donc l'objet d'une présentation lors de la prochaine réunion de concertation-négociation afin d'en échanger plus longuement.

- Le représentant CFE-CGC en prend acte, il fait toutefois remarquer que le bilan le présente comme une action déjà existante, c'est la raison pour laquelle il interpelle sur cette question. Sur ce qui est de l'ajustement des horaires en fonction des besoins personnels, il avoue ne pas avoir connaissance de ces dispositions au niveau des Directions.

- La Responsable du Pôle Environnement RH confirme qu'il existe des aménagements d'horaires au niveau des services afin de faciliter les contraintes personnelles de certains collaborateurs, mais cela reste toutefois lié aux besoins des services.

- Le représentant CFE-CGC observe qu'il serait intéressant d'officialiser cette procédure.

- La Directrice des Ressources Humaines précise que le protocole se base sur des horaires fixes, ce qui correspondait à un besoin, mais qui aujourd'hui n'est plus tout à fait d'actualité et qui justifie de la nécessité de le questionner. Elle confirme que certaines pratiques se font en dehors des règles du protocole actuel.

- Le représentant CFE-CGC revient sur le sujet de l'écart de régime indemnitaire sur la catégorie A et indique que la situation mérite une analyse.

- La Chargée de Mission Handicap apporte de premiers éléments de réponse en expliquant qu'un écart d'âge existe puisque les hommes ont une moyenne plus élevée que celle des femmes en catégorie A. De plus, les femmes sont plus représentées sous le statut de contractuel, contre une majorité de fonctionnaires chez les hommes. Ceci justifie la rémunération plus élevée. L'analyse se fera lors de la rédaction du diagnostic.

- Les représentants CFDT saluent le travail réalisé dans ce dossier et la prestation synthétique qui valorise les actions entreprises au sein du Conseil Départemental. Sur le sujet du congé paternité (en page 13), qui est actuellement d'une durée de 14 jours, il passera à partir de juillet 2021 à 28 jours dont 7 obligatoires, ils demandent si cette nouveauté sera inscrite et quelle type de communication sera mise en œuvre. Sur le sujet de la mixité des métiers (page 15), ils observent qu'il y a une attention particulière à porter sur les postes à forte pénibilité (nuit, astreinte) qui peuvent faire l'objet d'une distinction entre hommes et femmes et donc une exception à faire sur ces sujets-là. Sur la sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes, la conférence inspirante est intéressante, pour autant ils se posent la question du succès du CNFPT sur la thématique hommes/femmes et de l'intérêt à financer une formation pour sensibiliser sur la question du genre. De manière générale, ils considèrent que la démarche entreprise est favorable et mérite d'être revue chaque année pour intégrer tant les évolutions législatives que les évolutions pratiques et pouvoir ainsi coller à la réalité (droit à la déconnexion, flexibilité des horaires) et maintenir une vigilance pour ne pas empiéter sur vie familiale.

- La Responsable du Pôle Environnement RH répond qu'en matière de congés parentaux, le Département va suivre l'évolution réglementaire. Les moyens de communication ne sont pas encore définis, néanmoins plusieurs canaux sont possibles : par la mise en place d'une communication auprès de la ligne managériale, par l'intermédiaire des RRH dans le cadre de leur permanence, par le biais des flashes pour toucher tous les collaborateurs, mais également via *L'essentiel* qui reprend l'actualité DRH et fait des focus sur divers sujets en gardant une vision globale. Pour ce qui concerne la revue annuelle proposée, elle confirme cette périodicité, le cadre reste toutefois encore à définir avec les organisations syndicales. Ce sera l'occasion d'inscrire les nouvelles règles dans le rapport.

- La Directrice des Ressources Humaines confirme que le Département reste très attentif à la parentalité, et veillera à la mise en œuvre d'une bonne communication.

- La Chargée de Mission Handicap ajoute que, s'agissant de la communication du plan, une information dédiée est en cours d'élaboration pour une parution sur une rubrique spécifique dans l'Intranet, disponible pour tous les collaborateurs. Sur le sujet des fiches de poste avec l'indication hommes/femmes, il est bien pris note de la pénibilité de certains métiers, mais l'objectif reste toutefois de laisser l'opportunité ouverte sans distinction de genre. Quant au sujet de la formation et du recours au CNFPT, il demeure

intéressant de proposer ce type de formation et faire intervenir ce centre puisqu'à ce jour la formation est assurée par des organismes externes.

- Les représentants CGT indiquent que l'égalité professionnelle est une vraie préoccupation de leur organisation syndicale et ils se disent ravis que le cadre réglementaire oblige toutes les collectivités à se pencher sur le sujet. De même, ils sont satisfaits de constater que le Département permette de travailler la réflexion avec les représentants du personnel. Ils conviennent qu'actuellement l'esprit et l'intention générale sont globalement satisfaisants. Cependant, ils souhaitent s'assurer que le travail va être approfondi avec la mise en place de nouveaux groupes de travail, ce qui permettra de décliner des propositions concrètes avec un calendrier défini. Ils estiment que la formation reste importante notamment sur les questions de la lutte contre les stéréotypes et les violences à destination des agents RH et aux managers, mais aussi aux professionnels de l'enfance et petite enfance, entre autres. Sur la problématique de la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, la proposition de places d'urgence sur l'accueil petite enfance est un bon début mais demeure toutefois insuffisante ; ils préféreraient des modes de gardes plus pérennes pour une meilleure conciliation vie professionnelle/vie personnelle (réflexion sur des conventions avec des crèches municipales ou la possibilité de création de postes d'assistants maternels départementaux pour les collaborateurs). Sur le sujet de la prise en charge des diverses violences faites aux agents (au niveau national, 3 salariés sur 10 confrontés à des situations de violence au travail portent plainte), leur proposition est de nommer un référent au niveau de l'Institution et notamment proposer cette délégation à un élu. Par ailleurs, ils pensent qu'il serait intéressant d'avoir également un collaborateur RH en charge de ces questions. Concernant la prise en charge des agents, ils proposent que le Département passe une convention avec un organisme extérieur, ils suggèrent par exemple La Maison de la Souffrance, dont l'intérêt principal serait de pouvoir libérer la parole. Ils soulignent qu'il s'agit de sujets compliqués pour lesquels la parole est plus difficile lorsqu'elle est prise en charge en interne. Cela a été évoqué lors du dernier groupe de travail, néanmoins il leur semble important de l'inscrire dans le Règlement Intérieur afin d'informer les personnels des moyens existants sur cette problématique au Département.

- La Responsable du Pôle Environnement RH explique que s'agissant des formations, la sensibilisation a récemment été inscrite au programme du parcours d'intégration des nouveaux arrivants au Département. De même, il est proposé d'inscrire ce thème au catalogue des formations afin de permettre aux collaborateurs de le sélectionner dans le cadre de l'entretien professionnel. De plus, une conférence inspirante est envisagée afin de sensibiliser sur le sujet. En matière de garde d'enfants, elle rappelle que le sujet a déjà été abordé en groupe de travail, néanmoins il n'y a pas de propositions pour l'instant, elle prend toutefois bien en compte leur intérêt. Pour ce qui concerne le sujet des signalements, elle confirme qu'un groupe de travail a été organisé il y a quelques jours. Elle rappelle que ce groupe de travail avait été proposé aux organisations syndicales, tout comme le groupe relatif à l'égalité professionnelle hommes/femmes, en fin d'année dernière. Les organisations syndicales n'ayant pas souhaité y participer, ces deux groupes de travail ont été décalés et repropoés en début d'année. La réflexion sur ce dispositif va se poursuivre, de même qu'il fera l'objet d'une présentation en séance de CHSCT. Au regard de l'avancement du groupe de travail, il est envisagé de faire une présentation du dispositif et des actions menées en mai-juin. Elle prend note de la suggestion de travailler avec la « Maison de la Souffrance », toutefois elle explique que le Département souhaite collaborer avec des professionnels de la santé. Elle en profite d'ailleurs pour informer qu'un nouveau médecin de prévention sera disponible à partir du 10 mars prochain, ainsi qu'une infirmière de santé au travail. Il s'agit d'un relai existant, mais il peut être envisagé d'étudier d'autres relais, cela nécessite une étude. Ces informations seront présentées lors d'un prochain CHSCT. S'agissant du Règlement Intérieur, une mise à jour va être faite qui intégrera toutes les évolutions passées en instance et permettra à l'ensemble du personnel d'être informé. Le calendrier n'est pas encore fixé pour le moment, l'agenda social de l'année 2021 étant très dense, l'objectif reste de couvrir un maximum de sujets.

- Les représentants CGT souhaiteraient pouvoir travailler sur ce sujet dans le cadre d'autres groupes de travail avant la présentation en séance de CHSCT, afin de permettre une réflexion concrète sur l'ensemble des propositions.

- La Responsable du Pôle Environnement RH entend bien leur demande et confirme son accord.

- Les représentants CFDT rejoignent la position de leurs collègues de la CGT sur cet aspect. Ils se posent la question si un guide sera créé à destination des agents pour leur permettre d'effectuer les bonnes démarches avec les bons interlocuteurs et suggèrent d'intégrer ce point dans les futurs travaux.

- La Responsable du Pôle Environnement RH en prend note et explique que l'espace Intranet va bientôt faire l'objet d'une amélioration pour une plus grande simplicité d'utilisation, avec notamment une refonte pour un accès mieux structuré et plus facile aux différentes rubriques d'information.

- Les représentants FA tiennent à souligner que le premier groupe de travail était de qualité et a permis de partager les échanges sereinement. Ils souhaitent également de nouveaux groupes de travail pour continuer cette réflexion avant le CHSCT et avant l'issue de trois ans. Ils entendent bien que la crise sanitaire a complexifié le travail.

- Les représentants CGT demandent si le plan d'actions sera incorporé également au niveau des organes paritaires et si cela peut être décliné en règlement dans les CAP.

- La Responsable du Pôle Environnement RH indique que cela n'étant pas réglementaire il n'est pas envisagé de les inclure dans les compétences des CAP et précise que l'évolution n'a pas pour objectif d'ajouter des compétences. Elle rappelle que cela a bien été notifié par le Directeur Général des Services en réunion de concertation-négociation. Les RRH restent disponibles pour accompagner les collaborateurs qui en expriment le souhait. Elle souligne que les instances ne sont pas les seuls lieux possibles pour régler les conflits, à l'exception des sujets qui relèvent des CAP, tels que les recours des entretiens professionnels.

- Les représentants CGT font remarquer que les CAP ont un rôle neutre, au contraire des RRH qui peuvent être juges et parties. Ils citent les situations de promotions où les femmes qui sont pourtant majoritaires (75 % de la population du Département) bénéficient beaucoup moins de promotion (seules 46 % d'entre elles), ce qui signifie qu'il y a un déséquilibre et sans aucun moyen de recours pour réguler cette situation.

- La Directrice des Ressources Humaines rappelle que les organisations syndicales ont la faculté de pouvoir réagir sur les promotions et indique que ces écarts sont explicables.

- Les représentants CGT se questionnent sur ce qu'on entend par l'égalité dans ce cas-là, est-ce que c'est l'égalité absolue ou égalité à la proportion hommes/femmes par catégorie au Conseil Départemental. Par ailleurs, ils ajoutent que sur les avancements de grade, leur organisation syndicale a proposé plusieurs promotions pour améliorer la situation de certaines personnes qui n'ont cependant pas abouti.

- La Chargée de Mission Handicap explique que le rapport permet de voir que 16 femmes ont pu en bénéficier contre 14 hommes sur les promotions internes. Elle précise que le document présente les promotions par filières ce qui permet de constater que le plus grand nombre de promotions ont été accordés aux agents de maîtrise territoriaux (12 hommes contre 8 femmes) ce qui s'explique par une représentativité majoritairement masculine dans ce corps de métiers. A l'inverse, chez les adjoints administratifs territoriaux, ce sont les femmes qui en ont le plus bénéficié, mais elles sont majoritairement représentées dans cette filière. On se rend compte que les proportions de promotion sont représentatives de la proportion hommes/femmes par filière.

- La Responsable du Pôle Environnement RH leur fait remarquer qu'il s'agit de leur analyse et rappelle que l'objectif du Département est bien sûr d'avoir une égalité, elle fait observer qu'aujourd'hui le Département est d'ailleurs plutôt bien positionné dans ce domaine. Ce rapport permettra, en complément des groupes de travail, de faire des focus sur certains points particuliers et de permettre la vérification des avancées en la matière.

- Les représentants CGT se disent choqués par la proportion de femmes sur le poste de DGS et DGA, à savoir 16 %, et demandent si c'est la volonté du Département d'arriver à un 50/50 comme on a eu l'égalité pour les élus en vote départemental et se questionnent sur l'acceptabilité de cette situation.

- La Directrice des Ressources Humaines indique que ce sont bien les compétences qui guident les choix pour ces postes, et qu'en effet, si une femme peut être promue, c'est ce qui sera fait. Elle souligne que des textes existent en la matière qui encadrent aussi la désignation des femmes, le Département est tout à fait attentif à leur respect. Elle profite de son intervention pour remercier ses équipes pour la qualité de leur travail conduit de manière transverse sur ce sujet.

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

Vote favorable unanime.

IV – DGA RESSOURCES – DRH – MUTUELLE VIA SANTE - PARTICIPATION EMPLOYEUR

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

A ce jour, 1 142 collaborateurs du Département bénéficient des prestations de la mutuelle santé de l'organise VIA SANTE mise en place en 2018. En raison d'une sinistralité importante, une augmentation des tarifs a été appliquée au 1er janvier 2021, d'un montant s'élevant entre 1,65 et 12,98 euros mensuel selon le niveau de garantie.

Cette augmentation des tarifs ainsi que la volonté du Département de permettre au plus grand nombre de collaborateurs de bénéficier d'une couverture santé ont conduit à une réflexion sur l'évolution de la participation employeur, avec plusieurs scénarios envisagés. A ce jour, cette participation est de 28 euros quel que soit le contrat choisi par le collaborateur et sa situation familiale, laissant un reste à charge pour le collaborateur compris entre 7,66 euros (pour une personne seule) et 245,68 euros (pour un collaborateur qui assure sa famille). Pour exemple, le Département participe à hauteur de 79 % pour une personne seule de moins de 30 ans ayant un contrat « Socle » et seulement à 10 % pour un collaborateur de plus de 50 ans qui assure sa famille avec un contrat « Plus », représentant une différence significative.

Ainsi, afin de réduire les écarts entre la participation du Département et la cotisation finale d'un collaborateur, il est proposé de mettre en place une prise en charge graduée prenant en compte la composition familiale, avec pour ambition de permettre au plus grand nombre d'agents actifs de se prémunir face au risque de frais de santé et d'augmenter le nombre d'adhérents pour maintenir l'équilibre du contrat général avec l'assureur. Après l'étude de trois hypothèses, le Département a donc fait le choix d'une participation financière adaptée à la situation familiale des collaborateurs allant de 30 à 70 euros. Ainsi les principales modifications apportées par ce nouveau système de prise en charge sont les suivantes :

- une participation différenciée allant de 30 € une personne seule à 70 € pour les familles contre 28 € pour tous actuellement ;

- une augmentation de la participation moyenne passant à 40 % contre 26,55 % actuellement.

Le coût supplémentaire pour le Département est estimé à 196 000 € par an (montant calculé sur la base du nombre d'adhérents en 2020). La participation du Département s'élèvera donc au minimum à 580 000 € par an.

Cette évolution importante pourra être effective en avril 2021 avec une prise en charge rétroactive pour les mois de janvier, février et mars selon les nouvelles modalités de participation. Cette proposition ne donnera pas lieu à une refonte de la convention de participation santé. Afin de pouvoir appliquer cette évolution, il est nécessaire de faire voter en Assemblée l'adoption des nouveaux montants de prise en charge du Département pour la mutuelle santé. Ainsi, après le passage de cette disposition en Comité Technique, celle-ci sera présentée lors de l'assemblée départementale du 19 mars prochain.

- Les représentants CFDT se questionnent sur la façon dont l'assureur avait établi sa tarification et sur le fait qu'il pourrait avoir fait un prix d'appel pour emporter le marché. Ils demandent s'il a été envisagé de relancer un appel d'offres auprès d'autres compagnies.

- La Responsable du Service Bien Vivre Bien Collaborer indique que la première hypothèse portait sur une étude pour changer d'assureur et confirme qu'une évaluation a bien été mise en place. Elle explique qu'il est néanmoins difficile de se comparer au secteur privé puisque dans le secteur public la mutuelle n'a pas de caractère obligatoire, et qu'en dépit des estimations, il n'y a aucune garantie sur le nombre d'adhérents pour l'assureur. Cette grande part d'inconnu pèse sur l'attractivité du tarif, toutefois l'écart n'est pas exorbitant au regard des tarifs constatés par ailleurs lors de l'étude. De plus, il reste compliqué de passer par un autre assureur qui se basera sur les premiers bilans de la sinistralité qui ne sont pas favorables au Département et joueront sur l'attractivité de l'offre. Cependant, elle rassure en complétant que s'il est constaté une sinistralité contestable avec une augmentation des tarifs, il pourra être envisagé de changer d'assureur si nécessaire avant la fin de la convention.

- La Directrice des Ressources Humaines complète en précisant que ce ne sont pas seulement les dernières augmentations qui ont conduit à cette volonté d'adaptation de la participation employeur, mais également le souhait de mieux accompagner les agents dans le remboursement des soins, en intégrant la réalité des situations liées à la composition familiale.

- Les représentants CFDT demandent quelle serait la participation du Département si la participation actuelle était conservée et plus exactement sur les 196 000 euros d'augmentation quelle part correspond à l'augmentation des cotisations de la celle consentie par l'effort financier du Département.

- La Responsable du Service Bien Vivre Bien Collaborer indique que si seule l'absorption de l'augmentation sur une population similaire avait été prise en charge, le montant s'élèverait à un peu moins de 6 000 euros par mois pour le Département. Dans la proposition qui est faite aujourd'hui, il s'agit d'une véritable absorption, conjuguée à un réel effort de participation.

- Les représentants CFDT font remarquer que la simulation illustrée dans le dossier n'est pas révélatrice de la réalité de la population du Département.

- La Responsable du Service Bien Vivre Bien Collaborer explique la lecture des simulations présentées en annexe, qui représente bien les populations les plus représentatives dans le Département.

- Les représentants CFDT regrettent que la proposition de participation, bien que distribuée plus équitablement, ne soit toutefois pas comparable à celle du privé où la participation obligatoire s'élève à 50 % pour l'ensemble des collaborateurs. Ils ajoutent qu'un décret est en cours pour arriver à une situation identique dans le secteur public.

- La Responsable du Service Bien Vivre Bien Collaborer répond que le décret ne rendra pas la situation tout à fait identique au secteur du privé, dans la mesure où les 50 % annoncés se rapportent à un montant minimum qui sera défini par un texte ultérieurement. Elle indique que le minimum proposé sera de 30 % de participation pour toutes les catégories, c'est une grosse amélioration qui permet de se rapprocher du privé.

- Les représentants CFDT soulignent que l'objectif est de donner la possibilité d'une meilleure protection et à un plus grand nombre possible de collaborateurs. Ils font part de leur souhait de vouloir poursuivre cette lancée avec la revue des contrats de prévoyance.

- La Directrice des Ressources Humaines indique que ce point d'attention est partagé par la Direction et confirme le souhait de l'Institution d'accompagner au mieux les personnels et d'attirer plus de collaborateurs vers un vrai contrat de mutuelle.

- Le représentant CFE-CGC remercie la Direction de Ressources Humaines pour la réactivité mise en œuvre sur ce sujet récent. Il reste toutefois nuancé quant à l'historique de la démarche, qui était plutôt partie sur le choix d'une mutuelle collective, tandis que la CFE-CGE est plus sur une optique de labellisation. Il donne pour exemple les conjoints de collaborateurs qui peuvent bénéficier de leur côté d'une mutuelle sur une autre convention. Il souhaite que la réflexion perdure sur ce sujet et notamment sur la nécessité de maintenir voire d'améliorer l'attractivité de la mutuelle. Il craint, comme le montre l'exemple des Hauts-de-Seine, de perdre des assurés si l'attractivité n'est pas suffisamment forte.

- La Responsable du Service Bien Vivre Bien Collaborer confirme que l'étude avait été initiée avec la possibilité de changer de modèle, avec une éventuelle labellisation, cependant cette option aurait nécessité une gestion de l'historique complexe à mettre en œuvre rapidement. Toutefois, cette hypothèse n'est pas écartée dans le cadre de l'évolution dans ce domaine.

- Les représentants FA pensent que ces nouvelles propositions vont favoriser des adhésions supplémentaires. Ils regrettent cependant que les familles monoparentales ne soient pas plus prises en charge, cette composition familiale étant représentative des situations d'aujourd'hui. Ils rappellent que les ressources familiales d'un parent isolé ne sont pas comparables à celle d'un couple.

- La Responsable du Service Bien Vivre Bien Collaborer explique que c'est la grille de l'assureur qui a servi de base à la proposition et que ce niveau de détail demande un travail d'analyse plus poussé.

- Les représentants FA demandent sur la question de la sinistralité, quel type de remboursement est le plus demandé.

- La Responsable du Service Bien Vivre Bien Collaborer répond que les soins dentaires et optiques sont les plus sollicités.

- Les représentants CGT déclarent que ce dossier correspond à une attente forte du personnel que leur organisation syndicale soutient depuis 2005 et qui a permis d'aboutir en 2018, représentant un travail important et de nombreuses négociations sur plusieurs années. Ils font remarquer que cela s'inscrit dans une évolution nationale et que depuis janvier 2021 une augmentation du coût à charge est observée. Ils rappellent l'objectif de la prise en charge de 50 % dans la fonction territoriale d'ici 2026. Ils soulignent que, compte tenu du fort enjeu de ce sujet, ils souhaiteraient ne pas attendre 2026 pour le passage à une participation de 50 %, ce qui démontrerait de l'exemplarité et de la proactivité de notre Collectivité.

- La Responsable du Service Bien Vivre Bien Collaborer prend bonne note de leur suggestion.

- Les représentants CGT ajoutent que pour mesurer une réelle avancée, ils proposent de prévoir un premier bilan d'étape afin d'évaluer l'évolution. Ils proposent de pouvoir le faire dès le début de l'année 2022.

- La Responsable du Service Bien Vivre Bien Collaborer confirme que la première étape sera d'étudier l'impact de cette augmentation de la participation employeur en termes de nombre d'adhérents. Elle indique que le délai de début 2022 semble trop juste pour faire une première appréciation, la fin d'année 2022 paraît plus réaliste pour construire une vraie analyse sur ce sujet porté par la DRH qui converge dans le même sens que le leur. En termes de temporalité, le sujet reste ouvert et suivi, l'adaptation continuera à se faire. Elle confirme que l'objectif est de garder les collaborateurs adhérents et d'en attirer de nouveaux. Une campagne d'adhésion devrait être relancée à la rentrée de cette année. Elle convient de revenir vers eux dès que des chiffres exploitables seront disponibles.

- Les représentants CGT la remercient pour ces éléments d'informations et prennent bonne note de ce point d'étape avec une présentation d'indicateurs courant 2022 même s'il est encore un peu tôt pour en définir la date.

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

Vote favorable unanime.

V – DGA -RESSOURCES – DRH – CAMPAGNE D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL 2020 *(pour information)*

- La Responsable Adjointe du Pôle Développement RH présente le point d'information.

Elle explique que la campagne d'entretien professionnel 2020 a été ouverte le 12 janvier 2021, et expose les trois grandes phases du processus.

La première consiste en une « phase d'autoévaluation » du collaborateur, auparavant appelée la « phase de préparation », qui permet de faciliter l'entretien avec le responsable. A cette fin, la majorité des collaborateurs ont accès à un formulaire sur l'outil dédié dans Intranet. Pour les agents, la procédure est identique aux autres années. Elle souligne qu'aucun champ à remplir n'est obligatoire, en cela rien n'a changé. Une fois que cette phase est validée, le manager accède aux éléments complétés.

En deuxième phase le manager reçoit son collaborateur en entretien. Cette année, en raison de la situation sanitaire, les entretiens se déroulent à distance par visioconférence. Elle précise que les managers ont été accompagnés par les RRH à l'occasion de différents ateliers pour mener à bien cette campagne.

Après avoir échangé avec son collaborateur, le manager rédige un compte-rendu d'échanges qui est ensuite signé en « phase de visa ».

En termes de processus, il s'agit des mêmes étapes que les années précédentes, seule la présentation diffère par les nouveaux libellés et par le changement d'outil.

- Le représentant CFE-CGC indique qu'il n'a pas cette lecture du sujet et que des évolutions ont été apportées, puisqu'il est demandé aux collaborateurs de s'autoévaluer sur les objectifs passés, de fixer ses objectifs à venir et d'évaluer ses points forts et ses points d'amélioration. Or la procédure n'allait pas jusqu'à ce degré-là les années précédentes. Les premiers retours terrain font part de difficultés rencontrées par les agents et les managers pour utiliser correctement le nouveau logiciel. Nombre d'entre eux ont pu faire part de leurs difficultés, notamment avec le calendrier annoncé qui indique la date du 28 février pour le collaborateur pour s'autoévaluer, alors même que la campagne d'entretien s'arrête au 5 mars, ce qui le rend perplexe sur les délais (qui plus est pendant les vacances scolaires).

- La Responsable Adjointe du Pôle Développement RH répond sur la question des champs que les formulaires précédents comportaient déjà ces champs accessibles. Elle indique que des formulaires vierges étaient envoyés aux collaborateurs sur demande. Dans l'interface du nouvel outil, l'ergonomie est différente, ce qui a pu porter à confusion pour le collaborateur et une mauvaise compréhension. Elle rappelle de nouveau que le remplissage n'est pas obligatoire, en particulier quand l'agent a des difficultés à faire des propositions.

- Le représentant CFE-CGC souligne que l'information présentée n'est pas aussi explicite qu'il y paraît, et bien qu'il comprenne la philosophie de donner la possibilité aux collaborateurs de s'impliquer, il n'est pas clairement précisé que le nom-remplissage n'est pas un point bloquant.

- La Responsable Adjointe du Pôle Développement RH explique qu'il a bien été signifié aux managers que ce n'est pas obligatoire. Pour ce qui est des dates, la campagne d'autoévaluation démarrerait à partir du 12 janvier et jusqu'au 28 février afin d'être en amont de l'entretien lui-même. Le manager a la possibilité de programmer l'entretien jusqu'au 5 mars, date butoir, ce qui permet de laisser du temps pour la signature du compte-rendu et l'opportunité d'apporter le cas échéant des commentaires. Ensuite l'autorité territoriale vise le compte-rendu.

- Les représentants FA déplorent de n'avoir pas eu l'opportunité d'en échanger avant, dans le cadre du dialogue social. De plus, ils regrettent que le CIA, le régime indemnitaire, la campagne d'avancement de grade et le plan de promotion ne soient pas associés à l'entretien professionnel. Ils militent pour que le manager puisse donner sa position sur la suite donnée. Les agents sont frustrés car ils n'ont aucune information, d'autant plus quand ils n'obtiennent rien.

- La Responsable Adjointe du Pôle Développement prend note de cette remarque. Elle rappelle que le but de l'échange en entretien professionnel est avant tout de permettre d'aborder les sujets relevant du poste, des objectifs et de la relation managériale, sans monopoliser l'échange sur des problématiques de rémunération. Ce sujet est par la suite abordé durant la campagne de rémunérations, c'est la raison pour laquelle il n'est pas demandé de l'aborder au niveau des entretiens professionnels.

- Les représentants FA estiment que le sujet ne doit pas forcément être abordé de façon orale, mais au moins mettre un item dans le formulaire pour ne serait-ce que donner l'opportunité de mettre une croix. Il est important de penser au collaborateur et de pouvoir lui apporter un retour. Il s'agit pour les représentants FA d'un gros manque de communication en la matière, puisqu'il y a avait auparavant un retour individuel sur le plan de promotion.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines indique que sur le plan de promotion la demande est bien notée. Elle précise en outre que sur 2020, la communication a été adaptée et que dès lors qu'un collaborateur a besoin d'explications, il peut être reçu en entretien parcours professionnel par la DRH. En outre, lorsqu'un courrier officiel est adressé à la Conseillère Départementale déléguée au personnel, un courrier de réponse explicative des critères lui est adressé.

- Les représentants CFDT font part des remontées qu'ils ont reçues sur cette campagne, notamment sur la question des objectifs fixés sur l'année en cours qui ne sont pas réalisés, il n'y a pas de possibilité de changer les objectifs lorsque ces derniers ne correspondent plus du tout à la réalité de l'année

en cours. Le résultat de l'atteinte de ces objectifs est lié à l'attribution du CIA, c'est ce qui est compris dans le formulaire.

- La Directrice des Ressources Humaines explique que la possibilité est donnée de mentionner « non applicable » au moment de l'évaluation, ce qui peut être le cas en situation de changement en cours d'année, par exemple avec l'expérience de la crise sanitaire, des objectifs ont pu être réorientés. La synthèse permet de mentionner les raisons et de noter les missions réellement accomplies. Il n'y a pas de corrélation directe entre le niveau d'atteinte des objectifs et le CIA, en revanche il y a une prise en compte de l'évaluation globale de l'année.

- Le représentant CFE-CGE fait observer qu'historiquement le manager pouvait faire évoluer les objectifs en cours d'année, ce n'est plus le cas aujourd'hui, c'est une demande de leur part de pouvoir apporter cette modification. Il rejoint l'organisation syndicale FA en indiquant qu'il y aurait une plus-value à avoir eu un temps d'échange sur ce sujet.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines précise qu'il y a bien une zone de synthèse mais elle prend bonne note de prévoir pour les prochaines campagnes l'ajout d'une autre zone de saisie pour un objectif qui se serait ajouté.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12 h 48.

**La PRESIDENTE
Du COMITE TECHNIQUE**

**La SECRETAIRE
du COMITE TECHNIQUE**

Josette JEAN

Pascal GUILLET

**Le SECRETAIRE-ADJOINT
Du COMITE TECHNIQUE**

Serge VAGNER