



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

**COMITE TECHNIQUE
DU DEPARTEMENT DES YVELINES**

**Séance du 14 mars 2019
9 heures 30**

**HOTEL du DEPARTEMENT
Salle Catinat**

PROCES-VERBAL

Le 14 mars 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 Elisabeth GUYARD, *membre suppléant remplaçant un titulaire*
Mme Laure DELTOUR, *membre suppléant remplaçant un titulaire*
Mme Myriam LEPETIT-BRIERE, *membre titulaire*
M. Damien BOCZMAK, *membre titulaire*

Représentants du personnel :

Syndicat CFDT :

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

Syndicat CFE-CGC :

Mme Anne EVAIN, *membre suppléant remplaçant un titulaire*

Syndicat CGT :

Mme Valérie PROISY-RAMAGE, *membre titulaire*
M. Tristan FOURNET, *membre titulaire*
Mme Lynda SALLES, *membre titulaire*
Mme Laurence GRENESCHE, *membre suppléant remplaçant un titulaire*
Mme Sandrine JARDRY, *membre suppléant remplaçant un titulaire*

Syndicat FA :

M. Pascal GUILLET, *membre titulaire*
M. Rémi JUBLIN, *membre suppléant remplaçant un titulaire*

Syndicat FO :

Mme Isabelle HERVET, *membre titulaire*

En qualité d'expert :

M. Emile BLAISON, Directeur de l'éducation et de la jeunesse
Mme Laurence BOHL, Directeur adjoint de l'éducation et de la jeunesse
Mme Valérie VERMEULEN, Directrice Adjointe de l'Ingénierie Foncière et Immobilière
Mme Séverine THOUY, Responsable du Pôle gestion administrative du personnel et de la paye.
Mme Annie LOTODE, Chef de service formation

Après vérification du quorum, la Présidente du Comité technique ouvre la séance et invite les membres présents à désigner un secrétaire et un secrétaire adjoint. Sont respectivement désignés Mme Elisabeth GUYARD et M. Tristan FOURNET.

I – MUTUALISATION DES MANAGEMENTS STRATÉGIQUES DES DIRECTIONS DE L'ÉDUCATION ET DES BÂTIMENTS DES CD 92 / CD 78 : INFORMATION

- La Directrice générale déléguée présente l'information.

La convergence des politiques publiques départementales en vue d'une fusion des départements des Hauts-de-Seine et des Yvelines passe par des initiatives concrètes de rapprochement. L'annonce à l'été 2018 de création d'une Direction commune de l'éducation en est la démonstration. Une réflexion sur le périmètre élargi incluant les directions des bâtiments et constructions a été menée suite à la constitution, début 2017, du Pôle éducation, sports et construction du Département des Hauts-de-Seine et à la gestion intégrée et transversale des projets au sein de la Direction de l'ingénierie foncière et immobilière (DIFI) du Département des Yvelines. La direction de l'Audit, du Contrôle et de l'Évaluation des Politiques Publiques (DACEP) est mobilisée depuis janvier 2019 pour accompagner la définition des axes de convergence.

Ce rapprochement permettra d'identifier les bonnes pratiques de chaque Département et d'en faire bénéficier un territoire élargi avec un effet démultiplicateur. Les objectifs de cette organisation commune sont clairement définis (offrir une plus grande visibilité des politiques éducatives, renforcer le pilotage des politiques éducatives et atteindre une plus grande efficacité administrative, renforcer la qualité du pilotage des opérations de construction et dégager des gains budgétaires en mutualisant les achats) tout en prenant en considération les besoins spécifiques de chaque territoire.

Il est proposé d'engager un premier rapprochement, dès le 1er juillet 2019, avec la mise en place d'un management stratégique mutualisé au niveau du pôle et des deux directions sur les périmètres éducation et bâtiments. En pratique, une évolution du tableau des effectifs des deux collectivités (au plus tard fin juin 2019) est nécessaire afin que l'emploi de directeur général adjoint des services soit partagé pour moitié par chaque département, dans le cadre d'une transformation des deux postes actuels à temps plein, en deux postes à temps non complet pour une quotité de travail de 50 % avec convention de mise à disposition.

Cette mutualisation du management constitue la première phase de rapprochement des deux départements sur les secteurs de l'éducation et des bâtiments. Il s'agit ensuite pour le management mutualisé de proposer un projet de service permettant d'œuvrer à une convergence des procédures et des pratiques, pouvant aboutir, le cas échéant, à des évolutions structurelles ultérieures. Les agents des deux collectivités seront associés à ces réflexions dans l'objectif de disposer de pratiques et d'outils communs à forte valeur ajoutée.

- Les représentants CGT indiquent qu'ils sont favorables à cette mutualisation si les objectifs de raccourcir les délais pour améliorer la prestation servie et baisser les coûts sont atteints. Toutefois, il conviendra de border l'approche juridique de cette mutualisation. Pour exemple, ils rappellent que dans le cadre de l'EPI, les arrêtés de délégation de signatures ont mis du temps à être pris et que les délais n'ont pas été écourtés. Les personnels vont être impactés et il est regrettable que cette mutualisation se fasse « à vue ». Il existe de réelles divergences dans nos collectivités et c'est le département des Hauts-de-Seine qui a le plus à craindre. Les agents de maintenance (ex : ouvriers professionnels) seront-ils impactés dans les collèges ?

- Les représentants FA partagent les observations des représentants CGT et s'interrogent eux aussi sur l'impact sur les personnels du Département des Yvelines. Ils demandent si un chiffre peut être donné. De plus, ils souhaitent que soit précisé sur quoi portera exactement leur vote.

- Le représentant CFE-CGC souhaite que soit précisé l'impact en termes de périmètre pour la DIFI.

- Les représentants CFDT demandent quelle est la vision à moyen terme (sur les 5 ans à venir) de ce regroupement car lors d'une fusion aucune différence ne sera faite entre agents des Yvelines et des Hauts-de-Seine. Est-il envisagé de réaliser des économies d'échelle ? Dans l'affirmative, comment les agents pourront-ils retrouver leur place dans cette structure ou dans une autre ?.

- La Directrice générale déléguée entend le questionnement global des représentants du personnel et souligne le fait que la réflexion est en cours et que rien n'est arrêté pour le moment. Ce rapprochement peut susciter des inquiétudes mais le management unifié va construire, avec les équipes, le projet de service mutualisé. Un point régulier sur l'état d'avancement sera présenté aux représentants du personnel et une vigilance particulière sera portée sur les sujets RH. L'expérience de l'EPI a vocation à servir d'enseignement, l'administration a le souci d'éviter de reproduire les erreurs antérieures.

L'élargissement des champs d'intervention des deux Directions se fera par étapes successives. **Un élément est toutefois clairement établi : la sous-direction du pilotage et de la gestion du Parc Immobilier et Foncier, ainsi que le service espaces verts rattaché à la sous-direction Travaux et Interventions ne font pas partie de cette convergence (hors champs).** Néanmoins, une analyse sera opérée sur l'ensemble des autres missions afin de définir ce qui sera in fine mutualisées.

Le 19 mars prochain, une présentation identique sera portée à la connaissance des représentants du personnel des Hauts-de-Seine en Comité technique.

Aucune économie d'effectifs n'est prévue pour le moment, mais il faut repenser les missions et les organisations. À l'issue de ces réflexions, il conviendra de décider s'il est possible de faire mieux à effectif constant ou non. Les chargés de prévention dans les collèges, les agents des espaces verts ne seront pour le moment pas mutualisés.

Ce dossier est une information donc aucun vote n'est demandé aux représentants du personnel pour le moment. Des groupes de travail seront organisés pour structurer les réflexions. Les collaborateurs ont un niveau d'information identique à celui des représentants du personnel.

- La Directrice Adjointe de l'Ingénierie Foncière et Immobilière précise que 122 agents sont concernés dans sa Direction.

- Le Directeur de l'éducation et de la jeunesse précise que 24 agents sont concernés dans sa Direction et que les agents de maintenance sont hors du champ de la mutualisation.

II – ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SÉANCE DU 7 FEVRIER 2019

- La Présidente du Comité technique soumet le procès-verbal de la séance du 7 février 2019 à l'approbation des membres présents.

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

III – ORGANISATION DU REMPLACEMENT DES AGENTS D'ACCUEIL DANS LES COLLEGES PUBLICS

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

Le remplacement des agents d'accueil était assuré, avant le déploiement de C'MIDY au 1^{er} janvier 2019, par les agents d'entretien polyvalent qui sont maintenant transférés à la SEMOP. Si la coupure méridienne des agents d'accueil a pu être anticipée par l'affectation d'agents en parcours emploi compétences (PEC) sur les missions d'accueil ou par la mise à disposition à 20% sur des missions d'accueil d'agents titulaires transférés à C'MIDY, il n'en demeure pas moins que la gestion des absences pour formation, congés maladie ou absences syndicales pose problème. Concernant les absences récurrentes liées à une décharge d'activité syndicale, quinze recrutements de personnels en PEC dédiés à l'accueil sont effectifs.

Pour pallier les absences non prévisibles, il apparaît nécessaire de déployer une brigade d'agents « volants » d'accueil et de sécurité pour permettre une certaine souplesse et une réactivité. Au vu du taux d'absentéisme constaté sur les trois dernières années, le calibrage des besoins est de l'ordre de cinq ETP, rattachés administrativement à la DEJ à Guyancourt.

Une expérimentation, qui donnera lieu à un bilan, est donc lancée jusqu'à la fin de l'année scolaire, l'objectif étant de répondre aux mieux aux besoins de fonctionnement des établissements. Les cinq postes (imputation fonctionnelle en 7.2) seront ouverts aux cadres d'emploi d'agents techniques des établissements d'enseignement, d'agents de maîtrise et d'agents administratifs. La sélection sera ouverte à des profils mixtes qui permettront de couvrir les missions de remplacement des agents d'accueil et audit des installations à la loge (visiophone, contrôle visuel des accès...) afin d'engager une réflexion sur l'amélioration des modalités d'accueil et d'équipements. Les déplacements des agents s'effectueront avec des voitures de service mises à

disposition. Le régime indemnitaire sera réétudié (dans la limite des conditions réglementaires) pour tenir compte des exigences spécifiques de ces postes qui ouvriront droit à la NBI au titre de l'accueil. Suite au Comité technique la procédure de recrutement pourra débuter, la diffusion des postes en interne et externe sera effectuée. L'objectif étant de constituer une brigade d'agents « volants » composée de 5 personnes dès le deuxième trimestre 2019.

- Le représentant FO demande si un process a été prévu quant à la formation des agents PEC amenés à remplacer les agents d'accueil.

- Les représentants FA sont satisfaits de la mise en place de la brigade mais estiment le dimensionnement de cette équipe à cinq agents insuffisant. Ils sont surpris de découvrir l'expérimentation de ce projet. Il est louable de permettre aux agents CUI-PEC de pouvoir postuler car leur vocation est un retour à l'emploi. Pour autant, quelle est la fiche de poste sur laquelle les agents doivent se positionner ? Dans le cadre d'un dialogue social de qualité, les fiches de poste devraient être transmises. Ils souhaitent celle dévolue aux agents d'accueil et de sécurité. La mission d'audit n'existe pas sur le poste d'agent de sécurité. Si l'un des cinq agents d'accueil faisant partie de la brigade n'est pas en poste en établissement, quelles seront ses missions ? Comment les personnels ATC mis à disposition de à C'MIDY vont-ils être informés du recrutement ?

- Les représentants CGT s'interrogent sur les exigences attendues sur la mission d'audit. Celle-ci impliquera-t-elle la rédaction de notes de synthèse, une capacité de présentation orale lors de temps de partage ? Ils estiment que les cinq ETP prévus ne seront pas suffisants. Un temps de réunion consacré à l'ensemble des agents d'accueil est-il prévu ? Le dimensionnement du poste et les moyens afférents ont-ils été anticipés (zone géographique dédiée, prise en compte des déplacements) ? Ils ne comprennent pas que la fiche de poste n'ait pas été transmise car ils auraient pu donner un avis éclairé et constructif. Le rattachement en 7.2 dans la grille des emplois repères ne correspond pas à la mission complémentaire d'audit. Ces nouveaux postes sont ouverts sur plusieurs grades, y compris celui d'agent de maîtrise. En cas de recrutement d'un agent de maîtrise, ils rappellent que le déroulement de carrière de ceux-ci n'est intéressant que s'ils bénéficient d'un avancement de grade en principal. Pour finir ces postes sont-ils des créations ou des redéploiements ?

- La Directeur adjoint de l'éducation et de la jeunesse indique que quatorze CUI, formés aux consignes de sécurité, sont d'ores et déjà positionnés sur le remplacement des agents d'accueil. Les agents formant la brigade de volants ne seront pas issus uniquement des agents CUI. Ils viendront d'horizons divers et seront formés aux conditions de sécurité.

Sur la question de l'expérimentation, celle-ci a été décidée après réflexion avec la DRH. Un bilan d'étape à échéance d'une année scolaire sera présenté. L'évaluation des cinq ETP s'est basée sur tous les types d'absentéisme. Par analogie, sur le pôle restauration et le remplacement des chefs de cuisine, il avait été prévu un effectif de deux agents pour aboutir à quatre au bout de deux années.

Concernant la fiche de poste, celle-ci est mixte : une partie vient du socle agent d'accueil et de sécurité à laquelle est jointe la mission d'audit. Il reste des marges d'amélioration sur les éléments techniques (visiophone, ...), aussi, lorsque les agents n'effectueront pas de remplacement, ils pourront effectuer des missions d'audit et accompagner les agents d'accueil en formation.

L'offre d'emploi sera publiée en interne et externe dès demain. Une information spécifique à CMIDY, grâce à des points hebdomadaires, est déjà faite.

Concernant les moyens alloués, des véhicules de service seront affectés. La prise de poste s'effectuera entre 6h30 et 7h. C'est la DEJ en central qui aura la charge des plannings hebdomadaires. Une attention particulière sera portée sur le positionnement des agents au plus près de leur lieu de résidence afin de répartir équitablement les missions de remplacement. L'objectif est de mutualiser et capitaliser l'expérience des agents d'accueil. La mission d'observation pourra être poursuivie par l'agent d'accueil en poste. L'idée d'une communauté des agents d'accueil est à creuser. Le temps de travail, à 100%, est calé sur celui des établissements d'enseignement.

L'imputation fonctionnelle en 7.2 est identique à celle des agents d'accueil et de sécurité. Toutefois, une évolution n'est pas exclue en fonction des profils recrutés. Ces nouveaux postes sont des redéploiements sans que des postes soient retirés aux établissements. La DEJ bénéficie d'un volume de postes budgétaires. L'objectif est de permettre une mise en œuvre rapide car la mise en œuvre de la brigade d'agents d'accueil est très attendue.

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

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

IV – RAPPROCHEMENT DES DIRECTIONS DE LA COMMANDE PUBLIQUE DES CD 92/78

- Le Directeur général adjoint ressources présente le dossier.

La mutualisation des achats des deux entités a marqué la première étape de convergence des politiques publiques en matière de commande publique depuis l'objectif affirmé de fusion voté par les assemblées délibérantes des Hauts-de-Seine et des Yvelines en juin 2017. Désireuses de franchir une nouvelle étape dans leur rapprochement, les deux collectivités ont adopté un projet de création d'une Direction unifiée de la commande publique.

La Direction de la commande publique 78-92 permettra de dégager des gains budgétaires en mutualisant les achats, d'offrir une plus grande visibilité des achats pour les acteurs économiques et d'atteindre une plus grande efficacité administrative. Ainsi, les besoins opérationnels spécifiques des trois pouvoirs adjudicateurs (les conseils départementaux des Hauts-de-Seine, des Yvelines et l'EPI 78-92), seront pris en considération. Cette démarche s'attachera à replacer l'achat public aussi bien comme un levier de pilotage et de modernisation des structures que comme un outil de maîtrise de la dépense.

C'est la Direction de l'audit, du contrôle et de l'évaluation des politiques publiques (DACEP) des Hauts-de-Seine qui s'est vue confier depuis juillet 2018 l'analyse nécessaire à la définition des axes de convergence. À l'issue de ces travaux préparatoires, les premiers rapprochements s'opéreront avec la mise en place d'un management unifié, rassemblant un Directeur mutualisé (recruté par le Département des Hauts-de-Seine et mis à disposition du département des Yvelines pour 50% de son temps) et deux Directeurs adjoints positionnés chacun sur l'un des deux sites de Nanterre et de Versailles.

L'organisation et la dotation actuelles des services des deux collectivités et leur lieu de travail ne seront pas modifiées. Cette nouvelle organisation devra permettre d'engager une harmonisation des processus de travail et un rapprochement des pratiques professionnelles, d'élargir le champ des groupements de commande et de mener des réflexions approfondies sur la convergence des métiers. Ainsi, les processus et pratiques seront améliorés (convergence des processus et des contrats de service, convergence des nomenclatures et mutualisation des achats, convergence des profils acheteurs et des indicateurs de suivi, etc.). Les agents des deux collectivités seront associés à ces réflexions dans l'objectif de disposer de pratiques et d'outils communs à forte valeur ajoutée.

Des réunions d'information avec les responsables de pôles et les collaborateurs ont été menées depuis le mois de juin 2018 pour présenter la démarche engagée. Avant toute évolution ultérieure pouvant avoir un impact sur l'organisation des services concernés, des échanges seront conduits avec les instances et organisations représentatives du personnel ainsi qu'une présentation au CT. La mise en œuvre est prévue dès le 1^{er} avril 2019.

- Le représentant FO aurait souhaité que soient transmis les organigrammes avant et après cette mutualisation pour avoir une idée des effectifs impactés. Quelle incidence aura-t-elle sur l'ensemble des services du Département ? Contrairement à d'autres dossiers de mutualisation c'est un Directeur des Hauts-de-Seine qui a été choisi.

- Les représentants FA demandent communication de l'audit réalisé par Direction de l'audit, du contrôle et de l'évaluation des politiques publiques (DACEP), comme il en avait été question lors de la réunion de concertation-négociation du 21 février dernier. Ils ont besoin d'avoir une connaissance fine du sujet afin de pouvoir se positionner sur cette thématique.

- Les représentants CGT rejoignent les représentants FA et considèrent que tous les éléments susceptibles de les éclairer doivent être communiqués. La note présentée n'est pas suffisante concernant la mutualisation d'un Directeur. Ils proposent de remettre le vote sur ce dossier au prochain Comité technique lorsque l'audit leur aura été transmis. L'intitulé de la note ne correspond pas au vote demandé car il y est question de « Directions » et non de Directeurs. On y voit en filigrane la future organisation prévue.

- Le Directeur général adjoint ressources explique que le Directeur mutualisé, issu des Hauts-de-Seine, sera mis à disposition de notre Département pour 50% de son temps de travail. Deux Directeurs adjoints seront en poste dans les Hauts-de-Seine et les Yvelines. Cette mutualisation n'aura pas d'incidence sur les effectifs. L'objectif est l'amélioration de nos process. Des groupes de travail sont lancés et vont s'étaler sur les quatre mois à venir (jusqu'à fin juillet) afin d'établir un état des lieux. Le calibrage des effectifs sera effectué en fonction des process qui seront définis. L'évolution des missions est nécessaire. Mais une incertitude persiste en ce qui concerne l'équilibre qui devra être trouvé au terme de ces quatre mois. L'organisation va dépendre des process et des outils qui seront mis en place (par exemple, SIS marché est utilisé par nos deux entités). L'audit de la DACEP, portant sur la mutualisation globale, sera envoyé. Celui-ci fait ressortir des éléments positifs et négatifs dans nos deux administrations. Dès que l'organisation globale sera impactée, les représentants du personnel seront informés et appelés à se positionner en instance du Comité technique. La priorité aujourd'hui est de recruter car il y a des postes vacants des deux côtés sur ces métiers en tension. Les profils sont recherchés dans toutes les collectivités. Les services du Département anticipent en formant des apprentis et en proposant des postes à l'issue de leur cursus. Lorsque l'organisation cible sera trouvée, un accompagnement des agents éventuellement impactés sera mis en place. Il n'y a pas de réponse chiffrée et calibrée à présenter aujourd'hui.

- La Directrice des ressources humaines ajoute que le questionnement des représentants concerne la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Elle rappelle qu'ils demandent à être informés des projets de réorganisation et cette note répond à leur requête. Dans le cas présent, les représentants sont invités à donner leur avis sur la mutualisation d'un directeur et de ses deux adjoints.

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

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

V – PLAN DE PROMOTION : ACTUALISATION DES CRITERES

- La Sous-directrice gestion administrative du personnel et paie présente le dossier.

La délibération de l'Assemblée adoptée le 24 mars 2017 a fixé l'ensemble des ratios d'avancement de grade à 100% des agents éligibles afin d'éviter que la collectivité n'ait à délibérer chaque année, mais également pour permettre une certaine souplesse dans la gestion des avancements. Ce ratio à 100% rend indispensable l'élaboration d'une grille de critères de choix. Les plans de promotion 2017 et 2018 ont été établis sur la base de nouveaux critères, de manière expérimentale et en concertation avec les représentants du personnel pour l'année 2017. Dans la pratique, il ressort que l'application de ces critères rend les CAP plus objectives, tout en donnant une idée plus complète de la situation des agents. La refonte de la grille d'entretien professionnel pour l'année 2018 entraîne de nouveaux critères. Les critères allouent un total de 32 points au collaborateur : situation administrative (6 points), avis du manager (13 points : 10 points issus de l'entretien professionnel et 3 points nécessairement argumentés lors du plan de promotion) et avis de la ligne managériale (13 points permettant la garantie d'une pondération et d'une cohésion entre Directions).

De plus, les règles mises en place lors des plans de promotion des 2 dernières années restent en vigueur. Ainsi, la ligne hiérarchique (directeur, DGA) ne pourra pas proposer plus de 10 % de son effectif éligible par grade en priorité 1. Cette contrainte permet de prioriser dans les directions où les effectifs d'agents éligibles sont importants sur certains grades d'avancement, sans pénaliser les directions à faible effectifs. Les critères qui serviront à départager les exæquo seront l'ancienneté dans le grade ou dans la fonction publique territoriale. Il convient de préciser que seul l'agent ayant fait l'objet d'une sanction ne pourra faire l'objet d'une promotion. Une attention particulière est portée aux agents qui ont fait connaître leur souhait de faire valoir leur droit à la retraite dans l'année qui suit le plan de promotion. La DRH reste garante de l'enveloppe budgétaire dédiée chaque année au plan de promotion.

Cette année, une attention particulière sera portée sur les deux points suivants :

- Pour les agents ne pouvant être évalués, une explication sera dans la mesure du possible transmise pour expliciter cette non-évaluation ;

- Les agents évalués comme « Dépassant les exigences de leur poste » et « Exemplaires », mais ne bénéficiant pas des 4 points d'adéquation poste-promotion, seront reçus prioritairement en Entretien parcours professionnel au cours du 2^{ème} semestre 2019.

La mise en œuvre des critères est proposée dès le plan de promotion 2019, qui sera soumis à l'avis des CAP à la fin du 1^{er} semestre de l'année.

- Le représentant FO demande une explication quant à la consigne qui a été donnée de ne pas cocher la case « Engagement dans le poste exemplaire » mais uniquement « satisfaisant » afin d'éviter de débattre pour les futures promotions. Comment s'assurer de l'objectivité de certains responsables au regard des critères existants ? Certains collaborateurs sont pourtant référents dans certaines réorganisations.

- Les représentants FA s'enquière de savoir si le nombre d'années d'inscription sur la liste des promouvables ou l'ancienneté dans le grade sont des critères maintenus. Concernant les agents CMIDY qui ne seront pas évalués cette année, comment leur attribuer des points sans évaluation ? C'est une question concrète qu'il faut se poser. Les collaborateurs attendent une explication de l'institution. De plus, ils ne comprennent pas pourquoi autant de points (treize) sont attribués par la ligne managériale. C'est le manager direct de l'agent qui le connaît.

- Les représentants CGT souhaitent savoir si un des éléments retenus est la recherche d'un équilibre entre Directions. Leur organisation avait fait d'autres propositions pour les critères. Ils estiment que ceux attribués par la ligne managériale sont trop importants. Il aurait été intéressant de prendre en compte les préparations concours, les formations... Autant de critères qu'ils auraient voulu voir inscrits depuis de nombreuses années. L'acquisition de l'expérience est un indicateur de référence. Le CIG Grande Couronne a retenu la notion d'ancienneté comme indicateur d'expérience. Pourquoi sacrifier ce critère ? De plus, la notion du mérite peut pencher dans la subjectivité la plus totale. Si on veut reconnaître l'investissement de l'agent, passer des examens professionnels est la preuve que celui-ci est acteur de son évolution de carrière. L'administration doit également prévoir une communication renforcée sur la réglementation applicable, notamment pour la règle du quart. Ils proposent l'application de treize points d'office quand il n'y a pas de synthèse évaluateur.

- Le représentant CFE-CGC espère plus de transparence dans l'information transmise aux agents sur le plan de promotion. Serait-il envisageable, pour les agents dont la note dépasserait seize points, une transmission du tableau annexé à la note afin qu'ils sachent où cibler leurs efforts ? Le haut des listes doit avoir une information claire et transparente.

- La Directrice des ressources humaines rappelle que tous les managers ont les mêmes consignes : il est demandé d'être plus objectif et d'apporter plus de nuances dans les évaluations pour faire des feedback constructifs aux collaborateurs. Si un collaborateur répond aux exigences du poste, il pourra être promuable. Il est à noter que si un agent dépasse les attentes du poste il bénéficiera d'un accompagnement RH afin d'évoluer au-delà du plan de promotion. La Directrice des ressources humaines précise qu'à ce jour 85% des entretiens d'évaluation sont réalisés. Une relance a été faite pour que tous les agents aient leur entretien effectué. Il est rappelé qu'il faut nécessairement attribuer des points pour avoir une vue sur l'ensemble de la collectivité. La DRH s'est emparé du sujet des agents non évalués et n'approuve pas la proposition des représentants CGT d'attribution de treize points d'office.

- La Sous-directrice gestion administrative du personnel précise qu'être référent pour ses pairs c'est être une personne ressource dans le service. On ne doit pas cocher des cases pour favoriser une promotion de l'agent. C'est la notion large de l'ancienneté qui est prise en compte. Les échanges avec les représentants du personnel en CAP permettront de départager les situations d'agents exæquo. Le collaborateur s'inscrit dans une structure portée par l'ensemble de la ligne managériale. C'est le Directeur ou le Directeur général qui développe une politique interne. Ainsi, il est essentiel que toute la ligne managériale soit mobilisée. Des réunions d'arbitrage sont tenues au sein des différentes DGA en amont du plan de promotion. C'est un regard de cohérence et d'équité qui est porté lors de ces réunions. La valeur de servir est priorisée. Si un dépassement de l'attendu est détecté, alors la DRH lance un accompagnement de l'agent pour l'évolution de sa carrière. Elle rappelle que l'année dernière très peu de collaborateurs n'ont pas été évalués. L'objectif étant que cette année il y en ait encore moins. Il convient de réfléchir sur la communication à mettre en avant auprès des collaborateurs bien notés et non promus. Ce document préparatoire n'est toutefois pas diffusable. Cela doit être porté auprès des agents de façon pédagogique.

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

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

VI – COMPTE PERSONNEL DE FORMATION AU DÉPARTEMENT DES YVELINES

- La chef de service formation présente le dossier.

En 2017, le Compte Personnel d'Activité a été étendu à la fonction publique. Il se compose du Compte Personnel de Formation (CPF) et du Compte d'Engagement Citoyen (CEC - sur lequel la collectivité n'intervient pas).

Cette nouvelle disposition renforce le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie et d'en obtenir le financement. Les heures acquises au titre du CPF permettront d'accompagner les transitions professionnelles, de faciliter les mobilités, de faciliter la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle et plus largement de diversifier les expériences et parcours professionnels des agents publics.

Il s'alimente de trois manières distinctes :

- Un agent à temps complet acquiert 24 heures par an jusqu'à un premier plafond de 120 heures, puis 12 heures par an jusqu'à la limite de 150 heures, soit la possibilité de 3 semaines de formation tous les 5 ans (15 jours ouvrés) ;
- Les agents de catégorie C (n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles) bénéficient d'une alimentation majorée de 48 heures maximum par an dans la limite d'un plafond de 400 heures, soit la possibilité de 10 semaines de formation tous les 5 ans (50 jours ouvrés) ;
- Des crédits d'heures supplémentaires sont également accordés aux agents dont le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir un risque d'inaptitude à l'exercice des fonctions, avec avis du médecin de prévention.

Pour les projets d'évolution professionnelle s'inscrivant dans les axes prioritaires (formation des agents non qualifiés, prévention d'une situation d'inaptitude, préparations aux concours et examens professionnels, formation ou accompagnement à la validation des acquis de l'expérience) la prise en charge financière des frais pédagogiques ainsi que des frais annexes (hébergement, restauration, déplacement) est proposée.

Pour les projets s'inscrivant en dehors de ces axes (reconversion professionnelle en dehors de toute considération d'aptitude physique ou pour formation ayant un caractère personnel), la prise en charge des frais pédagogiques s'effectuera au prorata du nombre d'heures acquises et du coût réel de la formation, dans la limite de 21 € TTC par heure de formation et d'un plafond de 3 150 € TTC par agent. Les frais annexes ne feront pas l'objet d'un remboursement des frais de déplacement.

Chaque demande fera l'objet d'une étude par la Direction des ressources humaines, arbitrée par la commission de formation qui se tiendra 4 fois par an (Avril / Juin / Septembre / Décembre). Les motifs de refus se fonderont soit sur le manque de prérequis pour suivre la formation, soit sur le manque de motivation, soit sur une formation inadaptée au projet professionnel.

Le budget prévisionnel pour l'année 2019 est estimé à 100 000 euros.

- Le représentant CFE-CFG demande que soit précisée la notion de reconversion. Une simple intention suffit-elle ? De plus, le décret prévoit la possibilité d'utiliser deux années par anticipation car certaines reconversions nécessitent plus de quatre semaines de formation. Le montage du dossier de demande passe par l'écrit. Un accompagnement des agents qui auraient des difficultés à formuler cette demande de reconversion est-il envisagé ?

- Les représentants FA s'étonnent de la limitation de prise en charge des frais pédagogiques à 21€ alors que la réglementation n'est pas contraignante. Dans l'hypothèse où le collaborateur n'utiliserait pas ces droits, sont-ils cumulables ?

- Le représentant FO souhaitent savoir s'il y a eu une augmentation du nombre d'agents ayant demandé une reconversion (54 agents de catégorie C). Le passage à CMIDY a-t-il eu une incidence ?

- Les représentants CGT sont satisfaits d'avoir tous ces éléments de clarté. Ils estiment qu'un lien peut être fait entre le CPF et l'usure professionnelle. Certains agents sont volontaires pour se reconvertir ; ils anticipent l'aspect médical sous-jacent. Il est important d'avoir une communication institutionnelle dynamique et précise sur cette thématique. Quels moyens seront déployés pour répondre à ces demandes ? Cela permet aux agents d'anticiper sur la réalisation du projet professionnel.

- La responsable du service formation précise que les vœux de reconversion sont exprimés dans le cadre de l'entretien professionnel. Le dossier de demande est ensuite présenté devant la Commission de formation (constituée du Service formation, de la DRH et de RRH) qui évaluera la recevabilité de la demande ainsi que son financement. Le minimum sera d'attribuer les 21€ en rapport avec le nombre d'heures nécessaires sur le compte CPF. Les chiffres 2018 n'ont pas encore été détaillés et seront étudiés par les RRH. Il a été décidé d'appliquer un seuil de 21€ car la réglementation en laisse aussi la possibilité. L'alimentation du CPF peut aller jusqu'à 150 heures par an. Celui-ci est amendé en fonction de la catégorie de l'agent. La portabilité du CPF d'une collectivité à une autre est possible, même si celui-ci atteint le plafond. Le compteur n'est pas géré par la collectivité mais par la Caisse des dépôts et consignation.

- La Directrice des ressources humaines indique que la partie budgétaire du CPF a été cadrée, il est prévu qu'une communication (sur la VAE, le CPF ...) soit réalisée sur l'intranet ainsi que sur les sites du Département. Une réflexion est en cours pour mettre en place des événements afin de susciter des demandes. La DRH s'est dotée de moyens supplémentaires avec une hausse des effectifs RRH et chargés RH, il est à noter que 85 entretiens parcours professionnels ont déjà été effectués par les RRH et si besoin une aide peut être apportée sur la constitution des dossiers pour toute demande de formation. L'objectif de la DRH est de recevoir à minima tous les quatre ans chaque agent qui le souhaiterait afin de l'accompagner dans son parcours professionnel.

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

Un avis favorable est rendu à l'unanimité.

VII – RELEVÉ DES SUITES DE LA SEANCE DU 7 FEVRIER 2019

La Directrice des ressources humaines indique qu'une Foire aux questions sera mise en place lorsque le référent déontologue sera recruté.

Le relevé de suites n'appelle pas de remarques des représentants du personnel.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 11h40.

**La PRESIDENTE
du COMITE TECHNIQUE**

Josette JEAN

**La SECRETAIRE
du COMITE TECHNIQUE**

Elisabeth GUYARD

**Le SECRETAIRE-ADJOINT
du COMITE TECHNIQUE**

Tristan FOURNET