



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 8 octobre 2020
9 heures 30**

**VISIO-CONFERENCE WEBEX
& Salle Barthou**

PROCES-VERBAL

Le 8 octobre 2020 à 9 heures 30, le Comité technique du Département des Yvelines s'est réuni sous la présidence de Mme Josette JEAN, Conseillère départementale déléguée au personnel.

Représentants de la collectivité :

Mme Josette JEAN, *Présidente de séance*
Mme Laurence TROCHU, *membre titulaire*
Mme Myriam LEPETIT-BRIERE, *membre titulaire*
M. Jean-Noël AMADEI, *membre suppléant*
Mme Stéphanie TRILLE, *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*
Mme Laurence GREDESCHE, *membre suppléant remplaçant un titulaire*

Syndicat FA :

M. Rémi JUBLIN, *membre suppléant remplaçant un titulaire*
Mme Nathalie PAYET, *membre suppléant remplaçant un titulaire*

Syndicat FO :

M. Eric DUCHEMIN, *membre suppléant remplaçant un titulaire*

En qualité d'expert :

Pour la Direction Générale Adjointe-Aménagement et Développement

M. Alexandre BOROTRA, *Directeur Général Adjoint Aménagement et Développement*
M. Maxime RABASTE, *Directeur du Développement*
M. Brune BLAISE, *Sous-Directeur Aménagement Habitat*

Pour la Direction Générale Adjointe des Solidarités

Mme Fanny ERVERA, *Directrice du Secrétariat Général et de l'Innovation Sociale*
Mme Sandra LAVANTUREUX, *Directrice de l'Enfance et Jeunesse*
Mme Alima BELKADI, *Chef de Service, Direction de l'Enfance et Jeunesse*

Pour la Direction Générale Adjointe des Ressources

Mme Christine GALLAND, *Directrice des Moyens Généraux*
Mme Céline HERVINS, *Directrice des Systèmes d'Information*
Mme Myriam LEPETIT BRIERE, *Directrice des Ressources Humaines*
Mme Stéphanie TRILLE, *Directrice Adjointe des Ressources Humaines*
Mme Isabelle LEFEVRE, *Référente Cadre et Discipline*
Mme Marie BACLE, *Chef de Projet Statutaire*
Mme Agnès CHAUVEL, *Directrice Adjointe des Finances*

La séance se déroulant en mode visioconférence WEBEX, 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 Jean-Noël AMADEI et Monsieur Olivier BOYER.

I – ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SÉANCE DU 4 JUIN 2020

- La Présidente du Comité technique soumet le procès-verbal de la séance du 4 juin 2020 à l'approbation des membres présents.

- Les représentants CGT font observer que Monsieur BORO TRA figure à la fois en qualité de membre élu de l'Administration et en qualité d'expert pour la Direction de l'Aménagement et Développement.

- La Responsable du Pôle Environnement RH indique prendre note de cette observation qui sera rectifiée.

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

Avant d'ouvrir les échanges, les représentants du personnel CGT souhaitent faire part de leur surprise de ne pas voir inscrite à l'ordre du jour de ce Comité Technique une réorganisation en cours sur le TAD de Grand Versailles, impliquant un redécoupage de secteur, qui aura pour conséquence pour les collaborateurs actuellement rattachés au SAS Rémilly d'être transférés au SAS de la Celle-Saint-Cloud dès le 1^{er} novembre prochain. Ils demandent que cette réorganisation soit inscrite à l'ordre du jour du prochain Comité Technique et que sa mise en œuvre soit suspendue, l'application devant être programmée après le passage en Comité Technique. Ils indiquent avoir eu connaissance que des visites sont organisées ce jour sur les nouveaux locaux.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines indique en prendre bonne note. N'ayant pas les éléments d'informations pour répondre ce jour, elle propose de revenir vers les représentants du personnel après le Comité Technique.

- Les représentants CGT trouvent inquiétant que des réorganisations soient prises en charge sans que les représentants du personnel soient mis au courant et sans que la Direction des Ressources Humaines en ait connaissance.

- La Présidente du Comité Technique prend la parole pour souligner le contexte singulier actuel générant une charge de travail particulière. Elle assure que les services font leur maximum pour être au plus près du personnel et leur demande d'être indulgents.

- Les représentants CGT le conçoivent, mais demandent néanmoins de suspendre la mise en œuvre de cette réorganisation.

- La Directrice des Ressources Humaines confirme que si la réorganisation est avérée, elle sera suspendue jusqu'au prochain Comité Technique

II-1 – DGA – AMENAGEMENT ET DEVELOPPEMENT – EVOLUTION DGA-AD

Le Directeur Général Adjoint Aménagement et Développement présente le dossier de réorganisation des services. Il précise que deux évolutions sont proposées ainsi que deux créations de postes :

- Le poste « Chargé de Mission Développement des partenariats internationaux » est transféré de la DGS à la DGA-AD avec un rattachement hiérarchique direct au Directeur Général Adjoint Aménagement et Développement, ceci dans la logique de développer les partenariats économiques déjà initiés par la DGS avec la Chine et la Corée du Sud.
- Le poste de « Directeur de Mission / Chef d'établissement Alpha » qui était rattaché au DGA-AD, notamment afin d'assurer le déménagement et la mise en service d'ALPHA, est quant à lui transféré à hauteur de 60% de la DGA-AD à la Direction du Développement / Mission Innovation & industrie, avec un rattachement hiérarchique direct au Directeur Délégué. Les 40% du poste restant rattachés à la DMG pour la mission « Responsable du Site ALPHA. »

La création de deux postes transversaux dans l'optique de faire jouer une synergie entre la DGAS et le patrimoine départemental :

- 1 Poste de Chef de projet Parcours logements (cat. A) coordinateur des différentes politiques logements du Département des Yvelines pour une convergence et une mise au service des parcours d'hébergement et de logement des publics cibles du Département ; dans ce cadre, il s'agira de définir et mettre en œuvre des orientations à ce jour insuffisamment développées, dont la mobilisation du patrimoine immobilier départemental (DPI) et les politiques de l'habitat (DVH) au profit des publics fragiles.

- Poste de Chargé de mission Parcours logements (cat. A) qui assistera le chef de projet parcours logements, notamment en termes d'animation de la démarche, de communication et de suivi.

- Les représentants CFDT indiquent voir là une évolution très intéressante et très attendue de part et d'autre. Néanmoins, ils se questionnent sur le devenir du service mission logement actuellement rattaché à la DGAS.

- Le Directeur Général Adjoint Aménagement et Développement répond que les deux postes créés auront un travail à mener en lien étroit avec les problématiques de la mission logement.

- La Directrice du Secrétariat Général et de l'Innovation Sociale ajoute que leur rattachement à la DGAS reste pour l'instant en l'état, néanmoins, dans les semaines à venir, un rattachement sera proposé à une des Directions de la DGAS.

- Les représentants CGT se questionnent plus précisément sur le poste de responsable logement chargé de la coordination avec la mission logement SIAO (Service Intégré d'Accueil et d'Orientation), puisqu'ils ne voient pas ce poste apparaître dans la réorganisation de la nouvelle mission.

- La Directrice du Secrétariat Général et de l'Innovation Sociale explique que la mission SIAO liée au service d'aide au logement reste à la DGAS.

- Les représentants CGT se disent satisfaits des explications car à la première lecture de la note, ils restaient interrogatifs sur les compétences du Département quant à la mission logement. Ils indiquent que cette mission correspond à un réel besoin sur le terrain notamment sur les aspects de situations d'urgence. Par ailleurs, ils remarquent que sur la fiche de poste il est noté un temps de travail de 39 heures sans indication du nombre de jours de RTT.

- La Directrice des Ressources Humaines indique que le nombre de jours de RTT est précisé dans le protocole d'aménagement du temps de travail.

- Les représentants CGT constatent que cette information peut toutefois créer un malentendu et suggèrent d'indiquer à la place qu'il s'agit d'un poste à temps plein.

- La Directrice des Ressources Humaines en prend note.

- Le représentant CFE-CGC indique avoir du mal à se projeter et souhaite avoir plus de précisions sur les créations de postes au niveau de la DGA et en particulier sur l'articulation entre la nouvelle Direction du logement et les deux chargés et le chef de projets.

- Le Directeur Général Adjoint Aménagement et Développement apporte des précisions sémantiques en indiquant que la Direction qui va être présentée est « Ville et Habitat ». Il indique que le Département apporte un soutien massif à l'habitat en s'assurant, à l'échelle départementale, d'une offre de logements dans toutes ses dimensions (logement social, accession sociale...) afin que le parcours résidentiel des Yvelinois leur permette de demeurer dans le département. Ainsi, un travail est mené avec les opérateurs immobiliers et les bailleurs sociaux pour aller ensuite plus finement jusqu'au produit immobilier et à l'appartement. De même, il y a un distinguo à opérer en termes de mots entre « logement » et « habitat ». Les deux postes créés auront à travailler avec la Direction Ville et Habitat, afin de s'assurer que les politiques publiques sont adaptées aux besoins et convergent toutes pour une mise à disposition de logements adaptés aux publics fragiles.

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

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

II-1 – DGA – AMENAGEMENT ET DEVELOPPEMENT – ADAPTATION DE LA DIRECTION DU DEVELOPPEMENT

Le Directeur du Développement présente le dossier.

La réorganisation de la Direction du Développement vise à adapter les services existants aux nouveaux enjeux du Département. Elle est actuellement organisée en 2 services et 1 mission :

- La mission Paris Saclay assurant le développement des projets immobiliers dans le périmètre de l'OIN (Organisation d'Intérêt Général) Paris Saclay pour renforcer l'attractivité de ce territoire ;
- Le service Contrat et Equipement en charge du pilotage des dispositifs départementaux de soutien à l'investissement du bloc communal ;
- Le service Attractivité et Marketing territorial en charge des relations et partenariats avec les acteurs économique yvelinois, il pilote les politiques départementales et les actions destinées à la promotion des Yvelines.

La nouvelle Direction du Développement intègre à ses missions actuelles les stratégies suivantes :

- Intensification de la prise en compte des objectifs de développement durable dans les politiques publiques départementales ;
- Favorisation de l'attractivité des Yvelines en soutenant un développement équilibré ;
- Poursuite de la montée en puissance des projets de développement en maîtrise d'ouvrage directe ;
- Poursuite du développement de partenariats avec les acteurs clés du territoire.

Ainsi cette nouvelle Direction du Développement entend répondre à ces objectifs en s'organisant autour de 3 postes, un Directeur, un Directeur adjoint et un Directeur délégué avec les évolutions suivantes :

- Transformation de la « mission Paris Saclay » en « Mission Innovation et Industrie » (3,6 postes) en s'élargissant à l'ensemble des Yvelines et en accompagnant la SEM (Société d'Economie Mixte) patrimoniale départementale, un poste de chef de projet senior à mi-temps viendra en renfort. En revanche, au regard de l'état d'avance du projet de Campus Mines Paris Tech, le poste de chargé d'études architecturales et programmation ne se justifie plus et ne trouvera pas de mission adaptée au sein de la Direction du Développement.

- Création d'une « Mission Contrats et Territoires » regroupant les services « Contrats et Equipement » et les politiques de soutien sectoriel, partiellement « Attractivité et Marketing Territorial », (8 postes). La réunion de ces deux services permettra l'optimisation des ressources pour une réponse aux enjeux des territoires notamment dans le développement durable. Il est proposé de transformer le poste de chef de projet « Grands Contrats » en poste de « Chef de projet énergies durables et économie circulaire ». Le poste de Chef du service « Contrats et équipement » devient un poste de Responsable de la « Mission Contrats et Territoire ».

- Création d'une « Mission Attractivité » (3 postes) afin de développer des partenariats avec les acteurs économiques et renforcer la présence du Département auprès des entreprises et investisseurs privés.

Cette équipe sera composée de 3 chargés de mission. Le management de cette nouvelle mission sera confié au Directeur adjoint, de ce fait le poste de Chef de Service Attractivité et Marketing territorial peut être supprimé au profit du poste de Directeur adjoint.

- Regroupement des fonctions administratives (2,5 ETP) par un pool mutualisé assurant les missions de secrétariat et de suivi administratif et financier. Le poste de chargé administratif (0,9 ETP) peut être supprimé.

En termes d'impact RH, la Direction comprend 20,1 postes (17,6 cat. A, 2 cat. B et 0,5 cat. C) avec la suppression d'un poste de chargé administratif (0,9 B), d'un chef de service (1 A) et un chargé d'étude architecturales et programmation (A).

Une première réunion d'information a été organisée en septembre afin de présenter le projet tout en menant parallèlement des rencontres individuelles pour les collaborateurs dont les postes évoluent. La mise en œuvre est planifiée au 1^{er} novembre 2020.

- Le représentant CFE-CGC demande des précisions sur les effectifs au niveau de la mission « Contrats et Territoires » qui lui semblent à la baisse sur la partie contrat.

- Le Directeur du Développement indique qu'il y a effectivement une modification sur le poste de Chef de projets grands contrats qui devient un poste de Chef de projets énergies durables et circulaires dans le but d'avoir un profil plus polyvalent. Sur les 4 personnes dédiées au contrat, il en reste 3 mais avec un travail réparti sur plus de personnels. L'objectif est d'avoir des missions plus brassées, de ce fait, il n'y a pas de diminution mais une fiche de poste retravaillée.

- Le représentant CFE-CGC recommande de maintenir toutefois une vigilance sur cette évolution et de s'assurer d'une bonne répartition, et, le cas échéant, d'apporter des ajustements si le besoin s'en fait sentir.

- Les représentants CGT font part de leur étonnement puisqu'en lisant le dossier, ils constatent la suppression de 3 postes alors même que les missions sont plus nombreuses. Notamment, le poste supprimé au sein de la « mission Paris Saclay » laissant entendre qu'une grosse opération passe en secondaire. De même, un poste de chargé administratif disparaît également.

- Le Directeur du Développement confirme que le poste au sein de la Mission Paris Saclay avait une fonction propre à l'activité de Mines Paris Tech, une grosse opération qui, aujourd'hui, tient une place plus secondaire. La suppression de ce poste n'entraîne pas de conséquence sur les autres personnels. Le deuxième poste est un poste de chef de service qui ne se justifiait plus, de même que le poste de chargé administratif du fait de la mutualisation des fonctions administratives au sein d'un pool globalisé de la Direction. Il ajoute qu'il faut voir cela comme une réorganisation des fiches de postes mais aussi comme une plus grande autonomisation des fonctions sur les sujets administratifs.

- Les représentants FA souhaitent savoir ce que ces trois suppressions de poste vont impliquer pour les collaborateurs qui occupaient les postes.

- Le Directeur du Développement explique que la personne de catégorie B a manifesté son souhait de se positionner sur des missions de catégorie A, ce qui lui donne l'occasion de s'épanouir et d'évoluer sur un autre poste. Pour ce qui concerne le poste de chargé d'études architecturales et programmation, il s'agit d'un départ volontaire de la collectivité avant la suppression du poste.

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

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

Avis défavorable : 6 représentants CGT

II-1 – DGA – AMENAGEMENT ET DEVELOPPEMENT – EVOLUTION DE LA SOUS-DIRECTION AMENAGEMENT ET HABITAT

Le Sous-directeur Aménagement et Habitat présente le dossier.

L'organisation actuelle de la sous-direction de l'Aménagement et Habitat s'articule autour de 3 services : le « Service Habitat », le « Service Rénovation urbaine » et le « Service Aménagement et Ruralités ».

La création de la Direction Ville et Habitat (DVH) au sein de la DGA Aménagement et Territoire est motivée par la montée en puissance des ambitions, une expertise plus pointue et des moyens mis en place par le Département en réponse aux besoins en logement, et aux problématiques spécifiques (rénovation urbaine, politique de la ville...), de même que l'inscription des enjeux environnementaux dans les actions du développement urbain. Ces grands objectifs se sont traduits par la création de nouveaux dispositifs, tels que le Programme de Relance et d'Intervention pour l'Offre Résidentielle (PRIOR) et les Résidences Yvelines Essonne.

La nouvelle DVH a pour objectif de renforcer l'intervention du Département dans les grands projets d'aménagement, d'habitat et de rénovation urbaine, par la création de 2 missions et 2 sous-directions qui seront dirigées par une Direction (Directeur + Directeur adjoint) :

- Mission Habitat Social (3 postes) en charge du pilotage des programmes de relance et de diversification de l'offre nouvelle de logements ;
- Mission Habitat Privé (2 postes) en charge de l'animation de la politique départementale en faveur de l'amélioration et de la rénovation énergétique du parc privé ;
- Sous-Direction Quartiers prioritaires, assurant le pilotage de l'ensemble des actions à destination des 31 quartiers prioritaires départementaux, en s'appuyant sur une Mission Rénovation Urbaine (3 postes) et sur une Mission Politique de la Ville (2 postes) ;
- Sous-Direction Projets d'Aménagement, participant à la construction des projets d'aménagement urbains au travers du programme PRIOR en particulier et à la négociation de la programmation urbaine des futurs quartiers de la gare du RER EOLE et grandes opérations d'intérêt national. Elle déploie son action à travers 2 missions : une Mission PRIOR Développement Urbain (3 postes) et une Mission Ingénierie Partenariats (2 postes)

La Direction comprend 22 postes issus de l'ancienne sous-direction A&H, dont 1 redéploiement du poste de chargé de mission Politique de la ville de la DGA-S et une création de poste de Directeur qui n'induit pas de suppression de poste.

De multiples échanges ont été organisés pour évoquer l'ensemble des enjeux de cette nouvelle Direction, avec des rencontres individuelles pour les collaborateurs dont les postes évoluent de périmètres ou de rattachement. Une réunion d'information s'est tenue le 18 septembre, pour une mise en œuvre est planifiée au 1^{er} novembre.

- Les représentants CGT soulignent l'importance d'associer les équipes aux réflexions sur les évolutions que cette nouvelle organisation va déclencher, notamment au niveau de la DGAS qui sera impactée. Ils souhaitent s'assurer d'une présentation lors d'un prochain Comité Technique de l'évolution des impacts à venir.

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

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

III – DGA-SOLIDARITES – DIRECTION ENFANCE JEUNESSE : CREATION D'UN SERVICE D'ACCUEIL D'URGENCE (SAU) RATTACHEE AU SDAFY

La Directrice de l'Enfance et Jeunesse présente le dossier.

Dans un contexte de demandes d'accueil d'urgence de mineurs/majeurs en accueil familial pour lesquelles le Service Départemental d'Accueil Familial Yvelinois (SDAFY) ne peut répondre que ponctuellement, il est

proposé la création d'un Service d'Accueil d'Urgence (S.A.U) qui permettra d'apporter une réponse aux besoins du Département en termes d'offre enfance et de fluidifier ainsi le système d'admission du SDAFY.

Actuellement, le SDAFY ne dispose pas de places d'accueil d'urgence dédiées mais accueille régulièrement dans l'urgence des enfants ou adolescents sur des places « classiques ». Ces admissions saturent le dispositif classique d'accueil familial et empêche l'orientation prévue d'enfants ou de jeunes. Le Département ne dispose que d'une dizaine de places en accueil familial dites d'urgence dans le secteur associatif qui ne permettent pas de pallier les besoins des demandes d'admission urgentes des Pôles Enfance Jeunesse (PEJ) en famille d'accueil, les places étant installées principalement dans les hébergements collectifs.

Ces nouvelles places d'urgence sont destinées uniquement aux primo-arrivants dans le système de la protection de l'enfance, pour une durée de 0 à 3 mois, renouvelable une fois, pendant laquelle la situation de l'enfant est évaluée afin de préconiser une orientation la mieux adaptée. Le nouveau dispositif a pour objectif de professionnaliser un accueil familial d'urgence et de proposer un mode de prise en charge alternatif à la collectivité, au sein d'une famille d'accueil habilitée et spécialisée pour ce type d'accompagnement sur les Yvelines. L'expérimentation se fera dans un premier sur l'antenne Nord du département en limitant ce service à 10 places, ce qui permettra l'accueil d'une quarantaine d'enfants sur l'année et une réponse à une partie des demandes d'accueil d'urgence du SDAFY.

Au démarrage, le SAU sera donc composé de 5 assistantes familiales dédiées, chacune d'elles pouvant prendre en charge entre 1 et 3 enfants selon son agrément. Il sera ouvert 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, pour l'accueil d'urgence des jeunes entre 0 à 21 ans. La sollicitation du dispositif d'urgence SDAFY sera exclusivement émise par les Pôles enfance jeunesse PEJ via l'outil applicatif PEGASE. Ce nouveau dispositif n'exclut cependant pas l'accueil immédiat chez toutes les autres assistantes familiales du SDAFY.

En termes de ressources, cette création du SAU implique le recrutement de 5 assistantes familiales d'urgence qui seront placées sous la responsabilité du chef d'antenne NORD et accompagnées dans leurs missions tant par le régulateur, les travailleurs sociaux que par les psychologues du SDAFY. Après une période d'évaluation d'environ 6 mois de ce dispositif et des besoins, l'opportunité d'en augmenter le nombre et d'élargir le dispositif au territoire SUD sera déployé. Le coût estimé pour la création du SAU est d'environ 200 000€ (coût de la masse salariale pour répondre à la mission, ainsi que les frais de déplacement, vêtements et fournitures - sur la base de 10 enfants par an).

Ce projet a été appuyé par les retours des audits qui se sont déroulés sur les PEJ et qui ont mis en exergue le manque d'offre de tels accueils. Un plan d'accompagnement spécifique à destination de ces assistantes familiales et des travailleurs sociaux du SDAFY sera mis en place afin de développer leurs compétences sur l'observation et l'évaluation de la situation de l'enfant, tout en étant en cohérence avec les pratiques professionnelles de la MEY et des SAU associatifs.

Les concertations et élaboration du projet se sont déroulés de janvier à septembre 2020, entre la Direction Enfance Jeunesse, la Direction du Secrétariat Général et de l'Innovation Sociale et le DGA-Solidarités. La communication aux agents Direction Enfance Jeunesse, aux Territoires d'action départementale et plus particulièrement aux Pôles Enfance Jeunesse se fera après le Comité Technique du 8 octobre et sera suivi du lancement de la campagne de recrutement pour une mise en œuvre au 1^{er} janvier 2021.

- Les représentants CGT font en tout premier lieu part de leur souhait de recevoir le document faisant référence aux audits enfance afin d'avoir les retours et de pouvoir en échanger. Ils se disent entièrement convaincus par ce projet. Outre l'aspect financier, la prise en charge de ces jeunes chez les assistantes familiales est beaucoup plus adaptée puisque personnalisée. Cependant, ils soulignent que beaucoup de demandes d'aide éducatives dans différents PEJ sont en attente tandis que d'autres mesures sont en surcharge, notamment les IEP dans les cellules dédiées. La CGT se questionne, de ce fait, sur les calibrages entre les différents moyens de renforcer les préventions et aides à domicile. Ils ajoutent que les placements familiaux conduisent à une économie substantielle pour la collectivité car le coût est moindre que les placements institutionnels, tout en étant bon pour l'enfant, car ce mode d'accueil produit moins de traumatisme pour le jeune et la famille. Ils estiment en revanche que le placement des enfants par le biais d'un logiciel a pu altérer les conditions. Par ailleurs, ils proposent le maintien de rémunération des assistantes familiales en attente d'accueil d'enfant. Ils demandent également la mise en place d'une formation spécifique sur l'accueil d'urgence pour ces professionnelles. En outre, ils souhaiteraient qu'elles soient complètement associées aux réflexions sur la prise en charge de ces enfants, leur expertise du sujet leur semblant nécessaire au travail sur ce projet. De plus, ils conseillent la création d'un réseau d'accueil

opérationnel qui permettrait d'organiser plus facilement les absences diverses de ces personnels. Sur la question du recrutement, ils souhaitent savoir si ce sont des créations de postes ou des redéploiements.

- La Directrice de l'Enfance et Jeunesse répond sur la question du recrutement, elle confirme que ce sont des créations de postes qui sont déjà prévues au budget. Elle précise que la Collectivité partage leur point de vue sur l'intérêt des placements qui doivent rester l'ultime réponse pour l'enfant, en mettant des moyens en amont. La démarche déjà engagée va bien dans ce sens-là, en privilégiant la prévention et en ayant une meilleure visibilité de coordination. De même, elle partage leur avis sur la formation pour les nouvelles assistantes qui est bien prévue avec la création d'une équipe. Toutefois pour ce qui concerne la difficulté liée au logiciel, elle ne comprend pas la difficulté évoquée puisque le principe du service d'urgence est de proposer l'accueil le plus en adéquation avec les besoins de l'enfant et d'avoir une véritable agilité. Sur la question du maintien de salaire, cela pose un souci d'équité, faire de l'urgence et faire de l'accueil sont deux projets distincts.

- La Chef de Service à la Direction de l'Enfance et Jeunesse ajoute que toutes les demandes sont réceptionnées dans Pégase et font l'objet d'un échange et d'une concertation entre les coordonnateurs de parcours. Ensuite, un rendez-vous est posé pour présenter la situation et cela ne pose pas de difficulté pour le SDAFY.

- Les représentants CGT répondent sur la question de la rémunération que le principe d'équité doit être appliqué pour l'ensemble des assistantes recrutées sur ces postes spécifiques et ne peut pas être comparé à l'ensemble des missions d'assistantes familiales. Ils ajoutent que les temps d'attente entre deux gardes d'enfants risquent d'être plus fréquents et réguliers avec le risque de précariser ces postes, confrontés à un fort turnover, bien plus important, en raison de la difficulté de la fonction et aux risques élevés de cette profession. Les assistantes font face à des enfants au parcours parfois compliqué, et les paroles d'enfant peuvent remettre en cause la qualité de la garde, avec des risques de période de latence pour enquête administrative qui soulève la présomption d'innocence. Pour toutes ces raisons, la question du maintien de garantie de salaire doit être réfléchi sur ces postes-là.

- La Chef de Service à la Direction de l'Enfance et Jeunesse rappelle la présentation de la situation réaliste de l'accueil familial, avec 40 refus comptabilisés l'année dernière en raison d'un manque de place. Il n'y a pas de risque que ces nouveaux professionnels restent sans travail, elle précise que ces postes ne présentent pas plus de risque, les besoins étant quotidiens. Elle dit ne pas être convaincue qu'il s'agit d'une mission plus complexe.

- Les représentants CGT répondent que s'il n'y a réellement pas plus de risque de latence, cela ne devrait pas poser de problème de le noter dans une délibération et permettrait de donner un cadre d'emploi sécurisant pour ces professionnelles, ce qui permettrait en outre d'être bien plus attractif en termes de recrutement et pourrait profiter à l'ensemble des missions. Ils se disent favorables sur le sens de ce projet et de sa dynamique positive, néanmoins, l'accueil d'urgence ne peut pas être dissocié de l'accueil plus durable, cela reste profitable pour l'ensemble de la mission d'accueil.

- Les représentants FA font remarquer que la création du SAU fait passer le nombre de collaborateurs de 115 à 120 et se questionnent si cette création ne nécessite pas un renforcement en travailleurs sociaux accompagnant la mission qui restent pour leur part au nombre de 10.

- La Chef de Service à la Direction de l'Enfance précise qu'en période de crise, la charge de travail ne va pas évoluer, cela ne génère pas de travail supplémentaire. Cet aspect sera évalué après l'expérimentation du dispositif.

- Les représentants FA demandent de préciser le lien entre le contexte actuel et la charge des travailleurs sociaux.

- La Chef de Service à la Direction de l'Enfance indique qu'il y a moins d'assistantes familiales qui sont au nombre de 204 et que la crise n'a pas permis la création de nouveaux agréments et par conséquent n'a pas donné la possibilité de remplacer les départs en retraite.

- Les représentants CGT soulignent l'importance pour le Département de rester attractif, cela fait partie du jeu pour recruter.

- La Chef de Service à la Direction de l'Enfance acquiesce et indique qu'il s'agit d'un travail mené depuis des années pour une reconnaissance des travailleurs sociaux et fait partie d'un long processus.
- Les représentants CGT soulignent que l'attractivité et le devenir de ce projet dépendent de la sécurisation des postes et des moyens qui leur sont donnés pour des solutions pérennes et une adaptation à la situation de chaque enfant.
- La Directrice de l'Enfance et Jeunesse confirme prendre bonne note de la demande du retour des audits faits sur la protection enfance et du temps d'échange demandé sur ce sujet.
- Au terme des débats, la Présidente soumet ce dossier à l'avis des représentants du personnel :

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

IV – DGA-RESSOURCES – EVOLUTION DE L'ORGANISATION DE LA SECURITE

La Directrice des Moyens Généraux présente les évolutions de la présence des équipes de sécurité sur les deux sites du Musée Maurice Denis (Saint-Germain-en-Laye) et La Bruyère Saint-Charles (Versailles).

1. Le musée départemental Maurice Denis

Le site du Musée Maurice Denis disposait d'une présence de 2 agents de sécurité la nuit. Il est actuellement en cours de travaux avec en prévision l'installation d'équipement vidéo de protection. Ce déploiement aura pour conséquence la suppression des deux postes rattachés à la Direction des Moyens Généraux (DMG). Afin d'anticiper les impacts RH, les deux personnes ont été informées dans le cadre de leur entretien professionnel annuel, avec une proposition de nouvelle affectation. La DMG a privilégié la possibilité de leur laisser le choix entre deux affectations s'inscrivant au mieux, à la fois dans leur projet professionnel et leurs contraintes personnelles.

Le retour de ces deux agents a permis de valider deux positionnements, l'un sur le site de Guyancourt (Mineurs non accompagnés), l'autre sur le site des Archives Départementales à Montigny le Bretonneux. Les affectations seront effectives au 1er novembre 2020, date à laquelle le nouveau dispositif de sécurité sera activé.

2. Le site de Versailles La Bruyère-Saint-Charles

Suite à la vente du site, ce dernier fermera ses portes le 1er novembre 2020, ce qui entraînera également le redéploiement des personnels affectés. Les deux agents concernés par le redéploiement occupent un poste de gardien et peuvent être repositionnés en agent de sécurité.

Afin de préparer au mieux cette évolution, les deux agents concernés ont été informés dès la réalisation des entretiens professionnels annuels 2019 et accompagnés par la RH, notamment dans leur recherche de logement, en collaboration avec le service Mission logement. Un des deux agents, bénéficie à sa demande, d'une mobilité interne à la Direction de l'Education et de la Jeunesse, sur un poste d'agent d'accueil et sécurité logé dans un collègue au 1er septembre 2020. Le second sera affecté sur le site de Guyancourt Alpha au 1er novembre 2020, date de la fermeture du site. Pour ce second agent, un accompagnement RH a été mis en place dans le montage de son dossier de demande de logement. La DRH continue de suivre les différents acteurs afin qu'une proposition de logement adaptée puisse être faite dans les meilleurs délais. Cette évolution est effectuée à isopérimètre en termes de poste budgétaire.

- Les représentants CGT déplorent en lisant le dossier que l'organisation soit déjà actée et présentée aux organisations syndicales pour la pure forme et par formalisme, leur avis étant demandé alors même que tout est déjà engagé depuis un an et est déjà plié. Ils indiquent que c'est vraiment louable par rapport aux collaborateurs que l'annonce soit faite suffisamment tôt. Néanmoins la demande de leur réponse a été précipitée dans la mesure où les propositions leur ont été faites juste avant l'été pour un

retour demandé à la rentrée. Ils soulignent que pour le personnel de la Bruyère, l'impact est important car le collaborateur bénéficie d'un logement. L'accompagnement par les Ressources Humaines est réellement nécessaire. Ils regrettent de ne pas avoir été associés plus tôt.

- La Présidente du Comité Technique intervient en expliquant que la période de crise sanitaire, et en particulier la période du confinement, a pénalisé le travail des services qui ont fait leur maximum pour accompagner les personnels. Il s'agit d'une longue période compliquée durant laquelle la communication est plus difficile.

- La Directrice des Moyens Généraux n'est pas d'accord sur l'affirmation des décisions précipitées, expliquant que la préparation a été initiée bien en amont, notamment avec des propositions faites et changées selon les retours des agents afin de tenter de trouver les solutions de repositionnement les mieux adaptées aux collaborateurs. L'accompagnement des personnels par les organisations syndicales relève de leur souhait personnel et peut se faire à leur demande. Pour ce qui concerne la problématique de logement pour la personne concernée, l'Administration est bien consciente qu'un accompagnement est nécessaire, c'est pourquoi tout est mis en œuvre, à la fois par la RH et par la mission logement, pour permettre son accompagnement afin d'aboutir à la meilleure solution possible.

- Les représentants CGT comprennent que la période vécue complexifie l'organisation, mais cela ne justifie pas tout selon eux, ce serait une simplification. Ils indiquent qu'à l'inverse, cela aurait pu faciliter par la fermeture des musées.

- Les représentants FA souhaitent avoir la confirmation que l'accompagnement du collaborateur confronté à un problème de logement en lien avec cette réorganisation garantit bien une réponse à cette problématique logement.

- La Directrice des Moyens Généraux indique qu'il n'y a pas de poste aujourd'hui en nécessité absolue de service et que par conséquent l'Administration n'est pas tenue de lui maintenir un logement. Néanmoins, un accompagnement est mis en place afin de trouver une solution satisfaisante pour ce collaborateur et ne pas le laisser sans solution. Toutefois, la décision finale sur les solutions qui lui sont proposées lui appartiendra.

- Le représentant CFE-CGE questionne sur la rémunération de ces agents qui bénéficieraient régulièrement d'heures supplémentaires. Il demande si les nouveaux postes leur ouvrent la possibilité, s'ils le souhaitent, de continuer à avoir cette opportunité qui leur permettrait la garantie d'un maintien du niveau de leurs revenus.

- La Directrice des Ressources Humaines précise que le droit du travail encadre le principe des heures supplémentaires qui ne sont envisageables que si le poste le nécessite et ne sont en aucun cas mises en place de manière pérenne. Il est important de rappeler, qu'en conséquence, elles ne sont possibles que si la fonction le nécessite et que le manager les « commande ».

- Le représentant CFE-CGE réplique que si les heures supplémentaires récurrentes et le logement ne sont plus accordés, la situation peut devenir plus complexe pour les collaborateurs.

- La Directrice des Moyens Généraux précise que pour ces quatre agents, dans la mesure où ils sont rattachés au service sécurité, il leur sera proposé de se porter volontaire dans la réalisation d'heures supplémentaires en fonction des besoins des services. S'agissant du logement, elle convient qu'il s'agit d'une perte financière importante, raison pour laquelle un des collaborateurs a opté pour un poste dans un collège pour le maintien de cet avantage.

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

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

V – DGA -RESSOURCES – DF - REORGANISATION DES SERVICES - POURSUITE DE LA DEMARCHE DE DECENTRALISATION DE LA FONCTION COMPTABLE

La Directrice Adjointe des Finances présente le dossier du transfert du service enfance et accompagnement social du Pôle Gestion et Contrôle des Aides vers la Direction des Finances (DF).

Cette évolution est une nouvelle phase dans la transformation des fonctions financières, comptables et budgétaires exercées auparavant dans les directions opérationnelles, positionnant la DF en tant que direction ressources proposant des expertises et des services au sein de la Collectivité. Cette transformation initiée en 2015 se poursuit aujourd'hui avec la DGAS.

Les objectifs et enjeux de cette évolution permettent aux collaborateurs de pouvoir intégrer un environnement professionnel spécialisé sur les finances et qui correspond à leurs missions au quotidien, en poursuivant la mutualisation et l'harmonisation des pratiques des fonctions comptables auprès de la Direction des Finances. Cette orientation facilite le pilotage de l'activité de comptables, la coordination avec les services de la Paierie départementale et de la DDFIP, de même qu'elle facilite les projets de transformation et modernisation de la fonction comptable. Ce transfert doit en outre accompagner l'évolution de la professionnalisation de la fonction en spécialisant les missions des équipes et par conséquent, garantir la qualité et l'expertise comptable.

L'organisation structurelle de la Direction des Finances demeure inchangée si ce n'est que le pôle comptabilité et gestion financière passe de 4 à 5 services. Un nouveau service opérationnel « Comptabilité enfance, insertion et santé » est ainsi créé sur la base de l'organigramme existant du service enfance et accompagnement social. L'intégralité des 14 agents du service enfance et accompagnement social fera de ce fait l'objet d'un rattachement au Pôle comptabilité et gestion financière de la Direction des Finances, avec lequel le service interagit déjà très régulièrement. Le management de l'équipe demeure identique. De même, le contenu et la répartition des activités restent inchangés et le régime RIFSEEP des collaborateurs est également cohérent avec celui de la Direction des finances. Seules les fiches de poste feront l'objet d'une harmonisation sur la forme. L'évolution permettra aux collaborateurs de construire des parcours professionnels au sein de la Direction des finances conformément aux objectifs managériaux de la DF mis en œuvre dans le cadre des précédents regroupements d'équipes comptables et budgétaires. Ce projet passe de manière fluide auprès des équipes avec des liens forts déjà créés en leur sein. Les collaborateurs ont été informés très en amont de cette évolution, notamment par plusieurs réunions d'information, des échanges réguliers avec les responsables et une présentation globale de la gestion financière de la collectivité. Cette évolution se fait à iso périmètre, aucune création de poste ne sera nécessaire pour mettre en œuvre cette nouvelle organisation.

- La Présidente du Comité Technique invite les organisations syndicales à poser leur question.

Aucune question n'est soulevée dans le cadre de ce dossier.

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

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

V – DGA -RESSOURCES – DSI – MISE A DISPOSITION D'UN COLLABORATEUR DU « SYNDICAT SEINE & YVELINES NUMERIQUE » AU DEPARTEMENT DES YVELINES *(pour information)*

La Directrice des Systèmes d'Information présente ce dossier concernant la mise à disposition du Département des Yvelines d'un profil de Responsable de Sécurité du Système d'information (RSSI) par le SMO.

Elle explique le contexte de cette organisation. Les collectivités locales sont devenues la cible de cybercriminalité, en particulier depuis le début du confinement avec une forte hausse actuellement. Les impacts sont majeurs avec des conséquences considérables sur l'activité des agents et les relations avec les usagers pendant plusieurs mois. Elle cite le cas de la métropole Aix-Marseille-Provence, de la Ville de Marseille, ainsi que du département d'Eure-et-Loir cette année.

Le Département a engagé depuis plusieurs années un programme de cyber sécurité visant à se prémunir contre ce risque et être en capacité de réagir en cas d'attaques.

Néanmoins, au regard de l'expertise toujours plus accrue des cybercriminels, le souhait est fait de s'appuyer sur les services d'un expert de la sécurité en recrutant un Responsable de Sécurité du Système d'information (RSSI), avec une mise à disposition pour 50 % de son temps par le syndicat Seine et Yvelines Numérique. Un planning a été établi pour la répartition de son temps de mission, étant précisé qu'en cas de cyberattaque ou d'intrusion dans le système d'information de l'une ou l'autre des parties, cette répartition sera adaptée jusqu'à la mise en sécurité du système d'information. Pendant son temps de présence au sein de Département le RSSI reporte directement à la DSI.

Elle cite des exemples concrets la semaine précédente avec trois attaques de PC par le virus Imotet par le biais de clés USB, ainsi qu'une boîte mail avec usurpation d'identité, toutes ces attaques ont pu faire l'objet d'un blocage.

Des objectifs quantitatifs et qualitatifs sont fixés au RSSI et évalués lors d'un point hebdomadaire avec la DSI. Lors de celui-ci, le RSSI fournit un reporting de ses activités et des actions mises en œuvre. Il bénéficiera également d'un entretien annuel.

Le RSSI participe au comité des opérations de la DSI afin d'échanger avec les managers sur les opérations en cours. Il a pour principale mission de garantir la sécurité des systèmes d'information du Département (intégrité, traçabilité et confidentialité). Pour cela, il a la responsabilité de définir et mettre en œuvre les politiques nécessaires et d'assurer la gestion de tout incident de sécurité qui surviendrait et pourrait mettre en péril le système informatique, pénalisant ainsi les usagers dans le traitement de leurs demandes.

La présentation de la délibération est prévue à la Commission Permanente du 9 octobre 2020.

- Les représentants CGT indiquent bien comprendre la sensibilité de ce dossier et l'enjeu d'autant plus important avec le développement du travail à distance et une dégradation lors du confinement, en particulier avec les numérisations de documents que cela induit. Ils s'étonnent néanmoins d'une simple mise à disposition de 50 % et se questionnent des raisons qui justifient de ne pas prendre un temps complet sur un poste de droit public rattaché directement au Conseil Départemental. En outre, ils soulignent l'importance de la sécurisation des données très sensibles, tant sur le plan éthique que sur le plan déontologique.

- La Directrice des Systèmes d'Information explique que ces profils de postes sont des ressources très rares, donc difficiles à trouver et indique que c'est une chance pour le Département d'avoir cette opportunité de recrutement sur laquelle s'appuyer. Elle informe qu'un poste de RSSI avait été ouvert durant quelques mois auparavant, sans succès dans le recrutement. Pour ce qui est de la charge de travail, les équipes en place offrent des ressources internes en support à cette mission.

- Les représentants CGT souhaitent tout de même maintenir ouverte la prospection pour le recrutement.

- La Directrice des Systèmes d'Information répond que la réflexion doit être menée de façon globale. Le RSSI a pour mission de mettre en œuvre la politique de sécurité et d'amener des pistes de réflexion, néanmoins il existe d'autres ressources, il s'agit d'autres services de surveillance et de sécurité (Security Operations Center, SOC), qui sont complémentaires, avec une possibilité de travail de nuit et de week-end. En conséquence, la cyber sécurité doit être regardée d'une manière générale sur l'ensemble des actions mises en œuvre afin que le Département ait une surveillance en 24/7.

- La Directrice des Ressources Humaines ajoute que la Directrice des Systèmes d'Information prend ce sujet en mains et que c'est la personne la mieux qualifiée pour savoir ce qui le plus intéressant à mettre en œuvre dans ce domaine.

- Les représentants CGT remercient la Directrice des Systèmes d'Information pour la qualité et la clarté de la réponse apportée.

VII – DGA -RESSOURCES – DRH – MISE A JOUR DU DISPOSITIF DE DEONTOLOGIE

La référente Cadre et Discipline présente le dossier.

En 2016 et 2017, le législateur a prévu la mise en place d'un dispositif visant à prévenir le maintien de toute situation préjudiciable à l'intérêt général, ce qui s'est exprimé par la création de plusieurs dispositifs, notamment la création auprès des employeurs publics de plusieurs référents (déontologue, laïcité et alerte éthique).

Le département des Yvelines a fait le choix d'opter pour une formation collégiale, composée du conseiller sécurité auprès du DGS qui en assure la présidence et de deux membres de droit : la Directrice des Ressources Humaines et la Directrice des Affaires Juridiques et des Assemblées. Suite à la réorganisation des services de l'Administration, des propositions ont été faites au cours de l'année 2019 auprès de personnalités externes en vue d'intégrer le collège de déontologie, qui n'ont toutefois pas suscité d'intérêt.

Face à ce constat, il est proposé de faire évoluer le dispositif en s'inspirant du fonctionnement en vigueur au sein du département des Hauts-de-Seine. La proposition consiste à supprimer le collège de déontologie dans sa forme actuelle et à dissocier chacune des missions.

- Désignation d'un référent déontologue :
 - S'agissant des agents relevant du statut de la fonction publique territoriale, il est proposé de confier la mission de conseil déontologique auprès du Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne à Versailles qui sera organisée sous forme d'un collège de trois agents du CIG, désignés par son Président pour leur expertise sur le sujet. La saisine devra être obligatoirement réalisée par écrit à travers une adresse électronique et postale ad hoc directement administrée par le CIG, soit par la collectivité en cas de doute sur une question liée aux cumuls d'activités ou aux départs vers le secteur privé ou libéral, soit par tout agent, fonctionnaire ou contractuel.
 - S'agissant des agents relevant du statut de la fonction publique hospitalière, il est proposé de nommer un référent au sein de la Direction des Affaires Juridiques et des Assemblées, en charge du conseil déontologique concernant les agents du Département relevant de la Fonction Publique Hospitalière. La saisine sera réalisée par écrit au moyen d'une adresse de messagerie administrée par ce service.
- Désignation d'un référent laïcité au sein de la Direction des Affaires Juridiques et des Assemblées, qui pourra être saisi pour toute question en lien avec la mise en œuvre pratique du principe de laïcité. La saisine du référent laïcité sera ouverte à tout agent du Département ; elle sera effectuée par écrit et sera transmise via une adresse électronique dédiée.
- Création d'un poste de référent alerte éthique en charge du recueil des alertes. Il est proposé de confier cette mission à un référent extérieur rémunéré sous forme de vacation. Il s'agit de M. Michel THENAULT, ancien préfet des Yvelines et désormais référent alerte éthique pour le Département des Hauts-de-Seine. La saisine se fera obligatoirement par écrit, sous la forme d'un courrier manuscrit rédigé par le lanceur d'alerte. Pour répondre aux exigences de discrétion et de confidentialité nécessaires, les courriers de saisine seront déposés dans un coffre sécurisé auquel seul M. THENAULT pourra avoir accès.

Le présent dispositif sera proposé au vote de la Commission Permanente pour une mise en œuvre dès le 1^{er} décembre. Il donnera lieu à une actualisation de la charte de déontologie et du règlement intérieur, ainsi qu'à une communication afin d'informer les collaborateurs du nouveau processus.

- Les représentants CGT indiquent être complètement favorables à la proposition d'externalisation de ce dispositif auprès du CIG. Ils rappellent qu'ils avaient porté cette demande dans un précédent Comité

Technique. Ils souhaitent cependant qu'une réflexion soit engagée pour les collaborateurs qui relèvent de la Fonction Publique Hospitalière afin qu'ils puissent avoir accès également à un référent extérieur à l'Institution en cas de besoin.

- Le représentant CFE-CGE rejoint leur satisfaction sur cette démarche d'externalisation qui va dans le bon sens et il se questionne de la même façon pour la Fonction Publique Hospitalière.

- La Référente Cadre et Discipline confirme que les conditions de confidentialité posées par le législateur seront tout à fait garanties, que ce soit pour le référent déontologue de la FPT que pour le référent déontologue à destination de la FPH.

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

Un avis favorable est rendu à l'unanimité.

VIII – DGA -RESSOURCES – DRH – PROJET DE DEPLOIEMENT DU RIFSEEP A TOUS LES CADRES D'EMPLOI TERRITORIAUX

La Chef de Projet Statutaire présente le dossier.

Le Conseil Départemental a initié la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Le déploiement du RIFSEEP fonctionne selon le principe d'équivalence. Aussi, pour qu'un cadre d'emplois territorial bénéficie de ce régime indemnitaire, un arrêté fixant les montants plafonds doit être pris pour le corps d'équivalence au sein de la fonction publique d'Etat. Au fur et à mesure de la publication des arrêtés, le Département des Yvelines a délibéré pour étendre le RIFSEEP aux cadres d'emplois concernés.

Le décret du 6 septembre 1991 a été modifié pour créer des équivalences temporaires pour les cadres d'emplois non encore éligibles au RIFSEEP, permettant de ne pas attendre la publication des derniers arrêtés et ainsi déployer ce régime indemnitaire à tous les agents publics du Département des Yvelines.

Il sera proposé à la Commission permanente de se saisir de cette opportunité pour terminer le déploiement du RIFSEEP à tous les cadres d'emplois territoriaux existants au sein du Département à compter du 1^{er} janvier 2021. Cela concernera les cadres d'emplois de la filière technique (Ingénieurs territoriaux (Cat. A), Techniciens territoriaux (Cat. B), Adjointes techniques territoriaux des établissements d'enseignement (Cat. C), de la filière médico-sociale (Educateurs des jeunes enfants (Cat. A), Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux (Cat. B), Psychologues territoriaux (Cat. A), Sages-femmes territoriales (Cat. A), Cadres territoriaux de santé paramédicaux (Cat. A), Puéricultrices cadres territoriaux de santé (Cat. A), Puéricultrices territoriales (Cat. A), Infirmiers territoriaux en soins généraux (Cat. A), Auxiliaires de puériculture territoriaux (Cat. C), Auxiliaires de soins territoriaux (Cat. C), Techniciens paramédicaux territoriaux. (Cat. B)

La délibération se fera le 9 octobre 2020 en Commission Permanente pour un passage au RIFSEEP pour tous les cadres d'emplois territoriaux qui n'y étaient pas encore le 1^{er} janvier 2021.

- Les représentants CGT rappellent que globalement ils ne sont pas en faveur de ce sujet. Néanmoins ils souhaitent alerter sur la situation des agents médico-sociaux concernés par cette mise à jour. Ils rappellent qu'ils ont déjà échangé à plusieurs reprises sur les pénalités lourdes appliquées à ces agents, en cas d'arrêt maladie par rapport à la prise de service. Ils entendent bien que ce n'est pas de la responsabilité de la Collectivité, mais celle de la loi qui fixe avec 1/140 du salaire annuel à partir du premier jour d'arrêt, ce qui diffère des autres primes des régimes indemnitaires et l'IFSE qui s'appliquent à partir du 30^{ème} jour d'arrêt. De ce fait, ces collaborateurs sont très pénalisés par des retenues sur primes largement au-dessus des primes reçues. Ils donnent l'exemple d'un agent ayant 135 euros de prime de service mensuelle qui se trouve confronté à une retenue de salaire de 208 euros suite à un arrêt maladie de 3 semaines, donc un montant supérieur au montant versé avec le lourd impact financier que cela génère. Ils anticipent la réponse qui pourrait être faite que la crise sanitaire a pu générer du retard, en soulignant qu'il est primordial de

s'occuper des personnels de la filière medio social. Ils rappellent que la Directrice des Ressources Humaines avait donné son engagement début mars sur ce sujet avec une mise en ligne le 1^{er} avril de cette information. Au Comité Technique, il y a eu la mise à jour de l'IFSE. En conséquence, ils font part de leur profond mécontentement sur une mise en application au 1^{er} janvier prochain et demandent une rétroactivité. Dans le cas où cela n'est pas possible, ils réclament des mesures compensatoires pour les personnels concernés pour rattraper le retard en ciblant les personnes en arrêt maladie.

- La Chef de Projet Statutaire répond que la rétroactivité n'est pas envisageable, les textes ne le prévoyant pas. Ce n'est en conséquence pas possible légalement.

- Les représentants CGT proposent dans ce cas de compenser sur le CIA précisant qu'il s'agit d'une mesure de justice sociale.

- La Chef de Projet Statutaire répond que ce n'est pas l'objet du CIA non plus.

- La Directrice des Ressources Humaines indique avoir bien entendu leur demande sur ce sujet et en prend bonne note.

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

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

IX – DGA -RESSOURCES – DRH – PROJET D'ACTUALISATION DU REGIME DES ASTREINTES

La Chef de Projet Statutaire présente le dossier.

Il s'agit d'une clarification du dispositif mis en place. En 2015, le législateur a révisé le régime des astreintes, laissant toujours un régime propre à la filière technique, et un régime propre aux autres filières.

Si ces évolutions ont bien été prises en compte par le Département suite à la délibération d'avril 2016, la liste des emplois pouvant bénéficier des astreintes, fixée à cette occasion, s'est avérée trop contraignante en pratique en raison de l'évolution rapide des métiers et des emplois au sein du Département, nécessitant une mise à jour régulière de cette liste. C'est pourquoi, par une délibération fin 2017, cette liste a été supprimée et il a été décidé de permettre à tous les agents publics du Département de pouvoir effectuer des astreintes dès lors que le service l'exigeait.

Toutefois, lors de cette actualisation, la distinction entre le régime des astreintes propre à la filière technique (astreintes de sécurité, d'exploitation et de décision) et celui propre aux autres filières (astreintes de sécurité) n'a pas été retenue. Cette omission peut entraîner une confusion des deux régimes.

Aussi, afin d'éviter tout risque d'erreurs lors de l'indemnisation des astreintes et des interventions réalisées à cette occasion, il sera proposé à la Commission permanente de délibérer afin de sécuriser les régimes des astreintes.

Après le passage en Comité Technique, la délibération se fera le 9 octobre 2020 en Commission Permanente.

- Les représentants CGT souhaiteraient avoir des précisions plus fines afin de savoir concrètement comment cela va évoluer afin de permettre de faire la distinction. En ce sens, ils demandent que la délibération soit transmise aux représentants du personnel. Par ailleurs, ils se disent toutefois favorables à cette idée.

- Le représentant CFE-CGC fait la même demande qui lui permettrait de mesurer l'impact de cette décision et déplore de ne pas l'avoir reçue avant le Comité Technique ce qui leur aurait permis d'éclairer leur avis.

- Les représentants CFDT rejoignent également la demande de précisions plus détaillées qui leur aurait permis de mieux comprendre et d'apprécier les différences et les ordres de grandeur.

- La Chef de Projet Statutaire propose de donner quelques explications. Elle explique que pour la filière technique, il existe 3 types d'astreintes (exploitation, décision et sécurité). Pour chacune d'elles, il y a un montant fixé par le texte, tandis que pour les autres types d'astreinte, les montants ne sont pas fixés. La différence de montant est très faible, il s'agit néanmoins de ne pas se tromper dans le montant de l'indemnisation.

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

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

X – DGA -RESSOURCES – DRH – PROJET D'ACTUALISATION DES FRAIS DE DEPLACEMENT : PASSAGE AUX FRAIS REELS POUR LES REPAS

La Chef de Projet Statutaire présente le dossier.

Lors de déplacements à l'occasion d'une mission et pour certaines formations, l'agent public territorial a droit au remboursement forfaitaire des frais supplémentaires de repas et d'hébergement ainsi qu'au remboursement des frais de transport. La prise en charge des frais est subordonnée à la production de justificatifs.

Jusqu'à présent, l'indemnisation des frais de repas supplémentaires s'effectuait selon le taux de remboursement forfaitaire des frais supplémentaires de repas fixé par l'arrêté du 3 juillet 2006, à savoir 17,50 euros, quel que soit le montant engagé.

Le décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements temporaires a été modifié pour permettre aux collectivités territoriales de délibérer pour prévoir la prise en charge des frais supplémentaires de repas effectivement engagés par l'agent, sur production des justificatifs de paiement, dans la limite du taux forfaitaire de 17,50 euros.

Il sera proposé à la Commission permanente de délibérer pour mettre en place le remboursement des frais de repas aux frais réellement engagés par les agents du Département lors d'un déplacement professionnel.

Ce projet passera en délibération de la Commission Permanente le 20 novembre 2020. Il s'en suivra une communication auprès des managers et des agents du Département afin d'expliquer les évolutions pour une mise en vigueur le 1^{er} janvier 2021 afin de laisser un temps suffisant de communication auprès des collaborateurs.

- Les représentants CGT font part de leur décision de voter contre ce projet, et rappellent que dès le départ de ce projet, en 2008, leur avis était déjà défavorable et qu'en dépit de leur vote, la décision avait été maintenue. A la suite de quoi, une procédure juridique devant le tribunal administratif ainsi qu'en appel et en Conseil d'Etat avait confirmé la position de la CGT. Pour les mêmes motifs, leur avis reste aujourd'hui le même. Ils regrettent une telle précipitation à vouloir mettre en œuvre ce projet qui n'est pas une obligation pour la Collectivité. Ils constatent que l'Administration est plus rapide à délibérer pour économiser de l'argent public que pour les personnels de la filière médico-social en arrêt maladie dont l'application du décret de février 2020 n'est pas effective.

- La Directrice des Ressources Humaines répond que ce projet va dans le sens d'une volonté de gestion rigoureuse de l'argent public. Elle ajoute que le Département ne fait pas de bénéfice au détriment de ses collaborateurs puisqu'ils seront remboursés à hauteur des frais réels engagés. Cela relevait en revanche d'une anomalie auparavant.

- Les représentants CGT font remarquer que la situation économique actuelle est difficile en raison de l'impact de la crise et qu'une telle délibération prise en cette période est un nouveau coup dur pour certaines familles parfois touchées par des plans sociaux dans le secteur privé. Ils estiment qu'il est déplacé de mettre cette mesure en place actuellement. Ils rappellent qu'il n'y a pas d'obligation pour le Département.

- Le représentant CFE-CGC rejoint ce point de vue et déclare qu'en effet ce n'est pas l'urgence du moment, d'autant que la mise en place de NOTILUS a freiné les remboursements. Ce sera une image négative envoyée aux collaborateurs.

- Les représentants FA adhèrent également à ce propos. En dehors du contexte sanitaire, ils indiquent que l'outil NOTILUS a été ressenti comme fastidieux, voire répulsif, et cette délibération serait une double peine, d'autant qu'ils ont également le sentiment que ce n'est pas le meilleur moment pour cette application et ressenti comme une régression.

- La Directrice des Ressources Humaines rappelle que, durant cette phase difficile, la participation aux tickets restaurant pour l'ensemble des collaborateurs a été maintenue, y compris pendant la période du confinement, et incluant le travail à distance.

- Les représentants CGT font remarquer que cette mesure sera appliquée de manière pérenne avec un impact durable et en dépit de la possibilité offerte par les textes, laissant entendre que l'Administration ne prend pas en considération la réalité vécue par les collaborateurs. Ils constatent que l'application de la justice sensibilise moins l'Administration sur le sujet du RIFSEEP.

- Les représentants CFDT indiquent quant à eux que l'application aux frais réels des repas paraît être de bon sens, si ce n'est qu'elle ne sera pas applicable sur les 3 versants de fonctions publiques, seule la fonction publique territoriale est concernée, ce qui n'est pas équitable à leur sens et justifiera leur vote abstention.

- Les représentants CGT demandent s'il est envisageable de repousser la mise en place de cette mesure afin de s'accorder un temps d'échanges et d'entendre qu'en cette période cela n'est pas adapté.

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

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

QUESTIONS DIVERSES

- Le représentant CFE-CGC souhaite connaître l'état d'avancement du projet de déménagement des locaux syndicaux. Il estime être encore dans le flou, en dépit d'un calendrier qui s'accélère.

- La Responsable du Pôle Environnement RH répond que, comme cela a été évoqué lors du dernier CHSCT, les futurs locaux se situeront sur le site ALPHA, néanmoins l'organisation est toujours en cours d'étude. Elle indique que les organisations syndicales seront contactées dès que le projet sera finalisé. Elle peut néanmoins les informer d'ores et déjà qu'il ne sera pas possible de déménager les micro-ondes et réfrigérateurs puisque les locaux n'autorisent pas l'installation de tels appareils, au même titre que pour tous les autres collaborateurs installés sur ce site. Pour cette raison, elle leur recommande de commencer à faire

du tri dès maintenant, tant dans les matériels que dans les documents à déménager qui ne pourront pas être transférés dans leur globalité.

- Le représentant CFE-CGC demande s'il est possible d'avoir une date précise et quelles seront les disponibilités de salles de réunion. Il souligne que les disponibilités sur ce site sont très tendues même en dehors du contexte de crise sanitaire. Il souhaite en outre savoir, en termes de salles de réunion, si l'organisation restera à l'identique des locaux de LA BRUYERE avec une salle de réunion dédiée.

- La Responsable du Pôle Environnement RH rappelle que le site de LA BRUYERE doit être vidé pour le 31 octobre prochain, le rétro planning leur sera communiqué dès qu'il sera défini. Pour ce qui est de la salle de réunion, elle rappelle que comme déjà indiqué précédemment, la faisabilité est dépendante de la configuration des nouveaux locaux. Sur le site ALPHA, de nombreuses salles de réunion sont à disposition, sur réservation, dans l'ensemble du bâtiment, il n'est donc pas pertinent d'octroyer une salle dédiée aux organisations syndicales.

- La Directrice adjointe des Ressources Humaines précise que les contraintes de réservation sont les mêmes que celles auxquelles sont confrontés tous les collaborateurs travaillant sur ce site.

- Le représentant CFE-CGC fait observer qu'au départ de ce projet, le site MERMOZ était envisagé, qui correspondait plus à leurs besoins, notamment en termes géographiques en raison de sa proximité pour les instances sur Versailles. Ils ont compris que la décision de s'orienter sur ALPHA a été prise après les entretiens bilatéraux avec les organisations syndicales et que par déduction, seule une organisation avait exprimé cette préférence de choix.

- La Directrice des Ressources Humaines explique que le site ALPHA a été proposé par le Directeur Général des Services dans l'intention d'offrir aux organisations syndicales des locaux plus confortables et plus modernes. Elle indique avoir été véritablement surprise de leurs retours sur ce sujet. Quoiqu'il en soit, et au vu des délais, le projet reste dans l'immédiat sur le site ALPHA, au moins temporairement, avec comme première étape de vider le site de LA BRUYERE. Toutefois, une nouvelle discussion pourra être entamée par la suite, et dès que possible, de manière collective, pour une implantation définitive et pérenne.

- Les représentants CGT font remarquer que nous sommes déjà le 8 octobre et que ce sujet a été balayé rapidement en dernier CHSCT, bien que ce chapitre ne soit pas une petite question pour eux, et qui rentre dans le cadre du protocole de l'exercice syndical. Ils déplorent d'aborder un tel sujet si hâtivement, ils estiment que le temps nécessaire aurait dû être pris en amont.

- La Directrice des Ressources Humaines répond qu'elle ne pense pas que cela heurte l'exercice du droit syndical. Elle répète que la décision a été prise dans l'idée de convenir pour le mieux aux organisations syndicales. Néanmoins, au vu de leurs échanges, elle rappelle que la discussion sur ce sujet n'est pas fermée.

- Les représentants CGT rétorquent que cette discussion n'avait pas été ouverte. Par ailleurs, ils demandent si le poste de Directeur Général Délégué est mis en recrutement et quelle est l'organisation à ce niveau-là.

- La Directrice des Ressources Humaines répond qu'aucune décision n'est arrêtée pour le moment.

- Les représentants CGT suggèrent dans ce cas de faire l'économie d'un salaire sur ce poste de Directeur Général Délégué ce qui permettrait le maintien du financement des frais forfaitaires de déplacement et des mesures compensatoires pour les personnels médico-sociaux.

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

**La PRESIDENTE
Du COMITE TECHNIQUE**

**La SECRETAIRE
du COMITE TECHNIQUE**

Josette JEAN

Jean-Noël AMADEI

**Le SECRETAIRE-ADJOINT
Du COMITE TECHNIQUE**

Olivier BOYER