

REponses au CT du 4^e Decembre 2020

Point n°10 - Questions diverses

Questions adressées par le Syndicat CGT

1. Les primes sont modulables une fois par an, un complément indemnitaire annuel est institué et attribué en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir suite à la campagne d'entretiens professionnels.

Cependant, bon nombre d'agents ayant eu des entretiens professionnels très positifs voire même ayant dépassés les objectifs fixés se sont vus attribués un CIA très minime ou encore aucun CIA. Or, dans un contexte de réduction des effectifs, en raison de départs d'agents non remplacés notamment, la charge de travail des agents s'est alourdie.

Quelles sont les critères d'attribution et de modulation du CIA ?

Le montant des enveloppes attribuées par pôle ne pourrait-il pas être communiqué annuellement au CT afin d'en informer l'ensemble de ses membres ?

Réponses apportées par Monsieur Aymeric d'Hondt

La délibération du 19 juin 2017 fixe, de manière très claire, les modalités d'attribution du RIFSEEP.

Le complément indemnitaire annuel (part variable) tient compte des éléments suivants, appréciés dans le cadre de la procédure annuelle d'évaluation professionnelle :

- la réalisation des objectifs ;*
- la manière de servir ;*
- la contribution aux projets de la collectivité.*

Le montant du CIA sera versé mensuellement et réexaminé chaque année, suite aux propositions formulées par les managers à l'issue de la campagne d'entretiens professionnels annuels.

L'attribution individuelle se fera dans le cadre d'enveloppes budgétaires, dans le respect des plafonds réglementaires, et fera l'objet d'une notification individuelle.

Conformément à la réglementation, le poids du CIA dans l'ensemble du régime indemnitaire perçu par l'agent sera inférieur au poids de l'IFSE. Cependant, ce poids sera plus ou moins important en fonction de la catégorie hiérarchique.

Une enveloppe budgétaire est prévue chaque année au budget du Département. Elle est élaborée sur la base du total des CIA attribués auquel est appliqué un taux de progression. Afin de limiter le saupoudrage et de valoriser les agents les plus méritants, les managers ont pour consigne de cibler les hausses de CIA sur un maximum de 30 % des effectifs. Cette règle, de même que le calcul des enveloppes, s'appliquent à chaque catégorie, A, B et C, de manière étanche. Il n'y a ainsi pas de « captation » par les cadres notamment, comme certains feignent de le croire.

Les managers élaborent leurs propositions en fonction de la manière de servir des agents et de l'atteinte des objectifs. Ces propositions sont ensuite validées par chaque directeur, puis par chaque DGA. Des arbitrages sont rendus à chaque niveau, afin de valoriser au mieux les agents les plus méritants. Il convient à cet égard de distinguer l'absence de CIA et l'absence de modulation de CIA.

A l'issue de la campagne d'attribution du printemps 2020, aucun agent ne dispose d'un CIA à zéro autrement que par une décision justifiée par le manager et qui a fait l'objet d'un entretien.

Si les variations peuvent paraître minimes, il faut rappeler que le CIA ne constitue qu'une part minoritaire du régime indemnitaire, qui constitue lui-même une part minoritaire de la rémunération totale des agents.

La part variable du régime indemnitaire dans la rémunération totale de l'agent varie en fonction de sa catégorie, elle est plus importante là où le management par objectif revêt un caractère stratégique (elle n'en reste pas moins minoritaire et répond, je le rappelle, aux mêmes règles d'évolution et d'attribution que les autres). A l'inverse, la part fixe est importante pour les agents de catégorie C, offrant ainsi davantage de garantie de stabilité.

Rappelons enfin que le CIA n'a pas vocation à croître de manière incrémentale et automatique d'année en année, le régime indemnitaire n'étant pas établi en fonction de l'ancienneté.

Le dispositif RIFSEEP tel que mis en œuvre au Département vise ainsi à assurer un juste équilibre entre les fondamentaux de la rémunération dans la fonction publique, à savoir un socle de base fondé sur les grilles indiciaires qui évolue en fonction de l'ancienneté, un régime indemnitaire fixé en fonction des responsabilités exercées et une part variable et minoritaire, juridiquement optionnelle, visant à valoriser l'engagement individuel.

2. L'article 93 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a instauré, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2025, un dispositif dérogatoire de promotion dans un cadre d'emplois de niveau ou de catégorie supérieure par voie de détachement suivi d'intégration, accessible aux fonctionnaires en situation de handicap ayant accompli une certaine durée de services publics. Le détachement et, le cas échéant, l'intégration, sont prononcés après appréciation par une commission de l'aptitude professionnelle des bénéficiaires.

Le décret n°2020-569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés vient préciser les modalités d'application de la loi en prévoyant notamment que l'autorité territoriale de détachement vérifie la recevabilité des dossiers de candidature et transmet les dossiers recevables à une commission chargée d'évaluer l'aptitude des candidats.

Cette commission, dont les membres sont nommés par l'autorité de recrutement, est composée :

- 1° D'un agent d'un corps de niveau équivalent ou supérieur au corps de détachement, représentant l'autorité administrative disposant du pouvoir de nomination et président de la commission ;**
- 2° D'une personne compétente en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;**
- 3° D'une personne du service des ressources humaines.**

Cette commission chargée d'évaluer l'aptitude des candidats a-t-elle été mise en place par le Conseil départemental ?

Des postes sont-ils prévus dans le cadre du décret n°2020-569 pour les agents en situation de handicap ?

Réponses apportées par Monsieur Aymeric d'Hondt

Le Département accueille 437 bénéficiaires de l'obligation d'emploi, ce qui représente un niveau supérieur à nos obligations légales en la matière. Ces chiffres démontrent l'attention

portée à ces personnels et le souci constant qu'ils ne soient pas discriminés, et en premier lieu lors du recrutement, mais également tout au long de leur carrière au Conseil départemental. La mise en œuvre du dispositif dérogatoire prévu par le décret n°2020-569 nécessite au préalable de réaliser un état des lieux précis de la situation de ces agents au regard de leur évolution de carrière. Une étude conjointe DEST-DRH doit être réalisée en ce sens, afin de vérifier notamment si les procédures actuellement en cours en matière d'avancement et de promotion interne permettent bien de valoriser des aptitudes professionnelles supérieures, indépendamment de l'existence de tout handicap, visible ou non. En fonction de ses résultats, nous pourrions envisager de recourir aux dispositions de ce décret.

REponses au CT du 2 Février 2021

Point n°6 - Questions diverses

Questions adressées par le Syndicat CGT

1. L'IGAS a rendu récemment son rapport concernant l'aide sociale à l'enfance dans le Département des Hauts-de-Seine.

Le Conseil Départemental entend-il suivre les recommandations du rapport ou certaines d'entre elles ? Si oui, lesquelles ?

Réponse apportée par Madame Elodie Clair (lue en séance par Madame Bécart en l'absence d'Elodie Clair)

Le rapport de l'IGAS rendu public le lundi 11 janvier 2021 comprend une série de recommandations portant principalement sur le cadre des missions de protection de l'enfance, en lien avec les partenaires, ainsi que sur le suivi et la prise en charge des enfants, en particulier ceux hébergés en hôtel.

Sur ce volet, comme indiqué par le Secrétaire d'Etat, les constats et recommandations doivent pouvoir être élargies à l'ensemble des départements d'Ile de France en particulier qui ont recours à ce mode d'hébergement.

Ces recommandations ont donc des portées mais aussi des calendriers de mise en œuvre distincts selon les différents volets.

Le Département entend mettre en œuvre en priorité celles qui ressortent de sa propre responsabilité et de son propre champ de compétence.

En effet, certaines recommandations d'ordre général portent sur une politique publique et sur le rôle de certains acteurs, notamment judiciaires, qui restent souverains dans leur décision de placement. Ces recommandations dépendent donc des stratégies mises en œuvre notamment au niveau national pour assurer une offre d'accompagnement pour les jeunes hébergés à l'hôtel par défaut, faute de place dans des structures relevant du soin, ou d'un suivi relevant du plan pénal.

Voici les chantiers et réponses que le Département a déjà, ou mettra en œuvre en priorité, compte tenu des échéances fixées par la mission IGAS :

1. Le renforcement de la gouvernance et du pilotage en lien avec les partenaires institutionnels (2021-2022)

L'installation d'une instance quadripartite entre le Département, le Tribunal pour enfants, le Parquet et la Protection Judiciaire de la Jeunesse (PJJ), est effective depuis le 06 juillet 2020, et se réunit tous les 3 mois.

Le protocole a été adopté en septembre 2020 et transmis à la mission et au Secrétariat d'Etat à la protection de l'enfance.

Cette instance permet de répondre à la recommandation visant à une redynamisation des relations partenariales et d'une meilleure articulation entre les décisions de placement et les différentes responsabilités des acteurs en capacité de les mettre en œuvre.

Le renforcement de ce partenariat vaut également à l'échelle des relations avec les établissements, dans le cadre du protocole relatif à la référence de parcours qui a été validé par l'ensemble des structures relevant du 92 fin janvier et dont la qualité des travaux a été souligné par les établissements dont le champ d'intervention se trouve clarifié, en particulier concernant les actes usuels liés au quotidien de l'enfant et de sa famille ; Dans ce cadre, les établissements seront associés à l'élaboration du Projet Pour l'Enfant (PPE), dont la systématisation, recommandée par l'IGAS, sera permise grâce à son intégration dans SOLIS dès le 1^{er} semestre 2021.

Ce chantier va de pair avec le meilleur suivi recommandé concernant les systèmes d'information, avec un travail engagé autour de la formalisation des process métiers, avec la généralisation des saisies dans SOLIS 'AST des projets et interventions lancé dès octobre 2020. Cela fait aussi partie des recommandations du rapport.

2. Le suivi et la prise en charge en hébergement des enfants et des jeunes confiés à l'aide sociale à l'enfance avec le développement d'une offre d'accompagnement plus adaptée (2020-2021)

Concernant les recommandations de la mission relatives aux conditions et au suivi mis en place en matière d'hébergement en hôtels, le Département a lancé dès le 14 août 2020 un marché public relatif à la constitution d'une plateforme de services et d'accompagnement en hébergements pour des mineurs et les jeunes majeurs suivis/ confiés à l'aide sociale à l'enfance.

Le marché a été notifié mi-décembre et la mise en place de la plateforme est prévue à partir du 1er février 2021.

Cette plateforme concerne les mineurs non accompagnés durant la phase de mise à l'abri et d'évaluation de la minorité et de l'isolement, ainsi que de mineurs confiés à l'ASE nécessitant un hébergement individuel adapté à leurs besoins (à titre exceptionnel).

Les mineurs confiés à l'ASE susceptibles de bénéficier de cette prestation, sont des jeunes pour lesquels, à titre exceptionnel, aucune solution d'accueil dans une structure autorisée n'a été trouvée.

La prestation concerne également de jeunes majeurs (avec ou sans accompagnement socio-médico-éducatif).

La plateforme comprend la réservation et l'achat, via une centrale de réservation, de nuitées dans des lieux d'hébergement (tels que hôtels, résidences étudiantes, appartements-hôtels etc.) et de prestations d'accompagnement socio-médico-éducatif modulables en fonction de la situation et des besoins des jeunes.

Le dispositif comprend donc :

- ✓ un service d'hébergement comprenant a minima le petit-déjeuner et la possibilité de fournir la demi-pension ou la pension complète en fonction de la situation et des besoins du jeune (sans activité en journée ou en formation) ;
- ✓ un accompagnement socio-médico-éducatif modulable en fonction de la situation du jeune et de ses besoins. Le prestataire dispose ainsi d'une équipe mobile et/ou fixe pluridisciplinaire susceptible d'intervenir jusqu'à 24H sur 24 auprès de certains jeunes.

Le Département a posé des exigences en matière de contrôle, de suivi de l'utilisation des chambres et des conditions d'hygiène et de sécurité.

Un renforcement du contrôle et de suivi qui se traduit également par la mise en place d'une cellule interdépartementale d'inspection des services et établissements d'accueil autorisés et habilités par l'aide sociale à l'enfance des Yvelines et des Hauts-de-Seine.

Concernant l'augmentation des capacités d'accueil, les réponses suivantes sont apportées dans le cadre des mesures présentées à l'Assemblée départementale du 11 décembre 2020 :

- La création de 20 places spécialisées pour l'accueil et l'accompagnement de jeunes en rupture de parcours ou situations dites complexes (cumul de besoins éducatifs, psychologiques et d'accompagnement médico-social) ;
- L'ouverture de places dédiées (250 places supplémentaires et une extension de capacité de 50 places) à l'accueil de mineurs non accompagnés adossée à une plateforme de services socio-éducatifs et d'insertion professionnelle ;

- Le financement à l'horizon 2022 de 50 nouvelles places au sein de SOS Village d'enfants, association spécialisée dans l'accueil des fratries, pour les Yvelines et les Hauts-de-Seine ;
- La création d'un Institut du psycho-traumatisme de l'enfant, en partenariat avec le Centre hospitalier de Versailles et financé conjointement avec le Département des Yvelines.

3. La consolidation des équipes et des dispositifs de protection et de prévention en direction des enfants confiés.

En matière de prévention, le Département a mis en place dès avril 2020 une nouvelle stratégie partenariale, fédérant les acteurs institutionnels et associatifs et ciblée sur les jeunes de 11 à 25 ans dans le cadre du programme Veille Active Jeunes.

Ce programme s'inscrit par ailleurs dans le cadre de l'objectif fixé par le Président d'une plus grande transversalité dans les politiques de prévention/jeunesse annoncée dès l'été 2020.

Les ajustements de l'organisation du Pole solidarités vont dans ce sens et traduisent ainsi les recommandations de la mission d'un renforcement du pilotage des dispositifs de prévention.

Concernant les dispositifs de protection, en particulier le cadre de recueillement, de traitement et des évaluations des informations préoccupantes, le Département tiendra compte des recommandations visant à mieux préciser la mission de réception, analyse, qualification en IP en lien avec les services territoriaux et la cellule centrale (ex-CRIP).

Enfin, du point de vue du soutien aux équipes, tant du point de vue des recrutements que de la formation, les actions suivantes ont déjà été mise en œuvre :

- la revalorisation des métiers et des professionnels du point de vue des salaires et de la rémunération, ainsi que de la revalorisation des carrières (notamment dans le cadre du passage au RIFSEEP) ;
- le renfort pendant les différentes vagues de crise liée au COVID avec l'appui de contractuels et d'intérimaires (près de 60 depuis le lancement du marché en novembre 2020, dont un peu plus de 40 travailleurs sociaux) ;
- une meilleure formation des cadres et professionnels de la protection de l'enfance dans le cadre d'un programme crée en partenariat avec le CNFPT, intitulé l'Ecole de la Protection de l'enfance, comprenant 19 jours de formation obligatoire et des modules à la carte. Cette formation comprend l'intervention de magistrats, de psychologues et de professionnels de la PJJ ;
- les liens avec les centres de formation initial, notamment l'IRTS, dans le cadre de la signature d'une convention pour devenir site qualifiant pour l'accueil de stagiaire des écoles de travailleurs sociaux, à partir de mars 2021.

2. Dans le cadre de la réorganisation du service accueil et surveillance de la direction des Parcs, des recrutements sont-ils prévus ? (Les départs à la retraite ne sont toujours pas remplacés ce qui entraîne un sous-effectif au sein des équipes.)

Réponse apportée par Monsieur Christian Lemoing

Cela est faux les départs en retraite sont remplacés par des candidatures externes, déjà 4 recrutements effectifs (équipes de Sceaux et de la Vallée-aux-Loups), trois en cours sur l'équipe de l'île Saint-Germain. Il y a un travail important entre la DRH et la DPPE pour accélérer les recrutements. Les effectifs seront à la hauteur de ce qui a été exposé lors du comité technique du 3 novembre dernier pour le printemps prochain.

Il faut souligner que ces recrutements se font dans le cadre de la réorganisation en cours avec l'arrivée d'un nouveau chef de service à compter du 15 février prochain.

Enfin, pour votre parfaite information, 30 entretiens de recrutement sont programmés entre la fin du mois de février et début mars pour la mise en place des chefs d'équipe et des leurs adjoints.

3. Le Décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 instaure un « forfait mobilités durables » ouvert à tous les agents de la fonction publique territoriale qui vont travailler à vélo ou en covoiturage. Aucune information relative à ce forfait mobilités durables n'est disponible sur intranet. De plus certains agents ont déposé auprès des services concernés une déclaration sur l'honneur avant le 31 décembre 2020 précisant le moyen de transport qu'ils utilisent afin de pouvoir bénéficier de cette prime à compter du 11 mai 2020 comme prévu dans le décret.

Les agents pourront-ils bénéficier de cette prime ? Une communication sur l'intranet est-elle prévue ?

Réponses apportées par Monsieur Olivier Dauvé

La question relative à la prise en charge d'un forfait mobilité par l'employeur pour l'utilisation, notamment d'un vélo, avait déjà été posée lors du CT du 3 novembre dernier. Il avait été indiqué que l'utilisation du vélo est effectivement encouragée par le Département et que des réflexions étaient en cours sur la mise à disposition d'un pôle vélos, après l'échec de l'expérimentation relative aux trottinettes.

La réponse faisait également état de la possibilité de prise en charge partielle de l'abonnement à un service public de location de vélo (type Véligo). Le formulaire de prise en charge et les conditions de son application se trouvent sur l'Intranet.

Depuis ce précédent comité technique, est effectivement paru le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale. Ce décret n'est toutefois pas d'application immédiate puisque son article premier précise que « les modalités d'octroi du « forfait mobilités durables » sont définies par délibération de l'organe délibérant de la collectivité territoriale ». En l'absence d'une telle délibération à ce jour, il est donc normal qu'aucune communication n'ait encore été réalisée.

Une délibération à venir devra donc préciser les modalités d'octroi d'une telle indemnisation ainsi que de contrôle par l'employeur, étant entendu que le versement du « forfait mobilités durables » est exclusif du versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'abonnement à un service public de location de vélos, tel que rappelé précédemment.

Enfin, le « forfait mobilités durables » ne peut être alloué, conformément à l'article 9 du décret, aux agents bénéficiant d'un logement de fonction sur leur lieu de travail, aux agents bénéficiant d'un véhicule de fonction ainsi qu'aux agents transportés gratuitement par leur employeur.

4. Depuis de nombreuses années le Conseil Départemental recrute des agents contractuels sur des postes relevant du cadre d'emploi des ATTEE.

Sachant qu'un emploi permanent doit en priorité être occupé par des fonctionnaires, pourquoi ne pas titulariser ces agents contractuels ? Des postes relevant du cadre d'emploi des ATTEE sont-ils ouverts à « l'externe » ?

Réponses apportées par Monsieur Pol Creignou (lues en séance par Aude Romain-Delépine en l'absence de Pol Creignou)

La mise en place d'un marché sur la restauration scolaire en 2008 a conduit au redéploiement des effectifs ATTEE dans différents collèges. Le départ naturel des ATTEE permet d'offrir aux agents des mobilités tout en garantissant l'intervention d'équipes complètes dans les établissements scolaires. Aujourd'hui, des recrutements externes sont réalisés dans le cadre de contrats de remplacement d'agents momentanément indisponibles. Par ailleurs, dans le contexte de la crise sanitaire actuelle, le recours à du personnel intérimaire a également dû être mis en place pour faire face au nombre élevé d'ATTEE considérés comme vulnérables à la COVID 19.

5. Lors du comité technique du 1er décembre 2020, dans le cadre de la présentation du dossier « gestion et exploitation des services de restauration scolaire et nettoyage des collèges du Département des Hauts-de-Seine » il a été précisé que le Conseil Départemental souhaitait mettre fin à l'hétérogénéité des statuts entre les personnels des collèges (personnels de droit privé Elior pour la restauration et personnels CD92 pour l'entretien, l'accueil et la maintenance). Or la mise en place de ce projet prévoit également l'externalisation de l'entretien. Potentiellement, il pourrait y avoir au sein d'un même collège des salariés d'une entreprise de restauration, des salariés d'une entreprise de nettoyage, des agents du CD92 et enfin des agents de l'Education Nationale.

Ce projet ne risque-t-il pas d'accentuer l'hétérogénéité des statuts au sein d'un même collège ?

Réponse apportée par Monsieur Pol Creignou (lue en séance par Aude Romain-Delépine en l'absence de Pol Creignou)

Ce projet présenté lors du comité technique du 1^{er} décembre 2020 se déclinera à compter du mois de septembre 2022 et s'étalera sur une période de 4 ans.

Dans cette perspective, les personnels assurant la restauration et l'entretien dans le cadre du marché 2022/2026 seront transférés vers cette nouvelle entité selon des modalités différentes du point de vue juridique.

Toutefois, notre objectif n'est pas d'avoir un statut juridique unique pour tous les agents mais des conditions de travail harmonisées et un encadrement unifié.

6. Lors du Comité technique 1er décembre 2020, toujours sur le point n°3, il a été précisé la volonté « d'allotir l'ensemble des collèges sous la forme de trois lots qui seront proposés aux opérateurs » dès le lancement de l'opération et tout au long de l'exécution des contrats afin de comparer les prestations offertes. Il pourrait donc y avoir trois prestataires différents sur le Département sur l'offre de restauration scolaire.

Dans ce contexte, qu'en sera-t-il d'un agent mis à disposition qui souhaiterait bénéficier d'une mobilité sur un autre collège ? Un agent pourrait-il demander une mobilité sur un collège géré par un prestataire différent ?

Réponses apportées par Monsieur Pol Creignou (lues en séance par Aude Romain-Delépine en l'absence de Pol Creignou)

Pour ce qui est de la mobilité des personnels entre collèges, il est à noter que les découpages de lots se feront avec une cohérence géographique pour chaque prestataire.

Ainsi, un personnel aura toujours la possibilité d'exercer dans plusieurs collèges d'une même ville voire dans des villes limitrophes et environnantes.

Enfin, si les prestataires sont différents entre le collège de rattachement et le collège souhaité pour un personnel s'inscrivant dans une mobilité, ces points seront discutés dans les groupes de travail afin d'en observer la faisabilité.

Toutefois, il est à observer que si une solution n'est pas apportée à cette situation, elle demeurera temporaire avec la perspective de la structure juridique unique qui entrera en vigueur dès l'année 2026 et qui gommara cette difficulté.

