



ÉTABLISSEMENT PUBLIC INTERDÉPARTEMENTAL  
**Yvelines • Hauts-de-Seine**

---

# PROCES-VERBAL

## **COMITÉ TECHNIQUE**

**DU**

**1<sup>er</sup> décembre 2021**

## État de présence

### Représentants de l'administration

TITULAIRES	Qualité	Présence	Vote
Josette JEAN	Présidente de la commission Personnel, administration générale	X	X
Yves COSCAS	Vice-Président de la commission Personnel, administration générale		
Sophie DUJARDIN-JOSEPH-FRANCOIS	Cheffe du service interdépartemental des agréments et des adoptions	X	X
Grégory DEBOUT	Chef du service interdépartemental de l'archéologie préventive	X	X
Pierre NOUGAREDE	Directeur du service interdépartemental de l'entretien et de l'exploitation de la voirie	X	X

SUPLÉANTS	Qualité	Présence	Vote
Nathalie PEREIRA	Membre de la commission Personnel, administration générale		
Benjamin VAN DEN BOSSCHE	Archéologue		
Mathilde DEPOIX	Responsable de l'équipe psycho-sociale, service des agréments et des adoptions		
Rita DEMBLON-POLLET	Membre de la commission Personnel, administration générale	X	X
François GROS	Adjoint au Directeur du service interdépartemental de l'entretien et de l'exploitation de la voirie	X	
<b>Votants : 5</b>			

### Représentants des organisations syndicales

TITULAIRES	Organisation syndicale	Présence	Vote
Aurélie SUBTIL	CGT	X	X
Thierry COUPEAU	CGT		
Gaël BECOT	Convergence syndicale	X	X
Hervé GENINASCA	Convergence syndicale	X	X
Yves BERRY	Convergence syndicale	X	X

SUPLÉANTS	Organisation syndicale	Présence	Vote
Olivia MAURIC	CGT		
Jean-Philippe VIOLETTE	CGT		
Sandrine LEFEVRE	Convergence syndicale	x	
Jean-Pierre BURDET	Convergence syndicale	x	
Eric CELERIER	Convergence syndicale	x	
<b>Votants : 4</b>			

Madame Josette Jean ouvre la séance à 15 heures 35.

Madame Julie SMITH, Secrétaire générale de l'Établissement public interdépartemental, assure les fonctions de secrétaire de séance.

A l'invitation de Mme Josette Jean, Monsieur Gaël Bécot est désigné secrétaire adjoint de séance.

## ORDRE DU JOUR

\* \* \* \* \*

- 1) Approbation du procès-verbal de la séance du 2 juin 2021 (soumis au vote)
- 2) Modification de la composition du Comité technique (soumis au vote)
- 3) Rapport relatif au dispositif de télétravail (soumis au vote)
- 4) Rapport sur la protection sociale complémentaire (pour information)
- 5) Mise en œuvre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (pour information)
- 6) Ajustement de l'organisation du service de la voirie (soumis au vote)
- 7) Mise en œuvre du forfait mobilités durables (pour information)
- 8) Mise à jour du tableau des effectifs : création d'un poste à temps complet (pour information)
- 9) Questions diverses

## Point n°1 – Approbation du procès-verbal de la séance du 2 juin 2021

Les membres du Comité technique formulent les remarques suivantes :

Concernant le point 2 de l'ordre du jour relatif au tableau des effectifs, CONVERGENCE SYNDICALE souhaite que soit clarifiée la demande d'assouplissement formulée qui porte sur les contrats d'un an et non de trois ans.

Mme SMITH indique que c'était implicite.

Concernant les questions diverses, CONVERGENCE SYNDICALE maintient sa demande de clarification relative aux modalités de calcul du RIFSEEP, notamment sur les coefficients IFSE.

CONVERGENCE SYNDICALE revient également sur sa demande d'enveloppe pour créer un site internet. Mme SMITH indique que ce n'est pas prévu. Les syndicats peuvent utiliser les moyens mis à disposition par la collectivité pour communiquer avec les sympathisants qui ont donné leur accord pour recevoir les informations des représentants (cf Charte informatique et réglementation liée au RGPD).

CONVERGENCE SYNDICALE maintient sa demande de mise à jour de la liste des agents de l'EPI (mad 92 et 78 ; détachés et contractuels) ainsi que son souhait d'obtenir la liste exhaustive des sites d'affichage ainsi que les panneaux d'affichage syndical de l'EPI. Sur ce dernier point, la liste des sites de l'EPI va être adressée aux syndicats (par mail et sur la plateforme d'espace partagé) qui feront, par la suite, un retour sur les panneaux d'affichage qui feraient défaut.

### VOTE DU COLLEGE DES REPRESENTANTS DE LA COLLECTIVITE

Pour		5
Abstention		
Contre		
⇒	<b>AVIS FAVORABLE</b>	<b>5</b>

### VOTE DU COLLEGE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Pour		4
Abstention		
Contre		
⇒	<b>AVIS FAVORABLE</b>	<b>4</b>

## Point n°2 – Modification de la composition du Comité technique

Suite aux élections départementales des 20 et 27 juin dernier, ainsi que suite à des départs d'agents (retraite, mutation), information sur la modification des membres composant le CT (arrêté communiqué).

Nouvelle composition :

### Représentants de la collectivité

#### Membres titulaires

- Madame Josette Jean, Présidente de la commission Personnel, administration générale,
- Monsieur Yves Coscas, Vice-Président de la commission Personnel, administration générale,
- Monsieur Grégory Debout, Chef du service interdépartemental de l'archéologie préventive,
- Madame Sophie Dujardin-Joseph-François, Chef du service interdépartemental des agréments et des adoptions,
- Monsieur Pierre Nougarède, Directeur du service interdépartemental de l'entretien et de l'exploitation de la voirie

#### Membres suppléants

- Madame Rita Demblon-Pollet, membre de la commission Personnel, administration générale,
- Monsieur Benjamin Van den Bossche, archéologue,
- Madame Nathalie Pereira, membre de la commission Personnel, administration générale,
- Madame Mathilde Depoix, responsable de l'équipe psycho-sociale du service des agréments et des adoptions,
- M.François Gros, adjoint au directeur du service interdépartemental de l'entretien et de l'exploitation de la voirie.

### **Représentants du personnel**

#### Membres titulaires

- Madame Aurélie Subtil (CGT)
- Monsieur Thierry Coupeau (CGT)
- Monsieur Gaël Bécot (Convergence syndicale)
- Monsieur Hervé Géninasca (Convergence syndicale)
- Monsieur Yves Berry (Convergence syndicale)

#### Membres suppléants

- Madame Olivia Mauric (CGT)
- Monsieur Jean-Philippe Violette (CGT)
- Madame Sandrine Lefèvre (Convergence syndicale)
- Monsieur Jean-Pierre Burdet (Convergence syndicale)
- Monsieur Eric Célérier (Convergence syndicale)

### **VOTE DU COLLEGE DES REPRESENTANTS DE LA COLLECTIVITE**

Pour		5
Abstention		
Contre		
⇒	<b>AVIS FAVORABLE</b>	<b>5</b>

### VOTE DU COLLEGE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Pour		4
Abstention		
Contre		
⇒	<b>AVIS FAVORABLE</b>	<b>4</b>

## Point n° 3 – Rapport relatif au dispositif de télétravail

### SOU MIS AU VOTE

#### Contexte

Le télétravail est possible dans les collectivités territoriales depuis le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, pris en application de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012.

Le télétravail vise notamment à :

- réduire les déplacements domicile/travail et ainsi améliorer les conditions de travail ;
- promouvoir de nouvelles méthodes de travail, plus souples et davantage axées sur l'atteinte des objectifs ;
- favoriser une meilleure conciliation entre vie privée et professionnelle.

Dans ce cadre, l'Etablissement public interdépartemental Yvelines/Hauts-de-Seine a lancé, dès 2017, une expérimentation du télétravail pour ses agents. Les modalités de mise en œuvre de cette expérimentation ont été définies par délibération du Bureau de l'EPI, en date du 24 mars 2017.

Un bilan de cette expérimentation a été réalisé par la Direction de l'Audit, du Contrôle et de l'Evaluation des Politiques publiques du Pôle Evaluation, Organisation et Méthodes. Les conclusions de ce bilan ont abouti à proposer une généralisation du télétravail au sein de l'EPI, assortie de quelques adaptations, à compter du 1er janvier 2019.

Suite à l'accord national du 13 juillet 2021 relatif au télétravail, qui a établi un socle commun du télétravail aux trois versants de la Fonction publique, la généralisation du télétravail découlant de la crise sanitaire, est proposée, tout en s'attachant à adapter le nouveau cadre de cette modalité de travail aux spécificités et aux obligations de l'EPI.

#### Méthodologie :

Deux réunions de travail avec les représentants syndicaux de l'EPI se sont déroulées au cours des mois d'octobre et novembre prenant appui sur la concertation menée par le Département des Hauts-de-Seine, qui gère les ressources humaines de l'EPI, avec les organisations syndicales.

Les travaux menés dans ce cadre permettent aujourd'hui de proposer de nouvelles modalités de mise en œuvre du télétravail telles que décrites dans la charte modifiée jointe au présent rapport.

## Présentation synthétique des nouvelles modalités de dispositif de télétravail :

### Critères d'éligibilité :

Pour ouvrir droit au télétravail, les agents doivent occuper un poste incluant des activités susceptibles d'être réalisées au moyen des technologies de l'information et de la communication et ne nécessitant pas une présence physique permanente sur le site pour maintenir la continuité du service public.

Toutefois, l'inéligibilité de certaines activités au télétravail, si elles ne constituent pas la totalité des activités exercées par l'agent, ne s'oppose pas à la possibilité pour l'agent d'accéder au télétravail dès lors qu'un volume suffisant d'activités télétravaillables peuvent être identifiées et regroupées.

### Modalités généralisées de télétravail :

Afin de maintenir une relation suffisamment étroite entre l'agent et son service, le télétravail est mis en place par journée entière dans la limite maximale de deux jours par semaine pour les agents et d'un jour par semaine pour les encadrants. Ces derniers pourront solliciter l'octroi d'un second jour de télétravail après validation de leur chef de service et du secrétaire général de l'EPI.

En outre, dans le but de préserver le collectif de travail et d'assurer la présence de tous les agents sur site, le télétravail sera interdit le lundi, ainsi qu'un deuxième jour de la semaine déterminé au niveau de chaque service.

Compte tenu d'une organisation du travail très spécifique, les archéologues conservent le bénéfice d'un forfait annuel de 40 jours de télétravail à utiliser en fonction de chaque chantier et avec l'accord du supérieur hiérarchique dans la limite de 2 jours maximum par semaine. Les jours de télétravail non utilisés dans l'année ne pourront être reportés l'année suivante.

Conformément au décret, le temps de présence sur le lieu d'affectation ne pourra être inférieur à 2 jours par semaine. Cette disposition s'applique notamment aux agents à temps partiel, aux agents bénéficiant d'un aménagement d'horaires ou encore de décharges syndicales.

### Situations dérogatoires :

Toutefois, le télétravail peut permettre de favoriser le maintien dans l'emploi dans certaines situations, ainsi :

- les agents dont l'état de santé ou le handicap le justifient, sous réserve de remplir les critères énoncés ci-dessus, pourront bénéficier d'un régime personnalisé de télétravail déterminé, au cas par cas, et après avis du service de médecine professionnelle et préventive.
- Pour les femmes ayant effectué une déclaration de grossesse, à leur demande, il peut être dérogé au nombre maximum de jours de télétravail, sans avis préalable du service de médecine professionnelle et préventive.

### Le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles :

Si le recours au télétravail repose sur une demande volontaire de l'agent et l'accord de sa hiérarchie, ce mode d'organisation du travail pourra aussi être imposé par l'employeur en cas de circonstances exceptionnelles, notamment en cas de pandémie ou de catastrophe naturelle, afin d'assurer tant la continuité du service public que la protection des agents.

### Modalités pratiques :

Le télétravail doit faire l'objet d'une demande écrite de l'agent et d'une autorisation écrite de sa hiérarchie. Ainsi, tout agent souhaitant bénéficier du télétravail devra respecter la procédure suivante :

- après en avoir échangé avec son manager et l'avoir informé de son souhait de recourir au télétravail, l'agent formalise par courriel sa demande de télétravail auprès de son manager en y joignant :
- le formulaire de demande de télétravail complété par ses soins ;

- des attestations sur les conditions matérielles listées dans la charte ;
- une réponse écrite est donnée par le manager à la demande de télétravail dans un délai d'un mois maximum à compter de la date de sa réception.

Enfin, sous réserve d'évolution législative ou jurisprudentielle sur le sujet, il n'est pas procédé à une réduction du nombre de titres restaurant en cas de télétravail.

L'ensemble de ces nouvelles modalités de télétravail sont détaillées dans la charte jointe.

**Date d'entrée en vigueur : 1er janvier 2022**

**Le rapport a donné lieu à débat :**

- **Sur la méthodologie :**

CONVERGENCE SYNDICALE et la CGT indiquent qu'ils n'ont pas eu connaissance du bilan effectué par la DACEP portant sur l'expérimentation du télétravail au sein du Département des Hauts-de-Seine et de l'EPI.

Mme SMITH indique que ce bilan a donné lieu à des ajustements présentés lors du Conseil d'administration de l'EPI du 19 décembre 2018.

Les documents (bilan de l'expérimentation, rapport et délibération) seront adressés aux représentants syndicaux par mail.

CONVERGENCE SYNDICALE souligne également que le projet de charte du télétravail n'a pas réellement fait l'objet d'un travail de concertation avec les syndicats, lors des deux réunions précitées, mais plutôt d'une présentation.

Ils souhaitaient, sur ce sujet, des échanges plus approfondis.

Mme SMITH précise que ces nouvelles modalités de mise en œuvre du télétravail feront l'objet d'un bilan à six mois de mise en œuvre pour ajustements si nécessaire. Dans le contexte actuel de crise sanitaire, de nouvelles mesures portant sur l'organisation du télétravail vont être émises.

Les syndicats demandent une communication de ces mesures, et plus globalement des messages de la DRH, propre aux agents de l'EPI, car ces derniers reçoivent, pour certains, à la fois les messages de la DRH 78 et de celle du 92, avec des consignes différentes.

- **Sur le fond :**

CONVERGENCE SYNDICALE regrette que ces nouvelles modalités ne reposent pas plus sur une relation de confiance avec les agents et ne permettent pas le recours au télétravail dès l'embauche.

Il est par ailleurs dommage que le protocole proposé s'inspire de celui du Département des Hauts-de-Seine et non de celui en vigueur dans le Département des Yvelines qui est moins rigide au niveau procédural.

CONVERGENCE SYNDICALE souhaite ainsi notamment :

- plus de souplesse vis à vis des jours fixes (choix du jour et du nombre de jours dans la semaine pouvant varier selon les activités) ;
- pas d'ancienneté de 6 mois pour pouvoir bénéficier du télétravail ;
- la possibilité d'un 3ème jour de télétravail comme le permet l'accord national pour la fonction publique signé en juillet 2021.

La CGT souhaiterait que les motifs de refus d'une deuxième journée de télétravail pour les agents puissent



être précisés dans la Charte.

Mme SMITH précise que la liste des potentiels motifs de refus ne peut être exhaustive ; à titre d'illustration, il peut être cité le cas d'un agent dont la quotité de missions non télétravaillables ne seraient pas suffisantes pour lui permettre de travailler deux jours en télétravail.

En fin de débat, Mme SMITH précise que dans le contexte de la cinquième vague de la pandémie, des consignes vont être adressées, d'ici la fin de semaine, aux agents de l'EPI précisant des modalités de travail assouplies pour contribuer à la maîtrise de l'épidémie et à la protection des agents tout en assurant la continuité de service inhérente aux missions de l'EPI.

#### VOTE DU COLLEGE DES REPRESENTANTS DE LA COLLECTIVITE

Pour		5
Abstention		
Contre		
⇒	<b>AVIS FAVORABLE</b>	<b>5</b>

#### VOTE DU COLLEGE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Pour		
Abstention		1
Contre		3
⇒	<b>AVIS 1 abstention et 3 votes contre</b>	

Le rapport est adopté

### Point n° 4 – Rapport sur la protection sociale complémentaire

#### POUR DEBAT

L'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique prévoit, d'une part, la mise en place d'une obligation de participation des employeurs publics à la protection sociale complémentaire de leurs agents publics, quel que soit leur statut, d'autre part, la tenue obligatoire d'un débat dans les six mois suivant le renouvellement des assemblées délibérantes. Il s'agit d'un débat sans vote, afin d'informer les élus sur les enjeux, les objectifs et la trajectoire envisagée à l'horizon 2025-2026.

Le rapport rappelle que les agents de l'EPI bénéficient déjà d'un dispositif volontariste de soutien pour se garantir des risques santé et prévoyance puis, de constater que l'ordonnance précitée n'implique pas forcément de modifications des modalités de soutien aux agents dans ce domaine.

Considérant la protection sociale complémentaire comme le cœur des prestations sociales permettant aux agents de se soigner et de faire face aux incidences financières générées par un accident ou une maladie, les agents de l'EPI bénéficient tous d'un dispositif de participation à la protection sociale complémentaire.

Les agents recrutés directement par l'EPI peuvent adhérer de manière individuelle et facultative à une des deux conventions de participation conclues par le CIG Grande Couronne pour les risques santé et prévoyance depuis le 1er janvier 2018.

Le montant brut des participations mensuelles employeur sont de 12 € pour le risque prévoyance et de 28 € pour le risque santé quel que soit le niveau de garantie choisi.

Pour les garanties complémentaires santé, destinées à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident : Le contrat conclu avec Harmonie Mutuelle, qui propose 3 niveaux de garantie au choix de l'agent au regard de ses besoins, prend fin le 31 décembre 2022.

Dans l'attente des décrets d'application de l'ordonnance précitée, le CIG Grande Couronne n'a pas lancé la procédure afin de proposer un nouveau contrat au 1<sup>er</sup> janvier 2023. Une réflexion est en cours pour prolonger la convention en cours d'un an, soit jusqu'au 31 décembre 2023, comme cela est prévu par l'article 2 dudit contrat.

Pour les garanties complémentaires prévoyance, destinées à couvrir les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès : la convention de participation au groupe VYV, regroupant la Mutuelle Nationale Territoriale, la Mutuelle Générale de l'Education Nationale et Harmonie mutuelle, qui prend fin le 31 décembre 2024, propose deux formules de couverture c'est-à-dire une formule de base et une formule élargie avec en option une garantie perte de retraite suite à invalidité.

Les agents mis à disposition de l'EPI par le Département des Hauts-de-Seine et des Yvelines peuvent :

- décider de renoncer à la politique de prestation sociale de leur collectivité afin de bénéficier de celle de l'EPI. Dans cette hypothèse, ils peuvent adhérer aux deux conventions de participations conclues par le CIG Grande couronne pour les risques santé et prévoyance évoquées précédemment dans les mêmes conditions de participation que les agents directement recrutés par l'EPI ;
- continuer de bénéficier des prestations sociales proposées par leur Département et donc, en conséquence, souscrire aux conventions de participation conclues par le Département des Yvelines pour les agents yvelinois et aux conventions de participations conclues par le CIG Petite couronne pour les agents alto-séquanais. Dans cette hypothèse, les modalités d'attribution et de versement de la participation employeurs sont celles votées et mises en œuvre dans leur Département d'origine.

Pour les agents des Hauts-de-Seine, le montant brut de la participation par agent est fixé respectivement à 12 € et 28 € pour les risques prévoyance et santé par mois, quel que soit le niveau de garantie choisi par l'agent. Elle est versée sur la paie des agents. La cotisation mensuelle est également précomptée chaque mois sur la paie.

Pour les agents des Yvelines, le montant brut de la participation par agent est de 12 € pour le risque prévoyance et varie de 30 à 70 € pour le risque santé en fonction du nombre de bénéficiaires inscrits par le collaborateur. La participation employeur des deux risques est versée mensuellement sur la paie des agents. Les cotisations mensuelles sont réglées directement aux mutuelles par les collaborateurs.

En septembre 2021, le nombre d'adhérents subventionnés directement par l'EPI est de 37 pour la complémentaire santé et de 4 pour la prévoyance.

La nouvelle ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 vient conforter la politique de protection sociale complémentaire mise en place par l'EPI.

La nouvelle ordonnance pourrait n'être applicable pour l'EPI qu'au terme des conventions de participation actuelles conclues avec le CIG de la Grande Couronne, soit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour le risque prévoyance et, probablement au 1<sup>er</sup> janvier 2024 pour le risque santé, si le CIG Grande Couronne prend la décision de prolongation d'un an de la convention actuelle.

L'ordonnance du 17 février 2021 maintient pour les collectivités territoriales la faculté de participer aux contrats individuels labellisés ou de conclure une convention de participation, à l'issue d'une procédure de mise en concurrence, organisée par eux-mêmes ou confiée aux centres de gestion.

En conséquence, l'EPI devra confirmer s'il maintient le principe du versement de la participation dans le cadre d'une convention de participation ou s'il opte pour le versement d'une aide financière dans le cadre de contrats individuels labellisés.

Si la labellisation présente l'avantage de donner une plus grande liberté et une portabilité des contrats aux agents, elle présente l'inconvénient de rendre plus difficile le choix du contrat et la faculté d'obtenir une offre financièrement avantageuse d'un point de vue collectif, ainsi qu'une qualité de couverture adaptée.

Si l'agent bénéficie d'une palette d'offres plus limitée, la convention de participation permet d'obtenir des conditions tarifaires mutualisées et, par conséquent, attractives du fait des économies d'échelle. Elle présente également l'avantage d'avoir un seul interlocuteur par garantie pour l'employeur, ce qui facilite l'accompagnement des agents et leur donne une meilleure lisibilité de l'offre adaptée à leur besoin.

Face au regroupement des opérateurs mutualistes, la mutualisation des risques avec d'autres collectivités, notamment en donnant mandat au Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne, peut être la solution la plus intéressante pour négocier la meilleure protection sociale complémentaire, tant au niveau du contenu des garanties que des tarifs proposés. C'est en optant pour cette modalité de contractualisation, que L'EPI s'est ainsi affranchi d'une procédure de consultation complexe nécessitant des compétences en actuariat et a obtenu des offres et des tarifs mutualisés.

Par ailleurs, l'ordonnance prévoit, à la suite d'une négociation collective avec accord majoritaire, la possibilité de mettre en place des contrats collectifs à adhésion obligatoire. Dans ce cas, les employeurs publics et leurs agents seront soumis au même régime fiscal et social que celui applicable aux employeurs privés et peuvent donc, sous certaines conditions, bénéficier d'exonérations de prélèvement social.

**Ce dossier est donc présenté pour débat et devra passer en CA de l'EPI le 27 janvier prochain.**

CONVERGENCE SYNDICALE souhaite savoir si la participation de l'EPI pour le contrat risque santé ne pourrait pas être alignée sur celle du CD 78 qui est plus intéressante.

Mme SMITH rappelle que sur les sujets RH, l'EPI s'aligne sur les dispositifs mis en place par le CD 92.

S'agissant du renouvellement de la convention de participation avec le CIG de la petite couronne, CONVERGENCE SYNDICALE souhaiterait que les agents aient la possibilité de bénéficier de ce contrat, mais également de pouvoir opter, s'ils le souhaitent, pour le versement d'une aide financière dans le cadre de contrats individuels labellisés.

Mme SMITH indique qu'il semble difficile d'un point de vue réglementaire, pour la collectivité, de maintenir deux options.

## Point n° 5 – Mise en œuvre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

### POUR INFORMATION

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, en imposant aux employeurs publics la mise en œuvre d'un dispositif de signalement pour tous les actes de violences, de harcèlement et d'agissements sexistes. Elle ajoute les discriminations dans le champ de ces dispositifs et l'étend aux personnes témoins de ces actes.

Ce dispositif s'inscrit, par ailleurs, dans le cadre des obligations qui s'imposent aux employeurs de préserver la santé et l'intégrité physique de leurs agents, quel que soit leur statut. Ce dispositif constitue un moyen d'action supplémentaire pour les agents ; il ne se substitue pas aux autres voies existantes.

Conformément aux obligations fixées par l'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983 modifié par la loi n° 2021-1109 du 24 août 2021, et celles fixées par le décret n°2020-256 du 13 mars 2020, l'Etablissement public interdépartemental 78/92 souhaite mettre en œuvre un tel dispositif applicable aux agents contractuels de l'EPI, ainsi qu'aux agents mis à disposition par le Département des Hauts-de-Seine auprès de l'EPI.

Concernant les agents mis à disposition par le Département des Yvelines, les agents doivent remonter les signalements à l'adresse suivante : [drhdemande@yvelines.fr](mailto:drhdemande@yvelines.fr), pour l'instant, dans l'attente du dispositif de signalement ad hoc qui fera l'objet d'une présentation en CT au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2022.

Ce point a été vu en CHSCT le 24 novembre dernier. CONVERGENCE SYNDICALE rappelle sa demande de communication aux agents sur l'existence de ce dispositif de signalement.

## Point n° 6 – Ajustement de l'organisation du service du service interdépartemental d'entretien et d'exploitation de la voirie

### SOUMIS AU VOTE

Le Service interdépartemental d'entretien et d'exploitation de la voirie a été mis en place depuis le 1<sup>er</sup> avril 2017.

La structure du service s'organise autour de quatre services territoriaux et un service central de la politique d'entretien et d'exploitation (SPEE).

Le SPEE comporte quatre unités techniques : l'unité ouvrages d'art (UOA), l'unité sécurité routière et réglementation (USRR), l'unité SITER gestion du trafic (USGT), l'unité programmation et ingénierie de l'entretien (UPIE) et une mission grands projets.

Un nouveau chef de service a pris ses fonctions le 1<sup>er</sup> juin 2021. A cette occasion, une adaptation de l'organisation est proposée comme suit :

- **Ouvrage d'art**

L'intégration de nouveaux ouvrages d'art dans le patrimoine départemental conjugué au vieillissement de certains équipements nécessite une réévaluation des ressources ainsi qu'une nouvelle organisation du service.

La création d'un pôle dédié à la conduite d'opérations est proposée avec pour mission essentielle, de mener des projets de réhabilitation d'ouvrages, de réaménagement des superstructures et de rétablissement des circulations (trottoirs, pistes cyclables, équipements).

Un travail d'audit restant à intervenir viendra préciser le dimensionnement précis de ce pôle.

Un poste de chef de pôle, ainsi qu'un poste de chef de projet sont créés afin d'engager la démarche.

Les recrutements opérationnels n'interviendront qu'à l'issue d'une validation des postes par les Départements.

- **Mission grands projets**

Une mission Grand Projet est également rattachée au SPEE dont l'objectif est d'assurer le suivi des opérations ou des équipements stratégiques pour le territoire (Eole, T10, T13, Boulevard de la Défense...) sous l'angle de l'exploitation routière.

Cette mission comporte à ce jour, un seul poste dédié.

Différents enjeux génèrent des besoins complémentaires en matière de suivi transversal et doivent être mieux pris en compte dans les activités du service interdépartemental : tramway, sécurité routière, usage du vélo, développement durable, innovation, projets urbains, Jeux Olympiques de Paris 2024...

Deux nouveaux postes de chargé de mission sont ainsi intégrés à la mission grands projets afin de mieux répondre à ces différents enjeux. Ces postes feront l'objet d'un redéploiement de postes existants et vacants.

- **La coopération GPSeO**

Le travail de coopération avec la CU GPSeO s'est poursuivi en 2021 sur les activités de fauchage et de viabilité hivernale sur la base des protocoles existants.

Une collaboration en matière d'ouvrage d'art a été engagée et sera poursuivie en 2022.

Un nouveau champ opérationnel est envisagé en 2022 en matière de signalisation lumineuse tricolore et de régulation du trafic.

L'ensemble des postes mentionnés sont rattachés au SPEE.

Concernant le pôle conduite d'opérations, M.Nougarède précise que l'unité ouvrages d'art persiste. Le rôle du pôle conduite d'opérations sera dans un premier temps de faire un audit sur les projets de réhabilitation d'ouvrages majeurs et de travailler au dimensionnement de l'équipe qui sera en charge de mener ces projets qui nécessitent une expertise particulière.

**VOTE DU COLLEGE DES REPRESENTANTS DE LA COLLECTIVITE**

Pour		5
Abstention		
Contre		
⇒	<b>AVIS FAVORABLE</b>	<b>5</b>

## VOTE DU COLLEGE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Pour		4
Abstention		
Contre		
⇒	<b>AVIS FAVORABLE</b>	<b>4</b>

### Point n° 7 – Mise en œuvre du forfait mobilités durables

#### POUR INFORMATION

Depuis la parution de deux décrets du 9 décembre 2020, n°2020-1547 et n°2020-1554, pour la fonction publique territoriale, tous les agents publics du Conseil Départemental (titulaires, stagiaires et agents contractuels), auxquels s'ajoutent les apprentis, peuvent bénéficier du remboursement de tout ou partie des frais engagés au titre de leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail en vélo (y compris à assistance électrique) personnel ou en covoiturage (en tant que conducteur ou passager).

Afin d'encourager les agents de l'EPI à recourir davantage à ces modes de transport durables que sont le vélo et le covoiturage pour la réalisation de leurs trajets domicile-travail, il est proposé de mettre en œuvre le « forfait mobilités durables » selon les modalités ci-dessous.

#### I. Conditions liées au mode de transport et à la fréquence d'utilisation

##### Modes de transport éligibles :

Pour bénéficier de ce forfait, les agents doivent choisir l'un des deux moyens de transport éligibles pour se déplacer entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail :

- vélo, y compris à assistance électrique, personnel ;
- covoiturage, en tant que conducteur ou passager.

##### Nombre de jours d'utilisation :

Pour que l'utilisation d'un de ces moyens de transport ouvre droit au « forfait mobilités durables », l'agent doit justifier, au cours d'une année civile, d'au moins 100 jours d'utilisation de l'un des deux modes de transport éligibles, ou des deux alternativement.

Le nombre de jours est modulé en fonction :

- de la quotité de travail de l'agent (temps partiel)
- de la durée de présence : recrutement ou radiation des cadres/ corps ou placement dans une position autre que l'activité en cours d'année.

## **II. Conditions liées au dépôt d'une déclaration et au contrôle de l'administration**

Le bénéfice du « forfait mobilités durables » est subordonné au dépôt d'une déclaration sur l'honneur certifiant l'utilisation de l'un ou des moyens de transport éligibles établie par l'agent auprès du Département au plus tard le 31 décembre de l'année au titre duquel le forfait est versé.

Cette déclaration est effectuée sur un formulaire mis à disposition du personnel par la Direction des ressources humaines.

### Contrôles :

L'utilisation effective du covoiturage fait obligatoirement l'objet d'un contrôle de la part de l'EPI qui demandera à l'agent tout justificatif utile à cet effet tels que relevé de facture (si passager) ou de paiement (si conducteur) d'une plateforme de covoiturage, attestation sur l'honneur du covoitureur en cas de covoiturage effectué en dehors des plateformes professionnelles ou encore attestation issue du registre de preuve de covoiturage (<https://covoiturage.beta.gouv.fr>).

L'utilisation du vélo (à assistance électrique éventuellement) personnel peut aussi faire l'objet d'un contrôle par l'EPI. En cas de doute manifeste, l'EPI peut demander à l'agent la production de tout justificatif, tel que les factures d'achat, d'assurance ou d'entretien.

## **III. Montant et périodicité du versement**

Le montant annuel du « forfait mobilités durables » est fixé à 200 € (arrêté du 9 mai 2020). Il fait l'objet d'un versement unique à terme échu, c'est-à-dire l'année suivant celle du dépôt de la déclaration à l'EPI.

Ce montant est modulé à due proportion de la durée de présence de l'agent au cours de l'année, dans les mêmes cas que ceux prévus dans les conditions liées au mode de transport et à la fréquence d'utilisation.

## **IV. Multiplicité d'employeurs**

L'agent ayant plusieurs employeurs publics dépose auprès de chacun d'eux sa déclaration au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le forfait est versé.

Chacun des employeurs détermine son montant en prenant en compte le total cumulé des heures travaillées. La prise en charge du forfait de chacun des employeurs est calculée au prorata du temps travaillé auprès de chaque employeur.

## **V. Exclusion du dispositif**

Le « forfait mobilités durables » n'est pas cumulable avec le bénéfice :

- du remboursement des frais de transports publics ou du recours à un service public de location de vélos (50 % de l'abonnement) ;
- d'un logement de fonction sur le lieu de travail ;
- d'un véhicule de fonction ;
- d'un transport collectif gratuit entre le domicile et le lieu de travail ;
- du transport gratuit par le Département ;
- de l'allocation spéciale de transport susceptible d'être versée par le Département aux personnes en situation de handicap en région parisienne.

CONVERGENCE SYNDICALE souhaite savoir si l'impossibilité de cumul du forfait « mobilité durable » avec le bénéficiaire, par exemple, de la prise en charge d'une partie de l'abonnement au transport collectif est réglementaire ou relève du libre choix de la collectivité.

Mme SMITH indique que la contrainte est bien réglementaire.

Les syndicats soulignent la nécessité de faire une communication sur ce dispositif aux agents quand il sera effectif.

Mme SMITH précise qu'il sera présenté au CA de l'EPI du 27 janvier prochain.

## Point n° 8 – Mise à jour du tableau des effectifs : création d'un poste à temps complet

### POUR INFORMATION

Par délibérations successives, le Conseil d'administration de l'Etablissement public interdépartemental Yvelines/Hauts-de-Seine a créé des postes à temps complet afin de permettre le recrutement par l'Etablissement public d'agents contractuels ou en détachement.

Afin de finaliser une procédure de recrutement en cours, pour un poste au sein du service Archéologie, il est aujourd'hui nécessaire d'ajuster le tableau des effectifs en adaptant la structure d'emploi de l'EPI et en créant un poste supplémentaire d'attaché.

## Point n° 9 – Questions diverses

Les membres du Comité technique ne formulent aucune remarque.

### Point d'information : pas de vote

L'ordre du jour étant épuisé, Madame Josette Jean remercie chacun pour sa présence et lève la séance à 16h45.

La Présidente,

  
**Josette JEAN**  
Présidente de la commission  
Personnel, administration  
générale

Le Secrétaire,

  
**Julie SMITH**  
Secrétaire générale  
de l'Etablissement public  
interdépartemental

Le Secrétaire adjoint,

  
**Gaël BECOT**  
Convergence Syndicale