

**Pôle personnel et relations sociales**

Direction des relations sociales

1ère commission

## **RAPPORT AU CONSEIL DÉPARTEMENTAL**

Séance du 2 février 2017

### **OBJET : STRATÉGIE RESSOURCES HUMAINES 2016-2021.**

Mesdames, messieurs,

Dans une conjoncture difficile pour les habitants du territoire, les services publics départementaux n'ont jamais été aussi essentiels pour améliorer les conditions de vie des Séquano-dionysiens. Notre département est à la fois le plus dynamique d'Île-de-France, enregistrant notamment le plus fort taux de création d'emplois ou le taux de natalité le plus élevé, mais également le plus fragile, accueillant le plus grand nombre de bénéficiaires RSA par exemple. Préparer l'avenir, résorber les inégalités, ou renforcer nos politiques de solidarité : les services départementaux doivent contribuer à un développement de la Seine-Saint-Denis qui profite pleinement à ses habitants, tout en continuant de se moderniser.

Les 8300 agents départementaux et les deux milliards et demi d'euros de budget annuel permettent la mise en œuvre de politiques publiques sociales indispensables pour les habitants, mais également d'accompagner les changements sociétaux. Le Département est en effet confronté à des évolutions substantielles, que sont les réformes territoriales et la recomposition du grand Paris, la révolution numérique ou l'émergence de nouveaux métiers, qu'il s'agit d'accompagner, sous peine d'affaiblir et délégitimer le service public local.

Pour toutes ces raisons, il a été décidé d'initier dès fin 2015 l'élaboration d'une stratégie départementale en matière de ressources humaines pour la période 2016-2021, afin d'engager une réflexion partagée entre l'Exécutif, les services du Pôle personnel et Relations sociales (PPRS), les directions, et les représentants du personnel, sur les orientations RH pour la mandature et sur les conditions de mise en place d'un service public innovant et protecteur.

Cette nouvelle Stratégie RH constitue un plan d'actions ambitieux exprimant l'attachement de l'Exécutif aux principes du statut de la fonction publique, permettant de valoriser l'engagement et les compétences des agents, de favoriser les conditions de travail propices à l'exercice de leurs missions de service public, tout en poursuivant l'adaptation aux besoins



des usagers séquanodionisiens.

L'exécutif a demandé à l'administration de faire des propositions qui ont été présentées en Bureau en juillet et en novembre 2016. Ce calendrier a permis notamment d'intégrer les évolutions statutaires nationales prévues dès 2016 dans le cadre du Protocole Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR), de préparer les arbitrages pour le budget 2017, ainsi que de conduire les négociations avec les Représentants du personnel en Comité technique, réuni à 4 reprises depuis septembre 2016.

### **Rappel des enjeux de la stratégie RH**

La définition de la nouvelle stratégie en matière de ressources humaines s'est faite à partir d'un diagnostic de la situation, et dans le respect d'une triple exigence :

- L'attachement aux principes du statut de la fonction publique, comme garantie de la qualité du service public, de valeurs d'égalité, de droits et d'obligations, de règles de déontologie, de droit à une carrière et à des perspectives de promotion sociale grâce à la formation continue et aux concours, ou encore de valorisation des métiers au moyen des filières ;
- L'égalité de traitement des agents, rehaussée dans le cadre de l'obtention par le Département du Label Diversité, en février 2016, et au travers des plans d'actions engagés pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en faveur du handicap, du maintien dans l'emploi, de la gestion des âges ou de la laïcité ;
- L'amélioration de la qualité du service que les agents apportent aux usagers dans le cadre des missions de service public qui leur sont confiées.

La Stratégie RH 2016-2021 fait suite au *Document d'orientations RH* présenté en 2014 pour la période 2014-2016, qui nécessitait d'être actualisé au regard des nouveaux enjeux en matière de ressources humaines, de révolution digitale, de transformations du territoire, mais également au regard des attentes des usagers et des agents en matière de qualité du service rendu.

### **Une démarche d'élaboration participative**

Des groupes de travail, pilotés par la Direction générale, se sont réunis de mars à juin 2016, associant des encadrants et agents de toutes les directions départementales. Il a été proposé aux organisations syndicales d'y participer, dans le souci de les associer le plus en amont possible aux réflexions de l'Autorité territoriale ; les Représentants du personnel ont refusé d'y participer dans les conditions proposées dans le cadre de l'agenda social 2016, et ont préféré attendre l'ouverture de négociations approfondies à l'automne 2016. Cette démarche participative a garanti la pleine adéquation de la stratégie RH avec les réalités et les besoins des équipes. Elle a permis de faire des ressources humaines une fonction partagée, qui constitue une préoccupation centrale, pour tous.

### **Les 3 axes et les 5 chantiers prioritaires**

La Stratégie RH comporte 3 axes principaux, dans lesquels 5 chantiers prioritaires ont été définis et travaillés de manière approfondie : organisation du travail, qualité de vie au travail, engagement professionnel, parcours professionnels, et innovation et partage de la fonction RH)

Au total, cette démarche participative, construite autour des 5 chantiers prioritaires, a permis d'aboutir à une centaine de propositions pour la mandature. Ces propositions sont réparties en trois types de mesures :

- les mesures devant faire l'objet de délibération des élus en séance du Conseil départemental
- les mesures devant faire l'objet d'une présentation pour avis des représentants du personnel dans les instances Comité Technique (CT) ou Comité Hygiène Sécurité et Conditions de travail (CHSCT),
- les mesures d'ordre interne, dites « administratives ».

Le présent rapport présente une dizaine d'orientations prioritaires, et a en particulier pour objet de soumettre à la présente séance du Conseil départemental les 4 premiers projets faisant l'objet de délibération, soulignés ci-dessous.

D'autres délibérations seront présentées lors de prochaines séances du Conseil départemental dans les mois suivants.

Ces 4 projets ont été présentés pour avis au Comité technique.

### **AXE I- Favoriser les conditions de travail permettant la valorisation de l'engagement professionnel des agents :**

#### Chantier ORGANISATION DU TRAVAIL

- o Sécuriser le régime spécifique des congés et 35 heures et régulariser les modalités d'autorisations spéciales d'absences (1 et 2)

#### Chantier QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

- o Renforcer l'aide employeur pour la protection sociale complémentaire (mutuelles) santé et prévoyance (3)

#### Chantier ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

- o Mettre en place le RIFSEEP pour valoriser davantage les responsabilités d'encadrement ainsi que les fonctions occupées (4)

### **AXE II - Anticiper les évolutions et accompagner les changements de la Collectivité pour un service public de qualité :**

#### Chantier PARCOURS PROFESSIONNELS

- o Accompagner les reconversions professionnelles et faciliter les recrutements sur les métiers en tension (délibération en Commission permanente de février 2017)

### **AXE III - Poursuivre la dynamique d'amélioration d'innovation et de partage de la fonction ressources humaines**

#### Chantier INNOVATION ET PARTAGE DE LA FONCTION RH

\* \* \*

### **ORGANISATION DU TRAVAIL**

- 1. Sécuriser le régime spécifique des congés et 35 heures et régulariser les modalités d'autorisations spéciales d'absences (2 délibérations du 2 février 2017)**

Il est proposé de sécuriser juridiquement le régime des congés et le protocole spécifique d'aménagement du temps de travail, sans les remettre en cause, et ce en réponse aux observations faites par la Chambre régionale des comptes en 2015, ainsi que la Direction de l'audit interne (DACIGR) suite à un audit interne réalisé en 2016 sur le suivi des absences.

En effet il est apparu d'une part que le régime des congés actuellement en vigueur, négocié en 2009-2010 avec les organisations syndicales, et présenté au Comité technique paritaire le 16 avril 2010, n'avait pas fait l'objet d'une délibération par l'Assemblée délibérante et conduisait à une insécurité juridique pour les agents et pour la Collectivité ; d'autre part l'audit interne a mis en avant des lacunes en matière de contrôle et de gestion des absences, qui nuisent tant au respect des obligations légales, que des dispositions internes, mais également à la continuité de service, et au principe d'équité de traitement entre agents.

Aussi, il est proposé de régulariser la situation actuelle en proposant une délibération confirmant le régime des congés tel qu'il est en place dans la Collectivité depuis 2010. Aucune modification ne sera apportée au Règlement actuel, mises à part celles étant de nature réglementaire qui concernent le congé parental, le congé paternité, le congé de présence parentale, ou le congé d'adoption.

Concernant les autorisations spéciales d'absences, de la même manière, il est opportun aujourd'hui de sécuriser le Règlement actuel qui n'a pas fait l'objet d'une délibération, mais également de mettre à jour la liste des autorisations désormais permises du fait des évolutions réglementaires et sociétales (exemple : parcours de procréation médicalement assistée), et enfin de répondre à un meilleur équilibre entre vie privée, temps de travail de l'agent, et continuité de service.

Ainsi, après avis du Comité technique réuni le 9 décembre 2016, il est proposé de faire bénéficier les agents contractuels de droit privé de ces autorisations d'absences ; d'ajouter de nouveaux cas d'attributions réglementaires (autre exemple : participation du conjoint aux examens prénataux) ; de supprimer les autorisations spéciales d'absence prévues précédemment pour les déménagements ainsi que les délais de route ; d'encadrer pour nécessité de service les autorisations d'absences pour fêtes religieuses ; d'aligner les autorisations d'absences prévues pour le PACS sur celles prévues pour le mariage ; et enfin de maintenir les autorisations spéciales d'absences pour événements familiaux dans un cadre plus favorable que les possibilités réglementaires, pour tenir compte des difficultés personnelles des agents dans des situations particulièrement douloureuses (décès et maladie grave).

## **2. Clarifier les règles de management du temps de travail (*mesures administratives*)**

Des mesures d'ordre interne seront mises en place, dès cette année, pour clarifier les règles de gestion et d'organisation du travail, responsabiliser les encadrants, tout en leur mettant à disposition des outils de suivi, d'aide au contrôle et au pilotage du temps de travail.

L'acquisition d'un nouveau logiciel de gestion des temps, à compter de 2018, avec de nouvelles fonctionnalités, permettra de mieux suivre les absences et présences des agents, de gagner en efficacité et lisibilité, pour les agents et les encadrants, permettant in fine une amélioration de la continuité du service public rendu aux usagers.

## **3. Expérimenter le télé-travail (*délibération à venir en 2017*)**

Dans un contexte de forte évolution des usages des technologies numériques, il est nécessaire d'innover en termes de modes de travail. Dans un triple objectif de réduction des émissions carbone liés aux déplacements domicile-travail, d'accompagnement des agents ayant des restrictions temporaires ou définitives d'aptitude ou une mobilité réduite, et de

souplesse apportée aux agents, il est proposé d'expérimenter les modalités d'exercice d'activités en télétravail à domicile, sur la base du volontariat des agents et des directions, ainsi que d'expérimenter des espaces de travail partagés (« co-working ») avec d'autres administrations, de Paris et la première couronne. Le télétravail s'inscrira ainsi dans la Stratégie numérique du département, ainsi que dans les démarches de développement durable, et de maintien dans l'emploi des personnes à mobilité réduite.

Le décret du 11 février 2016 permet désormais une mise en œuvre dans la fonction publique territoriale, dans un maximum de 2 jours par semaine, selon une liste de postes qui devra être précisément définie, au regard des missions permettant d'être télé-travaillées, et après avis des instances paritaires concernées.

## **QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

### **4. Renforcer l'aide employeur du Département pour la protection sociale complémentaire (mutuelles) santé et prévoyance des agents (délibération du 2 février 2017)**

Le Département est engagé depuis 2006 pour le droit à la santé et l'accès à une couverture prévoyance pour les agents. Cette politique d'action sociale contribue aux actions de lutte contre la précarisation des agents.

Le dispositif actuel de l'aide employeur du Département mis en place en 2013, suite au décret du 8 novembre 2011, révèle toutefois un taux de couverture insuffisant des agents en matière de prévoyance. Une cause de précarité des agents peut alors s'installer : en effet 45% des agents en demi-traitement au cours de ces cinq dernières années n'avaient pas de couverture prévoyance pour compenser leur perte de salaire. Or un des freins à l'adhésion à une mutuelle prévoyance reste le coût financier de la cotisation mensuelle à la mutuelle, qui est à la charge de l'agent.

Il est ainsi proposé de faire évoluer ce dispositif et d'augmenter de manière conséquente la participation financière du Département, en favorisant les agents les plus fragiles économiquement. Une progressivité plus importante de la participation employeur est proposée sur la prévoyance et la santé à compter de janvier 2017, par des montants qui permettront de couvrir potentiellement jusqu'à la totalité du coût de la cotisation mensuelle en prévoyance pour les agents de catégorie C.

Pour chacune des complémentaires, santé et prévoyance, le Département a recherché les moyens d'une redistribution plus juste et équitable de son aide. Les montants de participation proposés prennent désormais en compte l'indice majoré de l'agent, et privilégient les salaires les plus bas pour rendre l'adhésion plus incitative. Cette évolution est fondée sur ces principales orientations :

- Sur la couverture santé : renforcer la participation employeur pour les agents à bas revenus, avec un maintien du dispositif de labellisation, pour garantir aux agents la liberté de choix de l'organisme qui couvre au mieux leurs besoins.
- Sur la couverture prévoyance : augmenter de façon substantielle l'aide employeur avec la mise en place d'une participation maximale pour les plus bas salaires, avec une progressivité plus importante de l'aide, afin d'inciter les agents non couverts. Le nouveau dispositif favorise près de 80 % des agents de catégorie C se situant dans les 3 premières tranches de participation les plus aidées ; et instaurer un plafond de l'aide départementale pour les indices les plus élevés, dans une logique de solidarité.

Ainsi, la répartition de l'aide du Département et les montants proposés sont les suivants à compter de janvier 2017 :

Tranches de participation forfaitaire	Indice majoré	Montant forfaitaire brut en santé	Montant moyen forfaitaire brut en prévoyance
1	[203-325]	15 €	17 €
2	[326-341]	12 €	14 €
3	[342-385]	12 €	10 €
4	[386-599]	9 €	5 €

Au-delà de l'indice 600 : pas de participation

Ainsi, pour la première tranche (agents aux plus bas salaires), la participation mensuelle de l'employeur en santé est réévaluée de 12 à 15 € ; et en prévoyance, la participation mensuelle augmente fortement car elle passe de 7 à 17 €.

Ces nouvelles dispositions répondent à une attente forte des agents et des Représentants du personnel, qui l'ont adopté à la majorité en Comité technique du 9 décembre 2016.

Le budget prévisionnel est estimé entre 200 et 300 000 € par an supplémentaires, selon le nombre de nouveaux agents ayant adhéré à une mutuelle prévoyance.

Par ailleurs, concernant la couverture prévoyance, il est proposé d'adhérer, à compter de 2018, au contrat de groupe négocié par le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne (CIG), qui permettra aux agents départementaux d'accéder à des conditions d'accès facilités, des critères d'éligibilité simplifiés, mais surtout des conditions tarifaires et des garanties plus avantageuses pour tous.

Cette adhésion s'effectuera à l'issue d'une période transitoire garantissant, pour les agents actuellement déjà bénéficiaires de l'aide de l'employeur au titre de la labellisation, une continuité dans le versement de la participation revalorisée, et le temps nécessaire pour choisir en toute transparence de rejoindre le nouveau dispositif de convention de participation avec le CIG proposé par le Département.

##### **5. Poursuivre une politique de santé au travail axée sur la prévention de l'absentéisme (mesures présentées pour avis au CHSCT)**

La stratégie RH propose d'investir plus particulièrement la prévention de l'absentéisme, en complément du programme 2016 - 2018 de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PRACT) présenté au CHSCT en janvier 2016.

Le Département connaît un taux d'absentéisme en hausse depuis 2010 et plus élevé que dans d'autres collectivités comparables. Or l'absentéisme contribue à la dégradation des conditions de travail des équipes présentes, un effectif restreint pouvant mettre à mal les missions de service public.

Des démarches de prévention sont conduites depuis plusieurs années et ont été reconnues au niveau national, notamment par le Fonds National de Prévention de la CNRACL, comme l'évaluation des risques psycho-sociaux, l'élaboration de plans d'action spécifiques par métiers ou directions, le maintien dans l'emploi et le conventionnement avec le FIPHFP, ou encore la gestion des âges.

Les actions de la Stratégie RH combinent des mesures de prévention ainsi que des mesures de dissuasion des absences. Ainsi il est proposé se doter de nouveaux outils comme

l'accompagnement des agents pendant un arrêt long pour éviter le sentiment d'abandon, la mise en place d'un « entretien de retour à l'emploi » par l'encadrant de proximité, pour aider à sa réinsertion dans son équipe, ou la mise en place d'un contrôle à domicile des absences compressibles afin de dissuader les arrêts non médicalement justifiés et d'adresser un signal positif aux agents présents qui assurent la continuité de service.

## **ENGAGEMENT PROFESSIONNEL**

### **6. Revoir les politiques d'avancement et de promotion pour permettre aux agents un déroulé de carrière plus équitable et motivant (délibération à venir en 2017)**

La promotion interne et l'avancement de grade sont des outils d'évolution de carrière et de mobilité ascendante des agents : ils doivent permettre de reconnaître leur valeur professionnelle et leur capacité à exercer des fonctions supérieures. Le fonctionnement actuel des procédures doit aujourd'hui être revu afin de répondre à plusieurs objectifs :

- Favoriser l'équité entre les agents et les directions, et contribuer à l'égalité femmes – hommes ;
- Améliorer la transparence dans la prise de décision, à la fois de manière collective et dans l'information des agents ;
- Lier la promotion interne avec la mobilité, et reconnaître la situation particulière des agents « faisant fonction ».

Les propositions ci-dessus s'inscrivent dans un contexte national de refonte des règles initié par le Protocole Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR) mis en œuvre, pour l'ensemble des agents publics, dès 2016, qui vise à revaloriser et harmoniser les déroulés de carrière des agents entre les trois versants de la fonction publique (transfert primes-points, durée unique d'avancement d'échelon, garantie d'un déroulement de carrière sur au moins deux grades pour tous, etc.).

Ces nouvelles procédures s'inscriront dans le maintien d'un conventionnement avec le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne (CIG), qui organise les Commissions administratives paritaires. Elles seront présentées au Comité technique au premier semestre 2017, et pourront faire l'objet d'une délibération de l'Assemblée délibérante le cas échéant.

### **7. Mettre en place le RIFSEEP pour valoriser davantage les responsabilités d'encadrement ainsi que la diversité des fonctions occupées (délibération du 2 février 2017)**

Le régime indemnitaire actuel au Département repose sur le Protocole du 25.11.2002, qui pose comme principe que 95% du RI est fondé sur le grade, et 5% sur les fonctions occupées.

Le décret du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), qui s'impose à l'ensemble de la fonction publique d'Etat, hospitalière et territoriale, à compter de 2017, a pour objet de rationaliser et simplifier le paysage indemnitaire.

La mise en place ce nouveau régime indemnitaire est obligatoire par transposition dans les collectivités, à compter de 2017.

Le RIFSEEP est composé de 2 indemnités :

- *un volet obligatoire, l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) ;*

Cet IFSE a vocation à remplacer les diverses primes aujourd'hui versées (à l'exception de la prime départementale), et repose sur une logique d'analyse des postes : chaque poste doit ainsi être « coté » au regard de trois critères (fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ; technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ; sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel). Les postes sont ensuite classés au sein de catégories de fonctions.

Le montant du régime indemnitaire dépend donc à la fois du grade de l'agent et de la catégorie de fonctions de rattachement, les plafonds de ces montants étant définis par décret.

- *un volet facultatif, le CIA (complément indemnitaire annuel) qui permet de valoriser individuellement la manière de servir.*

L'exécutif du département de la Seine-Saint Denis a choisi d'inscrire cette mise en œuvre du RIFSEEP dans le cadre du chantier « engagement professionnel » de la stratégie Ressources humaines pour 2016-2020.

En effet, le diagnostic conduit a montré que le régime indemnitaire aujourd'hui en vigueur dans la collectivité présente des limites :

- essentiellement basé sur le grade, il ne prend pas suffisamment en compte la diversité des fonctions occupées et les conditions de leur exercice ;
- s'il reconnaît les fonctions d'encadrement, les paliers entre chaque fonction d'encadrement (de chef de bureau à chef de service adjoint par exemple) sont faibles (40 euros mensuels) et ne favorisent pas la mobilité ascendante et la reconnaissance des responsabilités associées ;
- il présente d'importantes disparités entre filières, et renforce ainsi les inégalités de rémunération entre métiers et entre les agents les exerçant ; compte-tenu de la représentation femmes – hommes dans les filières, ces écarts de régime indemnitaire sont au détriment des femmes.

Il est proposé de profiter de cette obligation de transposition réglementaire du RIFSEEP pour réformer notre régime indemnitaire, selon 6 principales orientations :

- Le nouveau régime indemnitaire sera un levier de reconnaissance des missions des agents; il doit permettre de valoriser les métiers et les responsabilités, avec l'établissement de groupes de fonctions tenant compte des niveaux d'encadrement hiérarchique, de responsabilité et d'expertise attendus sur les postes, tout en conservant les cadres d'emplois et les grades des agents comme socle de référence, conformément aux possibilités offertes par le décret ; il est en cela un atout pour l'attractivité de la collectivité ;
- Le nouveau RI restera prioritairement appuyé sur le grade ;
- Il maintiendra les montants du régime actuel dit « plancher » pour les agents non-encadrants et pour les postes non différenciés dans le cadre des groupes de fonctions : aucun agent en poste ne sera perdant avec la mise en place de l'IFSE
- La mise en place du RIFSEEP fera l'objet d'un budget dédié
- Il recherchera une plus grande équité entre agents, et visera à diminuer la disparité entre filières, notamment dans le cadre plus global de la labellisation Diversité-Egalité du département et du plan d'actions égalité femmes-hommes ;
- Il ne conduira pas à une individualisation des rémunérations : en effet la cotation des postes (et les montants de rémunération correspondants à l'IFSE) reposera sur les missions des profils de postes, et pas sur la situation individuelle des agents.

La mise en place de l'IFSE, et de ses montants prévus par cadres d'emplois et groupes de fonctions, se fera, par délibération, dans le courant de l'année 2017, après une phase de cotation des postes, qui sera réalisée avec l'accompagnement des services du Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne (CIG), dans le cadre d'une convention dédiée.

La mise en place du CIA n'est pas retenue à ce stade (mais ce CIA pourra être envisagé ultérieurement, à condition que ce complément permette de résoudre, à la marge, pour certains cadres d'emploi ou agents, des situations qui seraient rendues problématiques par les plafonds réglementaires.

La délibération ici proposée est une délibération-cadre qui définit le cadre général de la mise en place du RIFSEEP et en pose les objectifs. La « cotation des postes » sera réalisée au cours du premier semestre 2017, et une délibération viendra ultérieurement acter les groupes de fonctions et les nouveaux montants de régime indemnitaire.

## **PARCOURS PROFESSIONNELS**

### **8. Accompagner les reconversions professionnelles et faciliter les recrutements sur les métiers en tension** *(délibération en Commission permanente de février 2017, et mesures présentées pour avis au Comité technique)*

Dans le plan de formation actuel au Département, les formations dédiées à l'accompagnement des parcours professionnels et des reconversions professionnelles des agents apparaissent comme insuffisantes au regard des enjeux en matière de développement des compétences des agents, et de requalification professionnelle, en particulier des agents occupant des métiers à usure.

Il est proposé de renforcer, au travers du plan de formation 2017-2018, qui sera présenté pour avis en Comité technique, et du budget 2017, les moyens dédiés à la prise en charge par l'employeur des formations individuelles permettant les reconversions professionnelles, le changement de métier, en particulier pour les agents occupant des postes à forte pénibilité.

Par ailleurs, il est proposé de renforcer les dispositifs d'apprentissage, notamment pour accompagner l'insertion professionnelle des jeunes, ainsi que des dispositifs de pré-recrutement, au travers des bourses et Contrats-emploi-formation, en particulier pour les métiers en tension de la filière médico-sociale.

Les nouveaux plans et règlement intérieur de formation permettront également de favoriser l'accès à la formation des publics qui en sont aujourd'hui les plus éloignés.

### **9. Renforcer l'accompagnement à la mobilité interne** *(mesures administratives)*

Il est proposé de renforcer l'incitation à la mobilité, en inscrivant notamment la mobilité

interne comme une condition pour les avancements de grade et promotion interne, et en simplifiant les règles de pourvoi des postes. Il s'agit également de mettre en place un plan de résorption des agents en surnombre (hors poste), ou encore de mieux communiquer sur les métiers du Département. Des accompagnements spécifiques à la mobilité seront également déployés : pour les métiers à forte pénibilité, les « deuxièmes parties de carrière » et pour les métiers subissant de fortes évolutions, dans une logique de gestion prévisionnelle des effectifs, des missions, des emplois et des compétences.

Dans ce cadre, il est également prévu un travail prospectif d'analyse des missions et des métiers de demain, afin d'anticiper les compétences nécessaires au fonctionnement d'un service public modernisé et correspondant aux attentes des usagers, en matière de qualité, réactivité ou dématérialisation des services rendus.

## **PARTAGE ET INNOVATION DE LA FONCTION RH**

### **10. Simplifier, moderniser et partager les procédures RH pour plus d'équité (*mesures administratives*)**

Il est proposé de clarifier la gestion des ressources humaines par des référentiels de règles et procédures plus élaborées et accessibles par tous (déroulements de carrière, congés, procédures disciplinaires, etc.), de déconcentrer certaines étapes des procédures de gestion des ressources humaines, selon un principe de subsidiarité et de gestion en proximité, pour gagner en réactivité, et responsabiliser les directions et les encadrants. Il est par exemple proposé, sous la supervision du PPRS, de renforcer les prérogatives des encadrants dans le cadre des procédures de recrutements ou à titre expérimental dans les procédures disciplinaires.

### **11. Inscrire les ressources humaines dans une démarche d'innovation et de digitalisation (*mesures administratives*)**

Des innovations dans la gestion des ressources humaines sont renforcées grâce aux technologies numériques : le dossier numérique de l'agent, appelé « e-dossier RH », déjà accessible sur l'intranet depuis mai 2016, et qui permet aux agents d'avoir accès à leurs derniers bulletins de paie de manière dématérialisée, leur situation de carrière et quelques télé-demandes, sera enrichi progressivement à de nouveaux services et informations en ligne. Il est également proposé le développement du e-learning pour les formations.

Ces évolutions concourent ainsi à la modernisation numérique de l'administration ainsi qu'à une réduction de la consommation de papier dans le cadre des orientations de l'Agenda 21 et de la transition écologique.

\* \* \*

Au regard des éléments exposés, je vous propose, sur la base des quatre délibérations suivantes :

- D'APPROUVER le règlement des congés des agents départementaux ;
- DE METTRE A JOUR le règlement intérieur relatif aux autorisations spéciales d'absence

des agents départementaux ;

- DE DECIDER de l'évolution du dispositif de participation du département de la Seine-Saint-Denis à la protection sociale complémentaire des agents en matière de santé et de prévoyance, et de l'augmentation des montants de participation employeur pour les agents à compter de janvier 2017 ;

- DE DECIDER le principe de la mise en place du RIFSEEP (IFSE) en 2017 après un travail de cotation des postes.

Le Président du Conseil départemental,

**Stéphane Troussel**