

Publication du cahier des charges :

La procédure d'externalisation franchit une nouvelle étape

Ca y est ! Le cahier des charges a été publié.

Ce cahier des charges a été transmis le 30 mars 2018 aux opérateurs privés, mais il n'a pas été rendu public. Le Conseil départemental nous en a transmis une copie le 11 avril. Vos représentants CGT l'ont analysé.

Pour rappel, grâce à la mobilisation du personnel des collèges en novembre et décembre 2017, nous avons obtenu l'ouverture de négociations avec la collectivité et la mise en place de plusieurs groupes de travail sur le contenu du cahier des charges.

La CGT y a réaffirmé au préalable son opposition au projet d'externalisation, puis a défendu les droits du personnel et les missions d'entretien et de restauration au service des collégiens.



Les principaux points obtenus sont :

- ✓ Maintien des agents dans leur établissement, sauf souhait de mobilité volontaire de l'agent,
- ✓ Maintien des missions,
- ✓ Maintien du niveau de rémunération des agents (salaire de base + primes + NBI + SFT...),
- ✓ Proposition d'un CDI aux agents contractuels sur emploi permanent
- ✓ Maintien du temps de travail actuel à 1572 H par an,
- ✓ Maintien des congés et des droits acquis (dont les congés bonifiés pour le personnel mis à disposition),
- ✓ Maintien des autorisations exceptionnelles d'absence,
- ✓ Maintien des logements de fonctions,
- ✓ Remplacement des agents en arrêt maladie à partir de 48 H d'absence...

⇒ **Globalement, maintien des conditions de travail actuelles des agents rejoignant la SEMOP : Rémunération, temps de travail, lieu d'affectation, missions, CNAS, Mutuelle etc.**

Ces garanties sont fermes car :



La CGT a demandé avec force que ces garanties soient inscrites dans le cahier des charges mais aussi que l'opérateur privé soit obligé de les appliquer grâce à :

- ✓ L'impossibilité pour l'opérateur de proposer un autre cahier des charges en ce qui concerne les droits du personnel,
- ✓ L'impossibilité pour la collectivité de choisir un opérateur privé n'acceptant pas ses clauses,
- ✓ La mise en œuvre de sanction si jamais l'opérateur privé ne respectait pas certains points (qualité des prestations, règles d'hygiène et sécurité, remplacements du personnel en arrêt maladie...),
- ✓ Une minorité de blocage du Conseil Départemental. Pour précision, la SEMOP est une structure juridique de « partenariat public/privé » dirigé par un Conseil d'Administration dont l'opérateur privé sera actionnaire majoritaire, et le Conseil Départemental minoritaire. Grâce à la « minorité de blocage » le Conseil Départemental pourra par exemple imposer le maintien des droits des agents,

⇒ **Toutes ces demandes sont acceptées. Cela donne de la force aux garanties des droits des agents.**





Ces points sont inscrits noir sur blanc dans le cahier des charges ! Les opérateurs privés devront les respecter, la CGT y sera particulièrement vigilante...



Des zones d'ombres demeurent :

- ➔ **Encadrement des agents** : Par qui ? Comment ? Un membre de l'équipe ? En interne ? En externe ? Ce sujet n'est pas tranché...
 - ⇒ L'enjeu est important avec le risque de passer d'une double hiérarchie à une triple hiérarchie (Conseil Départemental, Éducation Nationale, SEMOP).
- ➔ **Aménagement de poste** : 200 agents sont concernés. Le principe est de maintenir les aménagements de postes pour raisons médicales, mais comment quand il comprend des temps de loge ??
 - ⇒ Dans la SEMOP, il ne sera pas possible de prévoir une intervention sur d'autres missions que l'entretien ou la restauration pour des raisons juridiques de responsabilité et de couverture notamment en cas d'accident du travail.
 - ⇒ Aussi, **la CGT a demandé** que le Conseil départemental accepte de passer des conventions avec la SEMOP pour maintenir les aménagements de postes. Oralement, le Directeur Général des Services a accepté, mais cela n'est pas dans le cahier des charges...
- ➔ **Droit de grève** : Le cahier des charges précise que « *En cas d'arrêt de travail pour fait de grève du personnel affecté au fonctionnement du service, le Concessionnaire est tenu d'assurer la continuité du service* ». Comment ? Casser un mouvement de grève en recrutant temporairement du personnel (CDD, intérimaire...) est illégal. La grève est un droit constitutionnel et la SEMOP devra le respecter.
- ➔ **Devenir des cuisines centrales à Montesson et Mantes** : Mystère et inquiétudes sont de rigueur...
- ➔ **Devenir des gestionnaires et des référents DEJ** : Mystère...

Des raisons de nous opposer à la SEMOP demeurent :

- **Absence de garantie pour les agents recrutés à partir du 01.01.2019** : Si nous avons obtenu des garanties sur les droits des agents actuellement en fonction, nous n'avons aucune garantie pour tous les agents qui seront recrutés directement par la SEMOP.
 - ⇒ **La CGT demandait un alignement de leur droits sur ceux du personnel actuel ce qui a été refusé.** Pire, il est même prévu qu'ils travaillent 35 H de plus par an (1607 H). Cela risque fortement d'être source de tension et de division dans les équipes... 
- **Absence de garantie sur le maintien de l'effectif global** : Dans le cahier des charges, il n'est pas prévu d'engagement du Département sur le nombre de postes maintenu dans 7 ans.
 - ⇒ **La CGT demandait que l'effectif par établissement soit garanti** sauf nécessaire adaptation à une évolution significative à la hausse ou à la baisse du nombre de collégien. Cela a été refusé. Aussi, en cas de départ à la retraite ou sur d'autres fonctions il y a un risque de non remplacement, et par voie de conséquence d'augmentation de la charge de travail, d'usure professionnelle et de dégradation de la qualité du service... 
- **Une externalisation assimilable à une privatisation avec ses conséquences** : Une partie des budgets de fonctionnement des établissements scolaires se volatiliseront en dividendes pour les actionnaires et en rémunération des membres du Conseil d'Administration de la SEMOP. Cela risque de se répercuter à termes sur les droits des agents et/ou la qualité des prestations.

Nous serons particulièrement vigilants sur les échéances à venir : choix de l'opérateur privé, engagements de l'opérateur retenu, respect des droits et garanties obtenus...

La CGT est à vos côtés pour vous défendre individuellement et collectivement !



Bulletin de contact et de syndicalisation :

Je souhaite : prendre contact me syndiquer

Nom – Prénom :

.....

Adresse personnelle :

.....

Établissement :

Téléphone : Email :

Bulletin à retourner à : Syndicat CGT 3, rue Saint Charles 78000 Versailles
(cgt@yvelines.fr, tel 06.71.78.55.10.)