

Proche,

Efficace,

Solidaire...

- Été 2019 -



Edito : La Feuille de Chou est de retour !

Une fois n'est pas coutume elle est particulièrement dense en informations.

Ce n'est pas tant que nous voulions vous abreuver de saines lectures cet été pendant vos vacances (quoique...) mais surtout car l'actualité locale, départementale et nationale est particulièrement dense avec de forts enjeux imbriqués les uns aux autres... Cela méritait bien une Feuille de Chou un peu plus longue...

Alors bonne lecture... et bonnes vacances !



SOMMAIRE :

- p.2 : Budget du CD 78, on nous aurait menti ?!
- p.3 : Retour sur une arnaque nationale... le CICE
- p.3 : Aéroport de Paris : Le prochain vol est annoncé...
- p.4-5 : Infos Flash Ressources humaines
(RIFSEEP, Règlement intérieur, Prévention de l'absentéisme, Retraite)
- p.5 : Clean ou CNIL ?
- p.6-8 : Situations individuelles : Quand la collectivité s'emmêle, quand la justice s'en mêle...
- p.9 : Collèges : Infos diverses
- p.10-12 : Action sociale : Infos diverses
- p.13-15 : Avancement de grade 2019 : Annus Horribilis !
- p.16 : Projet loi dit de « transformation de la fonction publique »
- p.17-18 : FUSION Yvelines / Hauts-de-Seine ou CONFUSION Yvelines / Hauts-de-Seine ??

Budget du CD 78, on nous aurait menti ?!

Dans les Yvelines, ceinture un jour, ceinture toujours... :

- ✓ Dépenses de fonctionnement 2018 : - 0,7 %
- ✓ Dépenses de fonctionnement 2019 : - 1,6 % (Hors péréquation et effet C'MIDY)
- ✓ Dépense de fonctionnement par habitant 2019 : 712 €/ hab en 2019
- ✓ Le CD 78 reste encore et toujours le département de France qui dépense le moins par habitant en budget de fonctionnement et masse salariale...



Pourquoi encore et toujours ce tour de vis sur les dépenses de fonctionnement ? Sur le personnel ? Sur les moyens ? Le budget départemental est-il réellement dans le rouge ? Non, c'est l'inverse !

⇒ **Le Budget Primitif 2019 montre un résultat de clôture excédentaire à 210,3 Millions !!**

Notre collectivité a les moyens de développer les services publics dont elle a les compétences.

Deux exemples parlant montrent la capacité de notre collectivité à mobiliser rapidement des fonds :

- Le gouvernement annonce le projet de privatisation d'Aéroport de Paris : le CD 78 prévoit d'investir des millions pour acquérir des participations dans le groupe ADP.
- Notre Dame de Paris brûle : le CD 78 annonce participer aux travaux de restauration au travers du Fonds de solidarité d'investissement interdépartemental qu'il abonde à hauteur de 27 millions pour 2019.

Plutôt que d'investir dans ses services, la collectivité fait des choix de développements extérieurs, régionaux voire internationaux. Ainsi, le budget coopération internationale explose en passant de 1,4 M€ annuel à 2,17 M€, le budget communication sur le Grand Paris s'est élevé à 400 000 €...

Pire la collectivité est même prête à dépenser plus, pour privatiser plus...

Ainsi, l'externalisation des collèges à C'MIDY représente un surcoût de + 6,5 millions en 2019 !

⇒ **Halte à la mascarade, la collectivité a les moyens de financer des services de qualité dans ses domaines de compétences au service des Yvelinois, qu'elle le fasse !**

Retour sur une arnaque nationale... le CICE

En 2014, M. Gattaz président du MEDEF arborait ses Pin's et son slogan « 1 millions d'emplois » avec un deal et un message simple : « baisse massive des charges patronales = créations massives d'emplois ». Sur ces bases, le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) fut créé... pour quelle efficacité ?

En 2018 comme pour 2019 le coût du CICE est d'une vingtaine de milliards chaque année.

En 2018, le cumul CICE / allègements de cotisations sociales s'élève à plus de 40 milliards d'euros.

Trois exemples illustrent le résultat catastrophique du CICE :

CARREFOUR :

- 400 millions d'euros de CICE ainsi que d'aides publiques en 2018.
- Plus de 7 000 emplois supprimés dans ce groupe en deux ans.

CASINO :

- 34 millions d'euros au seul titre du CICE en 2018.
- Plus de 1 000 emplois disparaissent par an depuis cinq années.

AUCHAN :

- 88 millions d'euros en 2018 au titre du CICE.
- Plus de 2 000 postes supprimés.

⇒ **Halte à l'arnaque !** Plutôt que de verser le CICE pour des entreprises qui augmentent les dividendes de ses actionnaires et suppriment des emplois, exigeons le remboursement du CICE et son affectation aux services publics !

⇒ Une [pétition est à signer](https://change.org) sur change.org à ce propos.



Aéroport de Paris : Le prochain vol est annoncé...

En mars 2019, l'Assemblée nationale a voté la privatisation totale de la société « Aéroports de Paris » (ADP), qui gère notamment les aéroports d'Orly et Roissy - Charles de Gaulle.

C'est-à-dire que les revenus tirés de la location des espaces commerciaux et des redevances payées par les compagnies aériennes n'iront plus dans les caisses de l'État mais dans les poches des actionnaires.

Or, **les aéroports de Paris rapportent de l'argent à l'État, 173 millions d'euros** rien que l'année dernière ! Outre l'aberration économique de vendre une poule aux œufs d'or, cette privatisation pose surtout des **problèmes en termes de souveraineté du territoire et d'écologie.**

De souveraineté, car cela revient à confier une de nos principales frontières, avec 105 millions de personnes y transitant, à une entreprise privée. Écologique, car garder le transport aérien national sous tutelle publique est un point essentiel pour garantir la transition écologique.

Après le fiasco de la privatisation des autoroutes, dont le prix des péages a depuis augmenté de 20%, et celui de la privatisation des aéroports de Toulouse, vendus à un consortium chinois qui n'a aucune expérience dans le domaine aéroportuaire, il est nécessaire d'empêcher cette nouvelle vente de notre patrimoine commun.

Le gouvernement brade les bijoux de famille malgré les oppositions qui s'expriment de toute part.

En réaction, le Conseil Départemental des Yvelines prévoit d'investir des millions d'euros pour acquérir des participations dans le groupe ADP via le fond de solidarité interdépartemental auquel abondent Yvelines et Hauts-de-Seine réunit à hauteur de 50 %. Ces fonds départementaux seraient bien plus utiles ailleurs... Une issue : Le Référendum d'Initiative Partagée !

Il aura lieu obligatoirement si la proposition recueille le soutien d'au moins 10% du corps électoral (4,7 millions de signataires).



Chaque soutien est donc essentiel !

Pour soutenir le référendum :

<https://www.referendum.interieur.gouv.fr/soutien/etape-1>

Infos Flash Ressources humaines

RIFSEEP : Nous demandons depuis près d'un an la révision de la nomenclature RIFSEEP. Notre objectif est d'obtenir à la hausse le positionnement et les marges d'évolution de l'IFSE de certaines fonctions qui apparaissent sous-classées (RAU, CIO, gestionnaires ASE, agents d'accueil, de sécurité et d'audit...).

→ Un groupe de travail avec la collectivité s'est déroulé le 23 mai 2019 à ce propos. La suite est prévue en septembre, en attendant les arbitrages...

Règlement intérieur de la collectivité :

Nous ne savons pas si le guide des droits élaboré par la CGT que nous avons diffusé dans les services a fait des émules, mais toujours est-il que la collectivité se dote à présent d'un règlement intérieur !

Ce recueil est une transcription des différents droits et devoirs des agents de la collectivité. Il a été adopté lors du Comité technique du 11 avril 2019. Une trentaine de remarques et propositions syndicales ont été intégrées dans ce document de référence.

Nous nous sommes abstenus au Comité technique d'une part au regard d'un déséquilibre persistant entre la notion de devoirs des agents et celle de droits, et d'autre part car la simple transcription de l'existant a fermé les portes à toutes voies possibles d'amélioration des droits du personnel (déroulement de carrière etc....).



Prévention de l'absentéisme :

Un groupe de travail associant représentants de la collectivité et représentants du personnel va débuter en septembre 2019 concernant la prévention de l'absentéisme au travail (arrêts de maladie ordinaire).

Vos représentants CGT y participeront avec la volonté d'être constructifs et d'obtenir des avancées sur les causes endogènes de l'absentéisme (liées aux conditions et à l'organisation du travail au sens large).

Favoriser la mobilité interne choisie, la formation, l'évolution de carrière (avancements de grade)...

Conforter la sécurité professionnelle, l'équilibre vie professionnelle et vie familiale...

Accroître la reconnaissance professionnelle....

Mettre en place des modes managériaux participatifs qui impliquent et qui valorisent les agents au sein de leurs services...



Rompre avec les logiques individualistes et de division du personnel...

S'atteler à ce que l'ensemble des agents trouvent ou retrouvent du sens à leur travail...

Stabiliser les organisations du travail...

Ne pas restreindre les marges de manœuvre du personnel dans son organisation propre dès lors qu'il s'inscrit bien dans un collectif de travail... La souplesse, l'autonomie, la liberté de décider comment je travaille pour atteindre les objectifs assignés et partagés...

Adapter la charge de travail aux moyens mis en place...

Anticiper et accompagner la reprise après une période d'arrêt...

⇒ **Autant de pistes d'actions que la CGT considère prioritaires.**

Retraite : Pour les agents âgés d'au moins 55 ans il y a normalement une possibilité de solliciter un entretien personnalisé avec un conseiller retraite du CIG (la demande d'entretien personnalisé est à faire par mail à l'adresse retraite@cigversailles.fr). Cependant, dans la pratique plusieurs collègues nous ont signalé ne pas réussir à obtenir cette rencontre.... C'est dans ce contexte que nous avons demandé à plusieurs reprises à la DRH d'organiser un nouveau forum retraite, à l'instar de celui organisé en 2017.

En réponse à la demande CGT, fin 2018, la DRH nous avait informé envisager, en partenariat avec le CIG et la CNRACL, l'organisation d'un nouveau forum retraite courant 2019, mais toujours pas de date...

Nous avons donc relancé une nouvelle fois notre demande... mais toujours pas de date... nous avons relancé à nouveau oralement en instance, la réponse était qu'il fallait attendre les nouveaux textes, nous avons maintenu notre demande en argumentant, la DRH a dit qu'elle regardait... s'il n'y a pas de réponse nous ne manquerons pas de redemander encore et encore...

Plutôt que d'inventer le mouvement perpétuel, nous espérons obtenir gain de cause ☺



⇒ **Le projet de réforme de retraite version Macron avance, pour plus d'information à ce propos visitez notre site internet CGT <http://cd78.reference-syndicale.fr/>**

Clean ou CNIL ?

La CGT a saisi la CNIL d'une plainte concernant les outils départementaux tels que la GRC.

La CNIL a pris en compte notre plainte et interpellé la collectivité au cours du 1^{er} trimestre 2019.

Elle a rappelé au CD 78 que les données à caractère personnel doivent être traitées de manière licite, loyale et transparente au regard des personnes concernées (article 5.1.a du Règlement général sur la protection des données RGPD) ce qui inclut que ces dernières soient notamment informées de la mise en œuvre du traitement et de leurs droits (article 12 et 13 du RGPD).



La CNIL a également précisé à l'institution que les données à caractère personnel doivent être collectées pour des finalités déterminées, explicites et légitimes et ne pas être traitées ultérieurement d'une manière incompatible avec cette finalité. Ces dernières doivent, en outre, être conservées pour une durée n'excédant pas celle nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées. *Sur ce point, le Département vient de définir une période de conservation des données de deux ans à compter de la date de la fin du dispositif et/ou de la dernière activité sur le dossier d'un usager. A cet effet, un dispositif automatisé d'effacement des données interviendra de façon*

annuelle et sera mis en œuvre pour la première fois à compter du mois de décembre 2019

Enfin, le responsable de traitement au CD 78 a été avisé par la CNIL qu'il devait garantir la sécurité et la confidentialité des données à caractère personnel qu'il traite en conformité avec le RGPD.

Suite à ces rappels aux obligations réglementaires, la CNIL a précisé au CD 78 qu'elle se réservait la possibilité de mener des vérifications approfondies de manière ultérieure, s'agissant de la conformité des traitements au RGPD.

➔ Nous espérons que notre plainte CGT suivie de l'intervention de la CNIL aura permis de contribuer activement au rétablissement de bonnes pratiques conformes au cadre réglementaire et au respect des principes de confidentialité dus à la population.

Situations individuelles : Quand la collectivité s'emmêle, quand la justice s'en mêle...

Une fois n'est pas coutume, nous abordons dans cette Feuille de Chou quelques situations individuelles de collègues syndiqués CGT et pour lesquelles une procédure juridique a été engagée...

Si la victoire n'est pas toujours là au bout de longues et énergivores procédures, elles aboutissent néanmoins parfois par une reconnaissance salubre en faveur d'agents du Conseil départemental ou de ses Établissements Publics. Au-delà de l'intérêt des personnes concernées, chaque victoire individuelle est toujours pour nous un nouveau souffle pour poursuivre nos actions mais également un rappel à la loi important pour notre employeur dans un intérêt plus collectif.

Autrement dit, quand la collectivité perd en justice pour une situation particulière, elle devra y réfléchir à deux fois sur les situations similaires pour ne pas reproduire les mêmes erreurs... et mieux traiter son personnel !

Nous vous présentons l'aboutissement de quelques situations victorieuses, ces dossiers juridiques individuels sont bien entendus anonymisés et présentés avec l'accord des intéressés. Ils sont volontairement présentés de façon très succincte dans cet objectif.



Agent du Conseil Départemental, maladie professionnelle et responsabilité de l'administration :

Un agent du conseil départemental a été victime d'un syndrome d'épuisement professionnel. Il a été placé en congé longue maladie puis en congé de longue durée. Après une reprise en mi-temps thérapeutique, il a de nouveau été placé en congé de maladie ordinaire jusqu'à ce que la commission de réforme donne un avis favorable à la reconnaissance de l'imputabilité au service. Une procédure a alors été engagée pour obtenir l'indemnisation de tous les préjudices en lien avec sa maladie professionnelle.

Extraits du jugement en sa faveur rendu début 2019 :

[...] peut prétendre à une indemnité complémentaire réparant les seuls préjudices patrimoniaux d'une autre nature que les pertes de revenus et l'incidence professionnelle couverts par l'allocation temporaire d'invalidité et les préjudices personnels.

En l'espèce, le déficit fonctionnel permanent a été fixé à 25% pour la maladie professionnelle par la commission de réforme du centre interdépartemental de gestion de la grande couronne de la région Ile-de-France. Il sera donc fait une juste appréciation de ce chef de préjudice en allouant à [...] une somme de 35 000 euros à ce titre. De même, les souffrances endurées qui, au regard des éléments fournis, peuvent être évaluées à 3/7, pourront être indemnisées par une somme de 3 000 euros. Le département des Yvelines versera à [...] une somme de 38 000 euros, assortie des intérêts au taux légal à compter du [...] et de la capitalisation de ces intérêts à compter du [...].

➔ **Il n'est pas nécessaire que la faute de l'employeur soit établie pour engager sa responsabilité. La reconnaissance de l'imputabilité au service engage sa responsabilité.**



Agent du Conseil Départemental et respect du droit à la défense :

Suite à des propos mettant en cause son professionnalisme, une assistante familiale du CD 78 se voit retirer son agrément en 2016 puis est licenciée 3 mois après.

A l'issue d'une longue procédure le licenciement est annulé.

Sans aborder ici le fond de cette situation, la forme est importante car le CD 78 n'a pas respecté son droit à la défense.

Extraits du jugement en sa faveur rendu fin 2018 :

- *La décision de retrait d'agrément est insuffisamment motivée faute de faire mention des faits précis ;*
- *Elle a été prise au terme d'une procédure irrégulière méconnaissant le principe du contradictoire et les droits de la défense en ce que, d'une part, les éléments matériels établissant la réalité des faits reprochés [...] ne lui ont pas été communiqués en dépit de ses demandes écrites et orales et que, d'autre part, elle n'a été invitée à s'expliquer que sur une restriction d'agrément et non sur celle d'un retrait.*

La requérante doit être regardée comme ayant été privée d'une garantie au regard de son droit à la communication intégrale de son dossier.

Mme [...] est par conséquent fondée à demander l'annulation de la décision du [...] 2016 par laquelle le Président du conseil général des Yvelines a retiré son agrément en qualité d'assistante familiale.

Ainsi, et par voie de conséquence de l'annulation de la décision portant retrait de l'agrément, il y a lieu d'annuler la décision de licenciement contestée du [...] 2016.

- **Quel que soit les faits, chacun a droit à la communication des faits reprochés et au droit à la défense.**



Agent d'un Établissement Public CD 78 et préjudice subi :

Un agent a été affecté dans un établissement public du CD 78 pour lequel de graves dysfonctionnements dans l'organisation du service sont notés. Cela a fait l'objet de courriers individuels d'agents, de courriers collectifs d'équipes et de nombreuses interventions syndicales CGT.

Dans ce contexte et suite à un accident du travail l'agent se retourne contre l'employeur et demande la reconnaissance de la responsabilité de l'employeur et une indemnité pour préjudice subi.

A l'issue d'une longue procédure, le tribunal reconnaît la responsabilité de la collectivité et la condamne à verser la somme totale de 7 372,85 € dont 3000 € pour « préjudice moral subi ».

Extraits du jugement rendu en sa faveur :

« il ressort des attestations précises et concordantes produites que l'établissement [...] se caractérisait par [...] des manques de moyens humains [...], financiers et matériels [...], ainsi que par des carences dans le fonctionnement du service [...]. Il ressort également de manière concordante de ses attestations une absence d'action et de soutien de la direction malgré de nombreux signalements notamment sous la forme de notes d'incident ; que la situation difficile de l'établissement est confirmée par de multiples courriers adressés par une organisation syndicale aux responsables [...] et alertant formellement sur le risque de danger grave et imminent pour les professionnels [...]

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que l'accident de service et les pathologies qui en ont résulté pour [...] sont imputable à une faute dans l'organisation et le fonctionnement du service de nature à engager la responsabilité du département des Yvelines.

Considérant qu'il sera fait une juste appréciation des souffrances endurées et du préjudice moral subi par [...] en les évaluant à la somme de 3000 €.

- **L'employeur est garant de la santé et de la sécurité de ses agents. Un accident du travail consécutif à un contexte de travail dysfonctionnant engage sa responsabilité. Les attestations des agents et les courriers du syndicat CGT sont autant de preuves recevables par le juge pour démontrer les dysfonctionnements du service et les manquements de l'institution pour les lever.**

COLLEGES : Infos diverses

Depuis la mise en œuvre de C' Midy la CGT poursuit son activité au plus près du terrain et du personnel. Nous avons notamment effectué 3 Assemblées Générales du personnel centralisées pour réunir les agents des différents établissements. De plus, comme d'habitude, nous effectuons des Heures d'Informations Syndicales au sein des collèges à chaque fois que nous sommes sollicités...

➤ **N'hésitez pas à nous contacter si vous voulez une réunion dans votre établissement ou votre service !**

Suite à ces rencontres, nous intervenons très fréquemment en interpellant les interlocuteurs appropriés (CD 78, DEJ, DRH, SODEXO...) sur des enjeux individuels et/ou collectifs.

Toutes ces interventions se font en lien étroit entre syndicats CGT du CD 78 et CGT de SODEXO.

A titre d'exemple, le dernier courrier commun portait sur la question spécifique des vêtements de travail inappropriés (cf. encart).



Pour la rentrée 2019/2020 nous entendons sur le terrain des bruits d'annonces de changements à venir...

Nous n'avons pourtant aucune annonce officielle ni de la collectivité, ni de SODEXO... Infos ou intox nous verrons bien à la rentrée, mais une chose est sûre, c'est que nous restons vigilants et déterminés à agir au plus près de vous !

➤ **Nous organiserons de nouvelles Assemblées générales à la rentrée pour l'ensemble des ATC.**

Courrier CGT CD 78 et SODEXO du 01.07.2019 :

« Suite à la rencontre d'agents des collèges, nous avons eu de nombreux retours négatifs concernant les désagréments causés par les vêtements de C'Midy.

Effectivement, les pantalons / mixtes ne le sont pas réellement. Ils correspondent à des vêtements coupes hommes, avec de larges poches sur les côtés. Tout comme les pantalons « d'agent d'exploitation ». La coupe et d'apparence masculine et le tissu est épais d'où le désagrément, surtout l'été.

La grande majorité des agents femmes que nous avons rencontrées, se sentent mal à l'aise en portant ces vêtements.

Elles se sentent engoncées, pas libre de leurs mouvements pour travailler et gênées pour effectuer certaines tâches.

Par ailleurs, ces agents nous ont indiqué qu'elles vivaient comme un manque de considération le fait qu'elles n'aient pas de vêtement de travail adapté à leur genre. En effet l'égalité femme/homme au travail se traduit également par la prise en compte des besoins physiologiques des femmes. D'ailleurs la loi de transformation de la fonction publique fait de l'égalité femme/homme un axe majeur.

Il apparaît également, que les blouses en cuisine à manches longues sont épaisses et de plus transparentes.

Est-ce qu'il serait possible de faire un point sur ce sujet avec C'Midy pour apporter des solutions, comme par exemple des polos à la place de blouse pour le nettoyage des classes et des pantalons plus adaptés et plus légers comme les nouveaux reçus pour les cuisines ?

Pour les blouses en cuisine, qu'elles soient plus légères et non transparentes, une des possibilités serait qu'elles soient d'une autre couleur avec les manches courtes pour les agents surtout en charge de la grosse plonge et au débarrassage des plateaux ».



ACTION SOCIALE : Infos diverses

Face à la détérioration des conditions de travail et la dégradation des missions au service de la population, le personnel et leurs représentants se sont mobilisés depuis des mois... Rappelons-nous...

- De nombreux courriers d'équipes, une lettre ouverte signée par plus de 400 agents de l'action sociale et médico-sociale en novembre 2018, une délégation CGT reçue le 28.01.2019 par Mme JEAN mandatée par M. BÉDIER, une motion adoptée en février 2019 par les professionnels enfance et un mouvement de grève le 19 mars 2019 réunissant 210 manifestants (chiffre police) et 320 grévistes (chiffre DRH) ...

Ces actions ont finalement permis d'obtenir des avancées après des semaines et des mois de mobilisation du syndicat et du personnel.

En premier lieu, à la demande de la CGT, un temps d'échange spécifique au CHSCT le 28 mars 2019 sur Yvelines Accueil, un autre sur les astreintes enfance et un dernier sur le social en général. (cf. extrait ci-contre) =>

Yvelines Accueil : Lors de ce CHSCT, à la demande des représentants CGT, nous avons obtenu la mise en place d'un groupe de travail consacré à Yvelines Accueil. Vos élus CGT ont par ailleurs mené une étude de terrain sur les conditions d'accueil (avantages / inconvénients) pour alimenter les échanges d'éléments très concrets.

- **Au final, nous avons obtenu l'arrêt de l'ouverture des services au public le midi !**
L'administration s'est rangée à nos arguments et surtout à la réalité des services qui n'étaient pas en mesure d'absorber avec efficacité ce surcroît de travail. L'impact était négatif tant pour le personnel que pour le public. C'est une victoire !

Refonte ASE : La ténacité du syndicat et l'implication du personnel payent... Tout n'est pas réglé, mais des points notables d'améliorations se dessinent.

Petit rappel des interventions faites de mars à juillet 2019 :

Sous l'angle de la question des astreintes enfances nous avons abordé l'ensemble des enjeux relatifs à la refonte de l'Aide Sociale à l'Enfance lors du CHS-CT de mars, puis lors de chacune des instances qui ont suivies (Comité Technique et Réunion de concertation). Dans ce cadre, le 6 juin 2019 nous avons interpellé le Directeur Général des Services sur les dysfonctionnements en cours, l'inadéquation entre moyens et charge de travail, ainsi que l'impact sur le personnel et sur les missions.

Il a alors accepté que cette question soit étudiée et qu'une délégation CGT soit reçue pour traiter au fond les problèmes soulevés.

Pour appuyer nos interventions syndicales, nous avons constitué un groupe de travail CGT pour faire un travail de recherche et d'analyse des indicateurs chiffrés (nombre de situation enfance en attente, nombre de situation en moyenne par TSE, en fonction des missions et des pôles etc...) et pour élaborer une proposition globale d'amélioration.

Nous avons dès lors transmis un fond de dossier écrit et chiffré avec nos propositions à l'administration dans l'attente d'être reçue en délégation comme convenu.

Extrait d'intervention CGT au CHSCT du 28.03.2019 en réaction au bilan de la médecine préventive :

« Dans le social, le bilan confirme les constats déjà fait. Tous les indicateurs sont dans le rouge : Augmentation des congés de longue maladie, Augmentation des demandes d'AT et de maladies professionnelles, Augmentation du stress, de l'anxiété du personnel, Augmentation des demandes de visites et de consultation médicale et psychologue après des agressions (lien nombres agressions), Augmentation de l'expression du mal être, de la perte de sens du travail... Ces éléments confirment ce que nous observons sur le terrain, auquel nous rajoutons une augmentation de la charge mentale lié notamment à un travail accru en urgence, et une augmentation de la charge de travail. Enfin, nous observons que l'ensemble des fonctions est concerné, travailleurs sociaux, médico-sociaux, administratifs, psychologues, cadres... Face à ces constats, que nous pourrions développer si nécessaires, la question n'est plus de savoir si nous faisons quelque chose mais qu'est-ce que nous faisons ? »





Cette situation s'est accélérée par l'interpellation d'équipes enfance manifestant un épuisement professionnel important, les amenant à un point de rupture.

Les élus CGT ont alors exercé un droit d'alerte au CHSCT du 20 juin 2019 étayé d'éléments factuels, qui ont été complétés ensuite par des relances écrites tant des équipes que du syndicat.

Les services RH, préventifs et la direction se sont alors emparés de la situation pour que des mesures de protection soient prises en urgence sur les équipes les plus en difficulté et que des mesures globales soient réfléchies et mise en œuvre ensuite pour l'ensemble des missions ASE.

Un CHSCT exceptionnel a été organisé le 4 juillet pour échanger sur l'état des lieux, les mesures de protection prises et les mesures de prévention à prendre...

➤ **Ces multiples alertes ont ainsi enfin abouti pour les services ciblés !**

Il est notamment d'ores et déjà été prévu :

- des renforts pérennes de personnels,
- des renforts provisoires de personnels intérimaires en période de crise,
- une redéfinition des missions attribuées pour réadapter la charge de travail,
- un accompagnement hiérarchique et technique,
- un soutien psychologique individuel et collectif des professionnels enfance,
- l'attribution de moyens matériels (sièges auto, jouets, chaises hautes...),
- le lancement d'un appel d'offre pour réinstaurer les Groupes d'Analyses de Pratique...

Par extension et dans un second temps l'ensemble des pôles est concerné par ces avancées car un groupe de travail débutera le 10 juillet pour traiter les divers points de dysfonctionnements de la refonte sur l'ensemble des TAD. La question du respect des conventions avec les établissements, du nombre de places etc. sera l'un des points traités. Les GAP seront instaurés pour tous fin 2019... Vos représentants CGT seront associés à l'une de ces réunions pour y présenter nos propositions...

- *Toutes ces avancées sont le fruit de l'engagement des professionnels pour défendre leurs missions. Nous continuerons d'agir à vos côtés et vous informerons des suites qui seront données...*

Des recrutements plus réactifs :

Par ailleurs, un autre point positif concerne la résolution à venir du manque de réactivité dans les recrutements. Le Directeur général des Services a demandé que les Comités Emplois ne se réunissent plus trimestriellement afin d'être plus réactif, il donne également plus d'autonomie aux directeurs de TAD pour que les moyens soient plus vite adaptés aux besoins.

➤ **Cette décision du DGS concerne également l'ensemble des directions.**

Un nouvel outil de contrôle recensement des activités arrive...

Selon les premiers échanges avec l'administration. Cet outil est censé être « simple d'utilisation pour que la déclaration des activités soit un geste rapide à effectuer, pas plus de 10 mn hebdomadaires », selon la DRH.

Aussi, le nombre de champs à saisir serait limité à travers une liste limitative d'activités qui doivent être clairement identifiées par métier ou fonction.

Le périmètre du projet s'étend sur l'ensemble des acteurs du social travaillant sur les Territoires d'Action Départementale, mais exclue les PMI ainsi que l'ensemble des chargés d'accueil physique et téléphonique.

Un groupe de travail associant les organisations syndicales s'est réuni le 2 juillet, une deuxième réunion est prévue le 3 septembre. Nous espérons y avoir des

éléments bien plus concrets car remplir un outil de type tableau Excel avec menu déroulant quotidiennement pour inscrire tout ce qui a été fait dans la journée avec le temps consacré ne peut que nous inquiéter.



Au-delà de l'aspect chronophage d'un tel outil, c'est la question de sa finalité qui se pose.

Décompter précisément le temps consacré par chaque professionnel dans la réalisation de ses différentes tâches présente le risque de division, de mise en concurrence, d'approche quantitative des missions au détriment du qualitatif, accroît l'approche en saucissonnage de tâche alors que la pratique sociale est forcément globale... A l'instar de ce qui se passe déjà au centre de contact, nous craignons le développement d'un management à l'objectif astreint déconnecté du réel (« ton temps de décroché au téléphone doit diminuer de 15 secondes », « Ta durée moyenne d'entretien pour les expulsions est trop importante en comparaison des autres, tu es mal organisé il faut ramener ta durée moyenne d'entretien à 47 mn », « Tu es bien trop long pour rédiger tes rapports enfance » etc...etc...).

Le TAD de St Quentin sera pilote pour cet outil qui sera étendu ensuite à l'ensemble des TAD.

Il leur a été annoncé que cet outil de contrôle recensement s'appellerait « La Matrice ».

Le devenir des psychologues en question...

Le devenir des psychologues enfance nous interpelle grandement. Lors d'une réunion en juin il leur a été demandé de réfléchir aux « prestations externalisables ». Autrement dit de scier leur propre branche...

Au-delà du procédé maltraitant, il s'agit d'une grave remise en cause de leurs missions pourtant essentielles à l'Aide Sociale à l'Enfance. La collectivité est-elle au courant de ce qu'ils font ??!

Nos craintes sont confortées par plusieurs départs de psychologues non-remplacés et par un cumul de décisions

aberrantes : Recours à des vacances sur poste permanent, évolution sans concertation de fiche de poste, intervention de prestataire en médiation familiale plus onéreux et moins efficace, mise à l'écart des psychologues de toutes réflexions en territoire etc...

➤ **Nous sommes intervenus au CHSCT du 4 juillet pour défendre l'importance de pérenniser leurs missions, leurs emplois et de lever leur mise en insécurité professionnelle.**

Les représentants de l'administration se sont engagés à étudier cette question dans le cadre de l'étude globale qui va être menée sur les Pôles Enfances (état des lieux, dysfonctionnement, préconisations).

➤ **Nous serons très vigilants sur les suites qui seront données...**



Avancement de grade 2019 : Annus Horribilis !

Seul 6 % des agents éligibles ont bénéficié cette année d'une promotion ou d'un avancement de grade.

C'est la suite donnée à la Commission Administrative Paritaire (CAP) du 27 juin 2019 au regard des décisions de l'autorité territoriale et des refus d'entendre les propositions des organisations syndicales.

Le niveau et l'investissement du personnel départemental est-il si faible, pour que les promus soient si peu nombreux ? NON !

La stagnation est-elle une fatalité dans la carrière de l'agent ? NON !

D'autres collectivités font confiance à leurs agents et les valorisent par un taux de promotion effectif supérieur à 50 % du personnel éligible.

C'est bien loin d'être le cas dans les Yvelines.

Le faible nombre d'avancements validés par l'autorité territoriale est explicite... C'est écœurant...

Pour que chacun puisse se situer, nous avons réunis ces données sous forme de tableau à voir page 15.

Nous vous invitons à prendre connaissance dans votre grade (ou d'autres grades) du nombre d'agents éligibles et du nombre potentiel de promus pour 2019.

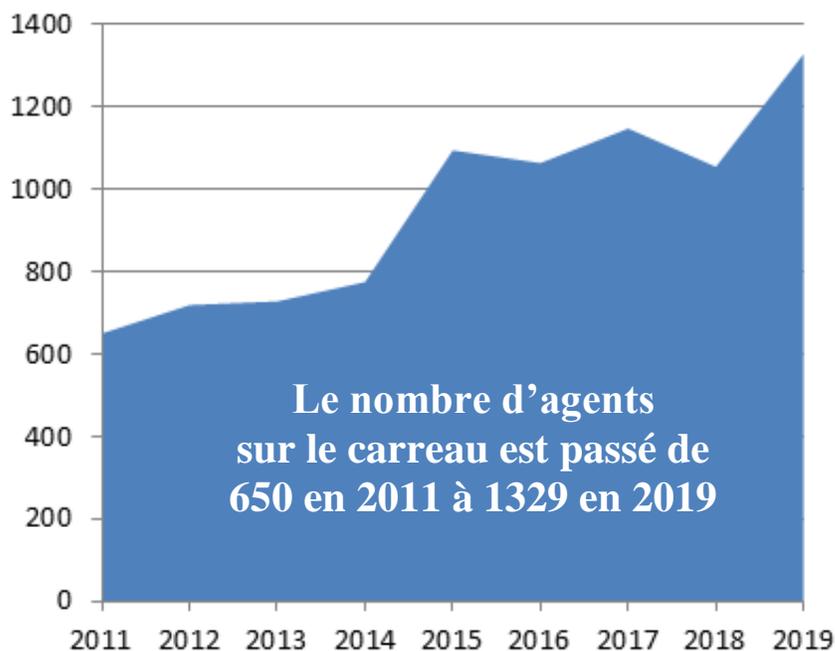
Le département a la possibilité de promouvoir 100 % des agents éligibles à avancement de grade.

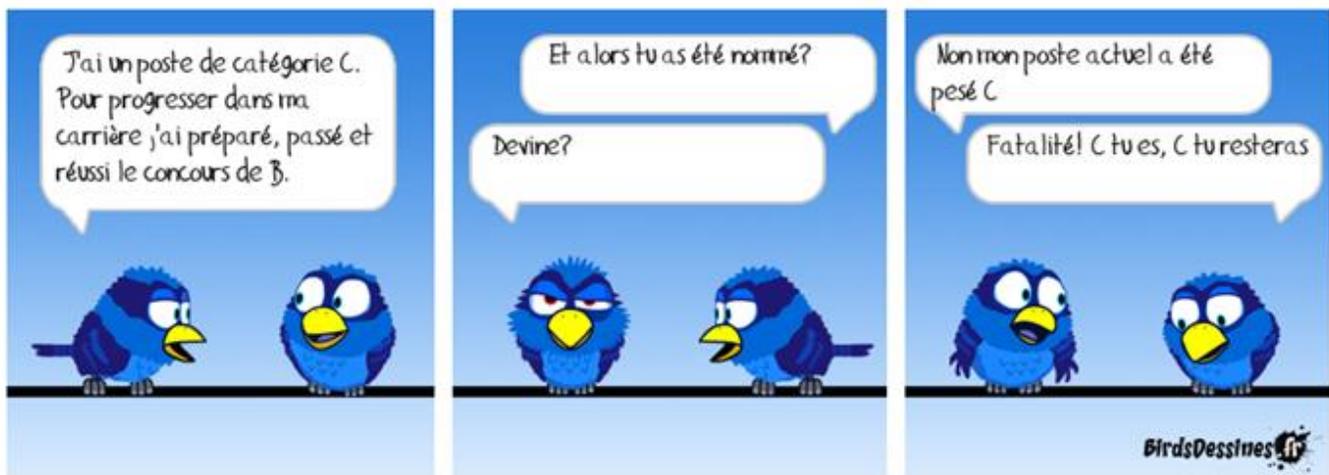
Or, il ne prévoit de le faire que pour 11 % et laisse 89 % des agents éligibles à avancement sur le carreau.



Évolution des agents éligibles non-promus 2011-2019 :

Pour bénéficier d'un avancement de grade, il faut déjà remplir un certains nombres de critères permettant d'être « éligible » à l'avancement. Chaque année, un certain nombre de professionnels « éligibles » n'obtiennent pas leur avancement. Ce nombre a largement augmenté. En 9 ans, le nombre d'agents non-promus a plus que doublé ! →





Au nombre ridicule d'avancement et de promotion se rajoute des « critères » iniques...

A titre d'exemple, le nombre de points attribué par la ligne hiérarchique est totalement disproportionnée, avec de surcroît une part très importante de l'avis du directeur, du directeur adjoint et du directeur général des services... Cela renforce un système opaque et inéquitable.



Si le département cherchait à démotiver son personnel il ne s'y prendrait pas autrement.

Ce n'est pas la multiplication de « conférence inspirante » qui va suffire à redonner de l'élan au personnel. Ce n'est pas avec un discours appelant à « réveiller l'aigle qui sommeille en nous » pour ne pas rester « une poule mouillée » que le département va révéler les « talents cachés »...

C'est par une véritable reconnaissance du personnel et de son déroulement de carrière que ce sera possible.

A défaut de changement de cap, nous allons tout droit vers une explosion de « talents gâchés », le talent de tous les agents investis mais non reconnus par la collectivité...

Nous, représentants syndicaux dénonçons le système biaisé et régressif mis en place par le Département et lui demandons de lever les obstacles mis au déroulement de carrière de ses agents.

Nous demandons que ce système soit revu et qu'il intègre les critères objectifs que nous défendons (ancienneté, formation, préparation concours, réussite à l'examen, départ à la retraite...).

Face à ces constats nous avons effectué une déclaration en CAP à lire en intégralité sur notre site :

⇒ <http://cd78.reference-syndicale.fr/>



Grade de destination	Avancement AG Promotion IP	Éligibles	Promus	%	% de la catégorie
Administrateur général	AVE spécial	1	1	100%	A6 14%
Attaché hors classe	AVE spécial	2	1	50%	
Médecin hors classe	AVE Spécial	4	1	25%	
Attaché hors classe	AG	19	2	11%	
Conservateur en chef	AG	1	0	0%	
Ingénieur chef hors classe	AG	1	0	0%	
Ingénieur hors classe	AG	5	1	20%	
Médecin Hors classe	AG	12	1	8%	
Attaché hors classe	AG	3	0	0%	
Attaché	PI	233	4	2%	
Ingénieur	PI	10	1	10%	
Ass socio-éducatif 1ère classe	AG	39	3	8%	
Ass socio-éducatif classe exceptionnelle	AG	364	5	1%	
Attaché principal	AG	49	5	10%	
Bibliothécaire ter principal	AG	1	0	0%	
Conservateur du patrimoine	PI	6	0	0%	
Conservateur bibliothèque	PI	2	0	0%	
Bibliothécaire	PI	6	0	0%	
Attaché de conservation du patrimoine	PI	6	0	0%	
Cadre de santé 1ère classe	AG	8	0	0%	
Conseiller sup socio-éducatif	AG	8	1	13%	
Conseiller socio-éducatif	PI	301	0	0%	
Educateur territorial jeune enfant	AG	4	0	0%	
Inf en soins généraux de cl supérieur	AG	3	1	33%	
Infirmier hors classe	AG	11	1	9%	
Ingénieur principal	AG	22	2	9%	
Psychologue hors classe	AG	2	0	0%	
Puéricultrice de classe supérieure	AG	13	2	15%	
Puéricultrice hors classe	AG	50	2	4%	
Sage-femme hors classe	AG	1	0	0%	
Ass cons ppal 1ère classe	AG	2	1	50%	B 2,22%
Ass cons ppal 2ème classe	AG	2	1	50%	
Assistant de conservation	PI	3	0	0%	
Moniteur éducateur	AG	1	0	0%	
Rédacteur	PI	89	3	3%	
Rédacteur ppal 1ère classe	AG Règle du 1/4	71	0	0%	
Rédacteur ppal 2ème classe	AG	53	4	8%	
Technicien	PI	292	1	0%	
Technicien principal 1ère classe	AG	18	1	6%	
Technicien principal 2ème classe	AG	15	1	7%	
Adjt adm ter ppal 1ère classe	AG	113	26	23%	C 11,29%
Adjt adm ter ppal 2ème classe	AG	140	26	19%	
ATTEC Ppal 1ère classe	AG	294	30	10%	
ATTEC Ppal 2ème classe	AG	101	37	37%	
Adjt tech ter Ppal 1ère classe	AG	38	5	13%	
Adjt tech ter Ppal 2ème classe	AG	12	4	33%	
Adjt ter du patrimoine ppal 1ère classe	AG	1	1	100%	
agent de maîtrise Ppal	AG	17	2	12%	
agent de maîtrise	PI	616	19	3%	

Projet de loi dit de « transformation de la Fonction publique »

Le projet de loi dit de « transformation de la Fonction publique » est un outil de casse généralisée des services publics, prévoyant plus de contractuels, des licenciements plus simples à mettre en œuvre, des externalisations facilitées, moins de moyens pour se défendre individuellement et collectivement...

Il a été voté par l'Assemblée Nationale le 28 mai, puis par le Sénat le 27 juin, ensuite un texte commun a été adopté par la Commission Mixte Paritaire le 4 juillet. Il va repasser à nouveau à l'assemblée le 17.07 et au Sénat le 24 juillet 2019 et sera promulgué...

Ce circuit parlementaire n'a pas modifié la nature régressive du texte. Bien au contraire, il l'a aggravé !

Par exemple, les « contrats de projets », CDD nouvelle formule pour plus de précarité que le gouvernement voulait pour les agents de catégorie A et B, ressort du moulinage parlementaire étendue à la catégorie A, B et C. Le droit de grève est également restreint, ainsi que le rôle des instances du personnel, les agents sont dessaisis de leurs parcours individuel avec un « détachement automatique » en cas d'externalisation, le licenciement pour « insuffisance professionnelle » est facilitée... etc...etc...

Sur la même période, le ministre Olivier Dussopt a annoncé lors du rendez-vous salarial du 2 juillet le maintien du gel du point d'indice.

- **Seule l'élévation du rapport de force dans la durée, dans le cadre le plus unitaire possible, pourrait permettre de faire reculer le gouvernement. Si le constat est que nous en sommes loin, nous n'en demeurons pas moins encore plus déterminés pour agir face à ces politiques régressives et austéritaires !**



FUSION Yvelines / Hauts-de-Seine

Ou

CONFUSION Yvelines / Hauts-de-Seine ??

L'Établissement Public Interdépartemental 78-92 n'est plus la structure juridique utilisée pour les nouveaux rapprochements et ceux à venir. La diversification des méthodes sans horizon clairement établie sème la confusion.

Nous voyons par exemple se développer le recrutement de cadres, de responsables issus de l'autre collectivité dans la volonté supposée de faciliter le rapprochement de pratiques au fil de l'eau, à courts et moyens termes...

Nous voyons se mettre en place des plans de travail commun tel que le schéma d'organisation sociale et médico-sociale

Yvelines/Hauts de seine 2018-2022. Etc...

Une autre méthode qui se développe est la mise en

œuvre de directions interdépartementales, tête de pont 78/92 au sommet avec le maintien des directions et des « fonctionnements » respectifs dans chaque département.

Cela est présenté comme ne provoquant pas ou très peu de changements sur le terrain.

Inodore, indolore, sans conséquence pour la suite ? Il n'en est rien...

C'est ainsi que s'opère depuis le 1^{er} avril 2019 le rapprochement des **directions de la Commande Publique** des départements des Yvelines et des Hauts-de-Seine avec la mise en place d'une direction unifiée composée d'un directeur mutualisé et deux directeurs adjoints positionnés chacun sur l'un des deux sites de Nanterre et de Versailles. Loin d'être une simple évolution au sommet, cela préfigure de changements à venir qui impacteront indéniablement le personnel des DCP actuelles.

Autre exemple, était soumis au Comité technique du 13 Juin 2019 la mutualisation du management stratégique des **directions de l'Éducation et des directions des Bâtiments** des départements des Hauts-de-Seine et des Yvelines avec prise d'effet au 1^{er} juillet 2019.

Cette évolution va de pair avec des évolutions de lignes hiérarchiques, des changements de rattachement, de dénomination mais ce n'est pas tout...

Par exemple, la Sous-Direction du Pilotage et de la Gestion du Parc Immobilier et Foncier, devient Sous-Direction du Patrimoine rattachée à la Direction Générale Adjointe des Territoires.

Ce rattachement constitue une première phase dans l'attente « des évolutions organisationnelles ultérieures ».

Autre exemple, le Service Espaces Verts devient une sous-direction rattachée à la Direction Générale Adjointe des Territoires. A nouveau, ce rattachement constitue une première phase dans l'attente « des évolutions organisationnelles ultérieures ».



Pour ces directions et ces services nous n'avons aucune visibilité sur les évolutions à venir, cela maintient le personnel concerné dans une incertitude du lendemain sur les missions, les moyens, les dispositifs, méthode de travail, voir même sur le maintien dans l'emploi...



Il est urgent de sortir de ce grand flou qui pèse sur le personnel.

Or, le gouvernement ne s'est toujours pas positionné officiellement et publiquement sur le projet de fusion Yvelines / Hauts-de-Seine.

De ce fait, les 2 Conseils Départementaux continuent de se rapprocher, de mêler leurs fonctionnements avec des montages divers et variés espérant que le maillage serré rende la fusion incontournable.

Selon M. Bédier, « cela prendra cinq ou dix ans, mais nous serons un jour si étroitement lié que l'Etat n'aura plus le choix que de donner son aval ».

A l'Assemblée Départementale du 28.06.2019 le Préfet a évoqué la période « fusionnelle » Yvelines-Hauts-de-Seine mais une nouvelle fois, sans que soit annoncée une décision à venir... Lors de la « fête du personnel Yvelines-Hauts de Seine » du 4 juillet, M. Bédier a confirmé « nous poursuivons ce processus de fusion », et M. Devedjian a surenchérit en disant : « Notre fusion c'est comme la soupe de poisson, on ne peut pas remettre les poissons dans l'aquarium, comme le dentifrice... ».

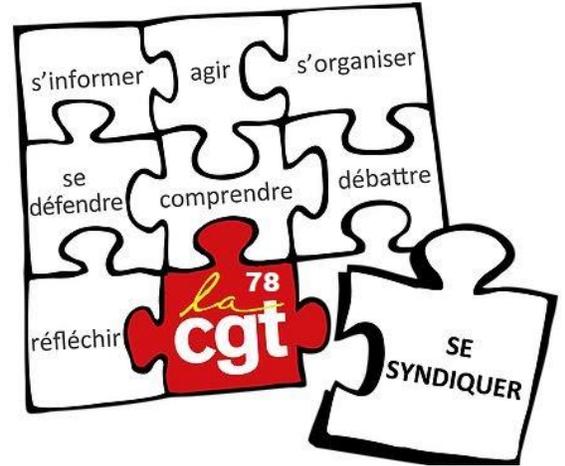
Nous restons donc dans un entre-deux, qui traîne en longueur, empreint d'incertitudes majeures sur le devenir des services et des missions.

Quels seront les prochains rapprochements ? Selon quelles modalités ? Avec quels impacts pour le personnel ? Quels impacts sur le service rendu ? A quel moment les citoyens seront associés, consultés sur ces enjeux qui concernent l'évolution des services publics ?

Une autre question se pose, si la fusion Yvelines / Hauts-de-Seine ne se fait pas, que deviendra le personnel de l'EPI 78-92 ? Et les autres agents concernés (mis à disposition par exemple) ? Comment démêler les diverses formes de rapprochement en œuvre ?

- **Pour la CGT nous appelons de nos vœux à de la clarté, à ce que tous projets de rapprochement soient suspendus dans l'attente d'une décision gouvernementale claire, à ce que nous nous recentrions sur nos missions dans l'intérêt de la population plutôt qu'à maintenir le personnel dans cette « confusion ».**

Condition de travail, Organisation, Reconnaissance, Précarité, Salaire, Temps de travail, Carrière, Moyens humains et matériels, Sens du travail, Service public...



Nos préoccupations individuelles et collectives sont nombreuses... Ensemble, nous sommes plus forts, Rejoignez-nous !



Bulletin de contact et de syndicalisation :

Je souhaite : me syndiquer prendre contact participer à une formation accueil

Nom – Prénom :

Adresse personnelle :

Service :

Téléphone : Email :

Bulletin à retourner à : Syndicat CGT 3, rue Saint Charles 78000 Versailles (cgt@yvelines.fr, fax : 01.39.07.81.88, tel 06.71.78.55.10.)