

C'Midy existe depuis 2 ans déjà... Ça mise en œuvre a profondément modifié nos pratiques et nos organisations de travail.

Des difficultés nouvelles sont apparues pouvant porter sur divers aspects :

- Temps de travail incertain ; changement d'affectation ; surcharge de travail ; articulation des missions problématiques ; manque d'effectif ; relations d'équipes et lien managérial complexe ; santé au travail dégradée ; logique de rendement...

La CGT en fait le bilan et alerte les décideurs pour porter des propositions d'améliorations pour le personnel et pour les missions de service public.

Par la lutte, fin 2018, nous avons obtenu plusieurs garanties avant l'externalisation, qu'en est-il aujourd'hui ?

- ✓ **Maintien des agents dans leur établissement, sauf mobilité volontaire de l'agent :**
 - *Garantie respectée au moment de l'externalisation. Oui, Mais... depuis...*
Cuisine centrale et certains établissements ferment provoquant des mobilités contraintes.
Face au manque de personnel dans certains établissements, des responsables de site demandent à des agents d'intervenir sur d'autres établissements.
Ces mobilités, même ponctuelles, ne respectent pas les engagements du cahier des charges.
- ✓ **Maintien du niveau de rémunération des agents (salaire de base + primes) :**
 - *Garantie respectée lors de l'externalisation. Oui, Mais... depuis...*
Des différences de traitement coexistent entre agents exerçant les mêmes missions selon leur statut (Titulaire mis à disposition, Contractuelle en CDI, en CDD...).
- ✓ **Proposition d'un CDI aux contractuels :**
 - *Garantie respectée pour les agents en CDD auparavant au CD 78. Oui, mais... depuis...*
Des agents recrutés par C'Midy en CCD ne se voient pas proposer de CDI.
- ✓ **Maintien du temps de travail à 1572 H par an :**
 - *Garantie respectée pour les agents auparavant au CD 78. Oui, mais... depuis...*
La prise de connaissance des plannings et la gestion des permanences sont fréquemment devenues tardives, incertaines.
Une volonté de remise en cause des 1572H a été annoncée oralement à certains.



Depuis la mise en œuvre de C'Midy d'autres dysfonctionnements apparaissent...

- ✓ **L'exercice des missions** : Une surcharge de travail est parfois constatée. Les remplacements des absences ne sont pas suffisamment rapides pour permettre d'éviter une augmentation de la charge de travail pour les personnels en poste. Le positionnement des agents en CDII, posent également certaines difficultés. Ces professionnels sont en situation de chômage pendant les périodes de vacances. De ce fait, ils ne participent pas aux gros travaux qui ont lieu pendant les permanences. Cela déséquilibre l'organisation du travail dans certains établissements qui doivent accomplir des chantiers conséquents durant ces périodes.
- ✓ **L'articulation des missions** : La scission opérée entre les missions dévolues à C'Midy et celles incombant au Conseil Départemental a généré des zones grises. L'entraide qui existait entre ATC n'est désormais plus possible pour certaines tâches (dénéigement, déménagement...). Cela peut être source de tension et fragiliser les conditions de travail et les missions rendues.
- ✓ **L'effectif par établissement** : Dans certains établissements des départs d'agents ne sont pas remplacés (retraite, mobilité...). Cela occasionne une surcharge de travail et accélère l'usure professionnelle. Ces non-remplacements observés au fil de l'eau coïncident avec une dégradation du contexte économique et l'annonce de plans sociaux dans des grands groupes, notamment SODEXO. Ce climat est également générateur d'inquiétude pour tous.
- ✓ **Les échanges et le dialogue dans les équipes** : nous constatons dans certains collèges des difficultés à instaurer des échanges sereins et constructifs avec les équipes. Des responsables font prévaloir une logique de rendement à tout prix, cela peut générer des tensions.
- ✓ **La santé au travail** : Le recours à la médecine préventive et le respect des préconisations médicales nous apparaissent plus complexes. Nous observons une dégradation des situations médicales des professionnelles.
En Commission de réforme nous avons vu 13 mises à la retraite d'office pour inaptitude d'agents des collèges. Ce chiffre représente 2 % de l'ensemble des agents des collèges en une seule année. Ce chiffre considérable est révélateur de la dégradation de la santé au travail, il nous alerte sur les conditions de travail en collège et sur l'inadéquation des moyens et mesures de prévention.

→ **Fort de ce bilan, la CGT a interpellé la direction en mars 2021. Une délégation CGT va être reçue pour aborder les dysfonctionnements, demander le respect des engagements et porter des propositions d'améliorations.**

Ensemble, défendons nos droits et nos conditions de travail !



Bulletin à retourner à :

Bulletin de contact et de syndicalisation :

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

Nom – Prénom :

Adresse personnelle :

Service :

Téléphone : Email :

Syndicat CGT 2, place André Mignot 78000 Versailles

Mail : cgt@yvelines.fr, Tel 06.71.78.55.10.