

## PROJETS de démantèlement des services centraux, sociaux, et médico-sociaux. INFOS CGT

- Dossier élaboré en janvier 2015 -

### PLAN :

- + Introduction : Page 1
- + Présentation globale du projet : Page 2-3.
  - ⇒ Logique financière.
  - ⇒ Evolution des pratiques.
  - ⇒ Télétravail.
  - ⇒ Suppressions de postes.
- + A propos des services centraux : Page 4-5
  - ⇒ Approche globale
  - ⇒ Approche par missions
- + A propos des Centres de PMI et de PF : Page 6-8
  - ⇒ Présentation globale
  - ⇒ Conséquences & analyse
  - ⇒ Listes par communes
- + A propos des SAS :  
Page 8-9
  - ⇒ Présentation globale
  - ⇒ Conséquences & analyse
  - ⇒ Listes par communes
- + A propos des cadres :  
Page 10
- + A propos de la culture :  
Page 10
- + Conclusion : page 10-11
- + Annexes

*Retrouvez toutes nos  
informations sur le site  
internet des syndicats.*

*Contactez-nous !*

### Introduction :

Le projet de réorganisation préparé par la collectivité est porteur de changements massifs et dangereux pour le service rendu au public et pour nos conditions de travail.

Ce dossier a été élaboré par la CGT à partir de nombreux retours concordants et fiables. Il présente l'état d'avancée des réflexions de la collectivité pour organiser le démantèlement des services centraux, sociaux et médico-sociaux.

Les éléments que nous vous retransmettons dans ce dossier sont donc forcément partiels et amenés à évoluer. Il nous paraît crucial de vous informer et vous alerter au plus tôt sur ce qui se prépare afin de nourrir le nécessaire débat collectif.

Le Conseil Général s'est engagé à mettre en œuvre une phase de concertation avec le personnel et leurs représentants. Nous espérons que cette concertation sera effective, réelle et la parole de chacun respectée et prise en compte...

En ce cas, ce dossier y contribuera. Si ce n'était pas le cas, il pourrait servir de jalon dans la construction d'un mouvement de résistance du personnel.



## **Présentation globale du projet :**

Un vaste projet de réorganisation des services est en préparation au Conseil Général des Yvelines. Ce projet se fonde sur la fusion des directions DA, DEAFS et DTAS et le principe de territorialisation avec les Maisons Départementales de Territoires. D'autres directions et services sont concernés (culture...).

- Les principaux axes ont été présentés très sommairement au Comité Technique Paritaire du 9.10.2014. Les axes présentés par le Directeur général des services étaient les suivants :
- Géographie des implantations territoriales : *l'objectif est de caler les futures entités déconcentrées sur la carte des intercommunalités qui se dessine, avec 5 ou 6 territoires d'action départementale (4 en zone urbaine et 1 ou 2 en zone rurale) ;*
  - Périmètre d'action des territoires : *chaque « maison » du Département regrouperait 3 pôles : actions de santé, action sociale, aménagement du territoire. La question d'une déconcentration partielle des missions support reste à étudier ;*
  - Administration centrale des 3 directions sociales : *recentrée sur la définition des politiques, la coordination et l'évaluation, avec l'idée de mutualisation qui doit guider maintenant toute réorganisation ;*
  - Redéfinition des métiers sociaux : *ce travail associera les collaborateurs concernés et les représentants du personnel ;*
  - Installation des maisons départementales : *sur les sites actuels accueillant les services du Département.*

Concrètement, ce projet prévoit des suppressions massives de services de proximités (services sociaux, PMI...), ainsi que de nombreuses suppressions de postes :

- PMI : suppression d'une cinquantaine de sites en passant de 69 lieux d'implantation de consultations PMI à seulement une vingtaine (diminution de 70 %).
- Services sociaux : suppression de 7 sites en passant de 29 lieux d'implantation à 22 (diminution 25 %).
- Centres de Planification Familiale : suppression d'une vingtaine de lieux de consultations en passant de 26 sites à seulement 5 ou 6 (diminution 80 %).
- Services de proximité (PMI, PF et service social) : Suppressions de postes prévues mais non chiffrables en l'état.
- Services centraux : Suppression d'une trentaine de postes budgétaires sur 260 (+ de 10 % de l'effectif).
- Culture : Menaces de suppressions de postes.

Le démantèlement programmé des services se ferait progressivement à partir d'avril 2015 pour une mise en œuvre finalisée en janvier 2016.

La volonté départementale est de diminuer les frais de fonctionnements (moyens matériels et humains). Au-delà, les pratiques professionnelles sont également amenées à évoluer avec notamment le développement du télétravail et la « redéfinition des métiers ».

Pour une meilleure vision des évolutions à venir, nous avons élaboré une carte des futurs territoires et des lieux de permanence et de consultation (cf annexes).

Dans ce dossier vous trouverez également par ordre alphabétiques le devenir de chacun des sites existants (SAS & PMI).

Un organigramme du projet est également en annexe.

Avant d'apporter des précisions par services et missions (centraux, santé, social, culture, cadre), nous réagissons suite à l'article du Parisien du 13.01.2015 sur la notion de télétravail et les suppressions de postes.

## CONSEIL GÉNÉRAL

# La réorganisation des services sociaux inquiète la CGT

**UN VÉRITABLE « SACCAGE** du service public départemental » aux « graves conséquences pour le public ». Dans un communiqué diffusé hier, la CGT dénonce un « démantèlement programmé des services publics » entre avril 2015 et janvier 2016, avec le projet de réorganisation de l'action sociale et médico-sociale du conseil général. A en croire le syndicat, ce projet prévoirait la suppression de nombreux sites du Centre de protection maternelle et infantile (PMI), des Services sociaux et du Planning Familial dans le département. Des suppres-

sions de postes seraient « prévues mais non chiffrables en l'état » dans ces services, ajoute la CGT. Près de 10 % des effectifs pourraient aussi disparaître dans les services centraux de la collectivité.

### Baisse des dotations de l'Etat

Au conseil général, on assure que « l'objectif est d'améliorer le service public, tout en maîtrisant les coûts ». Ainsi, le projet, aujourd'hui encore en cours de réflexion, viserait à améliorer la qualité de la prise en charge en offrant des plages d'ouverture plus grandes sur un réseau plus

concentré. Aucune suppression de poste ne serait engagée, selon le département. Mais, la dotation de l'Etat passant de « 150 M€ à 17 millions » en 2016, il faudrait « tenir compte de la réalité des financements » et « engager une autre façon de travailler », en développant, par exemple, le télétravail pour les côtés administratifs. « Choqué » par les termes employés par la CGT, l'entourage du président UMP Pierre Bédier l'affirme : « il n'est plus possible de continuer à travailler comme on l'a fait jusque-là ».

SOPHIE FÉLIX

**Concernant le télétravail**, la CGT considère que 2 préalables sont incontournables :

- La notion de volontariat doit être requise.
- Un protocole cadre doit être élaboré en concertation pour définir précisément le cadre d'activité, les droits et obligations des agents en télétravail.

Pour la CGT ce protocole devra définir :

Les activités éligibles, les notions de volontariat, de réversibilité (possibilité de mettre fin au télétravail à tout moment, sur demande de l'agent), le nombre limité de jours de télétravail par semaine, les modalités de suivi spécifique des agents en télétravail, les modalités d'équipement des postes de travail à domicile et l'indemnisation des coûts, les modalités d'exercice du « droit à la déconnexion », la définition de plages horaires durant lesquelles l'agent en télétravail peut être contacté, les droits du télétravailleur (les agents télétravailleurs bénéficient des mêmes droits que les agents exerçant leurs fonctions dans les locaux de leur administration), la mise en œuvre d'un droit de recours sur les modalités et l'instauration du télétravail...

**Concernant les suppressions de postes** nous notons un recul dans les propos « aucune suppression de postes ne serait engagée ». Cette réponse doit être suivie d'effet et ne pas être en demi-teinte. D'une part, nous savons très bien que l'effectif est en diminution constante depuis plusieurs années au Conseil Général et que la recherche de diminution des coûts s'accroît. D'autre part l'expression « non engagée » ne signifie pas qu'elles ne seront pas effectuées à l'avenir, or c'est précisément ce qui est évoqué dans le projet.

Le contexte économique, social et démographique est marqué par une augmentation continue des besoins du public (vieillesse de la population, prise en compte du handicap, augmentation du nombre de bénéficiaires de minima sociaux, croissance de la précarité, du chômage...).

A l'inverse d'une diminution d'effectif, ce contexte appelle à un renforcement des services pour mener à bien l'ensemble des missions liées à la Solidarité, la Santé et à l'Autonomie.

# **A propos des Services Centraux :**

## **Services centraux / Approche globale :**

Le projet prévoit une réorganisation d'ampleur des services centraux.

La fusion DA/DEAFS/DTAS s'opèrerait par un triple mouvement du personnel :

- Réorganisation des services à la Bruyère.
- Suppressions de postes.
- Déconcentration au territoire.

Les 262 agents du domaine la Bruyère sont concernés. Il y aurait une centaine de postes en moins au central dont une trentaine de suppressions de postes et le reste déconcentré aux territoires.

Concrètement, différents projets de réorganisation et de déconcentration sont à l'étude.

### **A propos de la réorganisation au central :**

La réorganisation s'effectuera en pôle tant dans le cadre des Maisons Départementales de territoires (MDT) pour les services déconcentrés que pour les services restant centraux. Au domaine la Bruyère l'organisation s'articulerait ainsi autour de 4 pôles :

- ✓ Enfance Famille
- ✓ Santé Autonomie
- ✓ Relation aux usagers & accès aux droits
- ✓ Ressources & moyens

Nous avons illustré le projet de réorganisation qui se dégage le plus par un organigramme (cf. annexe).

### **A propos des suppressions de postes :**

Dans les éléments que nous avons recueillis, une trentaine de postes budgétaires disparaîtrait. Il s'agirait d'une suppression de l'ensemble des 26 postes actuellement vacants.

Dans le contexte économique décrit marqué par une augmentation de la précarité et des besoins du public (vieillesse population, handicap, minima sociaux...) nous ne comprenons pas que ces postes ne soient pas pourvus. La vacance d'un poste ne peut suffire à motiver quelque suppression que ce soit. Si les services ont continué de fonctionner c'est grâce au surcroît d'investissement des professionnels pour pallier les manques.

Cette baisse d'effectif actée inscrirait de façon pérenne les services centraux concernés dans un fonctionnement en sous-effectif chronique avec les conséquences induites (priorisation accrue des missions et des tâches, gestion dans l'urgence, surcharge, usure professionnelle ...).

### **A propos de la déconcentration au territoire :**

La question de l'articulation du central avec le terrain est pertinente et mérite de s'y pencher.

Nous partageons la démarche visant à la développer. Dans le projet, la déconcentration est présentée comme un moyen d'y répondre et des missions sont plus particulièrement visées (ex : transport colonie, PAF...). A la CGT, nous considérons que la question de l'articulation avec les territoires relève de celle du temps dégagé à chacun pour s'y atteler (temps de concertation, rencontres, échanges etc...).

Nous ne pouvons pas aborder ce point sans traiter de la charge et de l'organisation du travail.

De plus, la déconcentration soulèverait d'autres difficultés.

En effet, la mutualisation des moyens au central permet une gestion facilitée des absences, une continuité du service public, le maintien d'une approche professionnelle spécialisée, une harmonisation des pratiques, et au final une égalité de traitement des usagers.

Enfin, la déconcentration implique des mouvements du personnel important avec un impact lourd pour les agents (trajet domicile/travail), réorganisation de l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale

## **Services centraux / Approche par missions :**

*PAF, transport colonie, CCIP, Pôle adoption, aide à l'autonomie, PA/PH, RSA.*

**PAF :** Le projet prévoit la déconcentration de ce service. Pour la CGT, le maintien d'un service central est important car nous observons une grande diversité de traitement et d'appréhension du cadre d'intervention d'un territoire à l'autre. Un service commun permet d'avoir un pôle coordinateur avec une vision globale et partagée garante d'une unicité des pratiques et des droits des agents.

Le risque d'une dispersion sur le territoire serait de renforcer les disparités pour des professionnels déjà isolés (assistants familiaux). Cette échelle et configuration permettent également un travail d'équipe des référents PAF dans la pluridisciplinarité (avec une psychologue). Une déconcentration remettrait en cause cette approche collective et spécifique indispensable. De plus, le périmètre d'intervention de la mission enfance transcende le territoire yvelinois, une logique de territoire nous paraît inadaptée, nous pensons préférable de maintenir l'échelle départementale.

En termes d'améliorations à porter, nous pensons nécessaire d'instaurer un service RH dédié au service paie des assistants familiaux.

Nous pensons également indispensable de développer la politique de recrutement et d'accompagnement des assistants familiaux (baisse de l'effectif, vieillissement de l'âge moyen des professionnels...). Nous sommes passés de plus de 230 assistants familiaux à seulement 190 en quelques années. Les 2/3 des assistants familiaux ont plus de 53 ans. Ce problème majeur est symptomatique d'un problème d'attractivité et de fidélisation de la profession (reconnaissance professionnelle, rémunération, formation, prise en compte de la parole professionnelle dans les différentes instances de réflexion, déroulement de carrière, etc.).

**Transports colonies :** Le projet prévoit de déconcentrer cette activité avec maintien d'un contrôle budgétaire centralisé. Si cela peut effectivement apporter un plus en termes d'articulation et de réactivité, des questions se posent concernant l'accompagnement des professionnels impactés, les problèmes de continuité de service sur une approche professionnelle spécialisée. La mutualisation des moyens au central permet d'assurer la continuité, cela risque d'être remis en cause en passant au territoire et présente également le risque d'accroître les dérives en termes d'ultra polyvalence des agents administratifs.

Pour la CGT cette mission spécifique doit être exercée par des gestionnaires spécialisés, l'organisation du travail retenue doit le garantir.

**CCIP :** Cette cellule ne serait pas déconcentrée. Pour la CGT il est nécessaire de maintenir cette cellule centrale garante de la distance et de la prise de recul avec le terrain. Le fonctionnement avec un interlocuteur unique pour le tribunal est également plus opérationnel. La question se pose en termes de délais de réponse et de moyens accordés à la CCIP pour faire face à ces missions.

**Pôle adoption :** La question de sa déconcentration a été abordée et semble définitivement écartée. Pour la CGT, le périmètre d'intervention de la mission enfance transcende largement le territoire yvelinois, une logique de territoire serait inadaptée, il est préférable de maintenir l'échelle départementale.

**Aide à l'autonomie, PA/PH et RSA :** La question de la déconcentration est en balance. Pour la CGT, la gestion des dossiers impose une technicité et une réactivité forte au regard des enjeux pour le public dans leurs accès aux droits. Pour toutes ces raisons le principe de mutualisation nous paraît indispensable pour garantir la continuité d'un service public efficace.

# **A propos des Centres de PMI et de Planification Familiale :**

## **Présentation globale :**

Le projet prévoit de dissocier PMI/SAS pour notamment répondre à l'obligation légale d'un rattachement hiérarchique spécifique auprès d'un médecin (secret médical).

Cohabiterait ainsi dans les MDT un pôle médical et un pôle social (cf. organigramme en annexe).

L'ensemble des puéricultrices seraient transférées au sein de ce service PMI. Les agents administratifs dédiés au service PMI pourraient également y être rattachés.

Le cloisonnement artificiel des services risque de nuire à l'articulation nécessaire PMI/SAS.

Cela complexifierait grandement le travail de coordination dans l'exercice des missions communes (ex : EIP) et générerait perte de temps et d'efficacité. Des garanties devront être apportées sur ce point.

La volonté d'économie budgétaire est très forte pour les PMI puisqu'il est prévu de passer de 69 lieux d'implantations de consultations PMI à seulement une vingtaine (diminution 70 %).

Les suppressions envisagées, une cinquantaine, se situent dans le droit fil des récentes suppressions déjà effectives (Epône et Versailles rue royale) mais à une échelle sans commune mesure.

Ainsi 32 communes n'auraient plus aucun lieu de consultation, 9 communes n'en auront plus qu'un seul après diminution opérée, 1 bus PMI seraient mis en service... (listes des communes impactées par ordre alphabétiques ci-après).

Pour les Centres de Planification Familiale (PF), le projet prévoirait de garder 1 PF par territoire (5 ou 6 au final), le chiffre d'une dizaine avait également été évoqué, pour 26 actuel (diminution 80 %).

## **Conséquences et éléments d'analyse :**

Le Conseil Général met en avant « *l'amélioration de la qualité de prise en charge en offrant des plages d'ouvertures plus grandes sur un réseau plus concentré* » (cf. article du parisien).

La mutualisation/concentration permettrait également de faciliter la gestion des services (règles des 50% de présence, réunions pluri professionnelles...).

Pour la population résidant à proximité des quelques lieux de PMI et PF qui seraient préservés, la plus-value en élargissement de plages d'ouverture est possible. Mais pour la majorité des yvelinois, éloignés de ces sites, c'est clairement une perte en termes d'accessibilité.

⇒ Moins de lieux de consultation PMI/PF c'est moins de proximité pour le public.

Pour le personnel et au regard des bâtiments existants, le cadre d'activité serait dégradé par l'utilisation d'un espace contraint et inadapté. Le projet prévoit un fonctionnement en Open space et un turnover dans les bureaux pour les professionnels « nomades ». Ce type d'organisation induit d'une part une logistique lourde dans la gestion des plannings de bureaux, des fournitures... et induit une baisse de qualité du travail.

Ce projet induit de nombreuses mobilités contraintes et mouvements du personnel.

L'impact sur le service rendu au public serait également important. Cela générerait une remise en cause de la prévention primaire avec un risque d'impact sanitaire.

Par ailleurs, moins d'accessibilité du service peut accroître l'insatisfaction du public, l'augmentation de l'expression de mécontentement, voire de l'agressivité...

La remise à plat des moyens et de l'organisation peut également induire une remise à plat des conventions de partenariat Mairie/CG. Une vigilance toute particulière devra être portée sur cet aspect pour garantir le maintien du personnel et des moyens mis à disposition (locaux, mobiliers, ménage...).

Clairement c'est la logique financière qui préside à cette décision : Baisse coût direct (locaux, mutualisation...) et indirect (offre détériorée => diminution sollicitation => baisse coût indirects...).

## **PMI récapitulatif des évolutions par communes ( + cf.carte en annexe)**

### 19 Communes où un lieu de consultation PMI serait préservé (1 seul lieu par commune) :

Chanteloup les Vignes  
Conflans St Honorine  
Elancourt  
Guyancourt  
Houdan  
La Celle st Cloud  
Les Clayes sous Bois  
Les Mureaux  
Limay  
Mantes la Jolie  
Mantes la Ville  
Meulan  
Plaisir  
Poissy  
Rambouillet  
Sartrouville  
St Germain en Laye  
Trappes  
Versailles

### 32 Communes où le lieu de consultation PMI serait supprimé :

Achères (les 2 PMI supprimées)  
Aubergenville  
Bois d'Arcy  
Carrières sous Poissy (les 2 PMI supprimées)  
Carrières sur Seine  
Chatou (les 2 PMI supprimées)  
Chevreuse  
Coignières  
Ecquevilly  
Fontenay le Fleury  
Houilles  
Jouars Pontchartain  
La Verrière  
Le Chesnay  
Le Pecq  
Magny les Hameaux  
Maison Lafitte  
Marly le Roi  
Maule  
Maurepas  
Montfort l'Amaury  
Montigny le Bretonneux  
Rosny sur seine  
Saint Arnoult en Yvelines  
Saint Cyr l'Ecole (les 2 sites supprimés)  
Triel sur seine  
Velizy  
Verneuil sur seine  
Vernouillet  
Villepreux  
Viroflay  
Voisin le Bretonneux

## 9 Communes où les lieux de consultations PMI seraient ramenés à un seul :

Les Clayes sous-bois (2 à 1)

Les Mureaux (2 à 1)

Mantes la jolie (4 à 1)

Plaisir (2 à 1)

Poissy (3 à 1)

Sartrouville (3 à 1)

St Germain (2 à 1)

Trappes (2 à 1)

Versailles (3 à 1)

## **A propos des SAS :**

### **Présentation globale :**

Le projet de réorganisation prévoit le passage de 38 SAS à une vingtaine (diminution de moitié) et de 29 lieux d'implantation à 22 (diminution ¼). Cf. Liste des SAS et du personnel impactés ci-après.

Ces SAS seraient répartis sur 5 ou 6 Maisons Départementales du territoire (MDT).

Les MDT seront territorialisées en fonction des futures intercommunalité, 4 urbaines et 1 ou 2 rurales (cf. carte en annexe).

Chaque SAS serait composé de 20 à 60 professionnels, avec un RASS et un adjoint au RASS pour les équipes supérieures à 30. Pour les équipes supérieures à 40 agents il y aurait un 2<sup>ème</sup> assistant de RASS.

Le projet prévoit de dissocier PMI/SAS et de faire cohabiter dans les MDT un pôle médical et un pôle social (cf. organigramme en annexe). Cela pose des problèmes en termes d'articulation et de coordination (cf. p.6 1<sup>er</sup> paragraphe de présentation globale).

### **Conséquences et éléments d'analyse :**

La réorganisation prévue ne répond pas aux nombreux dysfonctionnements repérés, dénoncés et pour lesquels la CGT est force de propositions (cf 16 p de Bilan CGT sur l'action sociale élaboré en 2010).

A l'inverse, nous observons un renforcement de mouvements en cours tels que le développement de la polyvalence (sociaux et administratifs), les glissements de compétences, la désectorisation... Cela répond à une volonté de se doter d'une organisation du travail permettant les suppressions de postes, quitte à diminuer les réponses apportées au public...

De nombreux organismes partenaires étant déjà moins accessibles (CAFY, CPAM...), les services sociaux, PMI et les CCAS demeurent les derniers services perçus comme accueillants.

Ce projet peut générer un glissement des demandes auprès des CCAS non habilités ou outillés pour répondre à certaines problématiques. Cela peut également multiplier les réorientations et accentuer le parcours du combattant de la population (ex : public se présentant au CCAS pour aller au Service social, pour aller à la CPAM etc...). In fine, cela risque d'accroître l'insatisfaction du public et les risques d'agressivité.

La mutualisation/concentration pourrait permettre de faciliter certaines règles de gestion des services (règles des 50% de présence, réunions pluri professionnelles, turnover aux permanences d'astreintes...). Par contre, au regard des bâtiments existants, le cadre d'activité serait dégradé par l'utilisation d'un espace contraint et inadapté. Le projet prévoit un fonctionnement en Open space et un turnover dans les bureaux pour les professionnels « nomades ».

Ce type d'organisation en open space et bureaux partagés induit d'une part une logistique lourde dans la gestion des plannings de bureaux, des fournitures... et d'autre part une baisse de qualité du travail.

Ce projet provoquera de nombreuses mobilités contraintes et mouvements du personnel (cf. listes ci-après).

A l'instar des PMI, la question de l'accessibilité et de la proximité se pose pour le public.

Il est annoncé la mise en place d'une plateforme téléphonique. Ce projet soulève de nombreuses inquiétudes et incertitudes (lieu, moyen, forme, champs d'intervention, objectif, plus-value pour le public, intégration aux dynamiques d'équipe ... ).

La notion de télétravail interroge également (cf. page 3).

Le développement de l'utilisation des TIC (Technologies de l'Information et de la Communication) interroge d'autant plus qu'il fait écho à des propos du DRH et du DG évoquant l'optimisation supposée du temps de travail grâce à internet pour les travailleurs sociaux. Selon eux, il serait possible de traiter de A à Z certaines demandes d'utilisateurs par internet.

La CGT est opposée à ce qu'une règle institutionnelle contraigne l'utilisateur et/ou le professionnel au recours à internet. La pratique sociale doit permettre le décryptage des demandes et des besoins. Chaque situation étant singulière, l'organisation du travail ne doit pas figer les modes de réponses et d'interventions. La maîtrise des pratiques doit rester à l'évaluation du professionnel pour s'adapter à chaque situation.

La CGT constate que c'est la logique financière qui préside à ce projet de réorganisation : Baisse coût direct (locaux, mutualisation...) et indirect (offre détériorée => diminution sollicitation => baisse coûts indirects financier, secours, fournitures, personnel...).

Dans ce contexte où l'économique prime sur le sens du travail, la redéfinition des métiers sociaux annoncée par la collectivité éveille les plus vives inquiétudes (cf. CTP oct. 2014).

#### **Liste des suppressions de locaux des SAS impactés**

- Houilles
- Maurepas
- Verneuil
- Achères/Gambetta
- Versailles Artois
- Trappes Jean Zay
- Le Pecq

#### **Mouvement de personnel et rattachement des anciens SAS :**

- Houilles => Chatou
- Le Pecq => Chatou
- Maurepas => Elancourt
- Verneuil => Meulan
- Achères => Chanteloup
- Trappes Jean Zay => Trappes Berlioz
- Versailles Artois : les clayes/fontenay => Plaisir
- Versailles Artois : Vélizy => Versailles Remilly
- Boucle Mantoise éclaté entre Division leclerc à MLJ et Montfort (CC des Portes d'IDF)
- Incertitudes pour les petites communes des différents SAS, leur rattachement aux territoires serait directement lié aux logiques de communautés de communes.

## **A propos des Cadres :**

Les cadres seraient plus particulièrement impactés par les suppressions de postes.

La réorganisation annonce un jeu de chaise musicale et de mise en concurrence où de nombreux cadres devront essayer de se repositionner.

A la DEAFS il pourrait y avoir une réduction d'effectif conséquent (30 agents).

A la DTAS, il subsistera 21 postes de RASS en lieu et place des 38 actuels, avec quelques lots de consolation de postes de RASS adjoints dans les équipes supérieures à 30.

La CGT a toujours défendu le principe de RASS adjoint. Nous considérons qu'il s'agit d'un besoin pérenne et dans tous les SAS quelle que soit sa dimension. Il nous paraît également indispensable d'adapter le nombre de RASS adjoint en fonction des SAS (étendue géographique, effectif...). Il serait cohérent qu'il y ait un ou plusieurs adjoints selon la taille des équipes.

Par ailleurs, nous considérons que ce poste ne doit pas avoir de fonction hiérarchique mais un rôle fonctionnel, soutien, conseil, expertise en appui aux RASS et aux professionnels de terrain. Malheureusement le projet s'oriente actuellement vers un rôle hiérarchique...

Le devenir des experts est la grande inconnue de cette réorganisation, aucun élément ne filtre à ce propos. Leur devenir est de fait précaire, nous nous interrogeons sur leur possibilité de se repositionner ou non sur les postes de RASS ou RASS adjoint ?

Le rattachement des psychologues est également incertain (pôle médical, social ?).

## **A propos de la Culture :**

Les réflexions en cours sur la déconcentration des services culturels nous inquiètent.

Nous y voyons là un moyen trouvé par l'institution pour réduire les missions offertes et l'effectif.

La déconcentration peut être porteuse de sens en termes de proximité. Elle peut également être facilitatrice dans l'articulation avec le social et le développement local.

Par contre le cadre d'emploi doit être précisé et ne pas dériver sur de l'ultra polyvalence.

La CGT serait opposée à ce que des agents puissent être en charge à la fois des approches culturelles spécialisées (théâtre, musique, danse) et de la lecture publique.

Ces domaines amènent des compétences très spécifiques qu'il convient de préserver et de renforcer, non de diluer.

## **Conclusion :**

Au préalable nous rappelons que ce dossier concerne un projet avec des éléments parcellaires et évolutifs. Même si les grandes lignes sont fixées, nos éléments d'information et d'analyse sont donc à prendre au conditionnel.

Notre objectif est de nourrir le débat pour une réelle concertation des agents.

Globalement, les approches divergent entre la collectivité et notre organisation syndicale.

Partant des besoins de la population et du cadre d'emploi des professionnels, nous considérons que le contexte amène à un renforcement des moyens.

Partant d'une approche économique et budgétaire, le Conseil Général considère que le contexte amène à une diminution de moyens.

En termes d'éléments de langage, l'objectif affiché serait « d'améliorer le service public »...

Chiche !

Ce projet de démantèlement programmé des services est déconnecté de la réalité de terrain et des besoins des yvelinois. Il répond à des logiques comptable de réduction de coût en se dotant d'une organisation du travail permettant de diminuer les frais de fonctionnement (frais de locaux, masse salariale, secours, aides...) quitte à diminuer les réponses apportées au public...

L'impact sur le service rendu au public serait conséquent :

- Moins de proximité, moins d'accessibilité aux services...
- Impact sanitaire par une mise à mal de la prévention primaire...
- Inégalité de traitement selon le lieu de résidence...
- Augmentation des interventions dans l'urgence, diminution des accompagnements, de la prévention...
- Risque de mise en péril de continuité de service et de compétence spécifique par la déconcentration de services

L'impact pour le personnel s'annonce rude :

- Suppression de poste
- Mobilité contrainte
- Cadre d'emploi dégradé
- Perte de sens
- Accentuation de l'usure professionnelle, démotivation, souffrance...

Dans un contexte marqué par la crise, le repli sur soi, la mise à mal du lien social, la paupérisation... C'est de services de proximité et de qualité dont les yvelinois ont besoin. Chaque yvelinois, où qu'il soit, doit avoir un accès équitable à un service public.

⇒ *Plutôt qu'un démantèlement du service public départemental, nous appelons à son renforcement.*

La CGT est déterminée à défendre les emplois et le service public sur l'ensemble du territoire yvelinois. Cela passe en premier lieu par la diffusion de l'information et la mise en débat la plus large possible de ce projet. Chacun à son rôle à jouer...

La CGT y prend toute sa place, au travers de ce premier écrit, lors d'une réunion avec les syndiqués CGT prévue le 29 janvier 2015, puis lors des initiatives que nous prendrons par la suite...

N'hésitez pas à nous faire remonter vos informations, réactions, commentaires...

*Face aux nombreux enjeux soulevés, ne restons pas isolés.*

*Ensemble, nous pourrons nous faire entendre pour obtenir des avancées sociales pour tous !*



**Bulletin à retourner à :**

### **Bulletin de contact et de syndicalisation :**

Je souhaite :  prendre contact     me syndiquer     échanger sur les élections professionnelles

Nom – Prénom :

Adresse personnelle :

Service :

Téléphone : ..... Email : .....

**Syndicat CGT** 3, rue Saint Charles 78000 Versailles  
([cgt@yvelines.fr](mailto:cgt@yvelines.fr), fax : 01.39.07.81.88, tel 06.71.78.55.10.)