

Proche,

Efficace,

Solidaire...

- Juin/Juillet 2018 -



Edito : Que ce soit au Conseil Départemental des Yvelines, dans ses structures de rattachement (EPI, GIP, SPL...) ou nationalement, les annonces de bouleversements se succèdent à grand pas, avec bien souvent, un maître mot... *Austérité.*

Pour y voir un peu plus clair dans cette actualité très dense, nous vous livrons dans cette Feuille de Chou de nombreuses informations concernant pêle-mêle :

La création de la DQAV, la création d' «Yvelines Accueil», le développement du numérique à tout va, une nouvelle externalisation de service, de nouvelles suppressions de postes, les suites du RIFSEEP, les avancements de grades, le prélèvement à la source, les projets gouvernementaux CAP 2022 et de Métropole Grand Paris...etc... etc...

Bonne lecture !



FONCTION PUBLIQUE
PROJET CAP 2022

*Je supprime 120 000 postes de fonctionnaires,
Je développe l'emploi contractuel et précaire,
J'instaure le salaire aléatoire au « mérite »,
J'économise 30 milliards d'euros,
Et je tue un bébé Panda.*



*Bon... Finalement je renonce
à buter le panda...*



« Action Publique 2022 » ou « Destruction Publique 2022 » ?

Le gouvernement a lancé un vaste chantier pour « *refonder le contrat social avec les agents publics* ». Ce Chantier Action Publique 2022 est en cours depuis plusieurs mois.

Le CAP recherché tient en quelques mots :
**Moins d'emplois, Moins de droits,
Moins de Service Public.**

L'objectif principal est de réduire la dépense publique, le chiffre de 30 milliards d'économies à réaliser a récemment été annoncé...

Ce chantier a été jalonné de rencontres de « pseudo-négociation » et de fortes journées de mobilisation dans la fonction publique, notamment en octobre 2017, mars 2018 et mai 2018.

Ces journées unitaires de mobilisation ont contraint le gouvernement à renoncer à son projet de créer un point d'indice au rabais pour les territoriaux : projet de décorrélation du point d'indice.

De même, il a été amené à repousser ses annonces et ses arbitrages finaux, et se refuse à ce jour à communiquer l'intégralité du rapport du comité « d'expert CAP 2022 ».

Les principaux points contenus dans ce rapport sont les suivants :

• **Un dialogue social au rabais :**

Il est notamment proposé la suppression des CHS-CT, la réduction des compétences des CAP, la remise à plat des droits syndicaux.

➤ Ce qui s'annonce, c'est moins d'instances de dialogue social, moins d'interlocuteurs, moins de moyens pour porter la parole des agents... et au final une fragilisation des droits du personnel.

• **Une rémunération non-garantie :**

Après les avancements de grades au mérite, le régime indemnitaire au mérite via le RIFSEEP, à présent nous aurions le salaire « au mérite ».

➤ Ce qui s'annonce, c'est la mise en place d'un puissant levier de division du personnel, de fragilisation du pouvoir d'achat et des résistances collectives.

• **Des suppressions de postes :** L'un des objectifs annoncés est la mise en œuvre de plans de départs volontaires dans la fonction publique. Cela faciliterait selon le gouvernement la suppression de 120 000 emplois dans la fonction publique dont 70 000 dans la fonction publique territoriale.

➤ Ce qui s'annonce, c'est moins d'emplois, avec un effet double, surcharge de travail et usure professionnelle d'un côté, dégradation de la qualité du service public de l'autre...

• **Une précarité de l'emploi accrue :**

Il est proposé de développer le recours à l'emploi contractuel et, au-delà, de définir des missions entières où, par principe, le recrutement de fonctionnaires serait banni pour laisser place aux contractuels.

➤ Ce qui s'annonce, c'est plus de précarité pour les agents et moins de garantie pour la population des principes de neutralité et d'égal accès au service public.



A travers ces multiples attaques sur notre cadre d'emploi, ce sont le service public et les fondements de solidarité de notre société qui sont visés.

MGP : Quel avenir des Services Publics départementaux ?

Avec le projet de Métropole Grand Paris (MGP), l'avenir des services publics départementaux sont incertains. Après avoir régulièrement repoussé ses arbitrages, M. MACRON a chargé un groupe de travail de lui transmettre des propositions avant le 31.07.2018.

L'une des pistes étudiées est de supprimer l'échelon départemental en transférant leurs compétences. La conséquence majeure de l'éclatement des Départements et de la reprise des services départementaux par d'autres gestionnaires (publics ou privés) serait de générer une inégalité territoriale en terme d'accès des usagers aux services publics. Cela éloignerait encore plus les citoyens des prises de décisions. Aussi, nous avons les plus grandes inquiétudes quant aux impacts d'éventuels transferts de compétences pour le service public (externalisation, proximité ...) et pour les agents (mobilités forcées, disparition de postes, nivellement par le bas des droits des agents...).

Dans ce contexte, la CGT agit pour défendre la sauvegarde des services départementaux d'Île de France dans l'intérêt de la population et du personnel :

- ✓ Création d'une coordination CGT des Conseils Départementaux franciliens
- ✓ Elaboration d'un dossier CGT transmis à l'Élysée sur notre analyse
- ✓ Conférence alternative au Grand Paris le 6.02.2018
- ✓ Rassemblements, courriers, interpellations...
- ✓ Demande de rendez-vous auprès de M. Macron et sa conseillère technique.

Deux initiatives importantes sont à venir :

- ⇒ **2 Juillet 2018** : Rencontre avec la conseillère technique du Président de la République, Mme MIALOT, en charge de ce dossier.
- ⇒ **18 Octobre 2018** : Journée d'étude, avec de nombreux intervenants, sur l'avenir des services publics départementaux ouverte à tous les agents des Conseils Départementaux franciliens.

Métropole Grand Paris : Quel avenir pour les Services Publics Départementaux ?



Journée d'étude organisée par la CGT

Elle se déroule sur la journée à la Bourse du travail à Paris, République.

Y participer est un droit sur le temps de travail. Inscription préalable obligatoire auprès de la CGT avant le 15.09.2018 :

➤ cgt@yvelines.fr

De nombreux intervenants qualifiés seront présents, notamment Anicet Le Pors, ancien ministre de la fonction publique et des réformes administratives...

Inscrivez-vous, venez nombreux !

Direction Attractivité et Qualité de Vie :

Au Comité Technique du 14.06.2018 nous a été présentée la création de la Direction Attractivité et Qualité de Vie. Une centaine d'agents sont concernés.

Il s'agit d'une réorganisation d'ampleur supprimant les Directions de l'environnement, de la culture, du patrimoine et des archives et de la Mission tourisme.

Ces directions et les services rattachés seront entièrement réorganisés en fusionnant quatre entités (deux directions, une mission et un service) en une Direction attractivité et qualité de vie (DAQV).

Cette DAQV s'organisera en trois pôles :

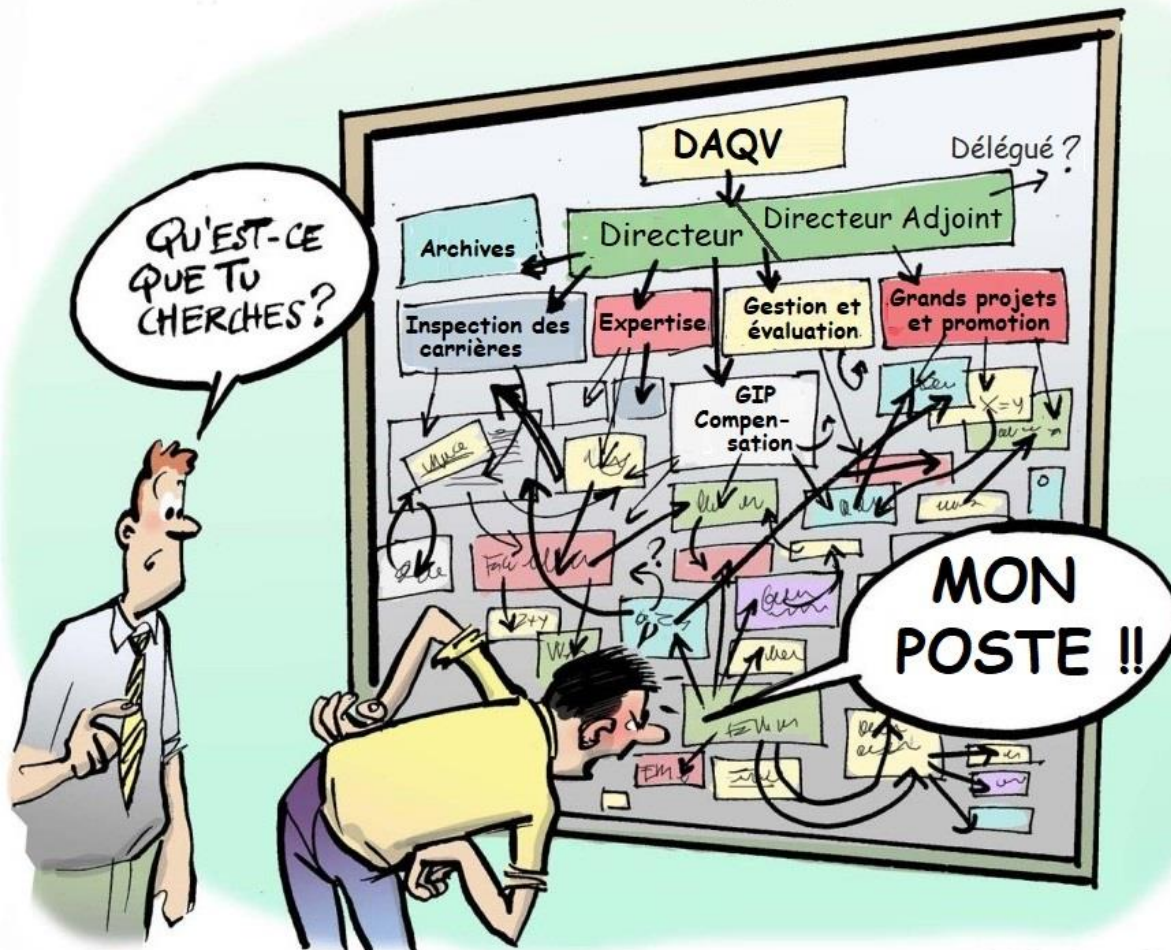
Pôle grands projets et promotion // Pôle expertise // Pôle gestion et évaluation.

Cette réorganisation modifiera profondément les pratiques et les missions, 11 postes seront supprimés.

Par ailleurs, **la collectivité décide d'arrêter la compétence eau/assainissement** invoquant le fait qu'il ne s'agit pas d'une compétence obligatoire pour le Conseil Départemental.

Les élus CGT au Comité Technique ont insisté sur l'impact pour le personnel concerné et demandé des précisions sur les mesures d'accompagnement des agents. Par ailleurs, nous avons dénoncé le choix politique d'arrêter cette mission pour des raisons économiques, d'autant plus que d'autres missions sont bien effectuées sans être du ressort de la collectivité (ex : coopération internationale). Ce choix est par ailleurs contradictoire avec la volonté de rapprochement Yvelines/Hauts de Seine étant donné qu'il s'agit d'une des compétences du CD 92.

Nous avons également dénoncé l'impact sur la politique culturelle de la collectivité, une nouvelle fois peau de chagrin avec la suppression d'un poste et la dilution de compétences spécifiques en ce domaine dans la réorganisation.



« Yvelines Accueil »

Ce projet a été présenté au Comité Technique du 14.06.2018. La création d'Yvelines Accueil va impacter directement 230 agents et indirectement l'ensemble des professionnels des TAD, soit 1500 agents de la collectivité.

Véritable chamboule-tout, ce dossier soulève plusieurs enjeux sur lesquels nous sommes intervenus.

Les enjeux liés aux conditions de travail des agents :

Les élus CGT ont demandé :

- La création de postes en adéquation avec des indicateurs sociaux liés aux particularités de chaque territoire.
- Le versement de la NBI pour tous les agents qui interviennent dans le cadre de la mission accueil tant physique que téléphonique.
- Le versement du montant équivalent à la NBI pour les contractuels dans le même cadre.
- L'attribution de jours de sujétions pour ces mêmes agents.
- Le respect de temps de pause suffisants.
- La réalisation d'une étude d'ergonomie pour les agents sur des postes d'accueil en posture statique. Le suivi de la mise en œuvre des préconisations.
- La mise en place de formations sur la relation avec l'utilisateur et la connaissance des dispositifs.
- Le rattachement en groupe IFSE dans la nomenclature en 6.2 à préciser sur la fiche de poste



Les enjeux liés à l'organisation du travail :

Les élus CGT ont proposé que l'organisation du travail soit repensée afin d'intégrer les agents d'accueil physique et téléphonique aux équipes des SAS, que les agents participent aux réunions d'équipe et interviennent sur les mêmes sites afin que cela soit réalisable.



Les enjeux liés à la déontologie :

L'organisation proposée par la collectivité, notamment avec l'utilisation de l'outil GRC, pose les questions : du partage de données, du consentement des usagers, du droit à l'oubli, de l'information à l'utilisateur, du droit de rectification, de l'accès aux données, du respect des libertés individuelles ...

Les enjeux liés à la place du numérique :

Nous avons remis un écrit CGT complet sur notre analyse à ce propos. Vous pouvez le voir sur notre site internet...

Les enjeux de politique sociale :

Ce projet est construit sans référence à des indicateurs sociaux, sans analyse écrite de l'expérimentation menée, sans vision globale de la réorganisation en cours. Il est même volontairement présenté comme déconnecté de l'ensemble de la réorganisation en cours. Cela interroge grandement sur les objectifs de politique sociale visés. Certains propos du Directeur général des Services en précisent l'un des objectifs : « La polyvalence est mon ennemie, il vaut mieux segmenter les tâches des collaborateurs pour mieux évaluer le travail et mieux dimensionner les moyens aux besoins ».

Les élus CGT ont également demandé :

- Le passage au CHS-CT de cette réorganisation.
- La mise en place d'une expertise compte tenu de l'importance du projet et des impacts évoqués.
- La mise en œuvre d'une étude d'impact sur le respect de la vie privée des usagers.

⇒ Vous pouvez retrouver plus d'informations sur notre site <http://cd78.reference-syndicale.fr/>

Action sociale / Enfance :

La mise en place des pôles enfance-jeunesse en TAD a été abordée au Comité Technique du 7 décembre 2017 dans le cadre de la réorganisation globale de la DGAS. Dans la note de présentation du projet de réorganisation de la Direction Générale Adjointe des Solidarités la collectivité énonçait alors :

"Pour une grande majorité des agents, la réorganisation se traduit par un changement de rattachement de leur poste, sans impact sur le contenu du poste lui-même."

Promesses...promesses...

Aujourd'hui les professionnels enfance découvrent une toute autre réalité avec l'ouverture du grand bal des recrutements... et un choix impossible...

Comment émettre un vœu sur l'un des futurs postes dans les conditions suivantes ? :

- Un délai très court de réflexion,
- Pas de fiche de poste validée : juste des fiches projets coordinateurs, référent prévention ou en milieu ouvert,
- Des questions sans réponse : modalités d'astreinte, impact sur la rémunération, sur le lieu de travail, les horaires, la dotation de moyens etc... ??



Quel sens pour le travail mené auprès des enfants et des parents ?

➤ **Aussi, la CGT a demandé en urgence auprès de la collectivité :**

- ✓ La suspension de cette démarche dans l'attente d'un nouveau passage en Comité technique.
- ✓ La communication de réponses précises à l'ensemble du personnel impacté sur les questions soulevées
- ✓ L'octroi d'un délai raisonnable à chacun pour se positionner dès parution des fiches de poste validées,
- ✓ La levée de pressions auprès du personnel pour les contraindre à émettre un vœu en dehors de ce cadre.
 - ⇒ Suite à notre interpellation, la DRH nous a répondu que les modalités d'astreintes de nuits, week-ends et jours fériés seront bien soumises en Comité technique au préalable.
 - ⇒ Pour la CGT un tel projet nécessite impérativement une concertation approfondie.

Collèges l'externalisation en marche... :

Le Conseil Départemental est en phase active de négociation avec Sodexo et Elior.

Le choix de l'opérateur sera voté à l'Assemblée départementale à la rentrée, nous connaissons alors qui sera choisi et sur quelles bases.

- Nous avons organisé des Assemblées Générales ouvertes à tous les Agents Techniques des Collèges
- Un tract CGT sur l'analyse du cahier des charges et l'impact pour le personnel est à lire sur notre site : <http://cd78.reference-syndicale.fr>
- **La CGT reste extrêmement vigilante et mobilisée sur l'avenir du personnel des collèges.**



PMI encore et toujours... :

Au Comité Technique du 14.06.2018 était abordée la situation des médecins référents ASE.

Actuellement, seuls 2 postes sont pourvus sur 6. Au-delà des questions réelles d'attractivité, le département est confronté, comme l'ensemble des collectivités, à une pénurie de médecin..

Dans ce contexte, la collectivité propose de missionner l'un des deux médecins en poste pour réfléchir aux actes qui pourraient être effectués à l'avenir par des puéricultrices en lieu et place de médecins.

Ce transfert de charge de travail se ferait sans recrutement supplémentaire de puéricultrice.

Au Comité technique il s'agissait dans un premier temps d'émettre un avis sur cette transformation de poste de médecin, le dossier devra repasser ultérieurement lorsque les modalités d'organisation pour le suivi des enfants confiés auront été précisées dans le cadre de cette mission...

- Après avoir demandé une levée de séance les élus CGT ont voté Contre ce projet préfigurant d'un accroissement de charge de travail, sans moyens supplémentaires...

Création de la SPL Campus des Mureaux :

Le département décide de créer une Société Publique Locale (SPL) sur le campus des Mureaux en externalisant une partie de ses missions et en transformant des emplois d'agents de droit public en contrat de droit privé : **une dizaine d'agents est concernée**. La décision de confier la gestion du Campus à une SPL a été actée par le Conseil Départemental le 18 mai, et soumise au Comité technique le 14 juin, autrement dit, les représentants du personnel ont été consultés pour avis préalable après coup.....

Ce dossier est symbolique de la démarche engagée au CD 78 : externalisation, multiplication de structures juridiques distincts, flou et absence de garanties sur les droits du personnel transféré.

Ainsi, au Comité technique il était précisé :

* « *Le nombre et la nature des postes nécessaires au fonctionnement de la SPL sont en cours d'ajustement* »

⇒ **Pas de garantie de reprise de tous le personnel, ni de la nature du poste...**

* « *Les collaborateurs auront le choix d'accepter ou de refuser cette proposition. Si l'agent accepte la proposition d'embauche, il devient salarié de droit privé. En cas de refus de l'agent d'accepter la proposition d'embauche, son contrat de droit public prend fin de plein droit. Dans ce cas, en application de l'article L1224-3-1 du code du travail, la SPL procédera au licenciement* ».

⇒ **Le « choix » de passer au privé ou d'être licencié...**

* « *Concernant les autres éléments du contrat (notamment durée du temps de travail, participation à la protection sociale complémentaire, titres restaurant, action sociale...), le droit privé s'appliquera (convention collective) ainsi que les décisions relevant du conseil d'administration de la SPL le cas échéant, dont les premières réunions sont prévues le 15 juillet* ».

⇒ **Pas de garanties sur le cadre d'emploi...**

* « *Les agents positionnés sur des emplois pérennes se verront proposer un CDI de droit privé par la SPL* »

⇒ La proposition de CDI est certes positive, cependant, il était également possible de maintenir le personnel sous l'égide du droit public et de leur garantir un emploi pérenne par la stagiairisation.

- Les élus CGT ont demandé des garanties à minima des droits actuels des agents, un accompagnement RH du personnel et la possibilité d'être repris au sein du conseil départemental pour ceux qui ne souhaiteraient pas être transférés à la SPL Campus des Mureaux. Le DGS a refusé ces propositions mais accepte de nous présenter un bilan de mise en œuvre.



⇒ **Avis défavorable du Comité technique : 5 Contres CGT et 6 Abstentions CGC, FA et FO.**

Suppressions de postes :

Dans les services du département, régulièrement des postes deviennent vacants dans le cadre de réorganisation et/ou de parcours professionnels ou personnels (mobilité interne, externe, retraite...). Ces postes sont parfois remplacés, parfois supprimés et parfois ils sont gelés... C'est ce dernier cas qui nous intéresse ici...

Lorsqu'ils sont gelés, la DRH dit qu'il s'agit d'un « vivier ». Ce vivier permet ensuite à la DRH d'avoir des marges de manœuvres soit pour supprimer un poste budgétaire à tout moment, soit pour créer un autre poste ailleurs, de même grade ou non... Et tout cela, dans l'opacité la plus totale jusqu'à présent.

- **La CGT a engagé une procédure juridique au Tribunal Administratif** pour contester ces méthodes avec un dossier concernant la suppression de 140 postes.

Effet de la procédure (ou non ?), la DRH a décidé de lever un peu le voile sur ces méthodes et de soumettre à l'avis du Comité technique du 14.06.2018 la suppression de 18 postes gelés.

Ces suppressions concernent les postes suivants :

- ✓ 1 Attaché de conservation,
- ✓ 1 Ingénieur,
- ✓ 6 Conseillers socio-éducatifs,
- ✓ 2 Psychologues,
- ✓ 3 Assistants socio-éducatifs,
- ✓ 1 Éducateur jeune enfant,
- ✓ 1 Agent d'entretien,
- ✓ 1 Adjoint technique,
- ✓ 1 Adjoint technique en collège,
- ✓ 1 Aide soignant.

Nous avons demandé pour chacun de ces postes depuis quand ils étaient gelés ? Dans quels services ils étaient situés ? Pour quel motif ils n'avaient pas été mis en recrutement ? Et enfin, quel était le motif de leur suppression ? Nous avons également demandé combien de postes étaient actuellement vacants et gelés...

- Nous n'avons eu aucune réponse à ces interrogations légitimes...

Peut-être un poste est-il vacant dans votre service ? Peut-être n'est-il pas mis en recrutement ? Peut-être est-il tombé dans la trappe virtuelle de la DRH, le « vivier » ? Peut-être a-t-il été définitivement supprimé ce 14 juin 2018 ?...

- La collectivité persiste dans son refus de donner de la lisibilité au personnel et à leurs représentants sur l'évolution des effectifs dans les services.

⇒ **Avis défavorable du Comité technique** : 5 Contres CGT et 6 Abstentions CGC, FA et FO.

Impôt et Prélèvement à la source :

Le prélèvement à la source entrera en vigueur au 1er janvier 2019.

Il soulève de nombreuses questions concernant les modalités de retenue à la source de l'impôt sur le revenu.

Pour y voir plus clair, nous avons mis en ligne une information complète sur notre site :

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



EPI 78/92 le rapprochement s'amplifie :

Après les services Archéologique, Adoption et Voirie... d'autres rapprochements Yvelines/Hauts de Seine s'annoncent. Certains sont déjà en place, d'autres en cours ou en projet. Quelques exemples non-exhaustifs :

- 20 groupements de commandes réalisés depuis 2016, d'autres se profilent,
- Périmètre d'action de la Direction de l'Audit, du Contrôle et de l'Evaluation des Politiques publiques du Département des Hauts-de-Seine étendu au département des Yvelines,
- Poursuite des formations communes aux assistantes maternelles Yvelines et Hauts-de-Seine,
- Adoption d'un schéma d'organisation sociale et médico-sociale Yvelines/Hauts de Seine 2018-2022 prévu par les deux conseils départementaux le 28 septembre 2018,
- Projet de création d'un Service Unifié Petite Enfance pour l'agrément
- Achat commun pour déployer une plateforme Neojob destinée à mettre en relation employeurs privés et bénéficiaires du RSA,
- Rapprochement des Archives départementales par une programmation commune des projets et des actions (prévue en 2019), avec en perspective un équipement commun à Saint-Cloud (livraison prévue en 2023),
 - **La CGT est extrêmement vigilante pour les services de l'EPI 78/92 et les projets de rapprochement en cours et à venir...**



Elections professionnelles :

Les élections professionnelles Fonction Publique se déroulent en décembre 2018. La CGT constitue des listes pour vous représenter que vous soyez agents du Conseil Départemental ou d'un établissement public, EPI 78/92, MEY...

Vous vous questionnez sur la possibilité d'y contribuer ?

De vous présenter sur une liste CGT ?

Vous souhaitez y voir plus clair sur les enjeux, sur le rôle des élus, sur la possibilité de bénéficier d'une formation syndicale, sur l'intérêt d'être sur une liste en position éligible ou non-éligible etc... ?

Contactez-nous, cela ne vous engage à rien, sauf à y voir plus clair !

Réunions d'informations syndicales :

Nous organisons régulièrement des réunions d'informations syndicales dans les services et établissements. Si vous souhaitez en bénéficier, contactez-nous.

L'équipe CGT sur le pont :

En juillet et août une permanence syndicale est assurée.

Merci de privilégier le mail : cgt@yvelines.fr

Bonnes vacances à tous !



Ensemble, nous sommes plus forts, Rejoignez-nous !



Bulletin à retourner à :

Bulletin de contact et de syndicalisation :

Je souhaite : me syndiquer prendre contact participer à une formation accueil
 être candidat sur les listes CGT participer à la journée d'étude du 18.10.2018 :
Quel avenir des services publics départementaux ?

Nom - Prénom :

Adresse personnelle :

Service :

Téléphone : Email :

Syndicat CGT 3, rue Saint Charles 78000 Versailles
cgt@yvelines.fr, tel 06.71.78.55.10. ou 06.13.03.22.21