



Edito : L'équipe CGT vous présente ses meilleurs vœux pour l'année 2022 pour la réalisation de vos projets et une pleine santé pour vous et vos proches.

Ensemble, œuvrons pour que cette année permette de concrétiser de nombreux chantiers en cours autour des propositions CGT (équilibre vie privée/vie professionnelle, télétravail, prévention et gestion des risques professionnels, attractivité des postes, adaptation des moyens à la charge de travail, déroulement de carrière etc. etc.). *Bonne lecture à tous, prenez soin de vous !*



Syndicat CGT du Conseil Départemental des Yvelines et ses Établissements Publics

Mail : cgt@yvelines.fr

Tel : 06.71.78.55.10.

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



SOMMAIRE :

p.2	: CHSCT : <i>La CGT s'engage pour la prévention et la gestion des risques</i>
p.3	: Tableau des effectifs : <i>États des lieux et actions CGT...</i>
p.4	: Évaluation professionnelle 2021, c'est parti !
p.5	: Assistants Familiaux : <i>Un Noël sans salaire...</i>
p.5	: Service Archéologique 78-92 : <i>Quel devenir ?</i>
p.6	: Service Adoption 78-92 : <i>Quel avenir ?</i>
p.6	: Social, Médico-social, Enfance : <i>Une Mobilisation au long cours...</i>
p.7	: Évolutions statutaires : <i>Nouvelles grilles, nouveaux droits...</i>
p.7	: Quelques chantiers en cours : <i>attractivité des postes, télétravail, temps travail...</i>
p.8	: La CGT à votre rencontre et avec vous...

CHSCT : *La CGT s'engage pour la prévention et la gestion des risques...*

Nous sommes particulièrement investis dans les missions relevant du Comité Hygiène Sécurité et Condition de Travail (CHSCT). Plusieurs axes de travail que nous portons syndicalement doivent faire l'objet d'échanges concrets avec l'institution en 2022, pour certains les travaux sont déjà engagés.

Accident de travail : Nous sommes associés avec les services RH à l'analyse de certains accidents de travail pour dégager des mesures préventives. A notre demande, une réflexion s'engage pour améliorer les modalités de recueil des faits, d'analyse et d'élaboration de mesures préventives dans l'intérêt de tous.

Dispositif de lutte contre les violences sexistes au travail : Suite à l'accord sur l'égalité Femme/Homme un travail s'engage pour définir un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexiste. Nous portons ce sujet activement.

Document Unique : L'administration est engagée sur l'élaboration d'un outil unique de recueil des risques professionnels et des mesures préventives et correctives. Nous le suivons de près...

Qualité de Vie au Travail : Un groupe de travail va se consacrer à l'accord cadre Qualité de Vie au Travail (QVT) pour le faire vivre et le conforter.

Risque agression : A la suite de nombreux échanges autour de propositions préventives et de gestion du risque agression, des travaux doivent se poursuivre en groupe de travail CHSCT. Vos élus CGT ont soumis un projet de trame de guide à ce sujet intégrant nos propositions.

Risques spécifiques : Un travail en lien avec la collectivité est engagé pour l'élaboration de guides supports en cas de risques spécifiques (catastrophe naturelle, risque chimique, attentat etc.). Dans ce cadre, vos élus CGT ont élaboré et transmis un projet de guide, « livrable », comme base de discussion avec les membres du CHSCT.

➔ *La prévention est l'affaire de tous, vos élus sont à votre disposition pour agir ensemble.*

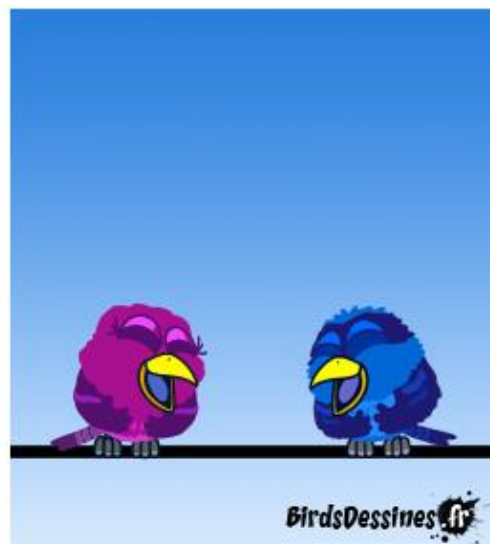


Tableau des effectifs : *État des lieux et actions CGT...*

Dans le contexte de la crise du Covid-19, nationalement, le nombre de contractuels a progressé (+ 3,0 %) et celui des fonctionnaires recule (- 0,9 %). Globalement, le nombre d'agents de la fonction publique territoriale a baissé en 2020 (-0,4 %). *Source Bulletin d'information statistique DGCL du 17.12.2021.*

Au Conseil Départemental des Yvelines, ces tendances nationales sont exacerbées.

Selon les derniers chiffres officiels (au 31.12.2019), **nous sommes passés en 1 an de 20 % à 30 % d'agents sous statut contractuel !** (cf. Feuille de Chou Août 2021)

Concernant l'effectif total, **nous avons étudié le tableau des effectifs 2021** au Comité Technique de décembre 2021. Le nombre officiel dans notre collectivité est de 4093 postes en décembre 2021.

Ce chiffre global est équivalent à celui de 2019, MAIS ce nombre est trompeur car **522 postes sont vacants, soit 13 % de l'effectif prévu.**



Or, sur ces 522 postes vacants, seuls 218 sont mis en recrutement (dont 179 figurent sur intranet).

Autrement dit, 304 postes sont virtuels, gelés.

Ils figurent sur le papier mais pas sur le terrain, ils ne sont même pas mis en recrutement...

Au final, si le tableau des effectifs est officiellement de 4093 postes, dans la pratique cela correspond actuellement à **seulement 3571 agents en activité.**

C'est un des éléments d'explication de la surcharge de travail observée dans de nombreux services...

Face à ce constat, la CGT intervient de multiples façons.

- ✓ **Par le dialogue social**, nous avons effectué une déclaration étayée au CT du 8.12.21 pour dénoncer cet état des lieux et porter des propositions (déclaration et article en ligne sur notre site internet).
- ✓ **Par des propositions constructives** que nous portons dans la durée et enrichissons des retours de terrain. Il est indispensable d'obtenir une remise à niveau des moyens en concertation avec le personnel et de rendre attractif les postes (déprécarisation, rémunération, organisation et conditions de travail, temps de travail, déroulement de carrière, concours, équilibre vie privée / vie professionnelle etc.etc.).
- ✓ **Par la mobilisation auprès du personnel**, nous intervenons régulièrement auprès de services en souffrance. Nous agissons également à travers des initiatives d'ampleur, ce fut le cas récemment pour les missions sociales, médico-sociales et enfance le 7 décembre 2021.
- ✓ **Par des initiatives spécifiques**, ce sera le cas au 1^{er} trimestre 2022 sous une forme inédite. Nous organisons « **la semaine de l'emploi CGT** » avec des « **Bureaux de l'Embauche CGT** » sur les Mureaux, Versailles et Buc la semaine du 14 février 2022.
Nous mettrons ainsi sous les feux de la rampe le manque de postes au CD 78, le nombre massif de postes vacants et la nécessité d'œuvrer pour rendre attractifs les postes dans notre collectivité.

⇒ Suite à nos interventions au Comité Technique de décembre 2021, nous avons obtenu que la question de l'attractivité des postes en tension soit inscrite à l'agenda social 2022.

➔ **Nous sommes déterminés à obtenir des avancées concrètes sur ces questions d'emplois.**

Évaluation professionnelle 2021, c'est parti !



La période d'entretiens professionnels 2021 démarre.

Cet entretien est déterminant pour le déroulement de carrière, les projets professionnels, l'accès à la formation, l'évolution du régime indemnitaire...

La « campagne d'évaluation » doit se dérouler entre le 12 janvier et le 18 mars 2022, selon 3 phases :

- ✓ **du 12 janvier au 4 février 2022 : Phase d'auto-évaluation** pour préparer l'entretien professionnel.
- ✓ **du 12 janvier au 25 février 2022 : Phase d'évaluation.** Après vous avoir reçu en entretien, votre manager complète votre compte rendu d'entretien professionnel.
- ✓ **au plus tard du 25 février au 18 mars 2022 : Phase de validation et de visa.** Une fois votre compte rendu d'entretien validé par votre manager, vous le signez, en y ajoutant si nécessaire des observations, puis l'autorité territoriale le vise.

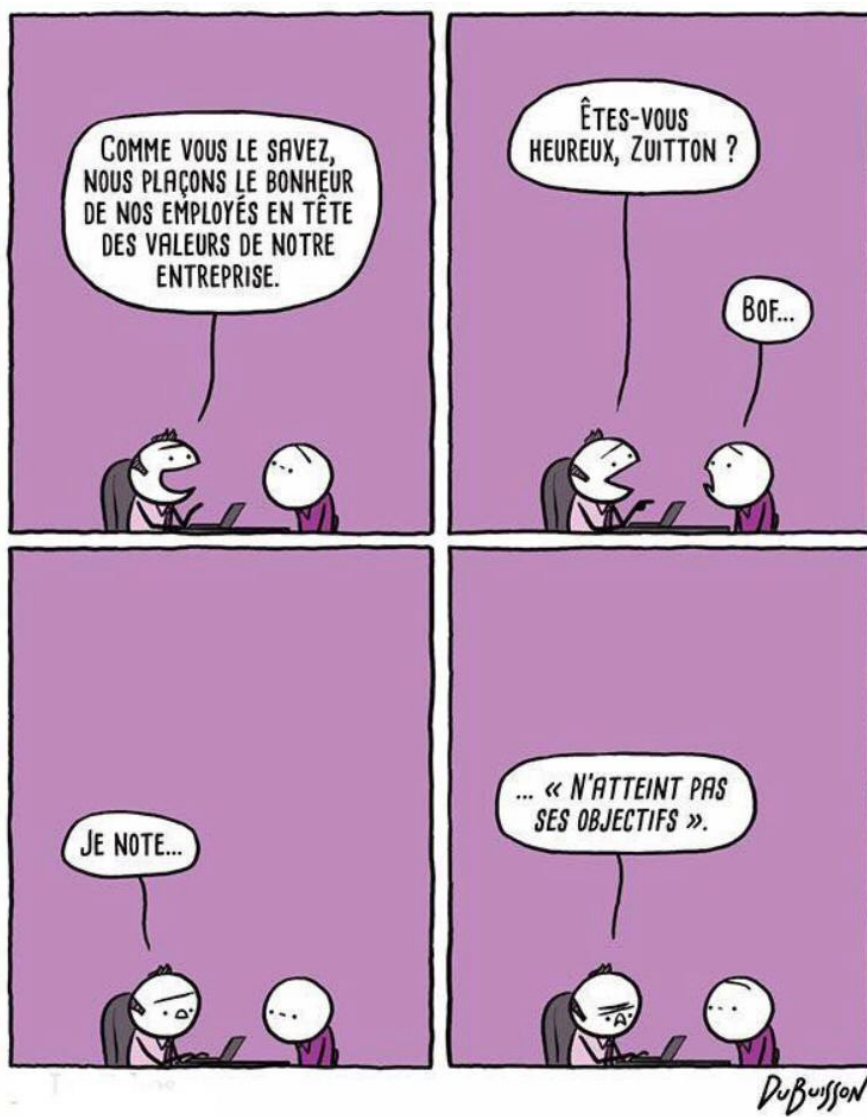
Ce temps d'échange s'effectue avec un œil dans le rétroviseur et un autre vers l'avenir (atteinte des objectifs, définition des projets et objectifs à venir etc.). Il convient de s'y préparer au-delà du support à auto-évaluation. Il est important de réfléchir à son évolution professionnelle, par exemple de signifier vos souhaits de **formation**.

Si vous prévoyez de partir en **retraite** courant 2023, n'hésitez pas à le dire et à demander à cette occasion à bénéficier d'un avancement de grade courant 2022 en prenant en compte cet élément...

L'entretien est également l'occasion d'évoquer des questions relevant de votre rémunération (**attribution du CIA, avancement de grade, revalorisation de rémunération, de l'IFSE...**).

Enfin, si vous souhaitez contester votre évaluation professionnelle, des voies de recours existent.

➔ Vos représentants se tiennent à votre disposition, **la CGT siège dans toutes les instances de recours pour les agents titulaires et contractuels.**



Assistants Familiaux : *Un Noël sans salaire...*

Un Noël sans salaire, c'est la cruelle fin d'année subie par les assistants familiaux du Conseil départemental... En cause, un changement de gestion de la paie des assistantes familiales, avec un passage du versement de la paie « à échoir » à un modèle de paie « à terme échu » à compter du mois de janvier 2022.

Non seulement, les professionnels subissent une période blanche d'un mois pour la rémunération, mais c'est également le cas pour l'application du taux de sujétion, l'indemnité d'entretien, les divers frais liés à l'accueil de l'enfant. Le mois de bascule, ou mois blanc, est tombé pendant les fêtes de fin d'année... période qui engendre pourtant toujours des coûts supplémentaires pour les enfants confiés.

Pour clôturer une année d'activité en 2021 éprouvante en période de crise sanitaire, impliquant un fort investissement de ces professionnels, la collectivité ne pouvait guère prévoir un scénario plus déconsidérant pour les professionnels et par répercussion pour les enfants confiés.

→ **La CGT a demandé le versement d'une prime exceptionnelle « compensatoire » de ce mois blanc.**
Cette demande est à l'étude...

Service Archéologique 78-92 : Quel devenir ?

Le service interdépartemental de l'archéologie préventive devrait quitter l'EPI 78-92 en 2022.

En effet, il a été annoncé par voie de presse la création d'un syndicat mixte ouvert (SMO) d'archéologie préventive Yvelines/Hauts-de-Seine.

Avec ce type de structure juridique les règles de fonctionnement sont définies librement dans leur statuts avec une très grande liberté d'élaboration. (articles L5721-2 et suivants du CGCT).

Ce projet doit être soumis au prochain Comité Technique début 2022. Cela interroge sur le devenir plus global de l'EPI 78-92, et dans l'immédiat sur les missions et le personnel de ce service.

Or, nous ne disposons d'aucune information formelle sur le contenu et les conséquences de ce changement de structure juridique. Les agents de ce service sont déjà soumis à un fort niveau de précarité lié à l'évolution des chantiers et à la précarité de l'emploi (recours massif aux CDD).

→ **La CGT interpelle les décideurs politiques en urgence, nous demandons :**

- Transmission des motifs et des attendus de ce projet
- Transmission préalable du projet de statut du SMO
- Communication d'une étude d'impact aux professionnels concernés et à leurs représentants (sur les missions, les conditions de travail, les droits du personnel, temps de travail, rémunération, statut, médecine du travail, prestations sociales, formation, RH etc...).
- Des garanties sur le maintien des droits de chacun



Service Adoption 78-92 : Quel avenir ?

Les agents du service adoption de l'EPI 78-92 sont en pleine incertitude quant à leur devenir.

Un diagnostic des besoins est actuellement en cours pour questionner son organisation, ses process, les modalités et délais d'intervention, d'évaluation, d'élaboration des projets de vie, de suivi... Toutes les pistes d'évolutions semblent envisagées avec des décisions prévues fin février 2022.

Cet audit, couplé avec un déménagement de locaux à Rueil-Malmaison, est déstabilisant et interroge sur l'avenir du service et des missions rendues.

Les professionnels du service adoption ont une qualité d'expertise avérée.

Ils sont déjà confrontés à une charge de travail conséquente et celle-ci s'accroît. Cela est particulièrement vrai concernant la prise en charge et les projets de vie à élaborer pour les enfants pupilles de l'État.

La CGT sera très vigilante quant aux évolutions à venir, à l'impact pour le niveau de service rendu auprès des jeunes et des familles et sur l'adaptation des moyens au regard de la charge de travail.

➔ **Pour la CGT, l'amélioration des missions du service adoption auprès des jeunes et des familles passe nécessairement par un renfort des moyens et des créations de poste.**



Social, Médico-social, Enfance : *Une Mobilisation au long cours...*

La mobilisation pour faire entendre les revendications nationales et locales des professionnels s'inscrit dans la durée.

En 2021, avec vous, la CGT a multiplié les initiatives, alertes aux élus, interpellation des parlementaires, multiples déclarations, conférence gesticulée, grèves et mobilisations les 8 avril, 20 mai, 24 juin et 7 décembre 2021.

Face à l'absence de prise en compte des difficultés à la hauteur des besoins, la mobilisation se poursuit.

Une nouvelle journée nationale de mobilisation est prévue le mardi 11 janvier avec manifestation à Paris.

D'autres initiatives nationales se préparent, notamment le 15 mars lors de la journée internationale du travail social.

➔ La réussite de ces actions passera par la mobilisation du plus grand nombre.

➔ **Consultez les informations sur notre site, relayez-les, engagez le débat... Agissons ensemble !**



Évolutions statutaires : *Nouvelles grilles, nouveaux droits*

Plusieurs décrets publiés fin décembre 2021 modifient le statut de certains cadres d'emploi, grilles indiciaires, déroulement de carrière, niveau de rémunération... Ces décrets entrent en vigueur en janvier 2022.

Sont concernés les **agents de catégorie C**, ainsi que les **agents de la filière médico-sociale (cat. A, B et C)**.

⇒ Retrouvez les décrets et évolutions qui vous concernent en ligne sur [notre site syndical CGT : https://cd78.reference-syndicale.fr/](https://cd78.reference-syndicale.fr/)

Quelques chantiers en cours :

attractivité des postes, temps de travail, télétravail, équilibre vie pro / vie privé....

En plus des nombreux dossiers CHSCT, exposés dans cette Feuille de Chou, nous avons plusieurs négociations prévues à l'agenda social 2022. Le calendrier des négociations sera défini le 1^{er} février.

Sur ces sujets, nos propositions sont très régulièrement mises en ligne sur notre site pour être enrichies de vos retours, et ainsi être au plus proche du personnel. Ces propositions sont toujours l'expression des retours que nous avons du terrain.

Attractivité des postes : L'inscription de cette thématique à l'ordre du jour de l'agenda social a été obtenue lors du Comité Technique de décembre (cf. p.3). Nous porterons nos propositions auprès de l'administration.

Temps de travail : Pour préparer les discussions à venir, nous avons transmis une quinzaine de propositions d'amélioration à l'administration fin décembre 2021.

Télétravail : Nous restons toujours en attente des arbitrages concernant les très nombreuses propositions que nous avons pu porter...

Violences conjugales : Cette thématique est inscrite à l'agenda social à notre demande suite à la transmission de nos propositions en sept.2021.

Équilibre vie privée / vie professionnelle : Cette thématique est un fil rouge de notre activité syndicale qui correspond à une attente forte du personnel. Nous avons de nombreuses propositions d'amélioration.



✓ Plus d'informations sur [notre site syndical CGT](https://cd78.reference-syndicale.fr/)

→ Nous vous invitons à prendre connaissance des propositions CGT sur notre site, faites nous retour de vos avis, réflexions, idées...

→ Nous portons la parole du personnel pour des avancées sociales.

Pour nos salaires, le 27 janvier agissons !

Les personnels de la fonction publique ne peuvent se contenter de discours louangeurs ou de mesures parcellaires. La reconnaissance du rôle des agents de la fonction publique passe par le dégel du point d'indice et une augmentation générale des salaires.

- [Pétition unitaire à signer en ligne.](#)
- **Manifestation unitaire et interprofessionnelle**
JEUDI 27 janvier 2022 à PARIS



La CGT à votre rencontre et avec vous...

L'action syndicale n'a de sens qu'en allant à la rencontre des agents, des salariés.

Chaque agent a droit, sur son temps de travail, à 1 Heure d'information syndicale par mois.

La CGT organise très régulièrement des temps d'échanges collectifs avec le personnel, sur le temps de travail.

Certaines sont déjà prévues dans ce cadre le 4 et le 25 janvier, d'autres en février.

Ces rencontres nous permettent d'échanger librement autour de vos préoccupations spécifiques, de service, de mission, vos conditions de travail, l'actualité sociale... Ces rencontres se font en Teams ou en présentiel.



→ Vous souhaitez utiliser ce droit collectivement ? Contactez-nous, pour que nous l'organisions !

Se syndiquer CGT : Une bonne résolution 2022 !



La CGT agit sur **des principes démocratiques** garantissant que l'opinion de chacun soit respectée et prise en compte.

Adhérer à la CGT c'est **rejoindre une force organisée et lui donner plus de poids.**

Être syndiqué, c'est **avoir des droits :**

- Se former,
- S'informer,
- S'exprimer,
- Débattre,
- Être pris en compte,
- Participer aux décisions,
- Rompre l'isolement,
- Agir...

La CGT est un syndicat Solidaire, Démocratique, Constructif et Offensif !

Face aux nombreux enjeux soulevés, ne restons pas isolés.

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

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 Hôtel du Département 2, place André Mignot
78000 Versailles. Mail : cgt@yvelines.fr, Tel 06.71.78.55.10.