



M. BEDIER
Président du Conseil Départemental

Mme JEAN
Conseillère départementale déléguée au personnel

Versailles, le 9 avril 2024

Objet : Situation des agents des collèges

Monsieur le Président,

La création de C'MIDY, en janvier 2019 dans notre département a marqué un tournant symbolique dans l'évolution de notre service public.

La mise en œuvre de cette SEMOP a engendré des impacts certains pour les agents qui sont chargés au quotidien de répondre aux besoins des collégiens de notre département en matière de restauration et d'entretien des locaux.

La collectivité et les élus s'étaient engagés à garantir des conditions de travail favorables aux agents des établissements, notamment dans le cadre d'un cahier des charges.

La formalisation des engagements de la SEMOP en matière de ressources humaines devait, significativement, représenter le gage de la réussite d'un tel projet.

En tant que représentants du personnel, nous sommes régulièrement en lien avec les professionnels de C'MIDY. Les situations sont, de fait, devenues très différentes, en fonction notamment du statut de chacun, agents titulaires mis à disposition, contractuels embauchés par la SEMOP en CDII, agents en contrat PEC.

Un certain nombre de difficultés perdurent au quotidien et il nous paraît essentiel de vous les partager.

Comme ce type de structuration juridique pouvait le laisser imaginer, les agents sont confrontés à certains dysfonctionnements liés à la confrontation d'une organisation du travail qui vise à la fois les intérêts du profit financier, qui sont ceux de SODEXO, et celui de l'intérêt collectif de notre service public.

Concrètement, des équipes nous ont fait part de difficultés concernant :

- **Le temps de travail :**

Chaque année l'élaboration des plannings fait l'objet de concertation avec les agents. Ils engagent l'organisation du temps de travail pour une année, la concertation doit donc être bien respectée. Cette année encore plusieurs agents semblent avoir rencontrés des difficultés pour avoir connaissance de leur planning et en échanger avec leur responsable. Beaucoup d'incertitudes ont été maintenues sur la question du temps de travail, notamment en ce qui concerne les temps de permanences. Cela a souvent généré au sein des équipes des inquiétudes et des tensions inutiles.

En effet, certains agents se sont vu adresser des courriers en recommandé leur reprochant de ne pas avoir été présents pour les permanences alors qu'ils ne disposaient pas de leur planning annuel. Ils ont dû récupérer sur leur temps de repos alors qu'ils n'étaient pas à l'origine de ce dysfonctionnement.

- **Le lieu de travail, d'affectation :**

Face au manque de personnel dans certains établissements, des responsables de site ont sollicité les agents de leur équipe pour intervenir sur un autre établissement, parfois en dehors de la commune de rattachement. Ces demandes de changements ont été signifiées la veille pour le lendemain, ne laissant pas le temps pour l'agent de s'organiser. Il apparaît que ce mode d'organisation devienne régulier et s'adresse plus particulièrement au personnel contractuel. Par ailleurs ces situations occasionnent une augmentation considérable de la charge de travail pour les agents qui restent en poste dans le collège d'origine. Par conséquent, cette modalité ne nous semble pas respecter les engagements du cahier des charges à plusieurs égards.

- **L'exercice des missions :**

Une surcharge de travail est parfois constatée. Les remplacements des absences ne semblent 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. Par conséquent ils ne participent pas aux gros travaux qui ont lieu pendant les permanences. Non seulement cela précarise fortement le personnel concerné, mais 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, lorsque l'entraide entre ATC n'est désormais plus possible sur certaines tâches. Cela peut être source de tension, et peut 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. La pyramide d'âge de ce personnel est vieillissante et les départs en retraite inquiètent. Cette situation tend à s'intensifier ces dernières années et fait peser encore plus fortement le manque d'effectif sur les agents en poste. Le personnel, dans la logique financière de Sodexo, devient une véritable variable d'ajustement alors que les engagements pris lors de la création de C'MIDY garantissaient aux agents le maintien de leurs conditions de travail et le respect de leur santé et sécurité.

- **Les échanges et le dialogue dans les équipes :**

Nous constatons dans certains établissements des difficultés à instaurer des échanges sereins et constructifs avec les équipes, des responsables s'inscrivant plutôt dans une logique de rendement générant parfois 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 professionnels.

En Conseil médical, nous avons vu des mises à la retraite d'office pour inaptitude d'agents des collèges. Outre le fait que cela soit révélateur de la dégradation de la santé au travail, ceci nous alerte sur les conditions de travail en collège et sur l'inadéquation des moyens et mesures de prévention. Les agents occupant ces postes et assurant ces missions sont plus exposés aux troubles musculo squelettiques, aux accidents de travail... comme le démontrent les bilans de la médecine préventive et professionnelle. Nous attirons votre attention sur la nécessité d'accompagner les agents MAD à la restauration et l'entretien avec des problèmes de santé reconnus à glisser sur des missions d'accueil, ou à bénéficier d'adaptation de poste. Nous vous alertons sur les difficultés récurrentes que rencontrent les agents à faire appliquer les adaptations et les restrictions préconisées par la médecine préventive.

Là encore nous déplorons le manque de volonté et d'engagement réel de C'MIDY dans la prise en compte des particularités des agents, alors même que le cahier des charges les y engageait d'une manière claire dès la création de la SEMOP.

- **Les dotations de matériel :**

Des agents de la restauration et de l'entretien sont amenés à s'acheter leurs propres équipements comme les gants à usage unique, les chaussures de travail, la raclette pour nettoyer les vitres, le papier toilette, l'essuie-main, faute de budget annoncé aux équipes.

De même, des EPI spécifiques préconisés par la médecine préventive ne sont pas fournis.

Le matériel en panne comme les autos-laveuses n'est pas réparé dans des délais raisonnables, conduisant les agents à trouver des palliatifs au détriment de leur santé physique.

- **La restauration et le sens du travail :**

Le sens du travail est percuté par l'harmonisation des repas à l'échelle du département. Cette rigidification ne permet plus la mise en œuvre d'événements locaux en lien avec un projet pédagogique spécifique (repas thématiques), ni le développement de circuits courts à l'échelle locale (seuls les producteurs pouvant répondre à une demande départementale étant retenu, cela encourage la monoculture à grande échelle et in fine est contre-productif sur les enjeux environnementaux).

- **Accueil, Maintenance :**

L'externalisation à la SEMOP a scindé les équipes en diminuant les moyens humains et empêchant toute collaboration entre les agents, isolant davantage les agents restants pleinement rattaché à la collectivité dans leurs missions d'accueil et de maintenance. Cela entache les principes de cohésions d'équipes et le sens du travail. Le cadre d'emploi prend le pas sur le sens des missions et les collaborations qui existaient auparavant. Un mail CGT a par ailleurs été transmis alertant sur ce point et sur les répercussions sur la santé au travail de ce personnel.

En conclusion, au vu du contexte actuel, Il nous semble nécessaire qu'un bilan partagé soit effectué en associant l'ensemble des partenaires et agents concernés.

Ces éléments d'analyse nous confortent dans les craintes que nous avons pu exprimer au moment de la création de la SEMOP.

Nous constatons que de multiples engagements ne sont pas respectés par la Sodexo. Depuis la création de C'MIDY la collectivité et les organisations syndicales ont été amenées à intervenir à plusieurs reprises pour faire respecter les engagements pris et rappeler les droits des agents.

Pour un service public à la hauteur des enjeux pour les collégiens Yvelinois et du personnel départemental, la CGT réaffirme la nécessité de réinternaliser les missions.

Nous sommes à votre disposition pour en échanger.

Dans l'attente de vos éléments de réponse, nous vous prions de croire, M. Bédier, à l'assurance de notre considération.

Pour le syndicat CGT,
Valérie Ramage