



le petit conseiller généreux

bulletin du syndicat Sud des personnels des services du Département

d'Ille-et-Vilaine

n° 166
octobre 2013

page 2

vos délégués rendent compte

- Rencontre avec le Président 14 octobre 2013
- CTP des 7 et 16 octobre 2013

page 3

elles et ils se mobilisent dans les services départementaux

- assistantes familiales
- CDAS
- collègues

page 4

ici et ailleurs

- travail dominical
- réforme territoriale
- Risques Psycho-Sociaux



syndicat Sud Départementaux 35
téléphone : 02 99 02 39 82
mel : sud-departementaux@cg35.fr
permanence : Rennes-Beauregard
bâtiments modulaires - porte 32

document réalisé et imprimé par nos soins

« penser, c'est déjà désobéir ! »

Cette maxime, attribuée au Maréchal Juin, semble bien rentrée dans l'inconscient collectif de la haute administration départementale. Au fil des ans, la sphère qui serait autorisée à cet exercice hautement rebelle se limite de plus en plus aux seules directions des pôles qui savent ce qui est bon pour les agents, les usagers et les finances publiques !

La comparaison avec la « Grande Mulette » ne s'arrête pas là : les DG et DGA se défendent d'être des « terreurs » et c'est sans doute vrai. Mais c'est pourtant un management par la peur qui s'est développé dans les services départementaux. Sans cesse mis en compétition entre eux et soumis au culte de la performance individuelle pour leur carrière et leur

mobilité, l'encadrement de proximité, sous haute pression, est cantonné dans un rôle de transmission descendante des ordres venus d'en haut, avec une consigne implicite de « ne pas faire de vague ». Pas étonnant que les situations gérées sous l'étouffoir finissent par exploser !

La multiplication des strates, qu'elles soient hiérarchiques ou fonctionnelles, renforce le sentiment d'écrasement institutionnel des personnels de terrain. On entend parler de « descente » des agences dans les services !

Et quand une pensée collective contradictoire pointe, c'est le rappel à l'ordre immédiat : vous devez obéir ! L'administration est

souvent prompte à rappeler les obligations aux agents, elle est moins regardante pour garantir leurs droits, notamment en matière de santé au travail.

Recréer du collectif et s'autoriser à penser !

Dans un récent article publié dans Ouest-France (et distribué par SUD lors du CTP), Christophe Dejours, psychiatre et psychanalyste spécialisé sur les questions de burn-out et de souffrance au travail, en fait la préconisation : « il faut lâcher sur la performance individuelle, contre-performante, et s'intéresser au travail collectif comme la coopération. Elle repose sur des règles de travail et de vivre ensemble élaborées par les travailleurs eux-mêmes. »

Alors, plutôt que rendre obligatoire la participation à des démarches qui se veulent participatives, nos chefs devraient se demander pourquoi les agents n'y adhèrent pas ! Et vous, comme l'ont fait d'autres collègues, autorisez-vous à penser par vous-mêmes : SUD sera votre porte-voix !





vos délégués rendent compte

de leur mandats dans les instances

rencontre avec le Président

SUD a rencontré, le 14 octobre dernier, Jean-Louis TOURENNE afin de lui faire part de ses préoccupations concernant le fonctionnement de la collectivité. Nous avons évoqué les pratiques de management et de réorganisation dans la collectivité par des exemples précis.

Difficile de passer à côté des dernières réorganisations de service qui ont, une fois encore, fait le choix de l'encadrement et de la mutualisation des fonctions sans soulager véritablement les petites mains dans leur surcharge de travail au quotidien. La consultation des agents, via une participation suggérée du personnel dans les groupes de travail, ne suffit pas à légitimer les décisions prises lorsque les évolutions conduisent à une dégradation de la qualité du service public et des conditions de travail.

Impossible ensuite de faire l'impasse sur l'exigence de rendement et l'impératif de moyens constants qui guident désormais toutes les décisions de l'administration et conduisent à une organisation du travail dictée par le « dépenser moins en exigeant plus ». Portés avec zèle par certains chefs de service, les effets désastreux de mise en concurrence, de conflits de valeur et de culpabilisation des agents finissent par générer un mal être au travail sans précédent.

Triste tableau et au fur et à mesure de la description de ces dysfonctionnements institutionnels, l'attention bienveillante du Président a laissé place à une certaine incompréhension devant notre appréciation de l'état actuel de la collectivité. Il devient urgent qu'il prenne la mesure des choses pour agir sans déni auprès des agents en souffrance!!! ■

mobilité interne

En parallèle des échanges avec le Président, SUD a profité du CTP pour transmettre la colère et le désappointement des agents sur les conditions de recrutement des RAPAF (voir Sud Inter Cdas n°28). Des postulants malheureux ont découvert par hasard qu'ils ne seraient même pas convoqués en entretien. Pour SUD, ce gros couac est révélateur des dérives liées à la gestion de la mobilité interne. Des procédures lourdes pour les agents (CV + lettre de motivation + entretien) et pour l'administration, qui s'apparentent plus à du recrutement externe.

« On s'est pris les pieds dans le tapis » reconnaît un DGA. Mais le guide de la mobilité en cours d'élaboration ne règlera rien sans une volonté réelle de l'Administration de revenir à des règles plus transparentes.

CTP des 7 et 16 octobre

Les dossiers présentés étant soit déjà appliqués, soit ficelés, les élus du personnel SUD, CGT et FO avaient décidé de boycotter les CTP du 7 octobre, provoquant ainsi son report pour défaut de quorum. Le CTP, reconvoqué le 16 octobre, a permis un échange vif et, on l'espère, constructif, sur les modalités de concertation à mettre en œuvre pour un véritable dialogue social, respectueux des personnels et de leurs élus. Parmi les dossiers présentés :

● Nouvelle répartition des personnels des collèges :

Le nouveau référentiel étant appliqué depuis septembre, SUD n'est pas intervenu et n'a pas pris part au vote. Le syndicat s'exprimera sur le sujet à d'autres occasions.

● Réorganisation du service protection de l'enfance :

Parfait exemple d'une concertation pipée ! Alors que la problématique majeure concernait la charge de travail des agents, la réorganisation n'y répond pas et crée une nouvelle strate hiérarchique. SUD a voté contre.

● Evolution du service Adoption et accès aux données personnelles :

Dossier encore présenté a posteriori puisque les choix sont faits et entérinés par une affectation prioritaire des 2 agents dont le poste est supprimé sur les postes de responsable de l'accompagnement professionnel des assistants familiaux (voir encart mobilité interne). SUD n'a donc pas pris part au vote.

● Bilan du dispositif d'entretien professionnel :

SUD n'était pas favorable à cette expérimentation. Les premiers retours venant des agents lui donnent raison. Principalement en cause : une prise en compte insuffisante des conditions d'organisation et de fonctionnement du service dans la réalisation des objectifs individuels de l'agent ; la possibilité ouverte au chef de service de faire évoluer la fiche de poste dans des conditions mal définies ; une procédure de recours complexe et dissuasive et l'avis sur les avancements de grade et de promotion toujours conditionné à des critères restrictifs indépendamment des aptitudes des agents. Les modifications de forme de la grille d'entretien n'étant pas significatives, SUD a voté contre. ■

Lisez le **compte-rendu intégral**

de ces réunions sur :

<http://www.sud-departementaux35.org/>

-vos-delegues-rendent-compte-

(sélectionner l'organisme,

puis "comptes rendus")





elles et ils se mobilisent

dans les services départementaux

Ass Fam

Les Assistantes Familiales ne sont décidément pas traitées comme des agents comme les autres...

Malgré les spécificités du métier exercé à domicile et de leur statut, elles sont employées par le Conseil général et sont rattachées à un CDAS de référence. Pour autant, elles ont des difficultés à accéder au registre Hygiène et Sécurité qui devrait être mis à disposition de tous les agents de la collectivité, ainsi qu'aux usagers, afin de rendre compte d'un incident survenu dans l'exercice de leurs fonctions.

Les réponses sont déroutantes : soit ce registre n'existe pas ; soit il ne leur serait pas destiné ; soit le responsable se propose de notifier l'incident à la place de l'assistante familiale !

SUD a interpellé Madame HUON, Présidente du CHSCT et Vice présidente en charge du personnel pour qu'un rappel des règles soit effectué. Les assistantes familiales font partie de la collectivité et doivent être considérées comme tels.

collèges

SUD s'est engagé depuis juin dans une tournée des collèges pour rencontrer les agents et recueillir leur avis sur leurs conditions de travail actuelles. Riches d'enseignement, ces rencontres sur le terrain nous ont permis de mesurer les incidences de l'application du nouveau référentiel collège élaboré, rappelons le, unilatéralement par l'employeur. Aucune création de postes n'étant envisagée, ce sont donc de savants calculs arithmétiques au centième de décimale près, qui ont doté à la hausse ou à la baisse les effectifs des établissements. Nous constatons qu'au jeu du « compte est bon », l'employeur omet souvent d'ajouter les lettres des noms en face des manques en personnel et multiplie le nombre de précaires et d'emplois d'avenir.

La gestion du coût tend à primer sur l'intention volontariste de la collectivité à améliorer la qualité de vie au travail des agents et à les insérer dans un emploi durable. Pourtant, nous relevons beaucoup de situations individuelles problématiques (pathologies invalidantes, maladies, usure professionnelle ...) qui nécessitent un accompagnement impérieux et des réponses adaptées de l'institution. Nous interpellons l'employeur à chaque fois que cela s'avérera nécessaire pour les agents.

CDAS

Suite à l'invitation aux rencontres prévues dans le cadre de « on se connaît », un collectif d'agents du CDAS de Cleunay a écrit à la Directrice Générale des Services (DGS). Dans ce courrier, ils expliquent pourquoi ils ont décidé de ne pas y participer :

- le sentiment d'un "jeu de dupes" où il est demandé la participation des agents mais pas leur avis.

- leur constat d'un écart qui se creuse entre les attendus des cadres dirigeants de la collectivité et les demandes des professionnels.

- ils montrent que tout les oppose à des conceptions strictement rationnelles et qui sont en deça de la souffrance et des réalités des usagers accueillis. L'administration pense l'action sociale en termes de fonctions et rationalise les tâches pour faire des économies. Tout ce qui fait la complexité de l'être humain et qui ne rentre pas dans les tâches devrait être mis de côté, éliminé. Cela les met donc en difficulté pour assurer leurs missions et ouvre la porte de l'explosion des métiers du secteur social.

Suite à ce courrier, la DGS a organisé une rencontre avec ces collègues dont vous pouvez retrouver le compte-rendu dans le SUD-InterCDAS n°68, consultable sur notre site internet.





travail dominical

A écouter les médias, les salarié-es veulent travailler le dimanche et la nuit : notre code du travail serait donc obsolète et les syndicats, des ennemis du peuple ! Les étudiants pourraient ainsi financer leurs études et les salarié-es arrondir leurs fins de mois difficiles.

Ce n'est pourtant pas une "chance" de devoir "travailler" le dimanche, mais une contrainte vitale. Et, une fois les horaires atypiques généralisés, l'exception deviendra la règle et alors... finies les majorations !

Pour Sud, les salarié-es n'ont pas à sacrifier leur santé et leur vie familiale et faire ainsi les frais de la concurrence à laquelle se livrent les enseignes. C'est d'une revalorisation des salaires dont ils ont besoin.

De même, les jeunes ne doivent pas sacrifier la qualité et la poursuite de leurs études, en travaillant pour pouvoir survivre. Solidaires revendique l'instauration d'un revenu-étudiants pour que chacun ait les mêmes chances.

réforme territoriale

La réforme territoriale de 2013 diffère peu dans ses objectifs de celle de 2010 : des économies drastiques pour les services publics (60 Milliards d'économie sur le quinquennat dont 10 Milliards par an sur les collectivités territoriales).

Les enjeux pour la démocratie locale, l'avenir des services publics locaux et des personnels départementaux sont fondamentaux. Pour l'Ille-et-Vilaine, le futur statut de métropole (au sens juridique) de l'agglomération rennaise ne sera pas sans impact. La clause générale de compétences

semble sauvée. Mais, la quasi-totalité des services pourra à terme être impactée par des transferts par convention ou délégation à Rennes Métropole, à l'intérieur de son périmètre.

J.L. Tourenne a assuré qu'aucun nouveau transfert n'était envisagé pour le moment mais l'équilibre entre urbain et rural risque d'être affaibli et le pouvoir de la ville de Rennes sur les communes périphériques, encore accentué. Sud reste attentif aux débats parlementaires et aux conséquences pour les personnels et les services.



Risques Psycho-Sociaux

Solidaires Fonction Publique a participé activement aux négociations sur le projet d'**accord-cadre relatif à la prévention des RPS** (Risques Psycho-Sociaux) dans la fonction publique. Mais, malgré quelques éléments positifs, les représentants des CHSCT n'auront pas les moyens concrets leur permettant d'agir. D'autre part, le gouvernement poursuit les politiques de réduction des coûts dans la fonction publique, avec son cortège de

suppressions d'emplois, réorganisations, méthodes de "management", qui provoquent des effets désastreux sur la santé des agents.

Solidaires Fonction Publique met donc en cause la volonté réelle du gouvernement de mettre en place une véritable prévention. Ce plan n'apportant pas de changements réels et concrets sur les conditions de travail des personnels, **Solidaires ne signera pas cet accord-cadre.**



information ou adhésion à adresser sous enveloppe à : syndicat Sud Départementaux 35 - Hôtel du Département - 35042 Rennes Cedex

je souhaite : avoir des renseignements sur Sud adhérer à Sud

nom :
prénom :
service ou adresse :
téléphone :
mel :

date :
signature :