



le petit conseiller généreux

bulletin de la section Sud des personnels des services du Département

d'Ille-et-Vilaine

n°212
juillet 2020

page 2

**vos délégué·es rendent
compte**

CHSCT du 15 juin

page 3

**ça bouge dans les services
départementaux**

**refonte de la promotion interne
évolution du télétravail
prime exceptionnelle Covid**

page 4

ici et ailleurs

**contre le racisme et les violences
policières
pour la défense de l'hôpital !**

Un président vert...satile !

Les trémolos de Macron durant le confinement n'ont dupé personne : sans mobilisation citoyenne et syndicale, « le jour d'après » risque fort de ressembler au jour d'avant, en pire. Le 22 juin, il nous a rejoué la partition du « en même temps ». La faillite des hôpitaux publics et le mal-être des personnels soignants : le Ségur de la santé va tout régler, mais sans impôt supplémentaire. Une reconstruction économique, écologique et solidaire, ... oui mais il va falloir travailler et produire davantage ! Donner sa place à la jeunesse mais relancer la réforme des retraites qui prévoit de reculer l'âge de départ. L'État garant de la solidarité collective mais plus d'autonomie aux collectivités et aux entreprises... Quant au racisme, à l'antisémitisme et aux discriminations : « nous serons

intraitables mais attention aux dérives séparatistes et comptons sur les forces de l'ordre pour maintenir l'ordre républicain ».

Même sort pour sa grande ambition écologiste : l'Elysée se targue d'avoir accepté de transmettre 146 des 149 propositions de la convention citoyenne. Parmi les retoquées, la taxation à 4 % des dividendes (faut pas fâcher les actionnaires...) et la limitation à 110 km/h sur les autoroutes (faut pas

fâcher les automobilistes...). Sans parler de l'autocensure du groupe des 150 sur la réduction du temps de travail à 28 heures ! Entre fondamentaux ultra-libéraux et ambitions électoralistes : l'écologie attendra ! Que restera-t-il au final de ces propositions et surtout à quelle échéance de vraies mesures seront-elles prises ? Les atermoiements sur la suppression du glyphosate ou sur les limites d'épandage des pesticides sont à la hauteur de l'engagement présidentiel !

Le projet syndical de Solidaires s'inscrit dans une démarche de transformation sociale, écologiste et féministe. La « vague verte » qui a confié la gestion des grandes villes à des listes écologistes et conduites par des femmes peut contribuer à donner un élan. Mais nous ne pourrions pas nous en contenter sans de véritables mesures environnementales et de progrès social au niveau national. Le confinement n'a pas confiné les colères : contre le racisme, contre les violences policières, pour des moyens humains et budgétaires pour la santé publique. Il ne nous a pas non plus détourné·es de notre détermination à combattre les offensives sur les retraites. En attendant, nous vous souhaitons un très bel été !



section SUD Départementaux 35
téléphone : 02 99 02 39 82
mel : sud-departementaux@ille-et-vilaine.fr
permanence : Rennes-Beauregard
bâtiments modulaires - Cucillé 2





vos délégué.es rendent compte

de leurs mandats dans les instances

CHSCT du 15 juin

Point situation COVID 2019 : Dans les collèges, les agent-es ont été beaucoup mobilisé-es par la mise en œuvre des protocoles pour la désinfection des locaux et la restauration. L'augmentation de l'effectif élèves nécessitera d'autres adaptations.

Pour les CDAS, les activités prioritaires ont été maintenues pendant le confinement et l'augmentation du nombre de professionnel·les présent·es doit favoriser la prise de rendez-vous en CDAS. Pour autant, SUD observe un réel épuisement des collègues. Le climat était déjà tendu avant la crise sanitaire qui a renforcé le sentiment d'isolement et d'usure.

Pour les centres d'exploitation, limités pendant le confinement aux astreintes de sécurité, de surveillance des réseaux routiers et aux activités complémentaires (chantiers par des entreprises extérieures, fauchage), la reprise a été anticipée fin avril. Cependant le retard pris dans le travail crée une surcharge d'activité qui ne permettra pas la réalisation de certains travaux cette année.

Sur les plateformes techniques, seule la maintenance du matériel a été maintenue pendant le confinement. L'ensemble des activités a repris avec des protocoles de prévention comme sur les sites ENS.

Ce rapport met en évidence que le déconfinement s'est, globalement, bien déroulé dans les services. Cependant, il reste tout de même des points de vigilance à ne pas négliger. Les mesures sanitaires et les organisations à mettre en place peuvent conduire à une charge de travail supplémentaire. A cela s'ajoute le retard pris durant le confinement au sein de nombreux service. En présentiel, en télétravail ou en ASA Covid, les 2 mois de confinement ont laissé des traces sur les personnels (charge mentale, sentiment d'intrusion dans la vie privée, fatigue, division dans les équipes...). Ces constats rejoignent les témoignages des différent·es agent·es du Département que nous avons pu recenser sur cette période.

Pas de vote.

Présentation de l'activité de la psychologue de la mission assistantes familiales (MAF) : depuis plusieurs années, SUD demande en CHSCT une présentation de l'activité de la psychologue des assistantes familiales, afin de repérer les risques auxquels les professionnelles sont exposées. Pour la 1ère année, la psychologue a présenté ses missions. Nous avons alors posé des questions précises sur son activité et sur les problématiques spécifiques rencontrées par les assistantes familiales. Face à nos questions, le service ASSAT propose d'organiser une réunion avec la psychologue MAF et les OS afin d'aller plus loin dans l'échange. Cette rencontre sera pour nous l'occasion d'expliquer nos attentes précises. **Pas de vote.**

Rapport d'activité du service ASSAT : ce bilan témoigne d'un gros travail de l'ASSAT en matière de suivi médical et

de prévention. On y apprend que les RPS (9% des motifs de consultations) sont l'objet d'une préoccupation de plus en plus prégnante en particulier en CDAS ou auprès des assistantes familiales. Un dispositif d'alerte de l'employeur existe (hors CHSCT) pour signaler et permettre une prise en charge des situations le plus tôt possible. Nous soulevons ce point. Pourquoi y-a-t-il une telle différence de traitement entre les alertes CHSCT faites par les OS et les alertes de l'employeur ? Le service ASSAT nous a répondu qu'un travail serait mené avec les OS afin d'améliorer les processus à l'œuvre.

Le psychologue du travail constate pour sa part moins d'épuisements professionnels en 2019 même si tout n'est pas résolu avec des problématiques toujours très présentes à l'ASE (conflit de valeurs) et en collège (difficultés avec les gestionnaires). Il repère que le secteur PA/PH, qui était jusqu'alors préservé, est plus exposé. Point positif, il observe également plus de consultations de managers en quête de conseils pour encadrer.

Concernant le rapport du service social, présenté pour la 1ère fois, les problématiques qui conduisent les agent·es à solliciter un accompagnement social sont essentiellement liées à la santé et aux risques psychosociaux. Les difficultés familiales, les séparations et la précarité financière des agent·es contractuel·les représentent aussi une part importante des demandes. Il est noté une réelle inquiétude chez les contractuel·les quant au sens de leur travail. SUD fait ce constat, notamment chez les agent·es des CDAS, pour lequel·les nous remarquons une usure prématurée. Les violences conjugales, la fracture numérique ou le stress post-traumatique font aussi l'objet d'actions collectives en prévention du service social.

Pas de vote.

Bilan des accidents de service et des maladies professionnelles : si le nombre d'accidents de service a augmenté en 2019, on constate une baisse du nombre de jours d'arrêts concluant à une gravité en diminution. Sans surprise, les populations à risque restent les métiers techniques (agent·es des collèges, CE, ENS) mais aussi, et c'est nouveau, les agent·es des CDAS avec les agressions verbales suivi d'arrêts. Il y a eu beaucoup d'efforts sur la prévention de la pénibilité depuis plusieurs années. C'est un investissement qui finit par payer sur le long terme, même si la collectivité, du fait de sa population d'agent·es âgé·es (moyenne d'âge 47 ans, 45% a plus de 50 ans), n'atteindra pas un seuil bas d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Pas de vote.

Déploiement de la Wifi au sein de la DSN (site de la Mettrie) : les mesures des champs électromagnétiques réalisés par l'APAVE confirmant un seuil d'exposition très bas (comparativement à un téléphone portable, par exemple), l'impact de cette installation sur la santé est négligeable. **Pas de vote.**



ça bouge

dans les services départementaux

refonte de la promotion interne

En prévision des CAP début octobre, plusieurs collègues ont eu la surprise de recevoir un mail de la DRH les informant qu'elles-ils étaient retenus pour examen d'une éventuelle promotion interne. En effet, la DRH expérimente cette année de nouvelles modalités qui ont été soumises pour avis au CT du 8 juin, malgré la suspension de leur participation aux discussions de 3 OS sur 4 (seule la CFDT a poursuivi les discussions pendant le confinement).

Travailler sur un système de points permettant de classer les agent-es selon des critères objectifs (niveau du poste occupé, mode d'accès au cadre d'emploi détenu, formation préparatoire au concours ou examen professionnel, ancienneté) était positif. Mais la production d'une lettre de motivation des agent-es proposables, était inacceptable. Pour autant, Madame Hakni-Robin a considéré que négocier avec une OS qui représente moins de 30% des agent-es est le gage d'un dossier bien mené. Le dispositif est donc entré en vigueur malgré l'avis défavorable des représentant-es du personnel.

Seul sera examiné en CAP un nombre de dossiers 5 fois supérieur au nombre de promotions possibles. Les pré-sélectionné-es ont été invité-es à renvoyer un questionnaire faisant état de leur motivation pour la promotion, leurs activités professionnelles mais aussi extra-professionnelles, dans le domaine associatif. Retour à la case départ !

Premier écueil : des erreurs ont déjà été repérées dans les points attribués aux agent-es, ce qui les excluent à tort des dossiers qui seront examinés en CAP. Si vous êtes proposable et pensez avoir été oublié-e, consultez vos points auprès de la DRH.

De plus, même aménagé, ce dispositif reste discriminant et intrusif dans la vie personnelle. Il réintroduit l'arbitraire dans le choix final des promu-es. Et, cerise sur le gâteau, à partir de 2021, ces informations seront recueillies par les chef-fes de service lors de l'entretien annuel et intégrées ensuite dans le futur logiciel RH. SUD va introduire un recours gracieux contre ce questionnaire.

Vote : NPPV : 3 (CGT) ; Abstention : 1 (FO) ; Contre : 6 (SUD) ; Pour : 5 (CFDT)

évolution du télétravail

Depuis mars, le travail à distance, contraint et permanent, s'est imposé à beaucoup, ce qui a permis de montrer que beaucoup de fonctions étaient matériellement télétravaillables. Cela a également pu modifier la perception qu'en avaient les agent-es. L'administration veut donc faire évoluer le dispositif. Elle a donc lancé une enquête-flash sans tirer de bilan des derniers mois, en se bornant aux aspects organisationnels et en occultant la dimension qualitative.

SUD n'est pas opposé à une évolution du télétravail. Mais il doit être réellement positif pour les agent-es concerné-es et pour le service rendu au public. Sa mise en œuvre doit être accompagnée des moyens nécessaires au respect du droit du travail et du bien-être des salarié-es.

Le dossier semble déjà bien avancé puisque la position de la DRH sera arrêtée pendant l'été et présentée au CT du 5 octobre. Mais c'est d'autant plus important pour SUD de recueillir votre avis sur les atouts et les freins au télétravail, à travers son propre questionnaire envoyé à tous. Les agent-es par newsletter.

Prime exceptionnelle Covid

A SUD, c'est avec une grande prudence que nous avons accueilli l'annonce par Mme Hakni-Robin d'une prime exceptionnelle. Et de fait, les 1^{ères} propositions n'étaient pas acceptables et malgré un texte légèrement modifié suite à nos observations et des arbitrages de dernière minute, le compte n'y est pas. Ne seront pris-es en compte que les agent-es présent-es physiquement ou les encadrant-es mobilisé-es régulièrement le soir et le week-end.

Le sondage rapide de SUD dans les services montre une grande disparité des situations et l'injustice ressentie par beaucoup d'agent-es, en particulier celles et ceux en télétravail.

Reconnaître l'investissement professionnel des collègues qui ont assuré la continuité du service public : pourquoi pas. Encore faut-il que ce soit dans une mesure juste et équitable. Limiter les sujétions exceptionnelles à la présence dans les locaux ne correspond pas à la réalité de nos métiers. Peut-être un « cadeau empoisonné du gouvernement » a concédé Mme Hakni-Robin... mais que SUD n'a pas voulu cautionner par son vote.

Vote : Pour : 8 (CFDT/CGT/ FO) ; Contre : 6 (SUD)



Contre le racisme et les violences policières



Depuis plusieurs semaines, la jeunesse de nombreux pays se mobilise contre le racisme, les discriminations, les violences policières. L'assassinat de George Floyd par un policier aux Etats-Unis a déclenché cette vaste réaction populaire.

En France, des dizaines de milliers de personnes manifestent pour dénoncer cette mort. Pour le gouvernement français, la situation en France ne serait « pas tout à fait

comparable » à celle des Etats-Unis. Certes, l'histoire de ces deux pays n'est pas la même. Pourtant, c'est oublié bien vite les contrôles au faciès, les brimades et les insultes dont sont souvent victimes, ici aussi, les habitant-es des quartiers populaires. Et puis ce sont bien ces mêmes violences policières qui sont à l'origine de la mort d'Adama Traoré ou encore de Babacar Gueye, à Rennes.

Il est urgent de mettre fin aux politiques sécuritaires discriminantes institutionnalisées, de condamner les auteur-es de faits racistes. Il est temps de réfléchir ensemble à la prise en charge des questions de sécurité dans une société juste et égalitaire. Ne pas les affronter, nous conduira inévitablement à les reproduire.

Pour la défense de l'hôpital public !

Pendant la crise du Covid, le Président Macron a défendu tour à tour "l'Etat Providence" et les services publics comme des "biens précieux", "la santé gratuite sans condition de revenu, de parcours ou de profession" "un plan massif d'investissement et de revalorisation des carrières pour l'hôpital".

Malheureusement, le 26 mai, lors de la 1^{ère} réunion du Ségur de la Santé, la position ministérielle n'était plus en phase avec les engagements présidentiels. Plutôt que des négociations, les OS se sont trouvées face à une administration sans moyens ni marge de négociation :

- Pas de propositions
- Aucune enveloppe destinée aux augmentations de salaires
- Disparition de la gratuité du soin
- Rien sur l'objectif d'extraire la Santé des "lois du marché"



Bref, au-delà d'un désaveu du président, une véritable insulte aux hospitalier-ères et à la population.

Face à cette évolution, la Fédération SUD Santé Sociaux a donc posé un préalable à toute négociation :

- L'augmentation immédiate de 300 € de salaire net par mois pour tou-tes les hospitalier-ères
- La mise en stage de tou-tes les contractuel-les
- Un moratoire sur les fermetures de lits et la réouverture de moyens là où c'est nécessaire.

Sans perspectives de négociations, la fédération SUD Santé Sociaux a quitté l'impassé du Ségur pour continuer à construire le rapport de force qui obligera le gouvernement à se mettre autour de la table sans intermédiaire et à ouvrir de véritables négociations.

Elle appelle les collectifs professionnels et citoyens, mais aussi les syndicats à rejoindre les mobilisations.

information ou adhésion à adresser sous enveloppe à : section 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 :