

SUD "enguirlande" le Président !

Jamais notre "bonne maison" n'avait connu une telle dés-organisation. Au royaume du grand n'importe quoi, nos dirigeants sont rois ! Quand on fait le tour des services, on ne rencontre que ras le bol, désabusement, malaise voire mal-être au travail. Las de le répéter en vain dans un dialogue social de sourds, SUD a fait appel aux témoignages directs des agents en détournant l'outil fétiche des apprentis "manadgeurs" : le post-it.

Plus d'une centaine de vignettes ont ainsi pu être recueillies et malgré un nombre peu élevé, elles reflètent bien les témoignages entendus au quotidien dans les services. Vous les trouverez à l'intérieur de cette brochure, reproduites intégralement.

Pour les remettre à son destinataire, SUD avait convié le Président dans ses locaux syndicaux. Malgré l'exigüité du lieu, nous avons pu échanger pendant près d'une heure et demie sur les problématiques soulevées par les pratiques en vigueur dans la collectivité, qu'il s'agisse des ressources humaines (mobilité, effectifs, reclassement et reconversions...), de procédures dérogatoires qui se développent dans différents domaines et mettant à mal les professionnels, de souffrance au travail que l'administration s'efforce de colmater à travers différentes mesures sans s'attaquer réellement aux causes.

Nous souhaitons également lui faire part de notre conception d'un vrai dialogue social dont la qualité ne se mesure pas seulement au nombre de réunions. Nous avons pu dresser, dans les grandes lignes,

ce qui permettrait de faciliter la reconnaissance et la prise en compte de la parole des agents à travers leurs représentants, dans le cadre des grandes orientations politiques définies par le Président. Nous avons demandé à être consultés en amont sur les projets en tant que force de proposition et pas seulement être amenés à réagir en bout de course sur des dossiers déjà ficelés, voire déjà appliqués.

Nous avons eu, comme souvent, une écoute attentive. Mais il reste maintenant à transformer les intentions autrement que par un protocole de dialogue social, élaboré en "mode projet" et charté à la sauce managériale... et qui privilégiera les discussions de forme aux débats de fond.

Avec nos collègues de la CGT, nous avons ouvert la voie lors de la négociation de la future charte mobilité, en proposant un document alternatif. C'est sur cette base que se poursuit les discussions et cela constituera un test sur la volonté réelle de l'administration de prendre en compte l'avis des organisations syndicales.



Ressources humaines

Effectifs

- Quand le CG va-t-il arrêter de créer des postes de A qui, non seulement ne règlent aucun problème mais en ajoutent pour justifier leur place ? (organisation nébuleuse, réunionite aigüe entre A... pour quoi ?)

- Pool de remplacement : augmenter les postes C, B et A dans le pool de remplacement de façon à ce que les agents en attente de promotion interne puissent postuler. On recruterait moins de contractuels à l'externe ainsi.

- Limiter le recours aux contractuels.

- Déprécariser ces agents au lieu de multiplier le nombre de leurs contrats (1 mois, 1 semaine, 6 mois, 15 jours...)

- « redépartementaliser » le budget remplacements ; je serais tentée de dire tout le service RH... En effet, certaines absences n'ont plus été remplacées dès septembre car l'enveloppe de l'agence était vide. Quelle équité entre agents du département ? On nous a même suggéré (mais ça, c'est une sous-chef à qui la déconcentration du pouvoir sur les agences donne des ailes) de prendre un stagiaire AS 3ème année pour assurer d'éventuels remplacements...

- Assurer les remplacements des arrêts de travail dès le début de l'arrêt et non pas au bout d'un mois.

- Compensation obligatoire des temps partiels de droit.

mobilité

- Petit dialogue de sourds sur la politique RH déconcentrée :

« on s'connait ?

Oui, mais surtout faut pas le dire !

Mais euh... on s'connait ?

Oui mais le jury est souverain !

Et le roi déconcentré c'est qui ?

... votre candidature a été refusée au motif

« mauvais esprit ».

- Une mobilité n'est pas un recrutement !

- Donner des raisons pertinentes quand on n'est pas retenu sur un poste... pour digérer la déception mais aussi pour pouvoir rebondir.

- Après un entretien : « vous n'avez pas le profil »... et pourtant on me laisse retourner dans mon service sur ce même type de poste que j'occupe depuis 15 ans.

- Quand on postule sur un poste de catégorie A, le choix semble déjà fait. Ex : les RAPAF

- Favoriser la mobilité interne plutôt les recrutements externes. Sinon, à quoi bon être reçus aux concours ou examens !... et recueillir de bonnes appréciations aux entretiens annuels.

- Plus de transparence dans les recrutements qui sont très opaques (postes prioritaires, postes non mis à la vacance...)

- Formulation claire et précise du refus, pas de phrase « bateau ».

- Pourquoi financer des prépas concours pour ne pas ensuite embaucher ?

- Souhait : remédier à « l'immobilité interne ». la mobilité interne est très difficile en raison de la politique RH qui tend à rechercher des candidats à l'externe. Solution envisagée : Nouvos 2 qui prend en compte le souhait des agents candidats à la mobilité interne.

- Bannir le copinage, les postes fléchés et développer la clarté autour des recrutements.

- Une citation (réelle !) : « sans remettre en cause le caractère prioritaire de votre candidature, il nous a semblé préférable qu'elle soit examinée au même titre que d'éventuelles autres candidatures » RM Abel.

- Recrutements : accepter dans les

recrutements à l'interne que les candidats non opérationnels de suite puissent être formés au lieu d'avoir recours à des recrutements vers l'externe. Sinon c'est la porte ouverte à une sclérose importante des mobilités en interne.

- Des règles transparence lors de la mobilité et des recrutements pour plus d'équité entre les agents.

comment se fait-il qu'il existe des passe-droits ? Comment se fait-il que des personnes soient déjà pressenties, nommées à des postes avant même qu'ils soient mis à la vacance ? Ou pire encore, comme nous le constatons de plus en plus souvent, comment se fait-il que des personnes soient nommées à des postes qui n'ont jamais été mis à la vacance, ne laissant aucune chance à d'autres candidatures potentielles pour y postuler ?

Je ne parle pas des postes prioritaires (même si je trouve ce procédé tout aussi questionnant puisque la dérive est d'y mettre toute forme de priorités maintenant), mais bien de passe-droits.

où se trouve l'égalité des chances ?

carrières/ rémunérations

- Améliorer l'évolution des carrières en assouplissant les critères de changement de grade ou de promotion.

- Je pense que le poste dessinateur (routes et bâtiments) dans les agences devrait passer en catégorie B... le travail a évolué, nous sommes devenus autonomes dans un travail

de projeteur !! Pour quand cette reconnaissance ? je précise que dans d'autres collectivités, ces postes sont ouverts aux B et C (évolution de l'informatique, correspondant BDR/SIG, encadrement d'agents pour la prise d'information sur le terrain, autonomie dans les projets, etc.). Pour quand cette reconnaissance ?

- Je suis adjoint administratif. Je travaille sur un poste de rédacteur depuis octobre 1993 (titulaire depuis 1999) mais je n'ai pas le concours (principalement axé sur le travail en mairie). N'ai-je pas fait mes preuves ? Le conseil général n'a-t-il pas fait assez d'économies sur mon salaire ?

- Permettre des mutations transversales (par ex. : passer de la filière medico-social à la filière administrative) sans obligation de passer un concours, mais sur entretien de motivations, compétences...

- Une gestion rigoureuse ne devrait pas vous empêcher de vous préoccuper de la rémunération des agents à travers une revalorisation du régime indemnitaire, en particulier pour les C. les attentes sont grandes !

- Comme suite à la déconcentration des missions RH au sein des agences + pôle = proposer une augmentation de la prime de la responsabilité aux agents concernés (charge de travail, + de responsabilités).

- Contractuelle au CG depuis 3 ans, il est légalement possible de prétendre à un CDI (j e n'ai pour l'instant pas réussi le

concours). Le CG35 a mis en place, au printemps dernier, une nouvelle règle qui ne permet plus de dépasser 2 années de CDD. Pourtant les évaluations annuelles prouvent nos compétences.

Une nouvelle fois, le CG 35 a trouvé et mis en place un biais pour contourner la loi. Il préfère embaucher des professionnels titulaires du concours, pas forcément compétents plutôt que des professionnels qui ont fait leurs preuves au sein des équipes des divers CDAS.

- Un salaire en rapport avec ma charge de travail.

- Un salaire décent !

- Un petit coût :

Une petite prime de Noël

Un petit cadeau de type un « agenda » pour Noël

évaluation

- Développer l'évaluation collective d'un service, des actions menées et arrêter la casse due aux évaluations individuelles, aux contrôles incessants. Responsabiliser plutôt qu'infantiliser. Halte aux chefaillons !

- Avoir accès aux notes prises pendant les entretiens.

- Revoir les procédures d'évaluation.

DRH

- Reprendre en main la gestion RH pour homogénéiser les pratiques :

- De recrutement

- De promotion interne
- De mobilité interne
- Halte au démantèlement de la DRH. Il faudrait que la DRH redevienne un vrai « service du personnel », gage de l'unité des pratiques de recrutement sur tout le territoire couvert par les agences !!
- Une DRH méprisante, aucune écoute, un grand manque de considération
- Baser la politique des ressources humaines sur la confiance et non la défiance a priori
- Après des arrêts longue maladie ou longue durée rien n'est prévu pour que le salarié se réapproprie, dans la sérénité, ses fonctions antérieures. Réflexions à mener associant employeurs, représentants du personnel, service social du personnel et médecine du travail, salariés ayant vécu cette expérience.

Formation

- Proposer des formations d'encadrement à des non-cadres promouvables A de façon à ce qu'ils puissent avoir des chances d'avoir un poste par promotion interne
- Permettre aux agents de profiter de formations professionnelles à l'extérieur de la collectivité favorisant les échanges d'expériences

retraites

- Mieux gérer les dossiers retraites des agents en reconstituant un service spécialisé



dans la question

- Papy et Mamy « boum » à prévoir
- DRH : il est évident qu'un travailleur de 60 ans et plus n'appréhende pas le travail de la même façon et au même rythme qu'un(e) collègue de 30 ou 40 ans. A quand une réflexion des pistes concrètes pour faire face au rallongement des carrières ???
- DRH : recrutement d'un vrai conseiller retraite en mesure d'accueillir, d'écouter et d'aider chaque agent concerné à constituer au mieux son dossier (conseils pratiques et aides psychologiques).

frais de déplacements

- VOL sur le remboursement de nos kilomètres ; distancier proposé (imposé) par le CG inférieur aux kms réels et à Mappy
- VOL sur nos heures supplémentaires écrêtées. Remboursez-nous à nos kms réels à un tarif décent et comptabilisez bien

toutes nos heures supplémentaires et convertissez-les en POSTES !!!

- Le distancier du CG sous-estime ; les kilomètres Mappy a une estimation plus juste. Conséquences : les salariés qui utilisent leur voiture sont sous-remboursés et en plus le remboursement au km est de beaucoup inférieur à celui reconnu par les impôts.

STOP. Payez nos frais correctement. Faites voter à l'Assemblée un tarif plus juste.

- Les difficultés à obtenir des remboursements de frais de déplacement dans les délais légaux (plus de 5 mois de retard).

- Des frais de déplacement qui ne couvrent pas la réalité des distances parcourues.

- La galette des rois c'est sympa mais faire en sorte que nos frais de déplacement soient remboursés à temps c'est mieux. Le logiciel des frais est censé faire gagner du temps, sans les informaticiens en nombre suffisant et à disposition pour répondre aux problèmes c'est + EFFICIENT.

- Les frais de déplacement :
 - impression d'être volé par rapport au coût réel des déplacements.
 - état des frais qui reviennent sans que l'on comprenne pourquoi.
 - délais de prise en compte trop importants des frais de déplacement.
 - pas assez de voitures de service.

assistantes familiales

- Où en sont les démarches pour nous (assistants familiaux) intégrer dans la fonction publique ?

- Nous demandons une rémunération cohérente, à la hauteur des heures qui correspondent au temps pour lequel nous investissons au quotidien, jour et nuit, semaine, week-end, jour férié, au regard des responsabilités croissantes qui sont les nôtres et des indemnités d'entretien dignes pour les enfants confiés.

- Il est inadmissible d'être évalué, jugé professionnellement par un collègue. Nous demandons des informations sur la manière de servir et des modifications.

- Le rêve : 1 placement = 1 emploi = 1 SMIC

- L'espoir : plus d'argent de poche = 1 dû ? Une dotation anniversaire et Noël => plus de soucis

- Assistante familiale : obtention du diplôme = agent titulaire

- Considération, intégration dans les équipes et services.

- Réunion régulière dans les CDAS entre AssFam.

- Majoration de salaire pour handicap de l'enfant : quid des items pour la décision ? Quel rôle pour l'assistante familiale dans la décision, les inégalités ?

- Un vrai travail moins cher que les autres placements = une vraie valorisation -> une vraie reconnaissance. AH ! Merci Père-Noël !

- Responsable accompagnement professionnel : à quand une réunion digne de ce nom, nommée, programmée où sera réuni notre corps de métier pour qu'elle soit l'objet d'une présentation concrète, d'un débat OUVERT ???

organisation des services

- A quand une grande étude sur le bienfondé du passage en agence ? Éparpillé sur le département = plus de réelle politique départementale

- Lors des réorganisations de service, prendre réellement en compte les attentes, besoins, suggestions des agents qui sont sur le terrain. Ne pas se contenter d'une pseudo-consultation qui n'aboutit à rien.

- Une réorganisation qui dit tardivement son nom aux Archives... semblant de



concertation... aucune visibilité sur le sort qui va nous être réservé. Une méconnaissance de nos missions pourtant réglementaires... LE CHANGEMENT AU CG C'EST POUR QUAND ?

- Cette organisation institutionnelle illisible et opaque.

- Arrêter de multiplier les échelons hiérarchiques.

- STOP aux multiplications des strates !

- Avoir des rencontres structurées avec nos collègues du département, bref avoir un vrai réseau métier ou alors permettre plus d'autonomie des équipes dans les agences.

- Mon ressenti :

- C'est que les personnes qui travaillent au siège sont bien loin des personnes qui travaillent sur le terrain. N'ont pas conscience de la charge de travail.

- beaucoup trop d'étapes à franchir pour une aide technique tellement facile à réaliser.

- beaucoup trop de personnes qui observent pour un résultat tellement maigre !

- Création d'un service dédié à l'évaluation des informations préoccupantes (binôme peur/AS) comme dans le 44.

- Poste ASE pérennisé car renfort depuis plus de 2 ans (à St Aubin).

- Ne plus laisser des postes ASE sans remplacement pendant des périodes deplu

de 8 jours.

- Problème récurrent depuis plusieurs années de l'organisation de l'activité et des réseaux décisionnels en matière de protection de l'enfance. Cela génère, d'une part de l'usure professionnelle, et d'autre part, des problèmes d'accompagnement de familles en grandes difficultés.

souffrance au travail

- Comportements déplacés (regards insistants, pesants... mains baladeuses... propos malsains) à tel point qu'on adapte ses déplacements dans le service pour éviter certains collègues masculins. Besoin important de prise en compte du harcèlement sexuel au travail dans les réflexions et mesures prises dans le cadre du bien-être au travail.

- Que je ne sois plus totalement transparente pour mon chef !

- Cesser d'infantiliser le personnel.

- Secafi ça sert à quoi ?

management

- Il faudrait des Etats généraux de l'encadrement qui soit un autre banquet que les « petits déjeuners du management »...

- Définir un réel objectif professionnel pour le service et l'agent.

- STOP aux réunions+++

- La réflexion c'est bien, l'exécution c'est



encore mieux !

- Des cadres A en poste (pas tous) qui ne sont manifestement pas compétents et l'aveuglement institutionnel à cet égard.

- C'est gratuit :

Ne plus être transparent aux yeux de notre chef ;

Sourire et dire « bonjour »

(honnêtement) aux personnels ;

Faire participer le personnel (A, B, C) dans la prise de décision, dans les projets, réunions ;

Dire quand les chefs sont contents de notre travail.

- L'éducation veut qu'on dise au moins bonjour aux personnes que l'on a sous son autorité !

- Un respect du droit à l'information permettant de donner du sens à l'activité quotidienne.

- Une écoute respectueuse des questions ou souhait d'amélioration

dans la gestion courante des dossiers.

- Une réponse, même négative, à la question posée permettant de vérifier que l'écoute est réelle.
- Un respect de la compétence acquise par l'expérience et validation de l'appui technique qu'elle propose.
- Une façon d'appréhender l'équipe de travail qui donnera à chacun le sentiment d'appartenance à une équipe dont chaque membre a un rôle important pour l'ensemble.
- Simplifier les procédures de prise de décisions.
- Demander et tenir compte de l'avis du terrain.
- Il serait bénéfique aussi bien pour les usagers que pour les agents qu'enfin vous preniez en compte l'avis et l'expérience des agents et ce n'est pas en mettant en place de pseudos groupes de travail où tout est décidé par avance que vous y parviendrez.
- Le service public n'est pas une entreprise privée et n'a pas les mêmes buts et surtout a d'autres devoirs. Alors ne calquez pas les méthodes managériales du privé sur la collectivité ; pour le coup ce serait improductif quant aux missions qu'il vous incombe de remplir !!!
- Faire connaissance avec nos supérieurs hiérarchiques N+2 et N+3.

- Favoriser la prise d'initiative ou éclairer les équipes sur leur marge à prendre des initiatives et sur l'étendue des missions.
- Etre écouté par les personnes qui prennent les décisions (personne ne nous demande notre avis sur la pertinence de nos missions).
- Avoir une définition des objectifs des missions qui nous sont confiées pour optimiser la mise en œuvre.
- Les post-it : je ne connaissais pas cette méthode de management avant de participer à « on s'connait », et j'ai mesuré depuis qu'on en usait et abusait un peu partout, et bien au-delà du département, pour mieux masquer le vide de la réflexion. Après les PowerPoint et les comptes-rendus d'audit où on met 2 lignes par page, vive les post it dont le contenu le plus substantiel est la colle !
- Une reconnaissance de mon travail par ma (mes) supérieure(s) hiérarchique(s)
- Il faut davantage de gens sur le terrain et moins de petits chefs dont on a du mal à identifier les missions.
- Moins de professions encadrantes et chargés de mission qui se multiplient au détriment du personnel de terrain !!!

conditions de travail

- Le nettoyage complet des vêtements de travail, car le CG nous fournit des t-shirts mais ne les lave pas car c'est trop cher. Et

au début de la négociation il n'y avait même pas prévu de t-shirts, juste un pull et 2 sweat polaire et 3 pantalons. Nous avons réussi à négocier 7 t-shirt mais pas le lavage. Alors qu'au service des EMAT, ils ont tout le nécessaire et le nettoyage complet. Merci.

- Amélioration des conditions de travail et le prendre en considération
- Mettre en corrélation la charge de travail effective des professionnels (sur justifications) avec les moyens humains accordés.
- Et au travail comment ça va ? pour nous aider à « mieux accompagner les situations de protection de l'enfance et moins placer » (Iloe décembre 2013) pourrions-nous avoir les moyens de bien travailler ?

La Loire Atlantique a créé 1 service dédié aux évaluations IP, pourquoi pas nous ?
Le chef de file de la protection de l'enfance, où en est-il ? Il s'est égaré dans les méandres du financier et du rentable au détriment du cœur de notre travail : protéger l'enfant. Ca y est je ne crois plus au Père Noël...

- Conditions de travail à l'ASE de plus en plus difficiles à savoir :
 - explosion du nombre de prises en charge depuis 2 ans compensée par des renforts dont les contrats sont renouvelés tous les 3 mois. A quand une création de poste pour en finir avec le turn-over et

l'incertitude ?

- Nombre de situations par travailleurs sociaux qui dépassent largement le référentiel (28 situations). Actuellement 36 suivis pour un référent.
- Départ d'une collègue titulaire en novembre dont le remplacement n'est effectif qu'en janvier. Conséquence : 1 mois pendant lequel l'équipe ASE doit absorber cette charge de travail supplémentaire. A quand une politique managériale qui garantit un service public opérant et des conditions de travail décentes pour les personnels de la collectivité ?
- Le nombre trop important de dossiers à traiter ne permet pas de faire un travail de qualité. Nous n'avons pas aussi le temps d'accorder une véritable écoute à l'usager.
- Poste surchargé par moments en fonction des urgences (IP ou tâches ASE)
Jamais de répit. Pression de certains collègues.
- La charge de travail n'est pas prise en compte par nos supérieurs de l'agence qui ne semblent être dans des « bulles » bien éloignées du terrain. Par conséquent tous les services sont au taquet (ASE, PAPH, service social, secrétariat...) et cela engendre une ambiance qui s'alourdit au sein du CDAS avec des risques de replis ou de cloisonnement entre les différents services, sans parler de la fatigue bien réelle des personnels.

Plus de moyens pour les travailleurs sociaux dans les CDAS au regard évolution des problématiques sociétales.

- Plus de reconnaissance des heures supplémentaires écrites des travailleurs sociaux qui travaillent + que 39h gratuitement !
- Permettre le passage à temps partiel sur demande des salariés, même si ce n'est pas de droit, avec compensation du temps si celui-ci est > 30%, pour une durée de 3 ans tous les 15 ans (période de répit professionnel, combattre l'usure, le burn out).

reconnaissance des métiers

- Avoir une réelle reconnaissance de l'expertise métier des agents et qu'elle soit prise en compte lors du déroulement de carrière
- Expertise sociale = Lourdes responsabilités par rapport aux familles, aux enfants = Catégorie A
- Une reconnaissance de mon diplôme à Bac+3
- Travail social ≠ Travail administratif
- Accompagnement social = 1, 2, 3, 6, 12, 18 mois d'accompagnement des familles vers un mieux-être éducatif, financier...
- Travail de polyvalence = Evaluation globale = Accompagnement socio-éducatif = Catégorie A et non B !!!

- La PMI = parent pauvre du CG35.

Conseil général

- Un vœu : ce serait bien que notre Président demande au papa noël un appareil pour qu'il puisse enfin entendre son personnel...
- Où sont les élus ?
- Un CG uniquement positionné sur la com' au détriment des usagers et agents.
- Avoir un élu du personnel qui : respecte les fonctionnaires, s'intéresse à leurs conditions de travail, ne participe pas aux campagnes systématiques de dénigrement.



- Problème de budget... ? Le Conseil Général n'a pas d'argent pour financer des postes supplémentaires pour des services en souffrance... Par contre, pas de problèmes pour éditer des invitations sur papier glacé, nominative.

- Arrêtons de dépenser de l'argent inutilement dans des « recherches actions » « bidon ».

- L'administration publique, territoriale, au même titre que d'autres collectivités, est sensée être un exemple d'égalité et d'équité, notamment dans le traitement des candidatures pour un poste.

- Où est passée la dimension humaine, affichée par le CG au travers d'une communication intempesive, alors que ce CG se révèle être de plus en plus dans un fonctionnement purement administratif et technocratique, adoptant ainsi une politique de management d'un autre âge ?

Politique de management qui consiste à « endormir le personnel en l'assommant de chiffres pour justifier une charge de travail toujours croissante, envoyant des messages paradoxaux permanents qui amènent, d'abord, à une culpabilisation de l'agent ne pouvant mener à bien sa tâche, pour ensuite le conduire vers un épuisement et une démotivation ? Ainsi l'administration pense-t-elle en faire de « bons sujets obéissants », car il est de bon ton d'affirmer que tout fonctionnaire a le devoir d'obéissance ? Quelle erreur ! Quel manque de considération ! Au final, le prix est cher payé pour tous et c'est un mauvais calcul car le Conseil général ternit son image et ne rend plus le service public qui lui est dévolu. Beaucoup d'agents sont en bout de course, ne retrouvant pas, dans le fonctionnement actuel du CG, l'essence, le sens du service rendu au public.

- Le CG a beaucoup changé en 10 ans mais pas dans le bon sens.



à adresser à : section Sud Départementaux 35 - Hôtel du Département - 35042 Rennes Cedex

information ou adhésion

nom :

prénom :

service ou adresse :

téléphone :

mel :

je souhaite : avoir des renseignements sur Sud
adhérer à Sud

date :

signature :