

Pôlvîd : Une dose suffit ATTENTION AU VARIANT !



Forte dégradation des conditions de travail dans les SST, stress chronique et épuisement professionnel sont malheureusement le lot quotidien de nos collègues du pôle solidarités.

Malgré le rapport accablant de l'IGAS (lien ci-dessous), rien ne semble changer au CD92.

https://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2020-007r1-tome_1_rapport.pdf

Pourtant le Président du CD92 nous laissait entendre en janvier 2021 que s'il est pour le principe d'une équipe polyvalente et pluridisciplinaire, les agents doivent garder leurs spécificités au sein de cette équipe.

Dans ce contexte, les syndicats CGT et FO ont demandé la réunion d'un CHSCT extraordinaire sur la situation du pôle solidarités qui se tiendra le 23 mars prochain.

Nous attendons de ce CHSCT des solutions concrètes sur les conditions de travail plus que dégradés pour nos collègues.

Retrouvez sur notre site internet les différents articles sur le pôle solidarités, notamment la position de la CGT et notre courrier au Président du CD92 (liens ci-dessous).

<https://www.cgt-cd92.fr/position-du-syndicat-cgt-sur-la-reorganisation-du-pole-solidarites/>



SYNDICAT C.G.T. DES PERSONNELS DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DES HAUTS-DE-SEINE

19, avenue du Gal Leclerc 92350 Le Plessis Robinson Tél : 01 46 32 59 06

57, rue des longues raies 92000 Nanterre Tél : 01 47 29 37 34

Mail : syndicatcgt@hauts-de-seine.fr

Nanterre, le 10 mars 2021

Monsieur le Président,

Depuis maintenant deux ans, les travailleurs sociaux du pôle solidarité du Département des Hauts-de-Seine subissent une réorganisation qui a complètement détruit l'action sociale, alors que cette action est une des missions premières d'un département. La situation au Service des Solidarités Territoriales 6 de Nanterre-Rueil est catastrophique, avec un sous-effectif devenu chronique (bien des professionnels sont partis et partent encore face à la maltraitance institutionnelle subie) tant au niveau des cadres, des psychologues, des travailleurs sociaux que des administratives, les moyens matériels et humains sont très insuffisants.

Malgré les nombreuses alertes de la CGT, tant au niveau des élus que de l'administration, la situation de nos collègues du SST 6 est aujourd'hui fortement dégradée.

C'est pourquoi, par le présent courrier nous tenons à vous alerter sur les conditions d'exercice des missions de nos collègues.

Chaque professionnel est désormais un "référé de parcours", statut qui demeure toujours très flou mais pour lequel chaque agent doit assurer à la fois le suivi social et la protection de l'enfance, deux missions fondamentalement différentes. Cette fusion entre ces deux missions ne prend pas sens et ne tient pas du tout compte de la spécificité et de la compétence de chacun des agents, amenés à effectuer des missions qu'ils n'ont pas choisies. Cela a pour conséquence une souffrance au travail, une perte de sens de nos actions et une forte dégradation du service public et de l'accompagnement auprès des usagers. Les professionnels croulent sous le nombre de situations à traiter (50 situations de protection de l'enfance en moyenne), ce qui se fait au détriment de suivis sociaux qui ne sont plus du tout assurés. Le manque de structures dans le département pour accueillir les enfants placés, le refus de pléthore d'institutions extérieures au 92 de travailler avec nous en raison entre autres de l'état catastrophique de notre service conduisent par exemple à la systématisation de placements en hôtels. Les jeunes se retrouvent livrés à eux-mêmes avec très peu, voire pas du tout d'encadrement, encadrement qui peut en outre être totalement inadapté à leur problématique. Cela a malheureusement provoqué un drame humain ayant conduit à la mort violente d'un jeune, affaire qui a été largement médiatisée et ayant mis en lumière les manquements graves du département.

Par ailleurs, deux nouvelles cadres étaient arrivées sur le SST6 depuis 6 mois (une cheffe de service et une responsable du pôle accompagnement). Leurs arrivées avaient permis une certaine remobilisation et le recrutement de quelques professionnels, des intérimaires dans leur immense majorité. Elles avaient toutefois fait remonter toutes les difficultés établies précédemment, demandant le recrutement de cadres supplémentaires, à ce jour, qu'en est-il de cette question ?

Cela a eu pour conséquence de provoquer leurs départs qui se feront au plus tard au mois de mai. Nous allons donc nous retrouver de nouveau sans encadrement. Sur le pôle évaluation, la situation est particulièrement délétère et préoccupante, les professionnels étant en sous-effectif (à ce jour, il manque 18 postes sur l'unité accompagnement et 13 sur l'unité évaluation) suite à de nombreux départs. Ceux qui sont encore présents sont pour la plupart très peu formés pour la protection de l'enfance et / ou l'accompagnement social global. Il faut aussi souligner la quasi-absence d'encadrement et d'appui technique, les responsables du pôle évaluation et accueil n'étant pratiquement jamais présentes sur le site.

La direction du pôle solidarités est totalement indifférente à la souffrance et aux revendications des agents et se montre hermétique, affirmant que tout va bien tout en se confortant dans le mépris de ces derniers, le déni de la réalité, l'irrespect et le mensonge. Les partenaires extérieurs tels que les juges des enfants, les hôpitaux, les établissements associatifs (foyers d'accueil, placements familiaux...) ont beau faire remonter ces difficultés, deux rapports de l'IGAS ayant fustigés la gestion catastrophique du département, rien n'y fait. Une délégation syndicale CGT avec des professionnels du SST 6 avait été reçue par le Président du Conseil Départemental afin de remonter et de faire part de toutes ces difficultés mais aucune mesure ne semble prise à hauteur de l'urgence de la situation. De telles attitudes démontrent un choix politique délibéré de casse et de marchandisation du travail social au détriment de l'humain. Le service public que l'on est censé rendre aux populations en difficulté s'en trouve considérablement dégradé. Par ailleurs, un CHSCT a été demandé par certains syndicats afin d'appuyer le constat de la dégradation des conditions de travail entraînant des risques psychosociaux majeurs.

Lorsque la direction du pôle solidarité du département, responsable de cette réorganisation délétère, vient parler de "performance", de "back-office", "d'expertise client", ce qui constitue un langage inapproprié à notre secteur, cela pose réellement question sur leur compétence et la considération qu'elle se fait du travail social, voire de sa dangerosité, tant pour les agents que pour les usagers.

La CGT dénonce avec force, des conditions de travail inacceptables et les conséquences que cela implique, tant pour les travailleurs sociaux, psychologues et agents administratifs du Service des Solidarités Territoriales 6 de Nanterre-Rueil que pour la qualité du service public rendu aux usagers qui s'en trouve considérablement dégradé.

Je vous prie d'agréer, monsieur Le Président, l'expressions de mes sentiments les meilleurs.

YAZID Aamar

Secrétaire général

Syndicat CGT des personnels

Du Conseil départemental des Hauts-de-Seine

FONCTION PUBLIQUE : « LDG », L'ARBITRAIRE POUR LES MUTATIONS

Les CAP sont vidées de l'essentiel de leurs prérogatives

Les CAP ne verront plus les mutations (janvier 2020) ni les promotions (janvier 2021). Les lignes directrices de gestion (LDG) constituent le nouveau « cadre souple » dans lequel l'administration décidera seule, sans consulter les organisations syndicales.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite « de transformation de la Fonction publique » a entraîné de très nombreuses, profondes et négatives modifications dans le statut et la gestion des fonctionnaires et bouleverse la gestion de la carrière et de la mobilité des personnels.

Le droit pour les fonctionnaires à intervenir sur leur carrière à travers leurs représentant-es, élément du statut et base du paritarisme, a été complètement remis en cause.

Les CAP sont vidées de l'essentiel de leurs prérogatives : ne restent que les sanctions disciplinaires, les recours après l'entretien professionnel, les refus de temps partiel, de télétravail, le refus de certaines formations...

Les mobilités ne sont plus dans leurs attributions dès janvier 2020 et les promotions à partir de janvier 2021.

Les CAP ne seront plus saisiés pour avis sur les propositions de la collectivité en matière d'avancement de grade et de promotion interne.

Concernant les avancements de grade au CD92 une liste sera établie par l'administration selon les critères suivants : Critères liés au poste et à l'environnement de travail, Critères liés aux compétences et à la manière de servir, Eléments d'appréciation liés aux acquis de l'expérience professionnelle, Absence de sanction disciplinaire, de procédure disciplinaire au cours d'une période de 3 années antérieurement à l'année d'avancement, Absence de période de service non fait au cours d'une période de 2 années antérieurement à l'année d'avancement, Délai minimum de deux ans entre deux avancements ou promotions.

Concernant la promotion interne, la liste sera établie par le Président du centre interdépartemental de gestion.

Les élu-es en CAP représentant du personnel n'étant plus concertés sur la liste des agents retenus pour la Promotion Interne, c'est à chaque agent, aidé de son syndicat, à être très vigilant sur ses possibilités de Promotion Interne, à demander à pouvoir en bénéficier dès qu'il ou elle remplit les critères et à vérifier si toutes les informations le concernant en fonction des six critères évoqués plus haut, ont bien été transmises au CIG.

FAVORISER LA PROMOTION INTERNE



Demandez à ce que les listes des agents promouvables vous soient transmises.
C'est un droit.

Forfait mobilités durables : Parution du Décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020



Le Décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 instaure un « forfait mobilités durables » ouvert à tous **les agents de la fonction publique territoriale qui vont travailler à vélo ou en covoiturage.**

Les agents publics qui font le choix d'un mode de transport alternatif et durable (vélo, covoiturage) pourront bénéficier d'un forfait de 200 euros maximum par an. Ce forfait est exclusif de toute autre prise en charge des frais de déplacement domicile-travail.

Le bénéfice du forfait mobilité durable est subordonnée au dépôt par l'agent d'une attestation sur l'honneur de l'utilisation du vélo ou du covoiturage, qui pourra faire l'objet d'un contrôle a posteriori de l'employeur.

Questions diverses du syndicat CGT :

La réponse de l'administration sur les titres restaurant Comité technique du 3 novembre 2020

Depuis le développement du télétravail dans notre collectivité la question des tickets restaurant revient régulièrement dans les sollicitations de notre organisation syndicale.

L'article 6 du décret, n °2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature précise que : « Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation. L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci. » Sur la base de ce texte de nombreuses collectivités territoriales octroient les titres restaurant à leurs agents en télétravail.





Question :

Le Département compte-t-il attribuer les titres restaurants aux agents en télétravail ?

Réponses apportées par Monsieur Michel Dussin

Cette Question permet de répondre à de nombreuses interrogations exprimées récemment sur le sujet.

Il est important de rappeler que les conditions d'éligibilités aux titres restaurant pour les agents qui télétravaillent à leur domicile ont fait l'objet de multiples échanges devant le Comité technique :

- Dans le cadre de l'expérimentation du télétravail présentée au Comité technique du 21 février 2017, il était déjà prévu que les télétravailleurs à domicile n'aient pas droit à un titre restaurant pour la journée de télétravail correspondante ;
- Lors de la présentation du rapport relatif à la généralisation du télétravail devant le Comité technique en date du 19 octobre 2018 et du projet de charte du télétravail, approuvé ensuite par la Commission permanente du 3 décembre 2018, il était indiqué, dans les mêmes termes, que « l'agent qui télétravaille dans un bureau mis à disposition par l'un des deux départements se voit attribuer un titre restaurant pour la journée correspondante, sauf si un restaurant administratif de l'un des Départements est accessible. L'agent qui télétravaille à domicile ne bénéficie pas de titre restaurant ».
- Les modalités d'attribution des titres restaurant aux télétravailleurs ont été également présentées devant le Comité technique lors des modifications apportées à la délibération relative aux prestations sociales en faveur du personnel : le 20 novembre 2017 dans le cadre de l'augmentation de la valeur faciale des titres restaurant à 7,50 € au lieu de 7 € et des conditions de subventionnement de ces derniers, puis de nouveau lors du Comité technique du 19 décembre 2019 dans le cadre de l'extension de l'attribution des titres de restaurant en faveur des agents travaillant dans les bâtiments centraux approuvée par la Commission permanente le 20 janvier 2020.



En réponse à une question adressée par le syndicat FSU SNUTER 92 lors du Comité technique du 6 février 2020, le sujet des conditions d'éligibilité des titres restaurants pour les télétravailleurs avaient été également abordées : il avait été répondu qu'au regard de la jurisprudence actuelle, aucune disposition légale, ni réglementaire n'interdit de subordonner l'attribution de titres restaurant à certains critères à condition toutefois qu'ils soient objectifs et qu'il n'y ait pas de discrimination entre les salariés.

L'agent se trouvant à son domicile est, pour l'organisation et la préparation de ses repas, dans une situation objectivement différente de celle des agents effectuant leur journée de travail à l'extérieur. La différence de traitement entre les agents départementaux effectuant leur journée de télétravail à leur domicile et les autres repose, ainsi sur une divergence de situation appréciable et objective, de sorte qu'elle justifie une différence de traitement et ne constitue pas une discrimination. Elle est donc juridiquement valable au regard du cadre réglementaire et de la jurisprudence actuels.

Les conditions d'éligibilité au titres restaurant pour les télétravailleurs sont communiquées sur l'intranet à la fois dans la rubrique relative au télétravail et dans celle relative à la restauration du personnel.

Pendant la période d'état d'urgence et de confinement jusqu'au 11 juillet 2020, le Département a fait le choix de maintenir les droits à titres restaurant à l'ensemble des agents bénéficiaires de cette prestation. Il était pris acte que le confinement au domicile en télétravail ou en ASA n'était pas un choix mais imposé. C'est également en se fondant sur le caractère obligatoire du télétravail depuis le vendredi 30 octobre, qu'il est décidé de reconduire cette mesure exceptionnelle pour l'actuelle période de confinement ainsi que celle de ne pas suspendre le versement de la participation employeur pour les transports en commun.



Pour être complet sur cette décision, je fais un rappel du fonctionnement des modalités de calcul des droits à titres de restaurant et de leur versement.

- En temps normal, les agents qui font une demande de titres restaurant se voit attribuer un nombre de titres qui dépend de leur quotité de temps de travail et de leur option de temps de travail. Il s'agit d'un forfait annuel qui prend en compte les congés annuels et les ARTT. Ensuite un processus de régularisation est réalisé et les jours d'absence observés, quel qu'en soit le motif (congé maladie, congé formation, sont décomptés, de même que les indemnités repas perçues au titre de formation ou des déplacements professionnels et les journées de télétravail à domicile sont déduites du nombre de titres de restauration attribués. Cette régularisation intervient deux mois après. Par exemple, dans la paie versée fin octobre et à l'occasion du chargement de la carte Apétiz réalisée également fin octobre concernant les titres de restaurant de novembre, il est procédé à la régularisation des jours d'absence, de télétravail, de remboursement des frais de repas constatés au mois d'août.
- La décision de ne pas défalquer les titres restaurant pour les journées télétravaillées pendant le mois de novembre se traduira par une absence de régularisation à ce titre sur la paie et le chargement de la carte Apétiz fin janvier 2021 concernant les titres restaurant de février 2021. Seront en revanche pris en compte les autres régularisations (congés maladie, indemnités de repas versés, etc..) constatées au cours du mois de novembre 2020.



Question :

Nous constatons une diminution de l'offre séjour à destination des agents (bien avant la crise sanitaire).

Au regard du compte administratif la collectivité peut faire un effort sur le budget du SPOS.

LA CGT & SES SECTIONS ACTUALITÉS NOS VALEURS

BIENVENUS SUR LE SITE DU SYNDICAT CGT DES PERSONNELS DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL DES HAUTS DE SEINE.

Ce site est le nôtre.
Ensemble, défendons nos conditions de travail et nos valeurs.
Informés, combatifs et solidaires, pour une société plus juste.

NOUS CONTACTER

cgt-cd92.fr

Actualités - infos

Retrouvez les réponses de l'administration aux questions diverses de notre syndicat (pol sol, spos...) sur notre site internet.

LA CGT SA FORCE C'EST VOUS SYNDIQUEZ-VOUS !

Pour donner plus de force à mes actions, gagner de nouveaux droits sociaux,
j'adhère à la CGT, je participe ainsi à mon avenir !

NOM..... PRÉNOM.....

Service:.....

Téléphone :

Mail :

Bulletin à retourner à une ou un militant de la CGT ou aux locaux de la CGT à Nanterre ou au Plessis
aux adresses en entête.