SYNDICAT C.G.T. DES PERSONNELS DU CONSEIL GENERAL DES HAUTS-DE-SEINE
19, avenue du Gal Leclerc 92350 Le Plessis Robinson Tél : 01 46 32 59 06 / Fax : 01 46 31 83 01
2/16, bd Soufflot 92000 Nanterre Tél : 01 47 29 37 34 / Fax : 01 41 91 26 52
mail : syndicatcgt@cg92.fr

Nanterre, le 2 mars 2011

Lettre ouverte aux élus du Conseil Général des Hauts-de-Seine :

PAROLES D'AGENTS

CA SUFFIT !!

Manque récurrent de personnels.
Multiplication des contractuels, voire des vacataires, au détriment des titularisations.
Missions de plus en plus nombreuses et parasitées par des tâches administratives de contrôle.
Pour certains services : locaux exigus et/ou ne convenant pas à l'activité professionnelle, locaux en open-spaces,….
Travail au mérite, non reconnaissance des compétences.
Non-reconnaissance des examens professionnels et même des concours.
Management à « l'emporte pièce ».
Salaires tirés vers le bas…
Précarités accrues, toutes catégories confondues.

La liste est loin d'être exhaustive.
Tout cela entraîne :
Des inégalités flagrantes entre les agents.
Concurrence entre les agents.
Renforcement de l'autoritarisme de certaines directions…
De la souffrance au travail, reconnue par des spécialistes renommés consultés par des DRH et services de médecine préventive : Marie Pezé, Christophe Dejours, cf. « Le Monde » du 22/02/2011 :
Nous voulons échapper à métro-boulot-tombeau.

La CGT est constamment interpellée par de très nombreux agents subissant ces discriminations au quotidien au sein du CG 92.

OUI, CELA SE PASSE AINSI AU CONSEIL GENERAL DES HAUTS-DE-SEINE !! CE N'EST PAS QU'AILLEURS QUE CELA EXISTE !

Les logiques comptables des politiques liées à la Réforme Générale des Politiques Publiques, la Réforme de la Fonction Publique, où tout est comptabilisé, nous amènent à des aberrations quand il s'agit de les décliner dans le quotidien de l'usager et des personnels.

Personnels maltraités, mal considérés.
Personnels sous-payés.
Compétences piétinées.
In fine, usagers non traités ou incorrectement traités.

La CGT s'est réunie avec les personnels en Assemblée Générale. Ceux-ci ont décidé d'écrire un moratoire de doléances en direction des élus politiques du Conseil Général

POUR QUE LEUR PAROLE SOIT ENTENDUE !

PARCE QUE LA SITUATION S'AGGRAVE D'ANNEE EN ANNEE

PARCE QUE CA SUFFIT !

PAROLES D'AGENTS DU CG92

I* - Carrière, avancement de grade, qualification sous-payée, Examens Professionnels peu reconnus, dont celui de Rédacteur

1)
« A la suite de ma réussite à l'examen professionnel de rédacteur territorial (septembre 2010) j'ai demandé ma nomination à ce grade auprès de Monsieur le Directeur des Ressources Humaines, sous couvert de mon responsable, en faisant passer ma demande à ma direction (décembre 2010).
N'ayant pas reçu de réponse, je me permets de vous solliciter pour savoir comment vérifier si je suis inscrite sur la liste de la prochaine réunion de commission administrative paritaire ? »

2)
« Il faut impérativement nommer les admis aux Examens professionnel de rédacteur (ex : j'ai été admise à la session de 2006 mais toujours pas nommée alors que j'exerce les fonctions depuis 7 ans). »

3)
« Je souhaite vous faire part d'un problème personnel mais aussi collectif touchant de nombreux agents depuis 2005 et qui sont lauréats de l'examen professionnel de rédacteur, même si je suis conscient qu'il existe d'autres problèmes qui mettent à mal la fonction publique.
Quelle signification donner à cette épreuve dont la poursuite a été décidé par les pouvoirs publics, alors que de nombreux agents restent dans l'attente d'une hypothétique nomination après réussite à cet examen ?
Je suis moi-même dans l'attente de cette nomination depuis bientôt 4 ans alors que j'occupe un poste de rédacteur depuis 1995, certains sont encore dans l'attente depuis 5 ans.
Est-ce des délais normaux et raisonnables ?
La nomination est-elle devenue plus compliquée que la réussite à cet examen ? Est-ce l'objectif des fameux quotas instaurés par les décrets de 2004 et 2006 ? Qu'en est-il du respect et de la reconnaissance des agents ? Dont certains sont très anciens dans notre collectivité (je suis moi-même agent départemental depuis…..1977).
L'Administration départementale souhaite-t-elle démoraliser et décourager ses agents ? Ou plutôt a-t-elle décidé de gagner de l'argent et de faire des économies "sur le dos" de ceux qui exercent déjà la fonction de rédacteur ?
A-t-on affaire à un "vrai faux examen" qui nous donne seulement le droit d'en conserver la validité ?
Je vous remercie à l'avance d'interpeller nos élus sur cette question qui pourrait devenir progressivement un véritable scandale car nous sommes nombreux dans les collectivités territoriales à connaître cette situation.
Je sais votre engagement sur ce problème (et sur d'autres également) et je tiens à vous en remercier. »

4)
« Je suis lauréate de l'examen professionnel de rédacteur (en 2008). J'occupe un poste de rédacteur depuis plus de un an.
Je suis actuellement adjointe administratif 2ème classe.
Suite à ma réussite à cet examen, je ne peux que constater une dérive entraînée par des délais de nomination qui me paraissent plus que déraisonnables.
En effet, est-ce normal d'attendre 3, 4 ou 5 ans pour obtenir le bénéfice de cet examen ?
Les quotas instaurés par les décrets de 2004 et 2006, sont-ils des verrous visant à démoraliser les agents en empêchant leurs nominations ?
Je sais que vous menez des actions concrètes pour que les lauréats soient nommés sans ces quotas et sans ces ratios particulièrement pénalisants et je vous en remercie.

Mais il existe aussi une cause encore plus urgente : celle des **rédacteurs "faisant foi"** qui occupent un poste de rédacteur comme moi.
Ils devraient être nommé en priorité et d'une manière urgente.
Merci d'avance "d'ouvrir les yeux" des élus sur cette situation anormale et injuste. »

5)
« Au moment de la refonte des statuts pour les contrôleurs de travaux et les techniciens, **il semble que les Agents de maitrise catégorie C exécutant les fonctions de contrôleurs de travaux** (sur le papier ils mettent surveillant de travaux, en réalité c'est pareil) **depuis des années**, **eux sont oubliés,** aucun avancement, aucune promotion, concours aujourd'hui impossible et aucune régularisation ni reconnaissance, pourtant l'administration gagne des sous, car la charge salariale d'un C n'est surement pas la même qu'un B, les fiches de payes, elles, ne sont pas les mêmes et ça s'est sur!!!

Réduction des fonctionnaires (les C étant surement les plus nombreux) mais quand ils exécutent le même travail que les collègues en catégorie B, on fait quoi ? On les privatise …… »

6)
« Cela fait 35 ans que je travaille pour le CG92 en tant qu'Adjoint Administratif Principal 1ère classe. Depuis 6 ans, je suis inscrite sur le tableau d'avancement des rédacteurs. Jusqu'alors point de promotion. Il y a des personnes qui sont depuis peu au CG92 qui obtiennent le grade.
Donc je voudrais savoir le pourquoi car malgré le rapport de mon chef de service je ne bénéficie pas de résultat positif. Je suis bientôt en retraite et j'aurai bien voulu avoir cette promotion afin d'avoir une pension de retraite un peu améliorée. Merci de défendre ma cause car je n'arrive pas à comprendre le déroulement des CAP du CG92. »

7)
Pourquoi les agents ne sont ils pas informés qu'ils figurent sur la liste des personnels promouvables ? Si nous avions cette informations (même si il n'y aura pas forcément de suite à la demande) nous pourrions au moins formuler une demande motivée.

Plus ça va, moins il y a de communication…….

II* - Stress et souffrance au travail, harcèlement, gestion managériale, ...

1) en service extérieur
« - Le Harcèlement moral est exécuté en toute liberté, sans la moindre crainte d'être inquiété. Il est souvent couvert, voire appuyé par la hiérarchie. Aucune enquête indépendante n'est réalisée avant sanction. La DRH entérine tout.
-La protection de l'agent face au Harcèlement moral n'existe pas d'autant plus si celui-ci se trouve en site extérieur.
- Le management à deux vitesses ou Diviser pour mieux régner. »

2) en PMI
« Que dire d'un conseil général qui se veut moderne, dynamique, et qui embauche des chefs de service ne comprenant pas les missions de ses agents, mais qui pour mieux régner, divise son équipe, en faisant des différences entre personnes de la même fonction, félicitant l'une par des grands bravos, rabaissant le travail de l'autre, devant une assistance en réunion…
Qui donne des ordres contradictoires d'une année sur l'autre : une année, il faut assister à toutes les réunions, l'année suivante on nous explique que, compte- tenu de la charge de travail, ces réunions, obligatoires l'an passé, deviennent facultatives…

Et puis, quoi de mieux que d'inventer de nouvelles tâches pour certaines personnes, mais pas pour d'autres de même fonction…
Ou alors, harceler des personnes souhaitant rester à temps partiel, sous prétexte, que dès qu'un enfant a trois ans révolus, l'agent n'a plus aucun droit…

Pourtant, il y a des dirigeants dynamiques et intelligents, qui ignorent tout cela, et des syndicats qui se battent pour faire entendre leur voix…heureusement… »

3) Collège
« Je suis ATTEE dans un collège. Nous y vivons, mes collègues et moi, une insupportable pression de la part des responsables locaux (principal et gestionnaire).
Aucune concertation, pourtant prévue dans le règlement intérieur du temps de travail, n'est mise en place pour organiser le travail lors des rentrées scolaires.

Des astreintes étaient demandées aux personnels logés, alors qu'ils effectuent déjà les tâches prévues par une délibération du CG92 en compensation du logement. Il a fallu une très longue bataille avec l'aide du syndicat CGT pour faire cesser ces pratiques.
La pause méridienne n'était pas prise en compte dans le temps de travail, alors que nous n'avions pas la demi-heure prévue (on mangeait en 20mn et on devait rester sur place !). »

4) Foyer de l'Enfance

« Le foyer de l'enfance de Villeneuve-la-Garenne, ouvert depuis 1987, traverse une crise institutionnelle sans précédent.
En effet la grande difficulté du public accueilli nous interpelle au quotidien.
Les violences subies et agies par certains enfants n'ont pas été canalisées, faute de prise en compte des réponses éducatives proposées.
La non-réponse d'une direction, sollicitée depuis plus d'un an pour y faire face, nous a conduits à l'arrêt des prises en charge (décision prise de manière arbitraire par la direction du foyer de l'enfance).
Les dernières orientations d'enfants ont eu lieu sans aucune concertation avec les professionnels en ayant la charge et sans aucune préparation avec les enfants.
Le métier d'éducateur est de plus en plus fragilisé non seulement par les difficultés que rencontrent le public qu'il accompagne, mais aussi par l'incapacité d'une direction à apporter des réponses adaptées et un soutien nécessaire aux équipes éducatives.
La direction, dans l'incapacité de se remettre en cause, joue la politique du pourrissement, préférant y sacrifier l'intérêt général.
24 lits sont vacants alors que les besoins de prise en charge sur notre département sont réels.
Plus d'une trentaine d'agents sont en attente depuis plusieurs mois d'une reprise d'activité.
Cette situation génère énormément d'anxiété et marquera de manière traumatique le parcours professionnel et personnel des agents.
J'appelle de mes vœux à une reprise d'activité en cohérence avec les besoins du service public. »

5) Foyer de l'Enfance :

« Comment peut-on atteindre la rive lorsqu'aucune bouée de secours n'est tendue ? »

Au foyer de Villeneuve la Garenne, cette situation est réelle. La direction brille par son absence et l'équipe éducative essaie tant bien que mal de faire face aux situations critiques qui se dénouent en réunion. La violence y est à son paroxysme.

Malgré nos différents appels au secours, rien ne se fait alors la dérive a pris effet. Celle-ci a engendré la multiplication des arrêts-maladie.
Pour pallier ce manque récurrent d'effectif et l'absence d'intervention de la direction, l'éducateur se doit de prolonger indéfiniment ses horaires.

Par ailleurs, nous pouvons être dessaisis de nos références dès lors que notre avis diverge de ceux de la hiérarchie. De plus, des faits nous ont été reprochés concernant l'attitude équivoque de certains enfants et le manque de surveillance. Mais il est légitime de se demander à qui en incombe la faute ?
En effet, l'équipe éducative a donné l'alarme par différents écrits et aussi lors des réunions. Hélas, la direction est restée sourde.

L'équipe de direction n'a pas apporté de solutions éducatives et nous a renvoyé à nos propres interrogations. Ce manque d'écoute et d'encadrement peur déstabiliser un personnel inexpérimenté.

Après des décennies d'expérience, jamais des managers n'avaient été aussi peu impliqués. Cette attitude a contribué valablement et durablement à accroitre une ambiance de malaise, d'insécurité au sein du foyer dont l'ambiance se délétère. »

6) Crèches à Gennevilliers.

« - Conditions de travail :
Beaucoup de pression, il faut travailler toujours de plus en plus vite sans réfléchir, exécuter.
Réunions de travail + + + + personnel ou pas (sauf pendant les vacances scolaires), les réunions passent avant les besoins des enfants.
Travail entre 2 portes, tout dans l'urgence.
Par manque de puéricultrices dans les crèches de Gennevilliers, du 1er septembre au 31 décembre 2010, il y a eu une diminution des effectifs du service des bébés au Luth: 8 enfants au lieu de 21 habituellement… Merci le service public !
Du 01/01/11 au 28/02/11, 13 bébés doivent rentrer ; pas assez d'embauche…Merci les conditions de travail ! Les adaptations des bébés vont se faire « à la dure » !

- Manque de personnel :

De la part de la hiérarchie, management à la hussarde.
La hiérarchie laisse gérer les conflits par les agents.
Personnels continuellement sous surveillance, évaluation sans retour pour les agents.
Suppression de la prime au mérite si l'agent ne va pas dans le sens de la hiérarchie.
Tout le monde est informé au CG et pourtant ça continue.
Intervention du psycho-sociologue dans l'équipe.
Collègues suivies par le psychologue de la médecine du travail du CG.

- Santé au travail :

Personnel vieillissant + + + avec des problèmes de dos, de genoux, des rhumatismes, usure + + +.
Beaucoup de bruit. Locaux non-adaptés à l'accueil d'enfants.
Horaires décalés qui entraînent de la fatigue.
Les radios de poumons sont imposées par le chef de service et non par la médecine du travail.
Inégalités entre les crèches départementales.
Fermeture des centres de dépistage.

Les missions sont mises à mal. »

7) en PMI :

«Voici quelques idées recueillies par l'équipe :

- Pas de mise en place d'un responsable de centre malgré plusieurs demandes des professionnels. Pourquoi ?
- D'où des problématiques d'organisations au jour le jour avec notre hiérarchie directe N+1, on peut même dire absence du N+1 dans l'organisation.
- Vacances validées à la dernière minute (problématique pour les réservations)
- Formations refusées sans raison valable
- Perte de temps entre les différentes navettes de courrier (tel que frais de déplacement qui nous reviennent systématiquement au moins une fois, demande de formation ….)
- Pas de prises en compte de nos demandes
- Manque d'objectivité dans notre travail
- De moins en moins de reconnaissance de ce travail
- Otages quelques fois d'une hiérarchie qui dysfonctionne (N+1 qui dévalorise le N+2 alors que pour les agents ce N+2 est beaucoup plus soutenant, plus humaine, plus active auprès des équipes)
- Manque de place avec l'arrivée d'une secrétaire administrative dans le bureau d'accueil où nous avons la joie de jouer régulièrement au jeu des chaises tournantes.

Je pourrais en rajouter… »

8) A la DIDS :

« Le mot démocratie s'applique à l'oligarchie du CG 092 et à son népotisme régulier.

Le mot "démocratie" est constamment bafoué de son étymologie, à l'exemple de l'absence de poste disponible en faveur d'une demande de changement de service ou de direction.

Démultiplication des tâches diverses pas toujours indiquée dans la fiche de poste, non remplacement des départs à la retraite alors que les besoins sont toujours présents, et parfois dans certains services une absence du respect de l'individu, règle pourtant élémentaire pour vivre en communauté. En conséquence de quoi des arrêts maladies totalement justifiés.
Voila ce qu'entraine le management du CG 92. »

9) Dans un service extérieur :

« Prenez le temps, s'il vous plait, de lire ces quelques lignes, calmement rédigées. Elles font état de notre mal être et de notre souffrance au travail.

John Ruskin, peintre et critique d'art a pris le temps de consacrer sa pensée à la justice sociale. L'ayant consulté tout récemment, nous avons choisi de retenir les mots suivants :

« La suprême récompense du travail n'est pas ce qu'il vous permet de gagner, mais ce qu'il vous permet de devenir. »

Dans un premier temps, cette phrase nous suggère une pensée agréable, un doux rêve. Dans un deuxième temps, elle nous fissure et aura fini de détruire si la situation n'évolue pas. La raison ? Nos

conditions de travail, notre quotidien placent les mots de John Ruskin hors de notre portée. Ce constat nous attriste chaque jour.

Voici les conditions de travail auxquelles nous faisons référence :

- La non-reconnaissance du travail accompli

Une partie de l'encadrement œuvrant sur le site xxx, n'a aucun respect pour le travail effectué par leurs agents. Partant de ce constat, comment imaginer qu'ils ont du respect pour les agents eux-mêmes ? S'il est normal d'effectuer son travail sans rien attendre en retour, il n'est pas normal de considérer ses agents comme de simples outils.
C'est un mode de pensée dégradant pour l'agent, pour nous. Sans demander à être particulièrement valorisé, nous espérerions rester ce que nous sommes, même au bureau : des êtres humains, sensibles aux besoins de la hiérarchie dans les temps forts, sensibles à leur indifférence également.

- Harcèlement moral

Vous trouverez sans mal dans vos dossiers et archives, des plaintes à l'encontre des encadrants que nous dénonçons. L'instrumentalisation des primes est un exemple parmi d'autres. Son retrait est ici utilisé comme une menace, une punition. Quelle triste ironie ! N'est-ce pas à l'origine un moyen de motivation ?

- Marginalisation et inéquités

Nous pourrions discuter longuement des théories de groupe, expliquant que la marginalisation (forcée ou non) est nécessaire au bien être du groupe. D'éminents penseurs (tel que Jean Jacques Rousseau, pour ne citer que lui) s'y sont intéressés. Le problème n'est pas la marginalisation qui affecte certains d'entre nous (nous l'assumons), ce sont ses effets : des disparités de droits et de tolérances. L'inégalité de traitement est réelle :

- sanctions différentes selon l'agent en cas d'erreur
- surveillance accrue sur certains agents
- stigmatisation de certains groupes auprès des collaborateurs (extérieurs ou non)
- les promotions et propositions de promotions sont suggérées préférentiellement aux agents de catégorie supérieure. Le reste du personnel est laissé dans l'immobilisme, assombrissant leurs perspectives d'évolution (rétablir les listes d'aptitudes serait un élément de réponse).

Etre différent est notre lot à tous, Robert Zend le résume joliment : « Les gens ont quelque chose en commun : ils sont tous différents ». L'exercice du pouvoir hiérarchique quant à lui doit être le même pour tous.

- Est-ce vraiment du management ?

L'intrusion dans nos vies personnelles, des embauches à répétitions sur des postes précis, notre mal être en **dépit de l'amour de notre travail** nous laisse penser à une lacune dans les choix managériaux de nos supérieurs. Sans vouloir donner de leçons, nous aimerions rappeler quelques fondamentaux de maîtrise des ressources humaines. Manager n'est pas un travail d'épicier, il ne suffit pas de compter des heures, des fautes, des pages. C'est un travail de la pensée, que l'expérience du contact humain nourrit, mais qui n'est rien sans des principes que le Conseil Général des Hauts de Seine s'est donné : le respect, le service, la qualité…
Si nous ne sommes pas capables de cela, alors Machiavel, Montesquieu, Kant et tous les autres ont perdu leur temps. Nous perdrions également notre temps.
Nous sommes fiers d'appartenir au CG. C'est pour cette fierté et la nôtre que nous nous battons. Nous remettons entre vos mains notre énergie et nous vous laissons le soin de porter nos sentiments à des cœurs plus compréhensibles que ceux qui nous entourent. »

III* - Conditions de travail, Locaux inadaptés, Manques de moyens, ……

1) Circonscription de la Vie Sociale (située dans les bureaux de la Mairie)

« Nous avons un problème de bureau, nous recevons les usagers dans un bureau commun.

Nous sommes deux secrétaires dans ce bureau où nous faisons l'accueil téléphonique et physique en même temps que nos dispositifs (divers travaux de secrétariat).
Un passage régulier ce fait de la part de nos collègues Assistantes Sociales pour prendre un café, ou un thé (qui se fait dans le bureau du responsable). Beaucoup de bruit et un manque de confidentialité pour les personnes accueillies. En fin de journées nous sommes vidées, pas de possibilité de travailler au calme.
Le bureau doit faire 11m². Nous circulons difficilement et nous avons des boites d'archives ou du matériel sous nos bureaux. J'ai demandé plusieurs fois de réaménager ce bureau ou d'échanger avec autre bureau plus grand (1 personne dans un bureau plus grand que le nôtre).J'ai aussi demandé un bureau adapté à cause de problèmes de dos ; la réponse est toujours la même « je m'en occupe » cela depuis plus d'un an. »

2) Collège
« J'aimerais qu'on respecte la contribution que nous apportons pour le bon fonctionnement du service rendu aux élèves, que la réduction du personnels cesse, que les emplois précaires deviennent enfin des emplois stables pour nos collègues contractuels.
Et aussi : manque de personnel: condition de travail insupportables, les gestionnaires ne respectent pas les personnels, prime IAT réduite, non respect des préconisations médicales. »

3) Collège
« Je travaille dans un collège ; juste deux petites choses que j'ai à dire, nous avons une toute petite salle de repos pour 9 agents ATTEE, pas de réfrigérateur, pas de micro-onde et la gestionnaire m'a laissé entendre qu'il ne fallait pas apporter de la nourriture provenant de l'extérieur, je trouve ça inadmissible et j'espère que cela changera grâce à vous. »

4) Travail les dimanches et jours fériés
« Agents du stade Yves du Manoir à Colombes, nous sommes amenés à travailler les dimanches et les jours fériés sans dédommagement particulier ; de plus nous travaillons dans des locaux où les mauvaises odeurs et les rats sont fréquents. Ceci malgré plusieurs passages du CHS. »

5) – Crèche de Gennevilliers : Locaux inadaptés.
« Etablissement délabré, rafistolé. Boiseries usées, l'air passe partout (la crèche date de septembre 1977). Matériel pas en meilleur état et en manque.
Chaudière usée ; régulièrement pas de chauffage, pas d'eau chaude.
A revoir : la surface des pièces d'accueil des enfants au vu le l'augmentation de l'effectif de ceux-ci (décret Morano).
Si la crèche est municipalisée, elle sera reconstruite ; c'est dire à quel point elle est vétuste ! »

6) Collège
« Les locaux pour les ATTEE ne sont pas en état. Jusqu'à l'été 2010, les vestiaires étaient dans un état déplorable, les douches démontées, les lavabos sans eau chaude, les WC du personnel sans chasse d'eau fonctionnant. Pour laver les containers à ordures, pas d'eau chaude même en plein hiver. Des travaux ont été diligentés dès que la DRH a été informée, mais à ce jour toujours pas de douches ni d'eau chaude. Jusqu'à quand ? »

7) MDPH 92
« Un local est considéré sur les plans comme un lieu de stockage. Sur la porte, il est inscrit « salle informatique ». Ce local est « aveugle », seuls des « sky-dômes » apportent un peu de lumière, mais aussi un très fort bruit en cas de pluie et même de l'eau courante (ça fuit !!).
En 2008, alors que la direction de l'époque voulait y installer un agent titulaire, le service de médecine du travail l'avait interdit.
Qui trouve-t-on depuis des mois, voir des années, dans ce cagibi ? 2 sinon 3 agents contractuels qui n'osent ni ne peuvent rien dire eut égard à la fragilité de leur emploi….. »

8) Collège
« Je suis obligé de quitter la salle de repos (et de repas, car c'est là que nous mangeons) pour que mes collègues, qui ont leurs vestiaires dans cette même salle, puissent changer de vêtements ! Les vestiaires ne sont pas conformes : pas de séparation vêtements de travail et vêtements de ville. Il n'y a pas de point d'eau à proximité : je dois monter un escalier et traverser presque tout le collège (qui est très grand) pour aller chercher de l'eau pour boire ou me laver les mains. »

9) en PMI
« - Manque de puéricultrice (une par centre voir pas du tout) avec beaucoup de réunions, synthèses, visites à domicile…donc très absente de la PMI et de ce fait il y a de moins en moins de 1ère pesée, ni

de dossier, ni de 1ère consultation avec la puéricultrice. Les dossiers sont donc faits par les auxiliaires de puéricultures et les secrétaires.
- Compte tenu du manque de personnel dans les PMI, nous sommes très souvent sollicitées pour remplacer dans les autres centres (sur Gennevilliers et Villeneuve).
- Il y a de plus en plus de statistiques à réaliser pour toutes les catégories de personnel. Quand peut-on faire son travail, accomplir sa mission première, alors que l'on est déjà en sous-effectif et que l'on doit faire de plus en plus de tâches administratives ?
- Les bilans scolaires sont de moins en moins assurés faute de médecin (secteurs non couvert), de moins en moins de consultations ; actuellement nous sommes contraintes d'orienter les enfants de plus de 2 ans vers leur médecin traitant.
- Problèmes de locaux : salle de repas trop petite, pas de point d'eau dans la salle pesée, pas de vestiaire.
- Manque d'information sur la fiche de paye au sujet du "maintien régime indemnitaire antérieur" pour les auxiliaires de puériculture, et pour les primes pour les autres catégories de personnels.
- Parking de l'Hôtel du département de moins en moins facilement accessible.
- Difficulté pour les services extérieurs pour la récupération des chèques vacances et autres (obligation de se déplacer). »

10) dans les Parcs et Jardins

« Sous effectifs : Nous devrions toujours être à 2 pour ouvrir un parc, mais en réalité il n'a pas de binôme en raison des sous-effectifs en personnels. Ceci entraine des problèmes de sécurité dus aux mauvaises conditions de travail (accident de scooter ce mois ci, sous effectif donc vitesse dangereuse…)
Horaires : Les parcs à certaines périodes ouvrent et ferment alors qu'il fait nuit, ce qui pose des problèmes de sécurité.
Equipement de Protection Individuel (EPI) : L'EPI n'est pas adapté au travail (avec le casque nous n'entendons pas les émetteurs, les gants « coqués » empêche la manipulation des clefs. »

11) En Espace Insertion

« Je vous signale un manque de personnels : depuis le mois de décembre 2010, nous sommes en attente d'un tuteur Conseil Général et d'un agent d'accueil Maison Départementale de l'Emploi.
En effet ma collègue agent d'accueil de la Maison Départementale de l'Emploi est en congé annuel et ne reviendra pas (car elle a démissionné depuis le mois de novembre 2010). La bonne nouvelle : ce sera un CDI temps plein mais l'attente est très longue.
Nous avons également d'énormes difficultés pour obtenir des fournitures auprès de la Maison Départementale pour l'Emploi. Très souvent nos demandes restent sans réponse ou nous obtenons les fournitures avec parcimonie. »

12) En crèche

« Je travaille en crèche depuis 22 ans et je trouve que les conditions de travail, se sont beaucoup dégradées :
- Personnel non remplacé après le départ à la retraite ou autres (congés maternité, congés longue maladie, départs, …) donc réduction du nombre des agents.
- Locaux trop exigus pour le nombre d'enfants et de personnel et non conforme aux normes.
- Peu de considération pour le personnel (harcèlement moral, critique sur notre vie privée, temps partiel refusé en vue de la municipalisation prévue).
- Aucune considération pour notre métier.
- Il y a des agents qui subissent un harcèlement moral de la part d'autres agents sans intervention régulatrice de la Direction.
Ces principaux facteurs engendrent dans les équipes fatigue physique et morale, stress, mal de dos, dépression, surmenage tous ceci amenant plus d'absentéisme. »

13) Service Territorial de l'Aide Sociale à l'Enfance

« Nous occupons les mêmes locaux depuis près de 20 ans, alors que le nombre des agents qui y travaillent a été multiplié par deux dans ce laps de temps. De ce fait, nous ne disposons que d'un bureau d'entretien et sommes contraints de recevoir les usagers dans les bureaux de travail en essayant de repérer l'absence des collègues pour nous y installer, au risque d'être dérangés ou déplacés en plein entretien ou d'empêcher de travailler les collègues de retour de déplacement.

Nous travaillons à trois ou quatre dans des bureaux très petits. Les psychologues et cadres ne sont pas mieux lotis que les autres agents. L'un des psychologues n'a pas d'ordinateur depuis août dernier

et doit même partager un bureau avec trois travailleurs sociaux. Il est, comme eux, en constante recherche de lieu où recevoir les usagers.

La salle d'attente est un lieu de passage exigüe ce qui ne permet pas d'assurer la confidentialité de l'accueil.

L'ascenseur (également utilisé par les usagers) est plus souvent en panne qu'en état de fonctionnement alors que nous évoluons toute la journée sur cinq étages. Actuellement, nous sommes dans le noir quand nous l'empruntons et il ne monte que jusqu'au premier étage. Nous avons à plusieurs reprises dû faire intervenir le dépanneur pour délivrer des collègues restés coincés à l'intérieur (entre une demi-heure et trois quart d'heure).

Nous avons un nombre insuffisant de places de parking alors qu'il est impossible de se garer gratuitement dans le quartier.

Ces conditions de travail non-sécurisantes et pénibles fatiguent et stressent les agents et ne créent pas de bonnes conditions d'accueil du public. »

14) Educatrice en foyer…

« Educatrice de jeunes enfants, fraichement diplômée, je débute dès 1992 sur un poste d'éducateur spécialisé.

A l'époque, je suis recrutée par un chef de service (Educateur Spécialisé de formation). Un an stagiaire, je ne suis pas titularisée, je dois encore faire mes preuves…. L'équipe avec qui je travaille depuis 1 an a des doutes sur mes capacités éducatives. Six mois plus tard, je suis titulaire et une grande aventure commence. Boursière durant mes études, je dois 18 mois au département : 18 ans après, j'y suis encore et fière de l'être car c'est mon choix. Une vocation peut-être ! En tous cas, une rencontre humaine et relationnelle intense : enfants et adulte confondus.

Les années ont passé, la conviction de défendre l'Enfant dans toute sa globalité : physique, psychique et cognitive est toujours présente.
Des certitudes parfois, des doutes ont traversé mes pensées. Mais à chaque fois, j'ai traversé ces épreuves, en me rendant encore plus forte.

Dès 1999, j'obtiens mon concours pour entrer à l'école d'Educateur Spécialisé. Je réussis mon examen et je suis enfin reconnue en tant qu'éducatrice spécialisée, d'une part par l'équipe mais surtout par la Direction.
Mais un nouveau directeur est en poste et je dois à nouveau faire mes preuves.
Sur le terrain, les lois commencent à changer, les relations avec les familles évoluent : on parle de médiation parents/enfants.

Je me documente dès 2002 vers un nouveau métier : médiateur familial. Je suis intéressée par cette formation et fais la demande officiellement 4 années de suite : elles me seront refusées.
Parallèlement, une situation de foyer de VLG remue la direction. Il s'agit de l'affaire xxx. A l'époque je suis référente : contre l'orientation, en conflit avec le STASE, la famille fait appel à des journalistes pour dénonciation et abus de pouvoir…
La CGT nous défend alors… mais je ne sais pas encore que je vais trimbaler des casseroles durant les années à venir. Ma note est gelée, ma formation refusée sous prétexte, dixit le Directeur : « il faut apaiser le climat suite à l'histoire de xxx. Par ailleurs, **vous n'êtes pas prioritaire : des absences longues, à répétition dues à vos 2 congés maternités. !!!!**

Mon envie de formation reste toujours présente et je fais par la suite des formations courtes sur cette thématique. A l'ouverture du foyer des Goulevents à Nanterre, je postule en tant que chef de service avec un espoir de formation. Après plusieurs entretiens, le Directeur m'informe qu'il n'y aura pas de poste à pourvoir en interne avec comme argument « qu'il est difficile d'encadrer des éducateurs qui ont été collègues auparavant ». Ce que je peux entendre…
Mais, grand paradoxe, ce même directeur a demandé à certains éducateurs de prendre le relais durant l'absence de chef de service (pour la gestion des plannings).
L'absence de chef de service et/ou de psychologue perdure depuis des années.

Puis un sous directeur est engagé ainsi qu'un 2ème chef de service. Est-ce pour déstabiliser celui en place qui défendait les équipes ?

Mes craintes s'avèrent très rapidement fondées. Ce dernier sera « viré » car trop gênant politiquement, puis peu de temps après, c'est le départ précipité d'un éducateur trop « dérangeant ».

Les agents sont alors reçus par la direction sous des prétextes sans fondement et sans preuve à l'appui.

Maintenant, la direction essaie de s'imposer, bien tardivement, pas toujours de façon subtile et adéquate, mais toujours d'une façon menaçante à l'égard des agents et sans aucune humanisation. »

15) **En Circonscription de la Vie Sociale (CVS) :**

« Non remplacements, temps de travail, opacité sur les primes :

- Année 2010 : Non remplacement de deux collègues en congé maternité et de collègues en arrêt de travail ce qui a entrainé sur plusieurs mois des absences cumulées de plusieurs collègues en même temps. Notre responsable de service a demandé le remplacement concernant des collègues en congés maternité et celle en arrêt de travail sur 6 semaines, ceci sans résultat.
- Année 2011 : Deux congés maternité prévus dont une collègue en arrêt maladie ce qui risque d'entrainer un nouvelle période d'absences cumulées.
- Un départ à la retraite dont nous sommes informés de son non remplacement.
- Une collègue contractuelle qui ne souhaite pas renouveler son contrat.
- Temps partiel : trois collègues à temps partiel pour lesquelles il n'y a pas de décharge de travail, cela génère un stress supplémentaire/au rythme de travail. La suppression de postes en CVS ne va-t-il pas remettre en question le temps partiel pour raison de service ?
- Lisibilité des primes : opacité sur les critères d'attribution des primes, leurs montants (disparition du taux sur le bulletin de salaire).

Locaux :

Problèmes récurrents de chauffage à l'automne 2010 et hiver 2009/2010. L'équipe a du saisir les membres du CHST pour qu'il y ait une résolution des problèmes.

Travail et éthique, respect des missions et des compétences de chaque métier :

- Conseillères en Economie Sociale et Familiale : Situations des usagers de plus en plus complexes concernant l'endettement qui nécessite un accompagnement spécialisé et un renforcement de la présence de CESF en CVS. Or nous constatons l'inverse !
- TISF : on déplore l'absence de TISF en CVS. En effet, une partie du public rencontré en CVS nécessiterait un accompagnement physique pour la réalisation de démarches administratives.
- Adjoint à la responsable de CVS : les Responsables de CVS sont situés sur de nombreuses missions et n'ont plus d'adjoint. Ils manquent de disponibilité pour l'encadrement technique des équipes et sont sous pression de la direction ce qui se répercute sur le personnel. La création de personnes ressources au sein des CVS nous semble être une façon de pallier à ce déficit de poste, ses nouvelles missions pour certains collègues ne semblent pas être reconnus comme une charge de travail notamment par l'attribution de primes au taux maxi.
- Accueil des stagiaires : fait partie de nos missions mais quelle reconnaissance en termes de charge de travail et de rémunération ?
- Outil AST : c'est le dossier social informatisé, très long à compléter et fastidieux, l'instruction d'une enquête sociale prend plus de temps qu'auparavant et des problèmes récurrents de lenteurs de réseaux aggravent les difficultés de saisies. Questions déontologiques et éthiques par rapport à toutes les infos contenues dans ce dossier informatisé : quelles statistiques vont être extraites de ce logiciel tant sur notre travail que sur les « caractéristiques » du public reçu ?

Ethique et déontologie : Quel avenir pour le travail social dans le service public ?

- Le recentrage des missions en CVS présenté par notre direction comme une avancée, nous permettant de recentrer notre travail vers notre « cœur de métier », entraine, en fait, une réorientation importante des usagers vers d'autres services qui sont, parfois, démunis sur le plan des moyens et en personnel. Les usagers sont de plus en plus cloisonnés en fonction de problématiques et il manque une vision globale de leur situation. Ils sont ballotés de service en service. Services qui passent plus de temps à cogiter sur le « qui fait quoi ? Ou quel service doit être positionné ? », plutôt que de réfléchir sur la notion de projet avec l'usager.
- Ce cloisonnement des services et le recentrage sur les missions génèrent une forme de rigidité des pratiques professionnelles et le risque pour le travailleur social d'être « maltraitant » vis-à-vis des usagers. Quid des usagers qui n'arrivent pas à adhérer à un accompagnement ?
- La suppression de poste impacte le travail au quotidien. Comment proposer un service public de qualité quand il y a un manque de moyens tant au niveau du personnel que sur des dispositifs (ex : Plan Départemental de Retour à l'Emploi dit « PDIRE »).
- Quel est l'avenir de l'action sociale dans le cadre de la réforme territoriale
- Dans le cadre de l'accompagnement des bénéficiaires profilés P2 (bénéficiaires RSA cumulant des difficultés sociales et/ou professionnelles), nous nous interrogeons sur la formation des personnels (tuteurs « agir pour l'emploi », conseillers d'insertion Maison Départementale pour l'Emploi) quant à l'écoute sociale et la réponse donnée aux usagers concernant les difficultés sociales.
- Maintenant, les bénéficiaires du RSA sont « profilés » P1, P2 ou P3 selon leurs problématiques !! Quelle dérive : débuter un accompagnement social par un profilage !! »

IV* - Temps de travail

1) en Circonscription de la Vie sociale
« Le temps partiel est de plus en plus difficile à obtenir et à maintenir.
De plus, on nous donne le même nombre de tâches que si l'on était à temps complet. »

2) Congés bonifiés en collège
« Je travaille au collège XXX. Je pose mes demandes de congés bonifiés en respectant la règle instaurée depuis longtemps à l'Education nationale, c'est-à-dire en partant le 1er jour des vacances de juillet et revenant la veille du jour de rentrée de septembre. Je suis donc présente lors des présences d'élèves dans le collège. C'est ce que font et obtiennent tous mes collègues ATTEE. Du fait de relations tendues avec la gestionnaire du collège, celle-ci voudrait m'imposer de travailler une semaine en juillet et la dernière semaine d'août ! De ce fait, je n'aurais que 51 jours de congés bonifiés au lieu des 65 auxquels nous avons droit. Ceci est injuste, mes collègues n'ayant pas ces empêchements. Je rappelle que les congés bonifiés ne se prennent que tous les 3 ans. »

V* - Restrictions budgétaires et conséquences sur les missions et sur les conditions de travail.

1) Standard téléphonique du CG92
« Ayant appelé le CG vers 18h15 ce jour, (en fait une collègue pour raisons professionnelles), la standardiste m'a demandé si j'étais un agent du département.
Lui ayant indiqué la motivation professionnelle de mon appel elle m'a expliqué qu'en fait les standardistes faisaient une enquête pour déterminer si ça valait le coup (= s'il y avait suffisamment d'appels) pour maintenir le standard après 18 h….
Pour supprimer encore des postes ? »

2) Service Territorial de l'Aide Sociale à l'Enfance
« Pourquoi les montants des allocations versées aux jeunes de l'Aide Sociale à l'Enfance (Argent de poche, allocation vêture, …) ne sont jamais réévalués. Les dernières délibérations ont été votées le 22 Juin 2001 et encore c'était pour passer les montants du Franc à l'Euro... »

3) Collège
« Le collège dans lequel je travaille est neuf, mais plein de défauts de construction (il y fait froid, le chauffage marche mal, les ascenseurs sont « fragiles », …
Il est de plus d'une grande hauteur de plafond (entre 4m et 9m).
Pour changer les lampes électriques, réamorcer les alarmes (mises juste sous le plafond, c'est ce qu'il y a de plus pratique !), j'ai la chance d'avoir à disposition un élévateur.
A disposition ? Non, car il faut pour avoir le droit de s'en servir, avoir obtenu une qualification.
Simple, me direz-vous, il suffit de suivre la formation adéquate ?
Pas du tout, car on m'en a refusé le financement à 2 reprises, en raison du coût de cette formation !!
Alors, l'élévatrice ne s'use pas, personne ne s'en sert, et une société privée intervient 2 fois par an pour changer les ampoules. Entre 2 passages, le collège s'assombrit petit à petit ! »

4) Tous les services sont concernés :
« Je suis en accident de travail depuis plusieurs mois et malheureusement pour encore un temps assez long. Je suis obligé de faire les avances de frais médicaux et para médicaux (médicaments, kiné, …) car les professionnels concernés refusent les formulaires de remboursement du conseil Général 92 en raison des délais de paiement extrêmement longs (jusqu'à 10 mois m'ont dit certains). Cela me met en situation financière difficile, d'autant plus que des frais que j'ai réglés depuis 6 mois ne me sont toujours pas remboursés par le Conseil Général. »

5) en PMI
« Les personnels sont inquiets et non sans raison. L'application du schéma départemental de PMI, après validation par les responsables du Pôle Solidarités des résultats des différents groupes de travail dont ceux sur l'auto film et les bassins de vie suscitent de multiples réactions. Le fait que 2 syndicats (CGT et FSU) aient appelé au boycott de l'enquête a soulagé bien des agents qui ne souhaitaient pas remplir l'enquête et craignaient d'être en désobéissance.

Le recentrage sur les missions de la PMI va remettre en cause les activités et les actions mises en place depuis plusieurs années.
La mise en place des bassins de vie : regroupement de 2 ou 3 PMI avec formation d'une seule équipe qui se déplacera selon les ouvertures ou les besoins et selon l'organisation impulsée par le médecin chef du service territorial va servir, de l'avis général à masquer les absences de personnel. Là où, suite à des circonstances locales des centres de PMI ont été regroupés, on a constaté :

- la diminution du nombre de consultations
- la diminution des accueils jeux
- la diminution des accueils « pesées »

L'intégration de PMI municipales, associatives ou hospitalières ayant des missions similaires aux nôtres, avec des équipes venant d'horizons divers (titre III, titre IV, CG ou municipales, privé) vont posées des problèmes de statut : horaires, fonctions, positions hiérarchiques, salaires, primes, COS ou avantages sociaux,…. Aux personnels.
Les élus politiques et l'administration du CG voudraient nous faire croire au bien fondé de cette réorganisation.
Nous craignons toujours la remise en cause et/ou la disparition progressive de nos PMI du Service Public. Le « renvoi » vers le secteur privé de familles considérées comme pouvant assumer financièrement le suivi médical des enfants ne répondra pas ni ne donnera pas le temps nécessaire aux échanges pour répondre aux inquiétudes et/ou interrogations des futurs ou nouveaux parents. »

VI* - Les personnels en Emploi précaire (CDD et vacataires)

1) Collège
« Je suis ATTEE contractuelle. Je fais des remplacements, de durées plus ou moins longues. En général les CDD s'arrêtent juste avant une période de vacances scolaires, le prochain reprenant après ces vacances. Je ne suis donc pas payée pendant les périodes de vacances scolaires, indemnisé par le biais d'une inscription au Pôle Emploi. »

2) Service extérieur
« Je suis en CDD à 4 heures/jour depuis 1986, et âgée de 55 ans.
On me dit que l'on se passera de mes services en avril 2011 !!
Alors que ma fiche de poste est bien remplie : ménage, achat goûter enfants et collations parents, entretien voitures de service, espaces verts … »

3 Collège
« J'aimerai qu'ont respecte la contribution que nous apportons pour le bon fonctionnement du service rendu aux élèves, que la réduction du personnels cessent, que les emplois précaires deviennent enfin des emplois stables pour nos collègues contractuels. »

4 Collège
« J'ai travaillé pour des collèges du 92 depuis des années en tant que contractuelle.
En 2007, j'ai été repris par le CG en tant qu'ATTEE contractuelle, l'éducation nationale lâchant les TOS.
Tout c'est bien passé jusqu'à mon affectation dans un collège à Rueil : rapports défavorables, il était écrit que je n'avais plus aucune compétence ni savoir-faire, ni respect des missions !!
J'ai donc perdu mon emploi, le pôle éducation et la DRH suivant l'avis da la direction du collège, sans aucune vérification.
Après une intervention de la CGT auprès de la DRH, j'ai enfin eu, après 4 mois sans emploi, une proposition d'affectation dans un collège. Mais, heureusement, je venais de trouver un contrat dans un lycée.
Je suis quand même restée, injustement, 4 mois sans travail et donc avec de très faibles ressources. »

5 Collège et précarité ++
« Je travaille depuis 4 ans dans des collèges pour le CG92, avant je travaillais pour l'Education Nationale. Je signe un contrat de début septembre au 31 décembre, puis un deuxième du 1er janvier jusqu'à début juillet. Ma paye en juillet est donc pour 1, 2 ou 3 jours, selon les dates des vacances (environ 70€), puis je m'inscris à Pôle Emploi, et enfin le Conseil Général me règle mes indemnités chômage en partie fin août, et une deuxième partie fin septembre.
Comment vivre en août ? En septembre ? Quelles vacances possibles ? »

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Président(e)s de Groupes,
Mesdames et Messieurs les Conseillers Généraux,

Les écrits des pages précédente sont l'expression, par des agents du Conseil Général des Hauts-de-Seine, de leur ressenti au travail dans les services auxquels ils et elles sont affecté(e)s. Il s'agit d'un florilège des vécus, souvent difficiles, exprimés par nos collègues.

Prenez en considération la parole des agents.

Prenez en considération leur mal-être.

C'EST UN APPEL, UN CRI QUI EST PORTE VERS VOUS !

La CGT s'en fait la messagère…

Une vitrine présentant des services vides et sans moyens ne nous intéresse pas.
NOUS VOULONS que le travail soit bien fait dans tous les services, avec des personnels compétents, en nombre suffisant, et titulaires.

NOUS NE VOULONS PLUS D'EMPLOIS PRECAIRES.

NOUS VOULONS ETRE RESPECTES DANS NOTRE TRAVAIL ET EN TANT QUE PERSONNES.

DE LA QUALITE DE NOTRE TRAVAIL dépendra le service rendu à l'usager dans le cadre de la valorisation du service public.

Des élections cantonales se tiennent en mars 2011.
Vous ou vos collègues qui êtes en fin de mandat serez peut-être réélu(e)s.

Que comptez-vous mettre en œuvre pour améliorer le fonctionnement du Service Public au Conseil Général des Hauts-de-Seine ainsi que les conditions de travail des personnels, pour mettre fin au non-remplacement des agents, pour faire cesser les causes des nombreuses souffrances au travail ?

Nous sollicitons en urgence, au vu de la gravité de la situation, un rendez-vous avec votre groupe politique pour organiser l'amélioration de nos conditions de travail.

Dans l'attente d'une réponse rapide, nous vous prions d'accepter nos sincères salutations.

Maïté DEMARTY
Secrétaire Générale du syndicat CGT des personnels du CG 92