



## Comment ils nous carottent

- Régime indemnitaire : de la fumée au troisième étage
- Le mécanisme de non remplacement pour les nuls
- Les AssFam : beaucoup de responsabilités, peu de reconnaissance
- **NOUVEAU!** Tout Va Bien au CG

## Sommaire

### RESSOURCES HUMAINES p. 2

- Régime indemnitaire : de la fumée au 3<sup>e</sup> étage

### VIE DES SERVICES p. 3

- Les Assfam : beaucoup de responsabilités, peu de reconnaissance

### « MANAGEMENT » p. 5

- Le système de non remplacement pour les nuls

### TVB au CG p.6

- Ecologie, mutuelles, télétravail.

### A la Cantine et le P'tit Mickey p. 7

Besoin d'aide ?

D'information ?

De témoigner ?

## Contactez-nous !



3, rue Charles de Gaulle  
42000 Saint-Etienne  
(au fond de la cour à droite)

Tél : 04 77 49 90 86

[syndicat.sud@cg42.fr](mailto:syndicat.sud@cg42.fr)

<http://sudct42.blog4ever.com/>

## Edito

L'année 2013 est terminée, c'est l'heure du bilan et des vœux...

L'équipe de SUD n'a pas chômé cette année. Dans tous les comités paritaires (CTP, CHS, CAP catégorie B) et lors des réunions de « dialogue social », nous avons systématiquement interpellé la direction sur les sujets qui nous tiennent à cœur. Nous avons manifesté notre désaccord quand c'était nécessaire et nous avons donné notre accord quand ça le méritait. Nous avons aussi continué d'écouter et de défendre tous ceux qui le demandaient (adhérents ou pas) et nous sommes allés à la rencontre des agents, notamment ceux qu'on oublie le plus (47 réunions dans les collèges entre octobre et décembre).

Il faut bien le dire, les résultats sont mitigés : notre institution fait la sourde oreille sur tous les problèmes de désorganisation, de souffrance au travail, de rémunération... Ah si ! Quelques signes en matière de mutuelles (voir p 6). Mais que d'efforts pour les faire bouger...

Nous ne lâcherons pas ! En 2014, nous continuerons de faire entendre la voix des agents partout où c'est possible. Pour cette nouvelle année, nous faisons deux vœux : que personne au CG n'ait plus peur de s'exprimer et que les oreilles de nos dirigeants se débouchent un peu.

« Quand on a bien réfléchi, on fait ses choix, on acquiert des convictions, et quand on a des convictions on les défend. Voilà. C'est pourquoi je suis à l'aise, je me suis battu pour mes convictions. »

*La bataille de la contraception  
(entretien avec Lucien Neuwirth) 2001*



Lucien Neuwirth,  
Français Libre,

Président du Conseil général de la Loire de 1979 à 1994.

# Régime indemnitaire : de la fumée au 3<sup>e</sup> étage...

Lors de la mise en place du nouveau système de primes, nous avons eu le sentiment de nous faire enfumer. 7 ans après, toutes les craintes se confirment : le régime indemnitaire des agents du CG 42 est arbitraire, inégalitaire et démotivant.



Ceux qui étaient là en 2006 s'en souviennent. En découvrant le nouveau système indemnitaire, on a tout de suite fixé le sommet de la pyramide, le fameux troisième étage, celui de la « valeur professionnelle ». Devant l'opposition des syndicats, la direction n'avait pas lésiné pour nous vendre l'édifice : les primes d'implication personnelle (IP) et de niveau de potentiel professionnel (NPP) étaient présentées comme devant permettre de reconnaître « la manière de servir » et « les connaissances et l'expérience » des agents, à partir de « critères qui s'appliquent à tous », un véritable « outil de management du personnel », de plus « totalement égalitaire ».

Le pétard était mouillé. Le système s'avère non seulement arbitraire et inégalitaire, mais en plus il est démotivant.

## Un système arbitraire

Ce qui caractérise la prime d'IP, c'est le pouvoir exorbitant laissé au supérieur hiérarchique. Les choix devaient se baser sur des critères soi-disant neutres : assiduité, ponctualité, rigueur et qualité du travail rendu, qualités relationnelles, tenue des objectifs, qualités et aptitudes personnelles... En pratique aucun référentiel ne prévoit de quelle façon ces qualités doivent être passées en revue, évaluées et valorisées. Les aspects « relationnels » et « personnels » signifient en fait que le choix est totalement libre et n'a plus besoin d'être justifié.

En d'autres termes, c'est le tarif à la tête du client. Alors que, par le passé, l'administration s'obligeait à motiver ses baisses de notes, rien n'est garanti dans

le nouveau système : la notation peut faire le yo-yo d'une année sur l'autre et d'un chef à l'autre.

Pour la NPP, ce qui compte est le niveau dans lequel on est placé au début, puisque la progression se fait ensuite au compte-goutte. Or, tous les témoignages le confirment, la façon dont le positionnement de départ est déterminé varie énormément selon les services et selon les cadres, certains prenant en compte le parcours intégral de l'agent, tandis que d'autres ne considèrent que le métier actuel. Le libellé des critères facilite ces distorsions : on ne parle pas d'ancienneté, mais de technicité, d'enrichissement... On en arrive même à des contradictions flagrantes : bien qu'il soit écrit que « la mobilité contribue à l'enrichissement professionnel des agents » et permet donc « de progresser en potentiel professionnel », on continue d'appliquer une règle selon laquelle une promotion entraîne automatiquement une baisse de NPP...

Le système pourrait être régulé s'il existait de véritables recours. Ce n'est pas le cas : les représentants du personnel élus en CAP, qui sont censés donner un avis sur les demandes de révision, n'ont pas le droit d'examiner les dossiers dans le détail. L'administration garde la main, et se déjuge rarement.

## Un système inégalitaire

Cet arbitraire est évidemment la porte ouverte à toutes les inégalités. Paradoxalement, le seul élément qui pourrait garantir un peu d'équité est aussi celui qui disqualifie le système : c'est le principe de l'enveloppe.

L'attribution de l'IP est encadrée par une

enveloppe financière, attribuée par service, qui oblige les cadres à donner à la majorité de leurs agents une IP moyenne (« bonne ») tout en leur permettant d'attribuer quelques IP supérieures (« excellentes » ou « exceptionnelle »). Beaucoup de cadres contournent le système et distribuent les IP supérieures à tour de rôle. Cette liberté assure un minimum d'équité, tout en démontrant l'inéptie du système.

Malheureusement, on se rend compte aussi que, dans certains services, les bonnes IP sont systématiquement distribuées aux cadres. On n'est jamais mieux servi...

## Un système démotivant

L'ancien système de notation était jugé inefficace et démotivant. Le nouveau montre pourtant qu'on peut faire pire.

Arbitraire et inégalitaire, il empêche que l'entretien annuel porte sur le travail, sur les missions et sur les moyens, il le fait dériver vers un jugement de personne, propice à toutes les humiliations. C'est un système qui décourage l'autonomie, la prise d'initiative et qui encourage la docilité et le conformisme. Un véritable étouffoir.

Qu'on ne s'y trompe pas. L'enjeu n'est pas seulement la prime. Pour ceux dont l'IP baisse ou dont le NPP est fixé injustement bas, c'est une tache dans le dossier qui pèsera lourd lors des arbitrages pour l'avancement.

Avec du recul, on se rend donc compte que le système est tombé dans tous les pièges que l'on craignait. Au mieux, il est contreproductif, au pire, c'est une mécanique à broyer du fonctionnaire. ■

# Les AssFam : beaucoup de responsabilités, peu de reconnaissance



L'assistant familial c'est la poêle Téflon de l'Aide Sociale à l'Enfance : il faut faire prendre la sauce sans s'attacher, s'attacher dans un souci de détachement... Attaché ou détaché, de toute façon le statut reste le même : contrat précaire et salaire aléatoire.

## Un vrai métier

L'assistant familial (AssFam) exerce une profession d'accueil permanent, à son domicile et dans sa famille, d'enfants ou de jeunes majeurs. Le métier n'est pratiquement exercé que par des femmes, cependant les hommes n'en sont pas exclus. Il nécessite l'obtention d'un agrément, délivré par le Conseil général. Les vérifications effectuées lors d'entretiens et de visites à domicile portent notamment sur les aspects matériels (confort, hygiène, sécurité, environnement) et sur les aptitudes professionnelles (disponibilité, capacité d'organisation et d'adaptation à des situations variées, aptitude à la communication et au dialogue, capacités d'observation...).

Une fois l'agrément obtenu, l'Assfam peut être employé par une institution qui lui confiera un enfant, c'est-à-dire le plus souvent par le Conseil général dans le cadre de la protection de l'enfance.

Les assistants familiaux exercent donc un véritable métier salarié, dont la professionnalisation a été renforcée par une loi du 27 juin 2005. Pour autant, on ne peut pas vraiment parler d'un métier comme les autres.

## Injonctions paradoxales

Etre assistant familial, c'est assurer l'ensemble des fonctions parentales quotidiennes pour un enfant : veiller à son alimentation, à son hygiène, à sa santé, à ses activités scolaires et de loisirs, à son sommeil et à son rythme de vie, à ses relations sociales, l'aider à acquérir une certaine discipline, à faire

l'apprentissage des interdits et des limites... Mais sans être parent.

Il faut se préparer à l'idée que l'enfant confié n'est pas et ne sera jamais le sien, travailler pour qu'il puisse revenir un jour dans sa famille d'origine. Il faut donc pratiquer cet exercice d'équilibriste qui consiste à donner l'affection sans laquelle aucun enfant ne peut grandir, tout en faisant attention à ne pas « trop s'attacher », au risque de se voir reprocher de ne pas être professionnel.

Etre assistant familial, c'est aussi faire un métier qui se déroule dans la sphère de la vie privée et ne repose pas sur un décompte d'heures travaillées. C'est embarquer toute la famille, conjoint et enfants, dans le métier de famille d'accueil. Or les mineurs accueillis ont généralement été retirés à leurs parents par décision de justice et pour des raisons graves : carences éducatives importantes, difficultés psychiques des parents, conflits familiaux violents, alcoolisme ou toxicomanie de l'un ou l'autre parent, maltraitance (abus sexuels, sévices corporels)... Ils conservent des séquelles de ces perturbations familiales, qu'ils introduisent souvent dans la famille d'accueil. Le risque est de voir l'enfant reproduire, dans son milieu d'accueil, les troubles vécus dans son milieu d'origine.

Les témoignages ne manquent pas d'assistants familiaux en détresse par rapport à l'accompagnement d'enfants souffrant de problèmes de plus en plus compliqués et qui mettent à mal leur entourage, plus particulièrement leurs propres enfants, et les autres enfants

accueillis (sans parler de leur couple...). Tout sauf une sinécure !

## Un statut fragilisant

Ce métier, véritable sacerdoce, mériterait un statut en béton, avec des conditions matérielles et une protection à la hauteur de la fonction. Si la loi du 27 juin 2005 a indiscutablement amélioré ses conditions d'exercice (formation, rémunération...), la profession reste pourtant mal payée et très précaire.

### Une profession mal rémunérée :

Selon le décret du 29 mai 2006, la rémunération mensuelle d'un assistant familial accueillant un enfant de façon continue est constituée d'une base correspondant à la fonction globale d'accueil (au minimum 50 X le SMIC horaire) et d'une part supplémentaire pour l'accueil de chaque enfant (au moins 70 X le SMIC horaire par enfant).

Le CG 42 a décidé d'aller au-delà de ce minimum. Ainsi, les assistants familiaux de la Loire perçoivent un salaire net de 1096 € pour un enfant, de 1604 € pour deux enfants (soit 225 € de plus que le minimum). La rallonge n'a pas été accordée spontanément, elle fait suite aux revendications du syndicat SUD lors de la grève de 2010 à l'ASE.

A ce salaire s'ajoutent diverses indemnités compensatoires, et là il faut bien dire que le compte n'y est pas : 14 € par jour pour l'entretien d'un bébé (nourriture, couches, bain...) et 38 € par mois pour son habillement ; 30 € pour son Noël et 11 € pour son anniver-

saire... Essayez de faire autant avec vos propres enfants...



### Une profession précaire :

La situation des assistants familiaux est très dépendante du nombre d'enfants que le Conseil général veut bien leur confier. En cas de départ d'un enfant, l'AssFam voit en effet son salaire largement amputé. Bien plus : faute d'enfants accueillis, les textes prévoient une indemnité d'attente pendant 4 mois, à l'issue desquels l'assistant familial peut être licencié.

Le service de l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE) a toute compétence pour réorienter un enfant, ce qui peut résulter d'une multitude de causes. Certaines sont liées à la situation même de l'enfant : retour en famille, évolution du projet éducatif, rapprochement avec la fratrie... Mais d'autres peuvent prendre un caractère plus personnel.

En effet, une interprétation extensive du principe de précaution permet de retirer un enfant sur des critères très divers : attitude éducative jugée inadaptée, difficultés de communication avec l'ASE, divergences d'appréciation... Puisque le retrait d'enfant constitue une simple mesure administrative, le Conseil général a tout à fait les moyens de sanctionner un assistant familial en le privant d'accueil puis en le licenciant, sans avoir à se justifier et sans que ce dernier n'ait la possibilité de faire valoir son point de vue. Le risque toujours présent est un détournement de la procédure de licenciement pour absence d'enfant, dissimulant une procédure disciplinaire.

On le voit : le contrat spécifique des AssFam les met à la merci d'une simple décision administrative... Cas tout à fait exceptionnel dans la fonction

publique !

## Une profession méprisée

La loi a beau affirmer qu'ils sont « membres à part entière » des équipes de l'ASE, (Article L221-2 du Code de l'Action Sociale et des Familles), les AssFam restent traités au sein du Conseil général comme des semi-professionnels, souvent corvéables à merci, dont la compétence est fréquemment mise en doute.

Au sein du service de l'ASE, la situation de l'enfant est souvent abordée, les décisions souvent prises, sans que l'assistant familial soit présent, et même parfois sans qu'il soit consulté. Bien sûr, la situation particulière de travailleur à domicile ne leur permet pas d'être toujours présent aux diverses rencontres. Mais cette réalité matérielle ne doit pas masquer une tendance à les écarter, une difficulté à prendre en compte leur avis.

Les AssFam doivent ainsi accepter que certaines décisions et analyses soient entérinées sans qu'ils puissent expliquer leur avis et sans avoir le droit de les remettre en cause, tout en devant accepter la critique fréquente de leur propre attitude. Dans certains cas, l'accueil d'un enfant les oblige à répondre à de véritables interrogatoires policiers, à attendre plusieurs mois une décision d'accueil dans l'incertitude, alors qu'à d'autres moments, ils peuvent être sollicités dans l'urgence et accueillir un enfant dont personne d'autre ne veut, sans préparation. Le niveau de dévouement et de flexibilité qu'on exige d'eux est sans équivalent.

Cette situation est autorisée par la précarité du contrat des AssFam, qui donne à l'administration un pouvoir sur eux qu'elle n'a sur aucun autre professionnel. Le statut particulier d'agent contractuel ne leur donne pas de poids face à leur employeur et les encourage surtout à « la fermer ».

Il serait trop facile, comme la direction du Pôle Vie Sociale l'insinue souvent, de rendre les professionnels de l'ASE responsables des difficultés. Ces travailleurs sociaux, absorbés par leur charge de travail et souvent contraints de privilégier les urgences, en butte à un turn-over affolant qui témoigne du peu d'attractivité de leur métier, n'ont

généralement ni les moyens ni le temps d'assurer un suivi correct des familles d'accueil, qui soit suffisamment protecteur pour les enfants et respectueux pour les AssFam. Il est heureux que les uns et les autres réussissent à préserver une bonne collaboration et soient le plus souvent capables d'éviter le piège du conflit. Mais à quel prix ?

AssFam et travailleurs sociaux sont dans la même galère du défaut de projet de service et de moyens, et on ne peut malheureusement pas dire que cette situation émeuve beaucoup la Direction du Pôle Vie Sociale, ni les élus. Par plusieurs courriers au président (le 23 octobre 2011, le 23 Aout 2012), par de nombreuses interventions en CTP (notamment le 9 mars 2012), les représentants de SUD ont alerté notre institution sur la situation de ces professionnels. Les sujets abordés étaient nombreux et divers : protection des membres de leur famille notamment lorsque leurs enfants sont victimes d'agression de la part des enfants confiés, droit à la formation, droit à l'information, mise en place effective du projet de service de l'ASE pour permettre un suivi réel par les TS et des modalités de fonctionnement uniformisée entre équipes de l'ASE, augmentation des frais financiers qui ne rentrent pas dans les indemnités alloués par le service... La lettre du 23 août 2012 au président se concluait ainsi : « Le syndicat SUD CT 42 espère que vous prendrez les demandes des assistants familiaux en compte en considérant ce personnel comme des salariés à part entière, en appliquant l'ensemble des engagements que vous avez pris à leur égard, en permettant à leurs représentants du personnel SUD CT 42 de faire leurs revendications en CTP. » Une entrevue était demandée... Aucune réponse ne nous est parvenue. Comment faudrait-il s'exprimer pour en avoir une ?

## Les AssFam bientôt en voie de disparition ?

Aujourd'hui, tout le monde plébiscite les assistants familiaux : c'est un mode d'accueil personnalisé, bien adapté aux besoins de sécurité et d'attachement de la plupart des enfants placés, notamment les plus petits. De plus, il est économique : au moins 30% moins cher que le placement en établissement. →

Pourtant, dans les faits, peu d'efforts sont faits pour le rendre plus attractif. Beaucoup démarrent la profession et arrêtent après quelques mois, effarés moins par les difficultés des enfants qu'on leur confie que par l'absence de soutien de la part de leur employeur. Or la profession regroupe beaucoup de personnes de cinquante ans et plus, qui partiront prochainement à la retraite et ne sont pas remplacés.

Manquera-t-on bientôt de volontaires ?  
Faudra-t-il rouvrir des foyers ? ■

## La Direction du Pôle Vie Sociale craint le pire pour les enfants en famille d'accueil



Hou la la ! Une Assfam  
qui lit le Maux en mots !

Pourvu qu'elle ne le  
donne pas aux enfants...

### « MANAGEMENT »

# Le mécanisme de non-remplacement



Vous ne comprenez rien aux règles de remplacement des absents au CG ?  
C'est normal, c'est fait exprès ! Allez, on vous explique : vous allez voir, c'est assez simple...

Cela fait un moment que personne ne s'y retrouve plus en matière de remplacement des agents. Sur le terrain, chacun peut constater que de plus en plus de postes sont dégarnis. Les absents ne sont pas remplacés, ou de façon incomplète (exemple : un remplaçant pour deux congés maternités). Parallèlement, certains postes restent vacants de nombreux mois avant que l'offre d'emploi ne soit publiée.

Et pourtant, chaque fois que les représentants syndicaux interpellent la direction sur ce sujet, on leur répond que les règles n'ont pas changé... Comment est-ce possible ?

Voici quelques explications techniques :

La masse salariale du Conseil général se divise en une part fixe et une part variable. La part fixe, la plus importante, couvre le coût des emplois permanents. C'est une masse financière qui est relativement stable, même si elle a tendance à augmenter en raison de mécanismes que le Conseil général ne maîtrise pas (ancienneté, revalorisations réglementaires...). A côté de la part fixe, la part variable, beaucoup moins

importante, couvre les remplacements des agents en arrêt, les renforts et les compléments de temps partiel.

En 2009, lorsque le président du Conseil général a demandé que la masse salariale n'augmente plus, notre direction générale et notre DRH se sont creusées la tête pour trouver une solution qui permette de bloquer les dépenses de personnel sans avoir l'air de toucher au fonctionnement normal des services. Bien entendu, puisque la part fixe ne pouvait être attaquée, c'est la part variable qu'il allait falloir faire baisser. Pour y arriver sans changer officiellement les règles, on a sorti un principe à la mode : « responsabiliser ».

Chaque directeur de pôle (directeur général adjoint - DGA) reçoit désormais en début d'année une enveloppe financière qui couvre la part fixe et la part variable de son pôle. Il est responsable de l'utilisation de son enveloppe, c'est-à-dire qu'il a tout pouvoir pour arbitrer entre ses différents services. Bien entendu, les DGA sont incités à ne pas dépasser leur enveloppe, voire (pour être de bons élèves) à la diminuer.

Pour les aider à piloter leurs dépenses de personnel, le conseil général a acquis un logiciel nommé KlikView (prononcer clic-viou), qui donne « en direct » le niveau des effectifs, l'état des dépenses de personnel, l'absentéisme, le coût des remplacements...

La notion de « responsabilité » des directions est séduisante : plutôt qu'imposer des décisions déconnectées des besoins réels, on donne du pouvoir à ceux qui connaissent la réalité du terrain. La gestion des recrutements doit y gagner de l'efficacité, de la souplesse, de la réactivité. C'est bien ! Sauf que ça ne se passe pas du tout comme ça.

En effet, cela fait longtemps que les DGA ne sont plus en prise avec les réalités des équipes de terrain, puisque cette déconnexion est justement un principe du management au Conseil général : les directeurs ne veulent pas savoir comment les tâches sont accomplies, seuls les intéressent leurs propres objectifs. Le vécu des agents, leur identité professionnelle, avec leurs soucis et leur besoin légitime de faire du bon travail, n'ont plus aucune importance dans une institution qui

cultive le discours du « tout va bien » jusqu'à l'absurde.

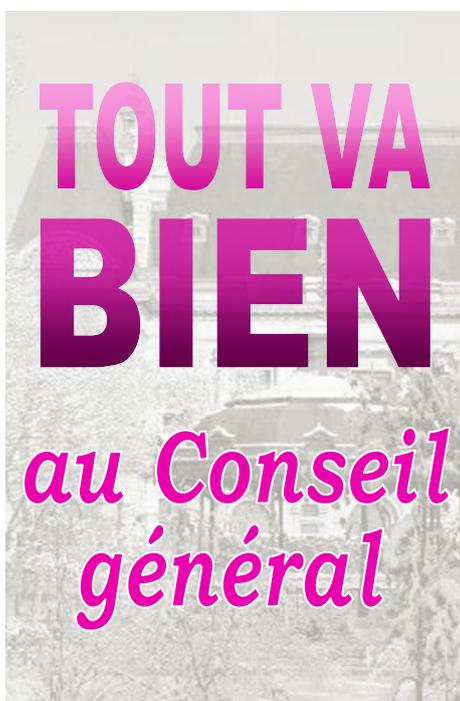
Une pression maximale est ainsi mise sur l'encadrement intermédiaire, les « petits cadres » qui entendent à longueur d'année les larmoiements de crocodile de leur direction sur la nécessité de faire des économies, les sacrifices à faire car « on n'a plus de sous ». Ils sont fermement invités à subir la grogne de leurs équipes, face à qui ils doivent porter la responsabilité des non-remplacements. Sans avoir aucune information sur les tenants et les aboutissements réels puisque KlikView n'est accessible qu'aux huiles... C'est le règne de l'arbitraire et de l'opacité. Les DGA ont logiquement tendance à satisfaire leurs propres besoins et à ignorer la piétaille. Plus on est loin du bon Dieu et plus on est près du terrain, moins on est remplacé... Tant pis pour le service public. Le discours sur l'évaluation, la prospective et la responsabilité sociétale achève d'enfumer tout le monde.

Le cynisme a atteint un sommet lors du CTP du 25 octobre dernier. Extraits du rapport de présentation : « Il est proposé une modification du régime indemnitaire

actuel afin d'y intégrer une prime de suppléance (...) La perception de cette indemnité sera limitée aux hypothèses de remplacement d'un collègue absent pour une durée déterminée. Il s'agit notamment des situations de remplacement pour congé maladie ou maternité. Elle ne sera versée que si aucun remplacement n'est sollicité au sein du service pour pallier l'absence de l'agent non présent. (...) Cette prime sera payée mensuellement pour un montant de 100 € brut par mois. »

L'institution organise donc le sous-effectif systématique des agents en officialisant leur non remplacement, compensé par une prime ridiculement basse, pour des durées extensibles. Cerise sur le gâteau : « L'encadrement ne pourra pas solliciter l'attribution d'heures supplémentaires pour les agents déjà bénéficiaires de la prime de suppléance. »

Vous avez compris : plus d'effectif minimal, pas de limite des heures de travail. C'est quoi la prochaine étape ? ■

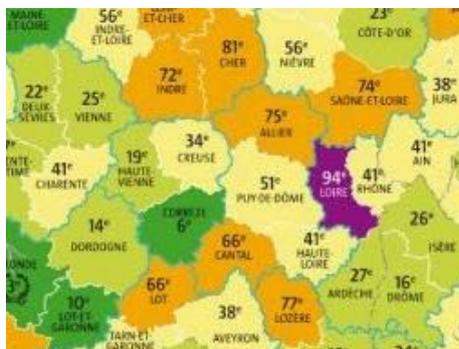


## La Loire, pas exemplaire du tout !

L'exemplarité de la Loire : parce qu'il considère qu'il doit montrer la voie, le Conseil général s'implique déjà,

au quotidien, en faveur du développement durable. » C'est ce que dit le [site officiel](#) du CG 42.

Manque de bol, dans le [palmarès 2013 de l'écologie en France](#), du journal **La Vie**, un département fait une grosse tache.



Détail de la carte de l'hebdomadaire La Vie

La Loire arrive avant-avant-dernière de ce classement national qui prend en compte « La gestion des déchets, l'énergie renouvelable, l'agriculture biologique, la qualité de l'air, la qualité de l'eau, l'agenda 21, la protection de la biodiversité et la consommation durable. »

En 2008, notre département était à la 60<sup>e</sup> place. En 2011, nous arrivions 70<sup>e</sup>. En 2013 nous sommes 94<sup>e</sup>.

C'est ce qui s'appelle « montrer la voie »... à ne surtout pas suivre !

## Contrat de groupe avec une mutuelle : c'est quand qu'on arrive ?

Ça fait un moment que les organisations syndicales tirent la sonnette d'alarme sur le nombre croissant d'agents qui n'ont pas de couverture santé-prévoyance, et peuvent donc se retrouver en situation précaire au premier pépin grave de santé.

En 2011, le directeur général des services avait déclaré qu'il était favorable à la mise en place d'un contrat de groupe, c'est à dire un accord entre le CG et une mutuelle pour garantir une couverture de tous les agents, sans caractère obligatoire.

# TVB au CG (suite)

Lors des réunions techniques qui ont eu lieu en 2013 entre la DRH et les syndicats, on pouvait pourtant se demander si notre administration ne jouait pas la montre : aucune méthode, aucune échéance n'étaient fixées...

Nous avons finalement obtenu une avancée : on refait un groupe de travail, la DRH rédige un cahier des charges... Objectif : un contrat de groupe santé et prévoyance pour 2015.

On vous tiendra au courant...



## Télétravail ? Vous avez dit télétravail ?

Dans un article paru en novembre dans le Mot à mot© numérique et officiel, on lit que « dans un souci de développement durable, le Département cherche à développer le télétravail. »

On apprend ce qu'est le télétravail : une « nouvelle méthode d'agir » qui

permet aux salariés de travailler « à certaines périodes de la semaine en dehors de leur entreprise ». L'article donne comme exemple un agent du CG qui se rend deux jours par semaine dans un autre bureau du CG.

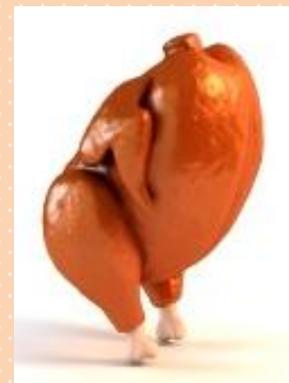
Vous vous dites aussitôt que ce n'est pas du télétravail puisque ce n'est pas en dehors de l'entreprise. Et surtout, que ça n'a vraiment rien de nouveau.

Vous apprenez ensuite, que le Conseil général a attribué un label « Centre Ressources Expert en télétravail » à l'association NUMELINK. Là, vous vous dites que ça n'a plus rien à voir avec l'exemple. Par contre, on ne vous explique pas ce que fait exactement cette association, ni pourquoi le CG la soutient (plus de 200 000 € par an, mais ça n'est pas dans l'article).



Moralité : si vous voulez de vraies informations, lisez plutôt le Maux en mots. ■

## A la cantine



- « Tiens, c'est pas Gutin là-bas ? Dis-donc, il a pris un de ces coups de vieux ! Moi qui croyais qu'il avait quitté le CG... »

- Mais non, il est juste descendu de trois étages. Maintenant il est chargé d'étude sur l'amélioration de l'ergonomie des tampons encreurs.

- Ben alors ! Ils ont mis Gutin au plac... Enfin, je voulais dire : à l'écart.

- C'est ça. Encore une carrière dont le déroulement finit en débarquement... »

## Petit Papa Noël



strip.generator.com