

Le social est-il le **BOULET** du Conseil Général ?



- A la DIE : il est où, le projet ?
- Le « PPEF » : contrat ou usine à gaz ?
- Le Clos des Cèdres prend l'eau

ET AUSSI :

- Loi Sauvadet : le statut mis en joue
- Ce qu'a fait SUD ces derniers mois

VIE DES SERVICES p. 2

- Le social est-il le boulet du CG ?
- Le PPEF : contrat ou usine à gaz
- A la DIE : il est où, le projet ?
- Le Clos des Cèdres prend l'eau

RESSOURCES HUMAINES p. 5

- Loi Sauvadet au CG 42 : le statut mis en joue

VIE SYNDICALE p. 7

- Mais qu'est-ce qu'ils font à SUD ?

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

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

<http://mauxenmots.wifeo.com/>

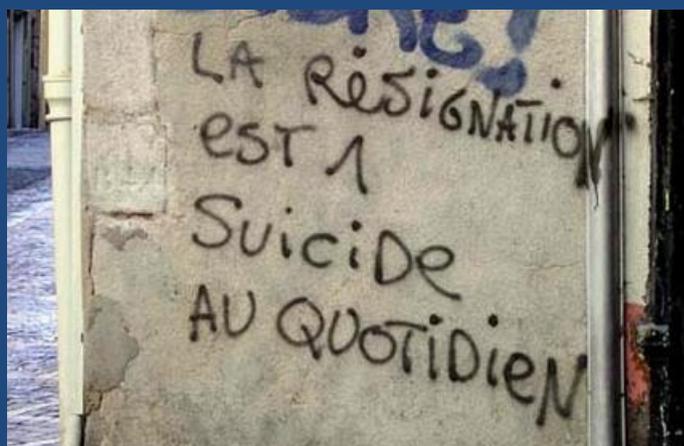
Une drôle d'ambiance règne depuis quelque temps sur le « dialogue social ». Nous nous étions faits aux méthodes habituelles de la DRH : noyer le poisson, se laver les mains, gagner du temps... Mais les relations restaient cordiales dans la forme et il restait toujours un espace de discussion qui permettait d'avancer, au moins un peu, sur les dossiers qui nous tenaient à cœur.

Cette ère a peut-être pris fin. Depuis plusieurs semaines, le ton a changé. Sous couvert de « démarche résolument partenariale » (sic !), la DRH veut imposer ses règles du jeu aux syndicats : formation obligatoire on ne sait pas trop à quoi, réponse rapide exigée par mail à des questions qui engagent les intérêts des agents, menaces plus ou moins voilées de rompre les discussions, refus d'engager de réels échanges sur les thèmes que nous estimons prioritaires.

Dans le même temps, on ne sait plus trop qui fait quoi à la DRH. Les initiatives caporalistes et le vocabulaire musclé de tel cadre, l'effacement de tel autre... Que se passe-t-il ? Nous finissons par nous demander si les politiques ont perdu le contrôle (ce serait grave) ou s'ils ont donné des instructions pour torpiller le dialogue social (ce le serait tout autant).

L'agressivité appelle l'agressivité, le mépris appelle le mépris. Nous ne tomberons pas dans ce piège. Mais nous ne nous laisserons pas non plus marcher sur les pieds !

Le Conseil général est comme une belle voiture de course : il faut savoir la conduire avec précaution, sinon attention à la sortie de route... Nous, à SUD, on est plutôt du genre tracteur : ça en jette moins mais on est sûrs d'avancer.



Rue des Martyrs de Vingré à Saint-Etienne.

Le social est-il le du Conseil Général ?



Vous l'avez forcément entendu dire: « le social, c'est le boulet du Conseil général ! » Parce que : 1- c'est un domaine sur lequel il est impossible d'agir, 2- ça coûte cher, de plus en plus cher, 3- c'est quand même lourd en termes d'image...

Ces trois idées sont faciles à contredire. Le social, une compétence sur laquelle il est impossible d'agir ? C'est évidemment faux, comme pour tous les domaines d'action publique. Mais encore faut-il savoir ce que l'on veut faire : ça s'appelle avoir un projet, une politique. Le social, un domaine trop cher ? On peut rétorquer que ce qui coûte, c'est surtout d'abandonner l'ambition d'améliorer la société. Le social n'est pas cher : il a de la valeur. Le social, un problème en termes d'image ? Tout dépend de l'image que notre collectivité veut donner. Celle d'une marque qui a un produit à

vendre ? Où celle d'un service public qui agit pour les personnes, là où elles en ont le plus besoin ?

Paradoxalement, c'est certainement le social qui justifie encore l'existence du Conseil général. Car sans la compétence sociale, il n'y aurait plus cher à donner d'une collectivité qui est en concurrence, sur absolument tous les autres domaines, avec les intercommunalités ou la Région. Et au regard des projets actuels qui visent à la disparition des départements, il est fort possible que cette compétence s'avère être leur bouée de sauvetage.

Le social est donc une chance pour le Conseil général de la Loire. Malheureusement, l'inverse est loin d'être vrai !

La preuve en trois exemples.

Le Projet Pour l'Enfant et sa Famille Contrat ou Usine à gaz ?

La loi du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance oblige le Conseil général à mettre en œuvre un projet pour les enfants qu'il accompagne (voir encadré).

L'idée paraît assez simple à mettre en œuvre : travailler avec les usagers, c'est le métier des travailleurs sociaux ; faire évoluer les documents administratifs dans le sens d'une meilleure expression des besoins des enfants et des capacités des parents, c'est une nécessité indéniable. Surtout si c'est la loi qui le demande !

Oui, mais à la DVS (ancien nom du PVS), on aime bien courir plusieurs lièvres à la fois. Dès 2007, la direction se dit qu'elle va profiter du projet pour améliorer la coordination entre ses services, perdus dans le maquis des réorganisations et du morcellement des compétences.

Plutôt que de se contenter du projet pour l'enfant (PPE), germe alors dans l'esprit du DGA l'idée géniale d'un projet pour l'enfant et sa famille (PPEF), l'un s'emboitant dans l'autre comme des poupées russes.

Le Projet pour l'enfant dans la loi de 2007 :

« Les services départementaux et les titulaires de l'autorité parentale établissent un document intitulé « projet pour l'enfant » qui précise les actions qui seront menées auprès de l'enfant, des parents et de son environnement, le rôle des parents, les objectifs visés et les délais de leur mise en œuvre. »

Le document doit permettre un accompagnement individualisé de l'enfant tout en assurant la participation des parents à la prise en charge, chaque fois que cela s'avère possible.

Exemple : vous avez une famille avec trois enfants, il faut faire un PPEF avec trois PPE, chacun ayant son référent qui est différent des autres mais doit coordonner toutes les interventions et se faire lui même coordonner. Et tout le monde doit signer ! Pour faire un bilan de PPEF, il ne vous reste plus qu'à louer la salle Jeanne d'Arc.

Avec le PPEF, vous l'avez compris, tout est dans tout, et inversement. Le projet doit servir non seulement à améliorer le travail avec les familles, mais aussi à faciliter l'articulation entre professionnels, tout ça en évitant

de s'interroger sur les véritables causes de la pulvérisation du travail social (bureaucratisation de l'action sociale, mise à distance des usagers par la complexification des procédures et le raccourcissement des temps de contact humain, enjeux de pouvoirs entre services...).

7 ans ont passé depuis la loi. Après des heures et des heures de groupes et de sous-groupes de concertation, des dizaines de documents de travail à chaque fois plus longs et difficiles à lire, des centaines de kilo-octets de « powerpoints » bourrés de

flèches et de petites patates, on n'a finalement guère avancé.

La loi de 2007 n'est toujours pas mise en œuvre dans la Loire, et c'est toujours autant le bazar entre les services ! ■



La Direction de L'Insertion (par l'Economie)

mais il est où, le projet ?

La Direction de l'Insertion par l'Économie, c'est un peu un OVNI au sein du Conseil général. Partout ailleurs en France, lorsqu'un service a été créé pour s'occuper spécifiquement des questions d'insertion (RMI, puis RSA), il a été intégré dans une direction sociale. Mais pas au CG 42 ! Au moment de la création de la DIE, nos élus ont préféré un choix original qui a consisté à rendre ce service indépendant de la direction sociale d'un point de vue fonctionnel. Le pari était de libérer l'insertion de la pesanteur du social, pour privilégier les aspects économiques, l'efficacité, le dynamisme... Plus prosaïquement, cette séparation s'est inscrite dans des enjeux de pouvoirs entre directions, d'une grande trivialité mais qui ne sont secrets pour personne.

Mais les choses n'en sont pas restées là. Pour résumer de façon très rapide, l'histoire s'est faite en deux actes. 1er acte : la DIE est une direction à part, le social en constitue le « refoulé », la

direction de la Vie Sociale est perdante. 2e acte : la DIE est rattachée à la Délégation à la Vie Sociale, retour du refoulé, la direction de la Vie Sociale tient sa revanche. .../...

FORMATION PREALABLE AU RETOUR A L'EMPLOI



Comprendre le fonctionnement
du Pôle Vie Sociale

Nous retrouvons donc notre direction de l'insertion (par l'économie) en pleine crise existentielle à l'occasion de son retour dans le giron de la Vie Sociale : *social or not social* ? Pour trouver la réponse, nos dirigeants ont sorti leur vieille recette : on va faire écrire un projet de service par une boîte privée !

Le coup du projet de service, c'est une façon de montrer que, même si on ne sait pas bien où

on va, on voudrait tant le savoir... On se place dans une recherche de sens, une perspective à la fois modeste et vertueuse. La boîte privée (pardon : le tiers extérieur), c'est une façon de ne pas trop se mouiller auprès des équipes.

Intervention d'un consultant, groupes et sous-groupes de travail, cogitations, rédactions... Le voilà enfin, notre projet de service ! Il est beau et il comprend tout plein d'objectifs. On le

montre aux professionnels tous réunis, on le passe en Comité Technique Paritaire, on se l'imprime, on le diffuse.

Et puis plus rien. Ah ! Si : la création d'une équipe sur l'Ondaine. Mais sans locaux et sans techniciens...

Comme le disait la représentante de SUD au CTP du mois de décembre 2013 : « La montagne a accouché d'une demi-souris » ■

Le Clos des Cèdres prend l'eau

Le lundi 26 mai au matin, les agents de l'Aide Sociale à l'Enfance qui travaillent au Clos des Cèdres découvrent que le bâtiment a été inondé pendant le week-end : un flexible a lâché dans les toilettes du 2^e étage, répandant des mètres cubes d'eau... Les dégâts sont considérables, plus personne ne peut travailler. Aussitôt, les représentants en CHS de SUD et de la CGT déclenchent un droit d'alerte. Une cellule de crise se réunit rapidement et une organisation temporaire est mise en place. Les agents s'adaptent !

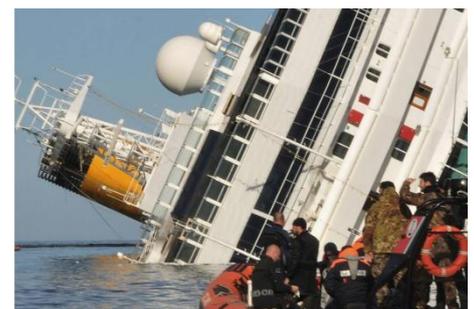
La faute à « pas-de-chance », comme le prétend la direction du PVS ? Reprenons l'histoire de cette implantation : bâtiment loué en 2005 dans un état de délabrement important, déménagement précipité pour des raisons d'opportunité diverses (faire de la place dans d'autres bâtiments

pour d'autres services), dans un lieu totalement inadapté à l'accueil du public (pendant longtemps, les usagers se retrouvaient face à un monte-charge...), isolation défectueuse, pannes à répétition (chauffage, électricité)...

Le propriétaire, une entreprise de travaux et de démolition, a fait une bien bonne affaire en trouvant un locataire complaisant pour cet immeuble vétuste, impropre à toute activité faute d'investissements. Affaire d'autant meilleure qu'il se défausse régulièrement de ses obligations en refusant ou en retardant les travaux, et en les faisant au moindre coût quand il n'a plus le choix... Ce qui ne l'a pas empêché d'installer une antenne de téléphone mobile sur le toit, en catimini ! Cette bonne affaire n'est certainement pas celle des agents : locaux glacés en hivers,

pannes informatiques récurrentes, éclairage défectueux... Ce n'est pas non plus une affaire pour les usagers : que croyez-vous qu'ils pensent quand on les envoie dans un bâtiment vétuste, à l'écart, longtemps sans accueil, un véritable labyrinthe où même les professionnels se perdent ?

Quand aux contribuables, ils auraient matière à demander des comptes à une collectivité qui se comporte comme un « gogo » complètement incapable de défendre ses intérêts, qui gère ses implantations au coup par coup, « au fil de l'eau »... ■



On a perdu le capitaine...

Loi Sauvadet au CG 42 : le statut mis en joue



Pendant des années, le Conseil général s'est comporté comme s'il avait le droit de faire n'importe quoi en matière de recrutement. Maintenant, comment faire disparaître ce bazar ? Pas de soucis, y'a Sauvadet !

Un statut si encombrant...

Si vous travaillez dans une collectivité locale, vous êtes normalement fonctionnaire territorial, c'est-à-dire que vous relevez d'un statut aligné sur celui des fonctionnaires d'Etat. Cette situation a souvent été dénoncée par ceux qui estiment que les élus locaux devraient pouvoir gérer leurs « ressources humaines » avec la même liberté que tout chef d'entreprise¹. Ils auraient pourtant tort de s'acharner contre la supposée rigidité du statut, l'exemple du recrutement au CG 42 démontre qu'on peut facilement le tordre dans tous les sens.

La loi du 13 juillet 1983 impose de nommer en priorité sur un poste un lauréat de concours inscrit sur liste d'aptitude ou, par mutation ou détachement, un fonctionnaire déjà en place. L'embauche de contractuels est donc dérogatoire, théoriquement limitée aux cas où les titulaires font défaut. On sait pourtant que le recours aux non-titulaires est depuis longtemps une voie privilégiée au CG 42.

Selon le bilan social 2011 de la collectivité, la proportion de non-titulaires atteignait en effet 22,1% des effectifs en 2010. Dans le même temps, cette proportion était de 14,8% pour la moyenne des conseils généraux². Selon les métiers, cette part est plus ou moins élevée mais on note qu'elle augmente avec les niveaux de rémunération. Ainsi, parmi les cadres administratifs, les contractuels apparaissent pratiquement aussi nombreux que les titulaires.

L'importance du phénomène au CG 42 ne peut s'expliquer seulement par les remplacements ou les renforts

temporaires : le recrutement de non-titulaires est devenu chez nous un véritable système. Cette situation est justifiée officiellement par la difficulté de trouver les profils requis parmi les lauréats des concours ou les agents déjà en poste et donc par la nécessité d'ouvrir les recrutements de la façon la plus large possible. Les témoignages abondent cependant pour montrer que, dans de nombreux cas, les candidatures des agents titulaires sont délibérément écartées quel que soit leur profil. Les techniques pour contourner la règle sont nombreuses et assez faciles à mettre en œuvre : avis de vacance de poste rédigés sur



¹ Voir les deux propositions de loi de 2009 et 2013 (non adoptées) visant à instituer la liberté de recrutement dans la FPT

² Hors emplois aidés et assistants familiaux. Source : bilan social, INSEE.

mesure, appels à candidature ayant fausement échoué, candidatures rejetées d'office, entretiens pipés... La soi-disant pénurie en fonctionnaires qualifiés cache donc une réalité plus banale, qui a pour nom « cooptation », « recommandations », ou plus prosaïquement « piston ».

Et voici Sauvadet !

Jusqu'à récemment, les apparences au moins restaient sauves : les contractuels de catégorie A et B qui occupaient des postes « en dur » depuis plusieurs années étaient invités à passer un concours pour régulariser leur situation. Mais la loi dite Sauvadet est arrivée, prévoyant des « recrutements réservés valorisant les acquis professionnels » c'est-à-dire sur dossier et hors concours. Au CG 42, ce dispositif qui devait permettre de résoudre des situations précaires chroniques s'est transformé en opération de régularisation massive : 164 salariés sont concernés, dont une grande majorité de cadres. Ils intégreront la fonction publique après un entretien plus ou moins bidon, sans considération de diplôme, et se verront automatiquement titularisés sur leur poste.

Quels que soient les mérites individuels des agents concernés, on est forcé de constater que la généralisation du recrutement de gré à gré au CG 42 a vidé le système des concours de son sens. Les « externes », titulaires d'un concours qu'ils ont sué à préparer sur leur temps personnel, sont devenus une espèce en voie de disparition. Ce glissement a changé l'attitude des élus et des chefs de services,

qui ont fini par considérer qu'ils avaient le droit de choisir ou d'écarter qui ils voulaient sans avoir à se justifier.

La carrière repose en paix

Dans cette ambiance, autant dire que le vieux déroulement de carrière linéaire n'est plus qu'une légende. Après la loi du 17 février 2007 relative à la Fonction publique territoriale, qui donne aux élus le pouvoir de déterminer le quota d'agents pouvant être promus dans chaque cadre d'emploi, le Conseil général a fixé les dits quotas particulièrement bas, ce qui a cassé le rythme de progression des titulaires. Dans le même temps, l'assemblée continuait à créer des postes de catégorie A, fréquemment pourvus par des contractuels, ce qui lui a permis de contourner les limites qu'elle avait elle-même instaurées. Il n'est pas sûr que le niveau de qualification, notamment au niveau de l'encadrement, y ait beaucoup gagné...

La vieille mécanique de la carrière, qui combinait concours, examens professionnels et ancienneté, a donc fini par céder. Ne parlons même pas de mobilité ni de promotion interne : pourquoi chercher chez soi ce qui existe déjà (souvent fort bien) quand on peut aller le trouver ailleurs (parfois fort mal) ? Bien



plus que les règles, lesquelles n'ont pas réellement évolué depuis la décentralisation, ce sont donc les mœurs qui ont changé. Les « petites injustices » subies par des fonctionnaires peuvent bien paraître insignifiantes dans une société qui s'est habituée à la précarité et à l'accaparement par un petit nombre. Mais la violence symbolique de certaines promotions fulgurantes pour la

Les contractuels, des privilégiés ?

Il serait tout à fait injuste d'oublier que le statut de contractuel dans la FPT, c'est d'abord un moyen pratique de presser des agents comme des citrons en les coinçant dans la précarité : contrats à répétition, promesses de titularisation en cas de réussite au concours parfois non respectées, titularisation avec retard, etc... Beaucoup ne sont plus au CG pour en témoigner. Dans tous les cas, ce sont des salariés dont on est à peu près sûrs qu'ils la fermeront.

Il y a quand même un point commun entre les contrats de copinage et les contrats « pressage de citron » : la transgression de la loi, qui permet à l'institution de manier en toute impunité la carotte et le bâton. Ou plutôt : la carotte et le bâillon.



masse des agents confrontés à la dévalorisation de leurs concours et désormais coincés dans leur grade et dans leur poste n'en est pas moins douloureuse.

Juré-promis, maintenant c'est fini ?

Aussi étonnant que cela puisse paraître, les responsables de notre collectivité ne se cachent même pas de cette dérive. Mais ils nous jurent qu'on ne les y reprendra plus ! Nous nous permettons d'en douter.

Depuis le mois dernier, SUD CT 42 demande à être informé du statut de toutes les personnes recrutées. Nous vous invitons de votre côté à nous faire remonter tous les abus que vous pourriez repérer.

Nous n'hésiterons pas, si besoin, à rappeler la collectivité à ses obligations légales, et si ça ne suffit pas, nous saisisons les services du préfet (chargés, jusqu'à preuve du contraire, de contrôler la légalité des actes des collectivités territoriales) voire le juge administratif. ■

Mais qu'est-ce qu'ils font à SUD ?

→ Nous participons à toutes les réunions du Comité Technique Paritaire et du Comité d'Hygiène et de Sécurité... Et nous intervenons ! (voire les comptes-rendus intégraux sur le site de la DRH).

→ Nous participons aux rencontres avec le président du CG, aux réunions de « dialogue social » et aux réunions techniques diverses (Sauvadet, action sociale, mutuelles...)

→ Nous soutenons les agents qui nous le demandent, dans le cadre de problèmes divers et notamment de violence au travail (12 agents en 2013).

Nous écrivons au président :

- sur [les violences au travail](#),
- sur [le fichage des agents](#),
- sur [les conditions de recrutement](#),
- sur [la paie des DGA](#),
- Sur [le vote aux élections pros...](#)

(courriers à consulter en cliquant ou sur le site mauxenmots.wifeo.com)

A la cantine



- « T'as reçu la lettre du président ? Il est drôlement inquiet !
- Oui, avec la réforme des collectivités, le climat est « anxieux », paraît-il. En même temps, moi, c'est pas tellement ça qui m'inquiète...
- Pareil pour moi. J'aurais plutôt parlé des coupes budgétaires, des menaces sur le statut, de la réforme des retraites, des réorganisations à la schlague...
- Finalement, il a peut-être raison de s'inquiéter pour nous !

Au placard

Stripgenerator.com

