



6 rue de Kerhuel CS 29029

29196 Quimper cedex

02.98.76.65.65

nous écrire cgt@finistere.fr

nous voir <http://cgtcg29.fr>

Revue des Organisations et Processus (ROP) dans les 3 DTAS :

Rencontre / Directions / Conseillers Départementaux/Syndicats du 28 août 2017

Ce qui est écrit dans le document présenté le 28 août 2017	Ce que nous comprenons de ce qui nous est dit et écrit
<p><i>Recherche d'une meilleure maîtrise de la masse salariale :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Définir le cadrage des missions et les articulations entre les DTAS et les Directions thématiques • Projets à mener sur la protection de l'enfance et sur les politiques d'insertion 	<p>« Il ne s'agit pas de réduire ni de raboter mais d'ajuster et adapter les moyens aux objectifs du Conseil Départemental et au service de nos concitoyens », dans une période pas encore calée (ex. : mineurs non-accompagnés, recherche des lieux d'accueil...) ».</p> <p>Ils nous embrouillent sur une adaptation et un ajustement, alors que nous savons que, dans certains services, des postes disparaissent, des départs en retraite ne sont pas remplacés...</p>
<p><i>Comment ?</i></p> <p><i>Réfléchir dans chaque Direction :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Aux organisations : <i>identification d'organisations-cibles sur 2 à 3 ans,</i> • Au niveau de <i>service attendu</i> au regard des priorités politiques (les schémas), • Aux <i>modes de gestion et aux processus de travail (les fabriques de terrain),</i> • Adapter les moyens aux nouveaux besoins, priorités et spécificité de chaque Direction, <p><i>Garantir des conditions d'exercice satisfaisantes pour les agents.</i></p>	<p>Qu'est-ce qu'une organisation cible ? Nous n'avons pas eu de réponse précise. Mais il nous a été dit que « <i>la ROP ne serait pas une étude poste par poste, mais par mission</i> ». <u>Qu'est-ce que le niveau de service attendu ?</u> Comment définir un niveau de service dans le social où nous sommes face à des personnes et non des produits ?</p> <p>Pas de réponse, si ce n'est « <i>qu'il doit y avoir une réflexion collective. Dans les équipes, chacun doit dire comment mieux fonctionner, améliorer les relations entre agents (ex. entre les secrétaires et les Assistants sociaux...)</i> ».</p> <p>« <i>Fabriques de terrain</i> » ou groupes de travail ! Chaque année, le vocabulaire est enrichi mais l'enfumage continue !</p> <p>Quelle hypocrisie, quand il y a déjà tant de mal être au travail !</p>
<p><i>La démarche : en septembre</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Consolider la base de données R.H. (SEDIT)</i> • <i>Réaliser une fiche d'identité par DTAS,</i> • <i>Réaliser la carte des missions et des activités par service :</i> <p>- <i>en consolidant des indicateurs d'activité et de résultat (ex. : P.P.E.)</i></p>	<p>Qu'est-ce que cette <i>base SEDIT</i> ? il s'agit en fait du logiciel de paye qui n'est pas totalement à jour du fait des multiples changements de résidence administrative des agents des ex-territoires et du fait de la charge de travail des collègues de la DRH.</p> <p>« <i>On ne sait pas aujourd'hui totalement qui est où et dans quel Service ?</i> C'est la faute des divers logiciels qui ne communiquent pas entre eux ! »</p> <p>Dans les indicateurs, prendront-ils en compte les heures écartées ? « <i>Oui, oui,</i> » répondent-ils. « <i>Nous prendrons aussi en compte les déplacements.</i> »</p> <p>« <i>On pourra ré-équilibrer le rural par rapport à l'urbain.</i> »</p>

<ul style="list-style-type: none"> - en s'appuyant sur le cadrage juridique prévu, - en prenant en compte les caractéristiques territoriales, - en questionnant à la fois l'organisation des moyens et les processus de travail mis en œuvre <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les domaines d'activité nécessitant une étude approfondie 	<p><i>Mais ce n'est qu'un exemple... »</i> Après les indicateurs d'activité, les indicateurs de résultat : X contrats, X PPE, par agent, comme à l'usine ou à Pôle emploi, la CAF, les Missions locales...</p> <p>Le cadrage juridique : « <i>c'est par exemple le délai de traitement « attendu » des I.P. fixé à 3 mois. »</i> Or, ce cadre prévoit aussi l'intervention de 2 professionnels de fonctions différentes. C'est loin d'être le cas aujourd'hui. Il faudra alors avoir un quota maximum d'IP par agent pour tenir ce délai !</p> <p>Le cadrage prévoit aussi un point enfance avant l'IP et une synthèse en fin d'IP, mais les conseillers enfance ne sont pas suffisants en nombre ! Les élus nous ont assuré qu'il n'y aurait plus de « bouts de postes » : 0,3 ou 0,4 % sur certains sites.</p> <p>Nous n'avons pas eu le détail des missions dont il est question. « <i>On arrêtera forcément des missions... »</i> Lesquelles vont disparaître ? Pas de réponse !</p> <p><i>« Il pourrait y avoir des réductions d'horaires d'ouverture au public ou des fermetures... »</i></p> <p>Comment vont-ils détailler des « processus de travail » et les moyens à mettre en face ??? Auront-ils recours à des cabinets privés, à la DAECG (service audit interne) ?</p> <p>Concernant la protection de l'Enfance, les élus considèrent que les Associations telles Don Bosco et autres, sont très compétentes et spécialisées dans le suivi des enfants confiés. Pour nous, une externalisation du suivi des enfants confiés, via le PPE, c'est une privatisation. Conséquences prévisibles : suppression de postes à l'ASE ?</p>
<p><i>Communication auprès de l'ensemble des agents par les biais des Directions <u>en septembre</u>.</i> <i>Présentation POUR INFORMATION au Comité Technique le <u>12 octobre</u></i></p>	<p>La communication aux « agents » par l'encadrement sera aussi floue que celle faite aux syndicats. Les éléments concrets de cette ROP ne seront pas communiqués aux élus du personnel qui siègent au Comité technique. Ce sera une info sur la méthode !</p>
<p><i>Recueil des données et analyse <u>de septembre à janvier 2018</u>.</i> <i>Arbitrages sur les organisations-cibles et les processus de travail <u>début janvier 2018</u></i></p>	<p>En 4 mois, les « organisations cibles » seront créées ! Viendront ensuite les mouvements de personnel et de résidence administrative ! « <i>Non</i> » disent-ils</p>

Les élus départementaux et la Direction ont essayé, sans conviction, de nous faire avaler la pilule. Mais nous sommes bien dans ce « processus » de réduction des dépenses publiques avec la suppression de 70 000 postes dans la Fonction Publique Territoriale sur 5 ans et 50 000 à l'Etat. La Loi Notre, appuyée par le récent rapport de la Cour des comptes, visent une réduction de la masse salariale. Les outils utilisés chez nous (et ailleurs): la dématérialisation des procédures, la refonte des aides financières sous couvert de simplification (délibération de juin 2017), etc..., les Maisons des Services au Public qui impliquent une externalisation de nos activités, un assèchement de la demande et donc des suppressions de postes.

TOUS ENSEMBLE DANS LA RUE LE MARDI 12 SEPTEMBRE 2017