



*Proche,  
Efficace,  
Solidaire...*

## **Projet d'astreinte enfance Préparation CGT du CT du 29.11.2018**

### **Point de contexte global :**

Nous assistons à une réorganisation d'ampleur de l'ensemble des missions sanitaires et sociales dans notre collectivité, des moyens, outils et de l'organisation du travail.

Dans le cadre des rencontres de terrains que nous effectuons sur l'ensemble des TAD, nous constatons que les équipes sont malmenées, des professionnels sont en souffrance, les missions sont désorganisées, des outils sont inadaptés, le sous-effectif est patent... Ce contexte impacte fortement le cadre de travail des agents mais également la population.

### **Point de contexte des astreintes à l'enfance :**

- ⇒ Les chefs de service et adjoints avaient bien jusqu'alors des astreintes mais sans déplacement, la mise en place des astreintes de sécurité proposée serait donc une nouvelle mission et non pas un glissement de tâche. Elle aurait un fort impact pour le personnel avec une immixtion de temps de travail sur leur temps privé (nuit et Week End). Dans le contexte décrit qui fragilise le personnel, cela aurait pu et dû faire l'objet d'une concertation plus approfondie avec les équipes et avec les RP.
- ⇒ Nous précisons que la question du projet d'astreintes a été découverte par les équipes en juin 2018 mais sans aucune précision sur les délais, le contenu, ni les modalités de mise en œuvre. La CGT avait alors interpellé la collectivité dès le 14 juin pour demander la suspension de cette démarche tant que les OS n'étaient pas consultées, ainsi que le personnel sur la base d'informations précises. Il nous a été répondu que ce projet d'astreinte serait soumis au préalable en Comité Technique., puis silence radio... jusqu'à ce que nous découvriions ce projet 8 jours avant l'instance dans le dossier préparatoire sans échanges préalables.

### **Dans ce cadre, nous interrogeons la méthode s'agissant de la mise en œuvre des astreintes.**

Pourquoi ne pas avoir travaillé en concertation ? Pourquoi ne pas avoir consulté les équipes en amont ? Pourquoi mettre en œuvre ce qui s'assimile à un passage en force auprès de professionnels déjà fragilisés ?

Nous précisons d'ailleurs, que des TSE n'ont à ce jour aucun document RH stipulant sur quel poste ni quelle antenne ils sont affectés depuis la mise en place des Pôle Enfance Jeunesse.

C'est dans ce contexte global que nous sommes amenés à vous poser un certain nombre de questions concrètes sur ce dossier...

### **Questions sur le projet d'astreintes enfance :**

#### **Modalités d'intervention :**

Dans le dossier préparatoire, il est mentionné que l'intervention pourra se faire « sur le lieu où le mineur se trouve en danger »

Questions :

- Les deux TSE ? Seul ? Pour la CGT cela devrait obligatoirement être effectué à deux.
- Comment l'intervention est travaillée en amont ?
- Quel dispositif de sécurité pour les agents ?
- Quelle prise en compte des distances d'intervention : étendue du territoire/lieu d'habitation des TSE/ lieu où est l'enfant et lieu de placement ?

L'intervention peut aussi répondre « au besoin d'une prise de décision concernant les mineurs déjà confiés et qui ne peut être différée » : S'agit-il de situations complexes ?

Quelle articulation avec la PU de territoire ? La PU est actuellement mise en place de 8h30 à 18h, doit-on considérer qu'à 18h l'astreinte prend le relais ? Ou que la PU poursuit le travail engagé ? Au cas par cas ? Nous précisons que les PU n'ont pas le même impact selon la taille des équipes. Certaines équipes ont une PU/mois/agent quand d'autres sont à 4 PU/mois/agents. Ce point est-il pris en compte sur les questions d'articulations PU/Astreintes ?

### **Précisions sur les durées des astreintes ?**

Concernant l'organisation des astreintes de sécurité il est mentionné page 3 :

- 6 nuits/an
- 1 week-end ou 2 jours fériés/an
- 4 jours consécutifs

Puis page 4 :

- 6 jours /an /agent

Quel est le nombre exact ?

Aucune indication sur l'amplitude horaire...on pourrait faire une nuit d'astreinte et enchaîner avec une journée de travail ?

Comment le planning est établi ?

Si le TSE est en arrêt ou que survient un impondérable de dernière minute, quelle organisation prévue ?

### **Montant des indemnités d'astreintes ?**

Le tableau du coût que cela représente pour le Département est le même pour les cadres que pour les autres agents. Les cadres n'ont-ils pas un régime indemnitaire qui tienne compte des astreintes ? L'aspect compensation /rémunération/récupération nous semble nébuleux....

Nous avons le tableau du coût pour la collectivité, nous souhaitons le tableau du montant d'indemnisation pour les agents.

### **Modalités de positionnement des agents ?**

Les TSE doivent-ils re-postuler ? Peuvent-ils changer de postes à cette occasion ?

### **Quelles modalités de constitution des binômes est prévue ?**

Cela serait trop complexe si des TSE éloignés géographiquement sont amenés à intervenir ensemble (ex TSE habite Rambouillet et l'autre Conflans pour aller à l'hôpital de Versailles par exemple puis à la MEY à Mantes, il faudrait un covoiturage à partir de Versailles pour aller à Mantes, puis revenir à Versailles pour ensuite que les TSE rentrent à leurs domicile. L'augmentation du temps de trajet induit une augmentation de la fatigue et des risques. Des binômes par zone géographique de résidence paraissent plus adaptés. Est-ce prévue ainsi ?

### **Quelle prise en compte des impératifs personnels et des situations particulières ?**

⇒ Exemples d'impératifs personnels :

- TSE élevant seul ses enfants ou sans relais possibles (ex : horaires atypique du conjoint) : Quelle prise en compte des contraintes et du stress concernant cette gestion familiale/professionnelle ?
- Si le professionnel a une urgence personnelle imprévue (hospitalisation d'un membre de sa famille, référent téléalarme d'un parent etc...). Faut-il une troisième personne au cas où ? Le professionnel d'astreinte décisionnelle passerait-il également en astreinte de sécurité et d'intervention ?
- Problème de santé physique / aménagement poste : Quelle prise en compte ? Quelles mesures préventives ?

⇒ Exemples de situations particulières :

- Lieu d'habitation hors Yvelines, temps de déplacement, coût du déplacement, indemnités insuffisantes... coût de l'assurance pour le transport de personnes dans le cadre du travail... Quelles prises en comptes ?

### **Quels outils de travail spécifiques en dehors de ceux listés dans le document ?**

- ⇒ Utilisation possible du véhicule de service ? Obligatoire ? Utilisation possible sans remisage à titre préventif (si pas de véhicule personnel) ?
- ⇒ Le logiciel UGO ferme à 18h...est-il envisagé une évolution ?
- ⇒ Quels recours au taxi possible ?

### **Quelle prise en compte du cadre de travail, des contraintes, du risque d'épuisement professionnel (cf. contexte global) ?**

Les TSE sont soumis à des missions à forte charge mentale, à des interventions très différentes et mouvantes nécessitant une adaptation quotidienne de leur organisation, de leur pratique et de leur temps de travail (OPP, PU, Heures supplémentaires...). Les TSE sont amenés à prioriser leurs interventions au quotidien avec un choix fréquent entre plusieurs tâches ou interventions toutes prioritaires. A cela s'ajouteraient donc les astreintes.

Nous demandons des garanties sur le temps de repos et de récupération nécessaire pour les professionnels.

Nous demandons à avoir un retour des indicateurs transmis à l'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail, relatifs au taux d'absentéisme pour raison de santé, taux de rotation des agents, taux de visites sur demande au médecin de prévention, taux de violence sur agents, et nombre d'emplois vacants tel qu'il est prévu dans l'accord cadre QVT signé le 26 mars 2015.

Nous demandons que ces éléments fassent l'objet d'un échange au prochain CHS-CT.

### **Sur le fond, le sens de l'organisation proposée :**

Nous concevons qu'il est préférable que les interventions et les accompagnements en urgence soient effectués par des travailleurs sociaux plutôt que par la police. Néanmoins, dans ce qui est envisagé, les TSE assureraient juste le transport jusqu'à la structure pour ne plus jamais revoir l'enfant.... Pas d'accompagnement futur puisque hors secteur, multiplication des intervenants auprès de l'enfant... Pourquoi ne pas envisager, dès lors que l'accueil n'est pas chez une assistante familiale, que le lieu de placement trouvé effectue le transport ? Cela pourrait faire l'objet d'une convention et d'un financement de la collectivité auprès des structures d'accueil plutôt qu'un financement interne. Cela aurait surtout du sens pour l'enfant, car cet épisode fort est souvent marqué par un temps d'échange particulier où l'enfant en profite souvent pour parler, se confier, mettre des mots... et une fois le trajet terminé il devra tout recommencer avec le lieu de placement.

Par ailleurs, une évolution des missions ne peut se concevoir qu'en intégrant dans les éléments de mise en œuvre la question de l'évolution des moyens.

Nous demandons un renforcement des équipes pour répondre à la fois à l'accroissement de la charge de travail et au besoin de pouvoir dégager le temps nécessaire aux professionnels pour la mise en œuvre de temps de supervision et/ou d'échanges entre professionnels.

Enfin, nous demandons, si ce projet devait être mis en œuvre par la collectivité, qu'un bilan soit effectué en juin 2019 avec une approche quantitative mais également qualitative en associant les représentants du personnel et les professionnels.