

Proche,

Efficace,

Solidaire...

- Mai 2024 -



Edito : Dans cette Feuille de Chou vous retrouverez des informations transverses concernant tout le personnel (Précarité de l'emploi, Santé au travail, impact des jeux Olympiques et paralympiques etc.) et des informations sur l'actualité des services (réorganisations à la DRH, au SDAFY etc.).

Nous avons plus particulièrement développé dans cette Feuille de Chou 2 thématiques correspondant à des initiatives que nous organisons :

- L'environnement avec un [questionnaire](#) à renseigner en ligne qui nous permettra de finaliser un état des lieux de notre collectivité, étape essentielle préalable à porter collectivement des propositions d'améliorations et à poursuivre avec vous nos démarches sur ces enjeux,
- La politique sociale et enfance avec en perspective des Assises du Travail Social que nous organisons pour le 5 novembre. Nous lançons les inscriptions sur notre mail cgt@yvelines.fr

... Bonne lecture à toutes et à tous !



SOMMAIRE :

- p. 2 - 4 : Environnement : Démarche CGT
- p. 4 : Environnement : Consultation en ligne
- p. 5 - 6 : Jeux Olympiques et paralympiques : Quels impacts et organisation du travail ?
- p. 6 : Précarité au CD 78 : Etat des lieux
- p. 7 : Proposition : Pour un plan de déprécarisation
- p. 8 : Santé au travail : RPS Késaco ?
- p. 9 : Réorganisation DRH
- p. 9 : Agents sur Alpha & Mignot : Arrêt des projets de déménagements à Mermoz
- p. 10 : Aide Sociale à l'Enfance : En souffrance...
- p. 11 : SDAFY : Mobilisation des professionnels...
- p. 11 - 12 : Assistants Familiaux : *Interview d'une professionnelle...*
- p. 13 : Assises du Travail Social
- p. 13 - 14 : La CGT auprès de vous

Environnement : Démarche CGT

Depuis des années la CGT, dont votre syndicat au Conseil départemental, est investie sur ces questions environnementales.

Nous vous présentons ici synthétiquement notre démarche globale...

Ces enjeux environnementaux et leurs impacts, que nous le voulions ou non, nous concernent toutes et tous.

- ➔ **Nous abordons ces enjeux de la manière la plus large et la plus ouverte possible en cherchant à fédérer une démarche collective** et partagée, à tous niveaux, des agents de terrain aux directions.



Réchauffement climatique, effondrement de la biodiversité, épuisement des ressources naturelles, accumulation des pollutions... les sujets sont nombreux et interconnectés.

- ➔ **Nous abordons les enjeux environnementaux dans leur ensemble.**

Les impacts, les enjeux, les alternatives à développer dépassent largement les portes de notre collectivité. Il est nécessaire de s'emparer de ces questions dans leur globalité en alliant approche macro et locale.

- ➔ **La CGT agit à la fois localement et en dépassant les logiques d'entreprise et de territoires.**
- ➔ A titre d'exemples récents, la CGT organise et/ou participe à de nombreuses initiatives : Forum de l'académie du climat le 18.04.2024 à Paris ; Forum Débat le 27.04 aux Mureaux « [Filière automobile et environnement, quel avenir ?](#) » ; lancement d'un [plan d'actions syndicales pour l'industrie et l'environnement](#) le 28 mai à Montreuil... et bien d'autres...

Les enjeux environnementaux ne sont pas des sujets dissociés du reste mais en interaction permanente. Ils sont liés au mode d'organisation et interrogent le sens du travail. Ils mettent en exergue les inégalités sociales. Ils interrogent nos pratiques, nos systèmes de production, nos consommations, nos moyens de subsistance et de vie (mobilité, logement, consommation, ressources...).

Au Conseil départemental, nous étudions chaque dossier soumis au Comité Social Territorial sous l'aune de cette lecture combinant enjeux sociaux ET environnementaux. Nous pouvons intervenir à ce titre sur des sujets comme le télétravail, le plan de formation, la déprécarisation du personnel, le temps de travail, la restauration, les outils de travail, le plan de mobilité du personnel, la proximité des services au public etc...

- ➔ **La CGT articule en permanence enjeux sociaux et enjeux environnementaux.**

L'urgence environnementale se traduit trop peu en actes et décisions volontaristes car elle se confronte à de nombreux freins :

- liés au système capitaliste et à ses excès, au productivisme et à la consommation de masse,
- liés à la percussive entre le temps long (très long) environnemental et le temps court des décideurs politiques et économiques (durée de mandats électoraux, rapidité des marchés dans un système concurrentiel),
- liés à des enjeux de pouvoirs et d'inégalités sociales extrêmes les décideurs étant les plus pollueurs,
- liés aux dénis des limites de la planète...

- ➔ **Nous voulons repérer les freins au progrès social et environnemental pour les dépasser.**
- ➔ **Nous considérons indispensable qu'une prise de conscience collective se traduise par une démarche commune auprès des décideurs pour les embarquer dans un processus de changement profond.**

Fréquemment, les questions environnementales sont ramenées à une approche et une démarche individuelle (trier ses déchets, limiter ses transports, diminuer sa consommation de viande, ne pas gaspiller l'eau, etc. etc.). Si l'approche individuelle n'est pas à écarter, elle ne concerne dans tous les cas qu'une part minime des efforts à faire dans une crise systémique. Ainsi, l'impact réel des gestes individuels ne représentent que 20 % de ce qu'il faudrait pour diminuer l'empreinte carbone conformément aux accords de Paris (cf. [Faire sa part ? \(carbone4.com\)](http://carbone4.com))

- ➔ **La CGT adopte une démarche positive, non-culpabilisatrice, et privilégie l'approche collective pour porter un projet global de transformation sociale.**

De plus en plus d'études et analyses permettent d'éclairer l'urgence

environnementale et leurs articulations avec les enjeux sociaux (rapports du GIEC, de l'IPBES, du CESE etc...). Un savoir et des pistes alternatives émergent, des zones d'ombres demeurent, les scénarii d'évolution sont diverses...

- ➔ **La CGT aborde ses questions avec détermination et volonté mais également avec humilité.**
- ➔ **Nous sommes un outil d'organisation des agents face à ces questions, un acteur parmi de nombreux autres, en particulier les réseaux associatifs avec lesquels nous tissons des coopérations.**

Une collectivité territoriale comme la nôtre a des compétences environnementales directes (direction environnement, Seine Yvelines Environnement), mais quel que soit sa direction de rattachement toute activité à un impact environnemental.

- ➔ **Toutes et tous concernés, nous pouvons aussi être toutes et tous acteurs de changement.**

Changer le travail est un levier déterminant pour répondre à l'urgence climatique. Les agents sont les experts de leur métiers, de leurs pratiques, ils sont les principaux acteurs et connaisseurs des voies d'améliorations possibles dans leur mission. C'est une dynamique collective où chacun.e prend sa part qui peut amener à une transformation globale et durable.

- ➔ **La CGT s'appuie en premier lieu sur les salariés et les agents pour concevoir et élaborer des propositions d'améliorations, puis définir comment obtenir leur mise en œuvre.**

LA CONSOMMATION DES PLUS RICHES EST LA MOINS ÉCORESPONSABLE

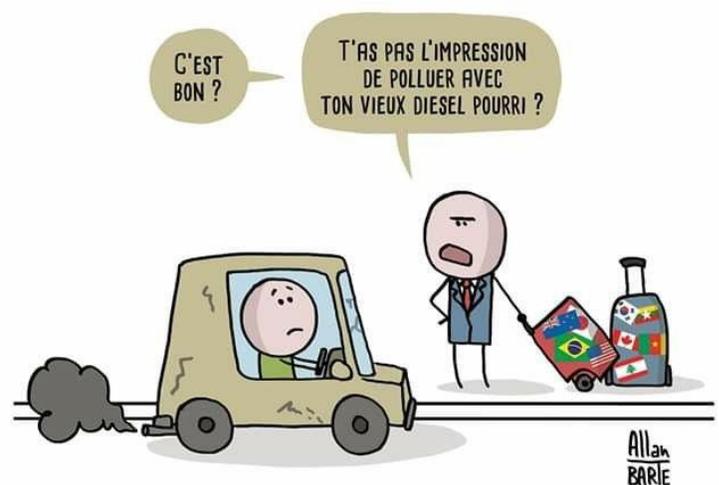


Illustration Allan BARTE, auteur de bandes dessinées

Chacun est expert de ses missions, chacun peut être force de proposition, chacun peut être acteur.



Il est nécessaire d'explorer ensemble des voies d'améliorations de nos conditions de vie et de travail, exemples : soutien à l'amélioration de l'habitat, à la lutte contre les déperditions énergétiques, encouragement des agents aux mobilités douces, télétravail, aménagement du temps de travail sur 4 jours...

→ **La CGT élabore, avec le personnel, des propositions d'améliorations des conditions de travail et de vie en lien avec les enjeux environnementaux et sociaux.**

Il est nécessaire d'engager une dynamique collective pour peser dans les décisions de l'administration et des directions. Un outil CGT existe, le dispositif « [Radar travail et environnement](#) », il permet d'agir concrètement au sein de sa collectivité mais également de donner une dimension nationale à cette dynamique. Cet outil a été

coconstruit avec l'association [Pour un réveil écologique](#), un collectif d'étudiants et de jeunes diplômés.

→ **Nous nous saisissons de ce processus « Radar Travail Environnemental » notamment par un état des lieux et une consultation du personnel avec cet outil.**

Enjeux durables = démarche durable... Cela fait des années que nous sommes engagés et agissons pour répondre à l'urgence sociale et environnementale. Nous donnons une nouvelle impulsion à cette démarche notamment par la phase de consultation du personnel, une étape parmi d'autres à venir, et nous l'espérons, à construire ensemble...

→ **Nous poursuivrons notre démarche au long cours par d'autres supports et outils (restitution d'un état des lieux de notre collectivité, conférence, réunions thématiques, consultations etc.).**

Nous invitons le plus grand nombre d'agents à prendre quelques minutes de leur temps pour renseigner le questionnaire en ligne : [L'écologie dans votre travail, CD 78](#)

Environnement : Consultation en ligne

Pour agir efficacement, l'implication du plus grand nombre est essentiel.

Nous souhaitons maintenant recueillir votre ressenti et vos propositions à l'aide d'un [questionnaire](#).

En effet, par votre expertise professionnelle, vous êtes les mieux placés pour savoir ce qu'il faudrait faire pour limiter l'impact environnemental de notre collectivité.

Les réponses sont totalement confidentielles.

Quelles que soient vos missions et votre fonction, votre avis compte.

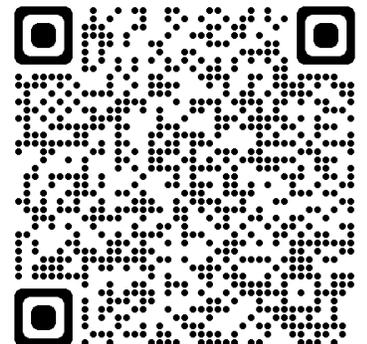
Que vous ayez, peu, pas ou plein de propositions, votre avis sera utile.

En répondant au questionnaire, vous donnez du poids à cette consultation, vous montrez l'importance que la collectivité se saisisse pleinement de cet enjeu qui nous concerne toutes et tous.

Votre contribution est essentielle pour être entendu par notre employeur.



[Je réponds à la consultation en ligne](#)



Jeux Olympiques et paralympiques : Quels impacts et organisation du travail ?

Les Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP) vont se dérouler du 26 juillet au 11 août puis du 28 août au 8 septembre 2024. **Sur toute cette période nous allons être impactés directement et/ou indirectement.** Le risque attentat renforce cet impact, la Préfecture ayant durcie ses contraintes sur les plans de mobilités et pouvant l'accroître encore à tout moment. Lors de nos derniers échanges avec l'administration, de très nombreux points demeuraient encore imprécis, notamment au regard des consignes préfectorales évolutives.

Certains agents vont être plus fortement mobilisés (service voirie...), quand beaucoup d'autres vont être en difficulté pour travailler sur site du fait des fortes restrictions de circulations.

En effet, de nombreuses voies de circulations vont être bloquées ou réservées, en fonction des jours des épreuves, des zones géographiques et des consignes préfectorales.

Dans les Yvelines, vont se tenir plusieurs événements et épreuves olympiques et paralympiques :

- Sur la colline d'Élancourt : cyclisme VTT (les 28 et 29 juillet)
- Au Vélodrome de Saint-Quentin-en-Yvelines : cyclisme (5 au 11 août), para-cyclisme (29 août au 01.09)
- Au stade BMX de Saint-Quentin-en-Yvelines : BMX race (1^{er} et 2 août)
- Au Golf National de Saint-Quentin-en-Yvelines : golf (du 1^{er} au 10 août *sauf les 5 et 6*)
- Au Château de Versailles : sports équestres (27 juillet au 6 août), pentathlon moderne (8 au 11 août), para-équitation (3 au 7 septembre *sauf le 5*)
- Sur les routes des Yvelines : Passage de la flamme olympique (le 23 juillet)
- Sur les routes des Yvelines : cyclisme sur route (les 3 et 4 août)
- Sur les routes des Yvelines : marathon (10 et 11 août nocturne)
- Trappes : Fan zone pendant toute la durée des jeux.



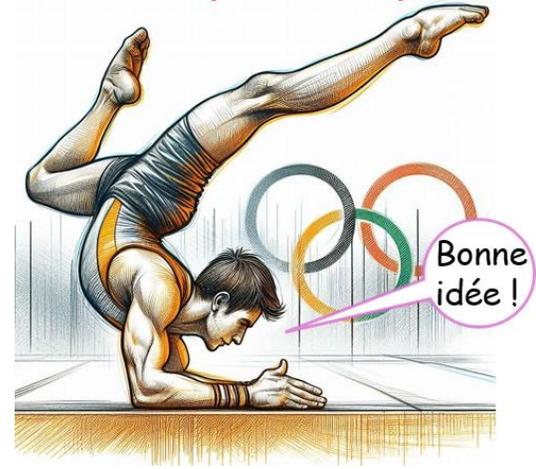
Pour des questions logistiques et de sécurité, les contraintes subies vont aller bien au-delà de ces zones et de ces jours. De plus, par effet report des voies bloquées ou réservées, l'ensemble du réseau routier risque d'être fortement perturbé.

Aussi, au regard de l'impact des JOP pour l'ensemble des professionnels de la collectivité, vos représentants CGT ont demandé auprès des Directions du CD 78 et de l'EPI :

- ➔ **Une anticipation et des informations claires** au personnel : Un engagement est pris mais cela s'avère complexe les directions n'ayant aucune maîtrise sur l'évolution des consignes préfectorales.
- ➔ **Un assouplissement et un élargissement du télétravail** sur l'ensemble de la période.
- ➔ **Pour les agents qui vont être fortement mobilisés** (service voirie), nous demandons le paiement des heures supplémentaires et l'attribution d'une prime de 1 900 €.
- ➔ **Pour les agents conjoints.es de professionnels mobilisés** sur la période (force de l'ordre, pompier, etc.) nous demandons la prise en compte de leur situation pour une gestion souple et adaptée à chacun.e (congés, télétravail, aménagement du temps de travail et des horaires...).

→ **Globalement, nous appelons à une gestion souple de l'organisation du travail** sur l'ensemble de la période (suspension de la règle des 50 % de présences, dérogations aux règles de télétravail, abaissement du niveau d'exigence et objectifs individuels et de service...).

J.O. : la CGT prône la souplesse



⇒ **En réunion de concertation du 30 avril 2024 il nous a été annoncé les principes suivants :**

- ✓ **Fermeture de tous les services le 23 juillet** : 1 jour de congé imposé à tous. Le 23 juillet, seuls seront en activité les services mobilisés pour la flamme olympique (service accueil, sécurité, ...), ainsi que les agents d'astreinte (enfance...), les Assfam...
- ✓ Assouplissement des règles de présentiel et de télétravail : Semaine du 29.07 au 5.08, 30 % des effectifs minimum dont télétravail à 100 % et Semaine du 2.09 50 % des effectifs minimum dont télétravail à 100% pour Mignot et Alpha les jours des épreuves
- ✓ Les conjoints de personnel mobilisés et les agents assumant seuls leurs enfants seront prioritaires pour le choix des congés
- ✓ Déclinaison de mesures par services. Quelques exemples : ActivitY et Autonomy 100 % télétravail, TAD SQ et GV 30 % de présentiel minimum, PMI et SAS de Trappes fermés du fait de la Fan zone (étude en cours de l'organisation du travail).

⇒ **Une information RH sera transmise et ajustée en fonction des consignes préfectorales...**

→ **La CGT a contesté le choix du jour de congé imposé le 23 juillet, y compris pour les agents dont le télétravail est possible. Nous avons demandé une juste reconnaissance du personnel mobilisé, l'octroi d'un jour de congé supplémentaire le 23 juillet et un assouplissement des contraintes. A suivre...**

Précarité statutaire au CD : Etat des lieux

Au Comité Social Territorial nous a été présenté un état des lieux chiffré de notre collectivité, via le Rapport Social Unique (RSU) de 2021 et 2022. Le RSU 2023 nous sera présenté fin 2024.

Cette photographie, bien que déjà ancienne, est intéressante car révélatrice de constats et de tendances que nous dénonçons régulièrement et pour lesquels il pourrait y avoir des axes d'améliorations tout particulièrement pour déprécariser statutairement le personnel.

Nous avons étudié ces données, notamment en comparant avec l'année 2019 (2020 étant une année particulière liée à la COVID-19 le comparatif est moins pertinent).

Cette étude fait ressortir un certain nombre d'aspects à souligner :

- **Une augmentation du nombre d'emplois contractuels :**

Nous passons d'1/3 de l'effectif en 2020 à 40 % de l'effectif en 2022 et nous situons au-dessus de la moyenne nationale.

- **Un nombre de titularisations faible :**

Une trentaine en 2021 et 2022 contre une cinquantaine en 2019.

- **Un nombre de stagiarisations faible des contractuels sur emplois**

permanents déjà présents : Seulement 8 en 2022, contre une vingtaine en 2019 et 2021.

- **Un turnover très important** : Avec un taux de rotation de 13,3 %, cet indicateur est en augmentation et se situe au-dessus de la moyenne des autres collectivités (10 % moy. nationale).

- **Une augmentation importante du nombre de démissions** : 115 en 2022 contre 41 démissions en 2019. →

La précarité a plusieurs facettes, financières et statutaires, c'est sur tous ces aspects qu'il faut agir.

Démission	2019	2021	2022
Titulaire	/	/	3
Contractuel	41	94	112
Total	41	94	115

Proposition : Pour un plan de déprécarisation...

La CGT propose qu'il soit mis en œuvre un plan de déprécarisation statutaire.

De quoi s'agit-il ?

La précarité statutaire, concerne l'ensemble du personnel ayant une situation professionnelle précaire du fait de leur statut : CDD sur emploi permanent, CDD sur emploi non permanent (renfort, remplacement), vacataire, contrat aidé (PEC), assistante familiale, collaborateur de groupe...

Au regard de l'augmentation significative du nombre d'agents contractuels et du fort turnover, il est possible de s'engager dans un plan de déprécarisation négocié en vue de proposer aux agents éligibles qui le souhaitent de les stabiliser dans un statut au CD 78.

Cela peut passer par la stagiairisation (176 agents éligibles au 31.12.2022), par la CDisation (après 6 ans en CDD sur emploi permanent), par le recrutement de contrat PEC (Parcours Emploi Compétence) et par la stabilisation de postes considérés comme renforts ou vacataires mais répondant à des besoins permanents.

Il en va de l'attractivité et de la fidélisation du personnel, c'est un enjeu pour la collectivité, il en va de la stabilisation pour le personnel, de la sortie de la précarité statutaire et de ces répercussions quotidiennes pour chacun d'entre eux.

Par ailleurs, nous soutenons des propositions d'évolutions législatives visant à conforter les statuts de la Fonction Publique, à créer un cadre statutaire aux assistants familiaux et à sécuriser l'emploi pour tous notamment par la création d'un Nouveau Statut du Travailleur Salarié.

Agents en CDD sur emplois permanents et au 1^{er} grade de leur filière d'emploi : La loi permet leur stagiairisation sans concours.

Cela concerne 176 agents au 31.12.2022, combien en 2024 ?

Nous demandons que cela leur soit proposé à tous



Agents en CDD sur emplois permanents d'un autre grade :

La CDisation devrait être proposée dès lors que c'est possible, et des facilités offertes pour passer les concours.

Agents sur emplois non permanents et apprentis : Au regard du fort turnover dans les services, un positionnement sur emploi permanent

pourrait leur être proposé à l'issue de leur mission.

Nombre de Contractuels sur emplois permanents stagiairisables (en 2022)

Grades éligibles au CD	Nombre agents
Adjoint Administratif	78
Adjoint technique	51
Adjoint technique établissement enseignement	40
Adjoint du patrimoine	7
Agents Sociaux	/
Auxiliaire de soins	/
TOTAL	176

Contrat PEC - Citron...



Agents sous statut PEC : Le constat est qu'ils assurent bien souvent des missions correspondant à un besoin permanent, notamment dans les collèges, les brigades vertes et les missions de médiation. Leur recrutement pérenne présenterait un intérêt par l'accès à l'emploi stable, par l'intégration de personnels formés et motivés et pour l'organisation des services par un rythme et un temps de travail harmonisé.

Agents vacataires et renfort : Nous demandons qu'une étude individuelle de leur situation soit posée en concertation avec les équipes. Si leur poste répond à un besoin permanent, il pourrait y avoir une création de poste à temps complet ou non complet, poste qu'il leur serait proposé

Un plan de déprécarisation du personnel du CD 78, c'est possible et c'est utile pour tous !

Le Sociomètre des risques psycho-sociaux

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL DE QUALITÉ	1	Sens du travail
	2	Autonomie
	3	Charge de travail adaptée et effectifs suffisants
	4	Respect du temps de travail
	5	Reconnaissance
	6	Ambiance de travail agréable
	7	Déconnexion réelle
	8	Télétravail satisfaisant
ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL HOSTILE	9	Interrogation sur le sens du travail
	10	Pressions et contrôles hiérarchiques
	11	Augmentation du volume de travail
	12	Pas de prise en compte du temps de travail
	13	Manque de reconnaissance
	14	Relations interprofessionnelles dégradées
	15	Open space ou flexoffice
	16	Difficultés à se déconnecter
ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL DE RUPTURE	17	Télétravail en mode dégradé
	18	Perte de sens du travail
	19	Subordination exacerbée, corvéabilité
	20	Charge de travail surdimensionnée ou sous-dimensionnée
	21	Dépassement généralisé du temps de travail et travail gris
	22	Aucune reconnaissance
	23	Reproches incessants, humiliations, isolement
	24	Impossibilité à se déconnecter
	25	Télétravail subi en mode très dégradé

SANTÉ AU TRAVAIL : RPS Késaco ?

Selon l'INRS, les risques psychosociaux (RPS) correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- **du stress** : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
 - **des violences internes** commises au sein de l'entreprise par des salariés : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;
 - **des violences externes** commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...).
- Les RPS peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail.

Les risques psychosociaux sont souvent imbriqués. Ils ont des origines communes (ex : surcharge de travail, manque de clarté dans le partage des tâches, modes de management...).

Ces risques peuvent interagir entre eux : ainsi le stress au travail peut favoriser l'apparition de tensions, voire de violences entre agents qui, à leur tour, augmentent le stress dans le service.

Les conséquences sur la santé des agents peuvent être multiples notamment en termes de maladies cardio-vasculaires, de troubles musculosquelettiques, de troubles anxio-dépressifs, d'épuisement professionnel, voire de suicide.

Les RPS sont liés à la situation de travail.

Ce vocable a une portée établie, qui oblige l'employeur à évaluer la situation, à élaborer des mesures préventives et à protéger les agents. Nous sommes loin des discours déjà entendus sur le mode « *Cet agent ne va pas bien, il a des problèmes personnels* ».

C'est la situation de travail qui est en cause et qu'il faut traiter pour prévenir les risques.

➔ La législation impose à l'autorité territoriale que les Risques Psycho-Sociaux soient pris en compte au même titre que les autres risques professionnels. Il y a fort à faire...

➔ Vos représentants CGT agissent pour la prévention des RPS dans le cadre de la F3SCT (instance dédiée aux questions de Santé, Sécurité et Conditions de Travail).



Réorganisation DRH

La Direction des Ressources Humaines est une colonne vertébrale essentielle à l'ensemble des missions et directions de notre collectivité. Son bon fonctionnement est également crucial pour garantir à chaque agent la bonne mise en œuvre de son cadre d'emploi et de son parcours professionnel à tous niveaux (paie, formation, accès aux droits, renouvellement de contrat, mobilité interne et externe, retraite, santé et travail, communication, prestations sociales, aménagement de poste etc...).

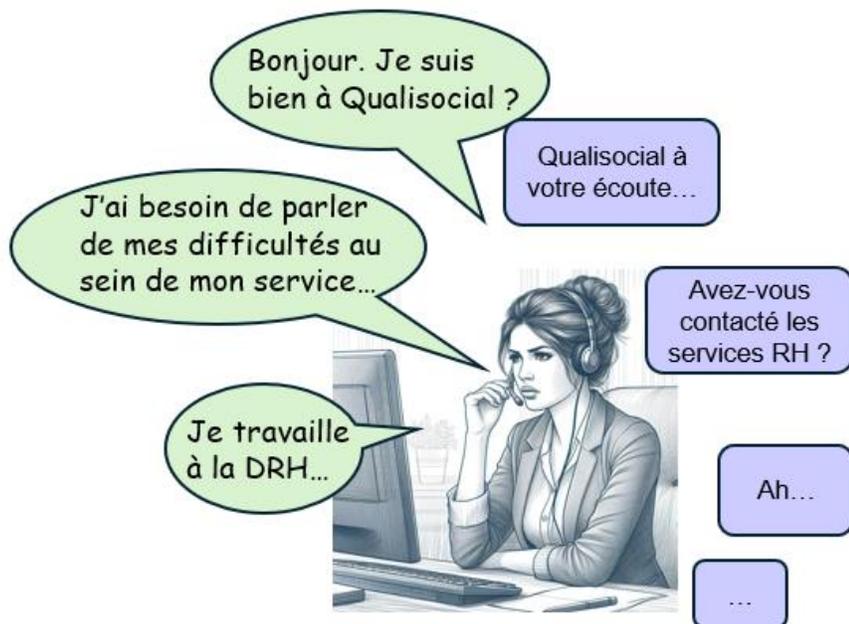
Or, nous constatons depuis des années que **les services RH fonctionnent en tension.**

Un indicateur parle de lui-même : le turnover du personnel.

Le taux de rotation annuel du personnel est en moyenne de 14 % dans les directions de notre collectivité, **en DRH le turnover est de 34 % !**

C'est dans ce contexte qu'un projet de réorganisation de la DRH est en cours. Un cabinet d'étude a rendu les premières conclusions et la DRH s'est engagée auprès des représentants du personnel à mener le projet de réorganisation en associant le personnel aux réflexions à travers plusieurs ateliers.

- Il y a urgence à poser un fonctionnement stabilisé dans l'intérêt de l'ensemble des professionnels RH et par extension pour chaque agent de la collectivité.
- Dans cet objectif, associer le personnel est essentiel, cela doit se traduire en acte, par une véritable prise en compte de l'avis de tous les professionnels RH.



Agents sur Alpha & Mignot : Arrêt des projets de déménagements à Mermoz



Déménagement suspendu...

Par courrier du 19.02.2024 la CGT proposait à M. Bédier l'arrêt des projets de déménagement à Mermoz, notamment pour des raisons budgétaires.

Notre objectif est de se donner les moyens de prioriser les financements liés aux budgets de fonctionnement des services.

Depuis nous n'avons pas de réponse de l'administration, mais nous avons plusieurs retours du terrain allant dans le sens d'un arrêt des projets de déménagements du personnel d'ALPHA (650 agents) et de Mignot (+ de 350 agents).

En réunion de concertation du 30 avril, la nouvelle est confirmée. Pour des raisons budgétaires les mouvements du personnel de Mignot et d'Alpha sont suspendus jusqu'à nouvel ordre et rien ne dit qu'ils soient maintenu ensuite...

- Seuls les agents de « Seine Yvelines Numériques » rejoindront Mermoz 2 à Versailles.



BirdsDessines

Aide Sociale à l'Enfance : *En souffrance...*

Dans notre collectivité comme dans les autres départements l'ensemble des acteurs de l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE) dénoncent l'état de souffrance des dispositifs ASE à tous niveaux.

Une énième réorganisation ne suffit pas à masquer l'état de désespérance des services et des professionnels.

Lors du Comité Social Territorial (CST) du 02 avril 2024, la réorganisation de la mission de la protection de l'enfance a été votée malgré les retours négatifs des agents de terrain et des représentants du personnel.

Cette réorganisation concerne les Pôles Enfance Jeunesse (PEJ), la Maison de l'Enfance des Yvelines (MEY) ainsi que le Service Départemental d'Accueil Familial des Yvelines (SDAFY).

L'urgence n'était certainement pas à réorganiser les services mais à travailler avec les professionnels experts de leurs missions sur les besoins humains et matériels des équipes, les réalités quotidiennes de travail pour améliorer les conditions d'exercice de cette mission qui vise à prévenir, protéger les mineurs en difficulté ou en danger au sein de leur famille et de soutenir la parentalité.

Alors que les besoins augmentent, le budget consacré à l'ASE par le Conseil Départemental des Yvelines est déjà inférieur de 28.8% à la moyenne des départements en France Métropolitaine !



Un reportage du 21 avril 2024 illustre parfaitement cette triste réalité dans les Yvelines comme ailleurs : "[Aide sociale à l'enfance, République en souffrance](#)", reportage de 47 mn de Faustine Calmel à écouter sur France Inter.

Aide Sociale à l'Enfance, République en souffrance

Dimanche 21 avril 2024

▶ ÉCOUTER (47 MIN)



Ce reportage pointe les défaillances d'un système à bout de souffle : manque de places, de structures, de familles d'accueil, manque d'effectif, de travailleurs sociaux, de formation, manque de temps pour accompagner les enfants, manque de moyens, de financements...

Il est à écouter en ligne pour comprendre la réalité de ce qui est en jeu, notamment à travers des témoignages de professionnels (assistante familiale, assistante sociale, éducateur etc.) et d'enfants confiés à l'ASE.

➔ **Un reportage éclairant, qui soulève in fine des questions de fond...**

Pourquoi les départements ne font pas de ce cœur de compétence une priorité ? Comment les pouvoirs publics peuvent-ils délaissier ainsi la jeunesse ? Quel choix de société voulons-nous ?

SDAFY : Mobilisation des professionnels...

Le Service Départemental d'Accueil Familial des Yvelines (SDAFY) se mobilise pour défendre sa mission et ses conditions de travail...

Pour le SDAFY, la réorganisation évoquée au CST d'avril conduit à de profonds changements impactant le cœur de métier des professionnels (Assistants familiaux, Travailleurs sociaux, Agents administratifs et Psychologues), la concurrence déloyale avec le recours à la population civile avec les tiers bénévoles durables non formés, la détérioration du nécessaire travail entre tous, les conditions de travail dégradées avec une surcharge liée au glissement de missions jusque-là assurées par les PEJ, la remise en cause des droits des enfants et de leurs parents...

Soucieux de défendre la mission de protection de l'enfance et plus particulièrement celle qui leur est confiée à savoir accueillir, accompagner, faire grandir des enfants placés en "familles d'accueil" professionnalisées, le SDAFY se mobilise !

La CGT et les professionnels du SDAFY ont élaboré une lettre pétition qui demande :

- ✓ De stopper toute mise en œuvre de cette réorganisation.
- ✓ La mise en place de groupes de travail pluridisciplinaires SDAFY (Travailleurs Sociaux, Assistants Familiaux, Psychologue, Administratifs ...) sur l'élaboration d'une nouvelle organisation adaptée aux missions départementales de protection de l'enfance.
- ✓ La mise en œuvre de moyens supplémentaires pour l'exercice des missions tant sur le plan humain, que matériel (postes supplémentaires, véhicules de services, rémunération ...)
- ✓ La reconnaissance légitime du statut des assistants familiaux au sein de la collectivité tant au niveau de leurs droits que de leur rémunération.
- ✓ Des engagements clairs et des moyens supplémentaires pour l'ensemble de la mission enfance dans notre département, que ce soit dans les PEJ, au service MNA, dans les PAIS, les Pmi ... car c'est l'ensemble des professionnels qui porte au quotidien la qualité du service rendu au public.

→ Cette pétition est un moyen d'action parmi d'autres qui existent et sont en réflexion dans les services pour défendre l'ensemble de nos missions de service public.

→ **La CGT se tient au côté des agents mobilisés...**



Assistants Familiaux : *Interview d'une professionnelle*

Peux-tu te présenter ?

Je travaille depuis 10 ans au sein du service départemental d'accueil yvelinois (SDAFY). J'accueille à mon domicile des enfants. J'ai choisi cette profession car elle a du sens, une utilité incontestable.

Peux tu nous présenter tes missions ?

L'accueil, l'accompagnement, la prise en charge matérielle et affective d'enfants relevant de l'aide sociale (ASE) et confiés au SDAFY. Pour cela j'ai reçu un agrément au terme d'une longue évaluation des conditions de l'accueil à mon domicile et d'entretiens destinés à mesurer la solidité de mon engagement.

Je travaille chez moi mais suis en lien permanent avec mon service : responsables, psychologues, administratifs, et travailleurs sociaux.



Nous recevons une formation obligatoire et captivante, qui dit bien que la prise en charge est pluriprofessionnelle. Le projet d'accueil propice à l'épanouissement de chaque enfant est mûri avec le référent professionnel qui nous suit.

Ainsi accompagnée, j'aide moi-même les enfants dans leur développement. Pour qu'ils aient une vraie vie d'enfant et renouent avec l'idée que le monde adulte qui les entoure peut être digne de confiance. Avec cet autre modèle, basé sur des relations apaisées et nourissantes, ils pourront on l'espère se reconstruire. Ce minimum que l'on doit à ces enfants est au cœur des préoccupations de chaque agent. L'intérêt supérieur de l'enfant.

Pour quelles raisons as-tu adhéré à la CGT ?

Ce que je viens de décrire est le monde idéal de la prise en charge idéale de l'enfance maltraitée. La réalité est autre : manque de moyens adaptés, personnels pas assez nombreux et submergés, empêchés d'exercer. Mais un enfant n'est pas un dossier ou une enveloppe. Le social n'est pas compatible avec la pénurie. Il faut donner. En affection, en qualité de prise en charge. Ces enfants « abimés » ont des besoins de soins : psychothérapie, orthophonie, psychomotricité dans les meilleures situations. Les travailleurs sociaux qui les suivent, et sont supposés nous étayer nous-mêmes, ont un trop grand nombre de situations à gérer. Les réorganisations pleuvent, peu de considération pour les agents... et les enfants. Cela conduit au sentiment que ce travail est vain. Dans ce contexte, il était nécessaire de rejoindre le syndicat. La CGT est présente et visible au sein du sdafty. Son discours est clair, parle à chacun. Elle permet de faire se rencontrer les agents, la convergence de leurs intérêts dans la défense de la profession.

L'administration a prévu une réorganisation du SDAFY, qu'en est-il ?

La réorganisation annoncée en février 2024 est hors sol. Outre ce qui touche aujourd'hui les travailleurs sociaux et qui nous impacte, il y a notamment dans ce dispositif le tiers bénévole qui accueillerait, parce que sensible à la cause, des enfants en souffrance, gratuitement, sans agrément !? Cette réorganisation met en danger les professionnels et le statut, elle va disloquer les métiers... par glissement. Tous les professionnels sont concernés, des responsables aux professionnels de terrain. Nous craignons un réel découragement des équipes alors qu'ils ont du mal à recruter les assistantes familiales déjà. Moins en moins de moyens ?! Ce n'est pas sérieux ! De ce fait, les enfants arriveront plus abimés encore chez nous, auront de plus grandes carences. Ces enfants sont des adultes en devenir.



Quelle société se prépare là qui ne sait pas que la priorité va aux bons soins à apporter aux plus fragiles ?! Les assistantes familiales le mesurent bien qui accueillent chez elles, au péril de l'équilibre familial et des autres enfants placés, des petits qui relèvent de soins hospitaliers, psychiatriques très lourds.

As-tu quelque chose à rajouter ?

Nous sommes nous-mêmes très précaires, travailleuses.rs de droit privé au sein de la fonction publique territoriale, sans statut de fonctionnaire, sans protection. De là à disparaître totalement... remplacé.es par des bénévoles non agréés. C'est la fin de ce service public !

Consolider notre profession en nous attribuant le statut de fonctionnaires. Nous faisons partie du service public de la protection de l'enfance, nous devons travailler ensemble, avec nos consœurs,

travailleuses, encadrées par des responsables fonctionnaires. C'est ça un service, et c'est ce service là qui pourra seul répondre aux besoins des enfants dont la vie n'est pas ce qu'elle aurait dû être.

Assises du Travail Social

Nous constatons au sein des services d'action sociale de notre département une perte de sens **du travail**, partagée entre les différents métiers, pôles et niveaux de responsabilité.

Les raisons peuvent en être nombreuses :

Diminutions de moyens, augmentations des tâches administratives, outils inadaptés, approche institutionnelle quantitative au détriment du qualitatif, réorganisations successives internes et des dispositifs externes, travail empêché, absence de concertation réelle, manque de reconnaissance en dehors de ses pairs etc...

Cette perte de sens peut générer de la souffrance, de la colère, de la résignation... **Les échanges montrent l'importance d'analyser ce qui est en jeu pour nous réapproprier notre travail, nos missions et définir des perspectives.**



Dans ce contexte et cet objectif, nous organisons pour les agents du Conseil Départemental 78 **des Assises du Travail Social.**

Ces assises se tiendront sur la journée mardi 5 novembre 2024. Nous ouvrons les pré-inscriptions dès à présent.

Vous souhaitez venir aux Assises du Travail Social ?



Faites nous un petit mail sur cgt@yvelines.fr 😊



La CGT auprès de vous

L'action syndicale n'a de sens qu'en allant à la rencontre des agents, des salariés.

Chaque agent a droit, sur son temps de travail, à 1 Heure d'information syndicale par mois.

La CGT organise très régulièrement des temps d'échanges collectifs avec le personnel, sur le temps de travail.

Ces rencontres nous permettent d'échanger librement autour de vos préoccupations spécifiques, de service, de mission, vos conditions de travail, l'actualité sociale...

Ces rencontres se font en Teams ou en présentiel, sur le temps de travail (1H) ou hors temps de travail (midi) en fonction des souhaits et possibles des collectifs de travail.



➔ **Vous souhaitez utiliser ce droit collectivement ? Contactez-nous, pour que nous l'organisions !**



Se syndiquer...

Et pourquoi pas ?

Se poser la question, c'est bien...
Franchir le pas, c'est mieux !



La CGT est un syndicat Solidaire,
Démocratique, Constructif et Offensif !

Face aux nombreux enjeux soulevés, ne restons pas isolés.
Ensemble, nous sommes plus forts, Rejoignez-nous !

Qu'est-ce que cela peut changer pour moi ?
Mon avis sera-t-il pris en compte ?
Quels seront mes droits ?
A quoi s'engage-t-on ? Aurais-je le temps ?

Peut-être vous êtes-vous déjà posé ces questions ou bien d'autres...



La CGT agit sur **des principes démocratiques** garantissant que l'opinion de chacun soit respectée et prise en compte.

Adhérer à la CGT c'est **rejoindre une force organisée et lui donner plus de poids.**

Être syndiqué, c'est **avoir des droits** :

- Se former,
- S'informer,
- S'exprimer,
- Débattre,
- Être pris en compte,
- Participer aux décisions,
- Rompre l'isolement,
- Agir...

LA CGT...



ET SI J'Y ÉTAIS ?

Bulletin de contact et de syndicalisation :

Je souhaite : me syndiquer prendre contact participer à une formation accueil

Nom – Prénom :

Adresse personnelle :

Service :

Téléphone : Email :

Bulletin à retourner à : Syndicat CGT Hôtel du Département 2, place André Mignot
78000 Versailles. Mail : cgt@yvelines.fr, Tel 06.71.78.55.10.