

Des Etats peu Généreux...

Après le grand oral des Etats Généraux (EG) du 6 juin (J2), SUD souhaite tirer son bilan d'une année de travail en co-organisation (intersyndicale, administration et élus), exercice auquel SUD s'était prêté en suivant le vote des personnels réunis en AG, mais comme eux SUD reste partagé sur les résultats.

SUD apporte de la modération sur le succès affiché de ces EG, de par la représentativité réelle des participants aux différents temps des EG: dans les groupes thématiques (3 sur les 5 ont été désertés), en J2 (sur les 400 présents, seule la moitié venait de CDAS) et sur la portée des résultats (sélection des propositions, niveau de priorité...)

Ces EG devaient être l'occasion de discussions autour d'un même enjeu: le sens du travail social à l'épreuve des changements. Mais les collègues ont pu aussi dresser des constats et parvenir à quelques propositions partagées par tous:

- Problème de la reconnaissance: du travail accompli, des besoins de réflexion sur sa pratique et sur la pluridisciplinarité du social (analyse de pratique et supervision), des assistants familiaux, des usagers...
- Dépasser les situations de souffrance au travail: organisation et communication internes, notion de surcharge, isolement, soutien d'équipe...

Et maintenant, est-il possible que cela se poursuive par d'autres rendez-vous ? L'effet EG va-t-il perdurer dans l'évolution du dialogue avec l'administration ? Peut-on espérer un travail en confiance ? Les lignes sur les priorités départementales en travail social ont-elles vraiment bougé ?

Des acquis

Les constats dressés par les professionnels (cf. diagnostic partagé) ne peuvent plus être niés et doivent trouver des réponses dans leur ensemble. Le temps à consacrer aux échanges entre professionnels, en formation et en actions auprès du public, doit être retrouvé.

La rencontre entre les professionnels et les élus a bien eu lieu. Le filtre de l'administration sera-t-il levé du fait de cette triangulation ? Ou était-il aussi utilisé en guise de rempart aux décisions difficiles à assumer par le politique ? Le dialogue reste impératif entre les différents protagonistes: les agents de terrain, les décideurs, les partenaires et les usagers.

Les EG tentaient déjà de rétablir les liens à l'interne du CG.

Deux logiques en face à face

Sans perdre de vue ses intentions de départ, l'administration n'a eu de cesse de rappeler les "marges de manoeuvre impossibles", de formuler des propositions autres que celles nécessitant des moyens, pour enfin se féliciter que "les travailleurs sociaux aient intégré la contrainte financière". Bien sûr qu'ils connaissent la leçon du gel des dotations de l'Etat, la réforme de la fiscalité locale, la réduction des compensations liées aux allocations de solidarité, l'augmentation sans précédent de ses dépenses sociales, RSA et APA en tête... alors oui ils sont prêts à faire des propositions innovantes, à

expérimenter, à condition de phases d'évaluation et de validation objectives et collectives, de reconnaissance du travail effectué, mais surtout en y donnant du sens.

La réflexion sur l'éthique, bien que personnelle en soi, peut être commune et aboutir à l'ébauche d'une déontologie professionnelle. Fondée sur le rôle auprès de l'utilisateur, cette réflexion est nécessaire aujourd'hui pour savoir où on en est vis à vis des lois, de la demande et des besoins.

Nous ne parlons souvent pas le même langage, nous n'avons pas les mêmes objectifs ni les mêmes contraintes. Cela peut donner lieu à des contradictions contre-productives si les professionnels ne peuvent pas se reposer sur un cadre (y compris éthique) clair.



L'effort reste à poursuivre sur la compréhension de ces logiques et leur intégration dans les projets à mener.

Effet d'annonces

Nous notons qu'il y aura des moyens débloqués pour l'ASE:

- 10 postes de travailleurs sociaux: ramenés au nombre de situations supplémentaires depuis 1 an, cela fait un bonus réel de 2,5 ETP pour les 20 CDAS !

CQFD

Les chiffres ne sont plus pris en compte depuis qu'ils dépassent les capacités des moyens à mettre en oeuvre par la collectivité. Si nous nous en tenons qu'à leur seule évolution depuis le mouvement du printemps 2010, nous ne pouvons que relativiser les engagements pris le 6 juin 2011...

	Mai 2010	Mai 2011	Différence
Suivi activité ASE	2576	2758	182
Placement en famille d'accueil	1586	1647	61
Placement en établissement	729	773	44
Placement direct en établissement	117	113	-4
AED	838	799	-39
APJM	350	373	23

- introduction d'un ratio de 1 REF pour 200 placements physiques... Quid des autres activités qui lui incombent: gestion des Aides éducatives à Domicile (AED), mise en place de Technicienne de l'Intervention Sociale et Familiale (TISF), Informations Préoccupantes (IP) et signalements justice, réponses aux soit-transmis, etc.

- augmentation du nombre d'assistants familiaux, soit 20 recrutements supplémentaires... si elles sont agréées pour 3, cela viendra seulement compenser les placements supplémentaires depuis 1 an.

- projet d'un établissement dans le sud du département... confirmation de ce qui était déjà inscrit dans le Projet Stratégique Départemental (PSD) 2007-2010.

Alors de quoi se plaint-on ?

On vous a écoutés et vous aurez des moyens :

- des postes par redéploiement (ça veut dire des postes qui ont été budgétairement supprimés dans d'autres services): merci la GPEEC !

- des ordinateurs, des portables (à utiliser avec modération (je lutte contre le travail à la maison et à « je suis joignable partout et à toute heure »), quelques véhicules de service.

Effets d'optique ?

Du flou... Toutes ces propositions ne sont assorties ni de délais d'application, ni de chiffrage

... à la transparence... Et quoi pour le secrétariat, les psychologues, la polyvalence...? Rien. Et pour la PMI, l'insertion, le secteur PA/PH... ? Rien.

Au lendemain du 6 juin, une « **plateforme des propositions détaillées à l'issue des EG** » a été validée par le Président. Pour SUD, ce document travestit les propositions des collègues en commande politique de l'aboutissement des agences (au nom de la transversalité sans doute) et de la mise sous tutelle des CDAS. D'autre part, un tiers des propositions faites par les collègues n'ont pas été retenues (prévention, charge de travail réel et

ajustement en personnel, etc.) et d'autres surgissent du chapeau : **les EG ont-ils finalement été le cheval de troie du Nouveau Projet de Vie Sociale (NPVS) ?**

Lecture et commentaires de cette "plateforme"

Dans le domaine de la protection de l'enfance

Assistants familiaux:

Les objectifs proposés correspondent aux préconisations. SUD suit particulièrement leurs problématiques et portent actuellement des revendications supplémentaires dans un groupe de travail partenarial.

Développer les capacités d'accueil:

Il figurait déjà dans le PSD 2007-2010. Les EG avait indiqué d'augmenter le nombre de places et de les diversifier (dispositif alternatif et placement, lieux de vie, Action Educative Renforcée (AER)...)

... QUID DE LA PREVENTION ? Synthétisée dans sa forme de présentation, ce domaine était fort pour les collègues et assorti de plusieurs propositions, à savoir renforcer une intervention en amont des situations avec un service de prévention développé en conséquence (rejoignant d'ailleurs en partie le PSD dans les actions envisagées pour 2011-2013 : « *prévenir et accompagner les enfants et les parents en amont du dispositif de la protection de l'enfance* »). SUD demande que ce thème soit remis dans les priorités.

Extraits du PSD 2011-2013

Sur la solidarité : « *les aides et actions menées envers nos concitoyens **les plus vulnérables**, du fait de leur âge, de leur handicap et des processus d'exclusion dont ils sont victimes, sont au cœur des compétences et des préoccupations du département* »... sans oublier les autres: la précarité et l'exclusion touche de plus en plus de couches larges de la population qui deviendront les "plus vulnérables" de demain !

Sur les moyens des services : « *il veillera à mener une politique des RH propice à l'**efficacité du service public*** et créer les conditions de la motivation professionnelle des agents* ».

* Liée à l'objectif de « *conduire une politique de gestion des RH ambitieuse* » dont l'action concrète est de « *fonctionner à effectif constant* »... ça promet !

Charge de travail, accompagnement des équipes et amélioration des liens

Allègement du travail social de certaines activités:

Oui: en ciblant, avec les partenaires, les tâches qui leur sont dévolues et en veillant à ne pas créer pour l'usager une absence de réponse. Les équipes doivent avoir une lisibilité dans leur champs d'action et les dispositifs à activer pour un meilleur service aux usagers. Sur l'effectivité de cet engagement, rassurez-vous les



- Notre placebo du chef !

partenaires vont bien sûr ne pas résister à la proposition et à la force de persuasion du CG (rappelez-vous, cela fait 2 ans qu'il s'y était déjà engagé...)

Les collègues ont également parlé des « petites tâches » à déléguer. SUD revendique que tout usager, même les plus autonomes, puisse accéder à des personnels qualifiés (car derrière une demande administrative peut apparaître

une problématique sociale à côté de laquelle il ne faut pas passer) et, d'autre part, SUD dénonce les dérives vers la déqualification des métiers.

Remplacement:

SUD rejoint l'objectif *d'assurer la continuité d'activité quels que soient les aléas de la gestion des ressources humaines*, mais au sens qu'à effectif constant (et donc réduit) les agents ne doivent plus subir ces aléas, notamment sur les remplacements. Sur ce point, il est évoqué un *assouplissement des délais de carence* sans précisions: SUD demande des remplacements dès le 1^{er} jour d'absence, pour répondre aux besoins des services liés à la vie sociale du CG et pour tous les métiers (de la secrétaire qui accueille l'utilisateur à l'instructeur de la demande et qui en assure le suivi).

Un *Nouveau référentiel de répartition des moyens* qui serait un *dispositif reconnu* (à supposer qu'il soit conçu et partagé par tous) et par *grandes missions*: SUD redoute un glissement vers le côté flexible et interchangeable des agents.

Refonder le management:

Il est évoqué les encadrants du social pour lesquels SUD estime qu'ils subissent une distorsion des responsabilités. REF/RC/CT sont relégués sur le même plan de priorité que le renforcement du rôle du responsable vie sociale de l'agence: SUD n'accepte pas le détournement des priorités voulues par les EG et la dévalorisation des missions auprès des équipes, des partenaires et usagers.

Stabiliser les équipes:

Il est suggéré un *temps maximum dans un poste*: cette proposition n'a pas été retenue par les agents et SUD y est opposé. Les leçons tirées des mobilités contraintes de la Novos ont-elles déjà été oubliées ? SUD est davantage favorable à une lisibilité de tous les postes vacants, des critères de mobilité équitables, une offre de formation et de reconversion plus élargie, des évolutions de carrière plus favorable qu'actuellement.

Sécuriser les équipes:

Il y a méprise ou bien mélange avec des documents du CHS ? Les décisions politiques à venir génèreront-elles plus de violence chez les usagers pour qu'il faille prévenir sous

Le travail social déboussolé

Le travailleur social a la spécialité d'aller au contact de ceux qui souffrent, qui sont dans le besoin ou qui nécessitent un accompagnement particulier, selon une éthique qui lui est propre et avec des méthodologies empruntées au meilleur des sciences humaines.

Cette activité-là constitue à n'en pas douter un progrès considérable dans la mise en œuvre concrète de la solidarité nationale en direction des plus vulnérables et un outil nécessaire au « vivre ensemble » et au « faire société ». En ce sens, il exécute une mission de service public.

Or, ce travail social-là connaît aujourd'hui une longue période de difficulté. Non seulement les moyens en valeur relative ne suivent pas les besoins qui, eux, sont en croissance régulière du fait des politiques économiques et financières qui accroissent la paupérisation. Mais, surtout, sa légitimité et ses savoir-faire sont de plus en plus fréquemment remis en question. Récemment, un ministre confondait délibérément l'assistance et l'assistantat, les qualifiant même de « cancer » et suggérait que les plus pauvres payent pour leur charge en rendant à la collectivité quelques heures de « service social ».

Tout est dit. Nous ne sommes pas dans le droit d'être protégés et dans l'obligation collective d'assister, conçus dès la Révolution française, mais dans l'assurance, le donnant-donnant et la recherche du moindre coût pour la collectivité. En gérant le social comme une entreprise, avec objectifs et résultats, avec force indicateurs d'efficacité et de satisfaction, avec des évaluations, internes et externes, comme police des pratiques, le pari est clair. Fini le service public, partout, il faut désormais « moderniser » l'action sociale et le travail social, c'est-à-dire rationaliser les fonctionnements, penser produits ou prestations et oublier la clinique, produire mieux en dépensant moins, rechercher tous les gains possibles de productivité, satisfaire les usagers et d'abord accroître leur confiance, rendre régulièrement des comptes à qui de droit. Le travail social, déjà exposé en France à la dissémination depuis la décentralisation des années 1980, se trouve aujourd'hui d'autant plus déboussolé qu'il est abandonné à des régulations territoriales quasi marchandes et qu'il est talonné par des entreprises lucratives dans les domaines solvables, c'est-à-dire rentables.

Le travail social est devenu une variable d'ajustement. Grand témoin de la précarisation et de l'exclusion, il est soumis à un régime de suspicion et de régression. C'est un vrai danger pour la cohésion sociale à venir.

Michel Chauvière, juin 2011

(Sociologue spécialisé dans le champ de l'action sociale)

Sud-inter-cdaS

l'angle de tout ce qui est sécurité physique des agents face aux assauts extérieurs ? C'est bien de s'en préoccuper mais où sont les propositions des collègues sur ce qui se passe à l'interne (développer les temps d'intervention des psychologues, favoriser l'intervention en binôme, création d'une cellule départementale de médiation des conflits...)? Pour info, par "renforcer la présence des REF", ils ne demandaient pas un vigile mais bien une personne responsable réellement disponible pour et auprès des équipes et des familles !

Priorités de l'action sociale adaptées aux territoires

Territoires:

SUD préconise un bilan du fonctionnement des ESC rennais et d'étudier leur intérêt à l'échelle rurale.

Projets:

La logique de projet à l'échelle locale est nécessaire pour être en adéquation avec des particularités territoriales (ce qui suppose aussi de ne pas renier les actions existantes des partenaires et supprimer leurs subventions au profit des actions de l'agence) et doit rester en cohérence avec un projet départemental... Attention aux modalités de pilotage et gare aux sorties de route sur certaines départementales !

Pilotage des équipes sociales de CDAS:

Là encore des propositions extra-EG apparaissent avec notamment la position privilégiée des chefs de service Vie sociale qui supplantent les RC (ce qui viendra parfaitement justifier leurs avancements prioritaires en CAP A).

Gouvernance locale du social:

Gare au mot (cf SUD InterCDAS de juillet) qui sera effectivement à définir...

Approche globale des publics

Mis en avant dans les EG, ce concept du travail social a pu être détourné vers celui de "guichet unique" qui, lui, gomme les compétences particulières de chaque professionnel pour s'inscrire dans cette prise en charge globale. Certes, elle peut être à réfléchir du côté du territoire, mais elle repose surtout sur une posture humaine et professionnelle, prenant en compte la personne, en explorant toutes les dimensions de sa vie pour comprendre, et non se focaliser sur une seule difficulté.

Pour la suite

La réflexion nécessaire sur le travail social nécessite du temps et les décideurs ne s'y trompent pas en nous proposant d'autres groupes de travail pour poursuivre les EG et le développement des thématiques: intention de bien faire ou de gagner du temps ?

Il est proposé la mise en place d'un comité de suivi (le 1er se tiendra le 14 septembre) associant les organisations syndicales.

Revendications portées par SUD

En particulier:

- Des moyens immédiats en personnel pour juguler les effets de surcharge de travail (sur la santé des agents, sur la qualité du service rendu à l'usager...).
- Permettre une réelle prise en charge globale auprès des usagers et des temps d'échanges réflexifs pour les professionnels.
- Développer le champ de la prévention en protection de l'enfance
- Réviser l'attractivité des postes de médecin (rémunération et déroulement de carrière).

Plus généralement:

- Résister à toute orientation politique visant à une normalisation, une régularisation et un contrôle des populations, au point de rendre l'usager responsable de son sort.
- Affirmer l'importance de la place et de la voix des usagers dans le déploiement actuel de l'intervention qui leur est destinée (par exemple interroger les associations d'anciens mineurs accueillis à l'ASE telle que l'ADEPAPE).
- Une reconnaissance du Diplôme d'Etat des travailleurs sociaux et éducatifs au niveau II.
- Une évaluation du travail social, non pas guidée par une logique de rentabilité, de court terme, mais par la qualité (relationnel, accompagnement...).

***Le travail social produit de la richesse,
ce n'est pas une richesse marchande,
c'est une richesse fondamentale !***

je souhaite : avoir des renseignements sur Sud adhérer à Sud

nom :

prénom :

service ou adresse :

téléphone :

mel :

date :

signature :



à retourner sous enveloppe à : Syndicat Sud Départementaux 35 - Hôtel du Département - 35042 Rennes Cedex