



Syndicat CGT du Conseil départemental 44

3 Quai Ceineray – CS 94109 - 44041 Nantes Cedex 1

Bureaux : Immeuble Germaine TILLION

26 Bd Victor Hugo – 44200 Nantes

Tel : 02 51 17 23 96 – Mail : syndicat.cgt@loire-atlantique.fr

Site Internet : cd44.reference-syndicale.fr



Intervention CGT au CT du 1^{er} décembre 2017

Point N° 3 : réorganisation de la Direction Enfance Famille

Même si la finalité réelle de cette réorganisation n'a toujours pas été clairement exprimée, le report du dossier au Comité Technique de septembre a été globalement bénéfique aux agents. Nous ne pouvons que regretter l'absence de concertation de ces derniers, en amont.

Toutefois, des points négatifs persistent :

La **GPEEC**, puisque ce temps devait être un préalable aux propositions de la réorganisation. Contrairement à ce qui est écrit dans le document qui nous est présenté, les agents n'ont pas participé à la réflexion amorcée en septembre 2016, seuls les chefs de service y ont été associés, et l'on sait combien leur connaissance du travail au quotidien peut être assez décalée de la réalité. Les agents de la Cellule de Recueil des Informations Préoccupantes, en particulier, regrettent vivement ce manque de transparence et d'association, leur activité étant « débordante » depuis plusieurs années. La GPEEC, telle qu'elle nous est présentée lors de cette séance devrait à l'avenir permettre une meilleure prise en compte de l'expression des agents, celle-ci étant normalement sollicitée...

Concernant la **place des psychologues** du service Adoption ainsi que celles des services MNA, Protection de l'Enfance et PMI : cette nouvelle réorganisation de la Direction Enfance Famille interroge le positionnement du psychologue à l'échelle de l'institution conseil Départemental. En effet, pour mener à bien ses missions, le psychologue doit pouvoir occuper une place de tiers, à l'articulation des familles, des équipes, et des différents services.

Son statut (article 2 du décret de 1992) lui confère l'indépendance et l'autonomie nécessaires pour occuper une « **place singulière** », reconnue en ces termes par madame Guion de Meritens dans sa **note du 17 mars 2015, adressée à tous les chefs de service solidarité**.

L'institution doit garantir les conditions pour que le psychologue exerce ses fonctions, et non faire varier le rattachement des psychologues selon leur lieu d'exercice (#territoires, siège – Mineurs non accompagnés/Service protection de l'enfance/accueil familial). Or, cette nouvelle organisation accentue encore ces variations.

Tel que l'organigramme le figure, le rattachement à un adjoint chef de service constitue une nouvelle atteinte à l'autonomie du psychologue, et une entrave directe à sa fonction de tiers. Cette évolution n'apparaît donc ni légitime ni acceptable.

Nous demandons donc que les psychologues concernés par cette réorganisation soient rattachés directement au directeur Enfance Familles, ce qui acterait d'une harmonisation dans le positionnement de ces professionnels au sein de l'institution.

Concernant **l'Observatoire Départemental de Protection de l'Enfance** : malgré les avis contraires et argumentés, il est maintenu dans le service Administratif et Financier dans cette nouvelle organisation, ce qui symboliquement ne manque pas de nous interroger... Pourtant, la

loi du 5 mars 2007 ne le cantonne pas à la seule analyse de données qui lui sont transmises, il devrait occuper une place stratégique dans la définition et le suivi des politiques de protection de l'enfance. Son positionnement dans le service administratif et financier risque fort de réduire ses missions, et privera la collectivité de contributions qualitatives.

Nous rappelons ici l'engagement des élus Monsieur Rebouh et Madame Padovani de réaliser un point dans quelques mois, afin de vérifier la pertinence de cette réorganisation et effectuer si besoin les ajustements nécessaires au bon fonctionnement des services, et au bien-être des agents. Nous aurons préalablement à travailler ensemble à la définition des indicateurs qui permettront cette évaluation.

Point N° 4 : évolution des missions de la Bibliothèque départementale de Loire-Atlantique

La bibliothèque départementale a la volonté de s'adapter aux « enjeux contemporains », dont le numérique...transformant complètement le cœur de métier des agents de la BDLA, impliquant de plus grandes responsabilités, une plus grande disponibilité, mais aussi une montée en compétences de ces agents, ceci justifiant sans doute le fait que « d'assistants bibliothécaires », ils deviennent « bibliothécaires ».

Pour autant, ces évolutions pourraient se traduire par une perte financière !

En effet, les assistants bibliothécaires perçoivent actuellement une NBI au titre de la « distribution itinérante de produits culturels », puisqu'ils accompagnent les chauffeurs des bibliobus. Cette prime est versée sur des périodes différentes selon les agents et en fonction de leurs tournées. Il semblerait que ce versement soit illégal, c'est en tout cas ce qui leur a été dit par le service carrière et paie. Il n'empêche que la suppression de cette NBI constituerait une baisse de rémunération, alors qu'ils continueraient à accompagner les tournées de bibliobus et vidéobus même si celles-ci sont amenées à disparaître.

Cela n'est évidemment pas acceptable, d'autant plus à un moment où leur professionnalisme est davantage et enfin reconnu.

Par ailleurs, ils seront amenés à se déplacer plus souvent (ainsi que noté dans le document qui nous a été présenté) : des moyens supplémentaires ont-ils été envisagés : voiture de service, vélo électrique... ?

Quant à la formation, nous vous avons déjà alertés sur les forts besoins des agents, du fait de la transformation assez radicale de leurs postes (« la constitution des collections et leur traitement intellectuel constituaient le cœur de métier », ce qui ne sera plus le cas). Le plan de formation spécifique ne nous est pas présenté, alors que le changement, c'est tout de suite ! Nous demandons donc que celui-ci soit communiqué au plus vite aux agents, ainsi qu'aux organisations syndicales, dans le cadre du groupe de travail formation par exemple.

Point N° 5 : Maillage des centres d'intervention de la délégation du vignoble

Monsieur le Président,

Par ce comité technique, vous allez acter le regroupement et/ou la fermeture d'un centre d'intervention sur la délégation du vignoble.

Via le document de présentation, vous nous présentez le contexte ayant amené à cette réorganisation. Pour la CGT, il est facile de dénoncer cette situation quand on l'a laissé pourrir en laissant volontairement un allongement du temps de vacances des postes. Vous évoquez le manque d'effectifs ? Le manque d'anticipation des départs de la collectivité, le non remplacement des départs en retraite comme avec le dispositif Pacte Junior, mis en place pour renforcer les

effectifs via des sureffectifs qui deviennent par la force des choses des remplacements d'agents... en sont des facteurs aggravants

Idem pour les circuits de salages, passés de 4 à 3. La volonté d'une partie des effectifs et d'une partie de la Direction de ne pas s'intégrer volontairement dans le dispositif d'astreinte, cumulé aux vacances de postes, ont obligé la réorganisation des circuits VH, le tout au détriment d'un service public de qualité...

Idem pour les bâtiments qu'on a laissés « volontairement » se dégrader pour nous dire à un moment que les travaux à réaliser sont trop importants, et que des fermetures s'imposent...

Sur le respect des orientations et des niveaux de service décidés il y a quelques temps par le Conseil départemental, si nous en croyons votre document, allons-y gaiement pour la fermeture d'autres centres... Autre point, il est d'autant plus facile de dire que l'on respecte ces niveaux quand les objectifs affichés et chiffrés disparaissent au fur et à mesure dans les documents...

Aujourd'hui, le regroupement de deux centres fragilise une répartition géographique et remet en cause un mode de fonctionnement qui a fait ses preuves et fonctionne très bien.

Comment aujourd'hui effectuer les mêmes tâches avec les mêmes personnels tout en enlevant un peu de matériel et en allongeant les temps de trajets entre le point d'embauche et les chantiers ou encore en augmentant la distance entre les centres...

Sur la méthode employée, je n'y reviendrai pas mais nous avons bien conscience que quand on se lance sur une étude comme celle qui a pu être réalisée, les dés sont largement pipés et, dans ce cas précis, la fermeture à minima d'un centre d'intervention était un objectif, voire même des suppressions éventuelles de personnels (ou redéploiements si vous préférez), comme cela a été envisagé dans les premiers scénarii...

Concernant la future organisation, passons sur les nombreuses remarques que nous avons pu faire en réunion. Cependant, la CGT réaffirme son opposition à hiérarchiser les fonctions d'encadrement entre les agents de maîtrise. Plusieurs organisations avec des Agents de Maîtrise au même niveau hiérarchique existent déjà et fonctionnent très bien, pourquoi aller mettre de la hiérarchie là où il n'y en a pas besoin...

Nous réitérons aussi notre demande, concernant le responsable de secteur du Loroux-Bottereau qu'il soit positionné directement sur le centre d'intervention, et non au siège de la délégation, et ce pour être au plus près de son secteur...

Concernant les travaux dans les centres d'interventions, la CGT demande que ceux-ci soient réalisés le plus rapidement possible notamment pour le centre d'intervention du Loroux-Bottereau devant accueillir 7 nouveaux agents dès le mois de mars. Nous demandons bien sûr que les travaux prévus dans les autres centres d'intervention, de la délégation Vignoble mais aussi des autres délégations, soient planifiés et réalisés dans les meilleurs délais.

Concernant le personnel, il est aisé de dire qu'aucun agent n'aura d'impact « kilométrique » important lors de ce regroupement quand on sait que les agents qui auraient été fortement impactés ont volontairement quitté le navire avant la réorganisation. Des « petits arrangements entre amis » ont même été convenus avec la Direction Interdépartementale des Routes de l'Ouest (DIRO) pour pouvoir accueillir les agents qui le désiraient. Vous allez me dire que ce n'est pas vrai, mais comment pouvez-vous expliquer que des chefs de service de la DIRO puissent annoncer, avant le passage en CAP, le recrutement de 2 agents du département au CEI de Goulaine... Pour ceux qui ne le sauraient pas, toutes les mutations, internes ou externes, sont soumises à passage en CAP dans la fonction Publique d'État...

D'une manière plus générale, lors de ces réunions de travail sur ce dossier, la CGT a toujours réaffirmé son attachement au maintien des effectifs au territoire dans les centres d'interventions mais aussi et surtout son attachement à la répartition géographique et au nombre de centres d'intervention, pour une organisation qui aujourd'hui, même si elle est loin d'être optimale, fonctionne très bien, et ce malgré ce que l'on veut bien nous faire croire.

D'une part, lors de toute fermeture ou regroupement de centre, sous prétexte de vouloir faire des économies de bout de chandelle, ce sont les agents de ces mêmes centres qui sont les plus touchés. Aujourd'hui, alors qu'on nous parle sans arrêt en CHSCT de QVT, Qualité de vie au Travail, les regroupements impactent obligatoirement les agents via l'allongement des temps de trajet, notamment au niveau familial, engrangeant des pertes financières mais aussi impactent sur le bien-être et la santé des agents... et je ne parle pas que de risques Psychosociaux...

D'autre part, les regroupements ont aussi un impact et des conséquences sur l'organisation de travail et les missions des agents mais aussi sur le service public rendu à l'utilisateur :

- Allongement des temps d'interventions sur accidents et incidents en journée normale, pendant les horaires d'ouverture,
- Baisse des dotations de matériels dans les centres, exemple des tracteurs notamment entraînant la généralisation du travail en 2X7 et horaires décalés pour tenir les délais, et ayant donc des conséquences sur la santé des agents. Au passage, quelle belle et nouvelle définition du volontariat...
- Diminution des services de proximité
- Éloignement du public et de l'utilisateur
-

Le tout bien sûr sans baisse équivalente des impôts locaux...

Lors de la dernière réunion en octobre en Présence de Messieurs REBOUH et CHARRIER, respectivement Vice-président Ressources humaines, dialogue social et qualité du service public départemental et Vice-président Mobilités, ces derniers se sont engagés à ne pas fermer d'autres centres d'interventions dans un futur proche, hormis celui déjà annoncé via le rapprochement et le regroupement en une seule entité des centres de Pornic et Saint-Père en Retz, avec le SDI Pornic à l'horizon 2020/2021.

La CGT prend acte de cette parole et restera bien sûr attentive et saura rappeler aux élus leurs paroles.

Pourtant, alors que la fermeture du centre de Vallet n'est pas encore effective, le Directeur Général des Services annonce au sortir de réunions, vouloir revoir la répartition géographique et territoriale de l'ensemble des centres d'interventions...

Ne nous voilons pas la face, il s'agit bien là d'une volonté de fermer des centres d'intervention à plus ou moins court terme.

Quoiqu'il en soit, la CGT continuera de s'opposer fermement :

- A la fermeture ou regroupement de tout centre d'intervention,
- A la suppression d'effectifs dans les centres d'interventions, ailleurs aussi bien sûr
- A la suppression de moyens matériels et financiers
- A la suppression et/ou privatisation de nos missions

Depuis de nombreuses années, via les différentes lois de décentralisation ou les diverses déconcentrations mises en place au département, on nous rabâche à travers les différentes politiques publiques, qu'il faut déconcentrer et décentraliser pour être au plus près du public et de l'utilisateur.

La réalité est toute autre... les fermetures ou regroupement de centres d'intervention et de CMS ne font qu'éloigner le public et les usagers des services de proximité, à l'opposé du discours tenu...

Pour conclure, je ne prendrai pas le temps de vous expliquer le vote CGT. Cette déclaration et intervention suffit largement à elle-même.

Point N° 6 : reprise de l'entité économique d'activité d'accueil familial, gérée par l'association Confluence Sociale

Nous nous interrogeons sur ce qui fait que la reprise d'activité par le département permettrait une meilleure adéquation entre les besoins des enfants confiés à cette institution et ceux des Assistants Familiaux : temps de parole, supervision, consultations pédopsychiatriques... quelle garantie de suivi thérapeutique des enfants placés offrirait notre collectivité ? À moins que les enfants confiés actuellement à Confluence Sociale ne présentent pas davantage de troubles que ceux confiés directement au Département ?

Concernant la psychologue salariée de confluence Sociale, quel temps de travail lui est-il proposé au département ? Nous pouvons supposer que cette personne a désormais fait son choix, auquel cas, il nous semble en effet très intéressant qu'elle puisse rejoindre l'unité médicale et psychologique du service protection de l'enfance. Ce qui permettrait du coup à la psychologue positionnée à la fois dans ce service et dans celui des MNA de consacrer toute son activité aux MNA.

Point n°7 : Rénovation de l'Action Sociale de Proximité

Monsieur le Président, Madame la Vice-Présidente,

Vous avez amorcé la « Rénovation de l'Action Sociale de Proximité », et nous sommes à l'aube de la « préfiguration » des futurs **Espaces Départementaux des Solidarités**. Si la ligne politique choisie nous semble aller dans le sens d'une meilleure visibilité de l'action des travailleurs sociaux, souvent dans l'ombre, la conviction qu'il s'agit là d'une transformation des pratiques en travail social nous semble erronée.

Par ailleurs, la façon dont l'administration s'approprie la démarche nous fait craindre pour l'évolution des métiers. On nous annonce une réorganisation de toute l'architecture autour des « EDS », avec des inquiétudes vives des agents de l'**Unité Accueil de Proximité (UAP)**, de la **Vie Sociale Insertion (VSI)**, de la **Protection Maternelle et Infantile (PMI)**, bousculant les références techniques, les logiques métier.

Tout d'abord, concernant la méthode,

La consultation via les séminaires et les **Groupes Pratiques et Métiers (GPM)** nous semble être l'alibi de décisions déjà prises. Certaines idées isolées sont retenues comme étant la voix de la majorité ! Nous n'entendons pas les mêmes retours de la part des agents. Les points de vigilance portés par la majorité de ceux-ci ont disparu des documents présentés dans les dernières réunions !

Ensuite dans le contenu,

- Pour l'accueil Social Universel, les Centres Médico-Sociaux (CMS) sont déjà largement impliqués dans l'accès aux droits des publics fragiles. Ce qui était attendu, c'était que le Département, en tant que Chef de file de l'action sociale, repositionne les partenaires dont la mission est l'accès aux droits (CPAM, CAF, CARSAT, ...). Finalement, le fruit de ces rencontres est l'obtention de formations dispensées par ces partenaires, pour nous faire monter en compétence à faire leur travail ! Quid du Pouvoir d'Agir et de l'objectif général du travail social : rendre l'autonomie aux plus fragiles ?
- Pour la priorisation de l'accompagnement, les CMS sont déjà dans l'accompagnement des publics les plus fragiles : allocataires des minimas sociaux, publics en insertion, victimes de violences conjugales, familles en difficulté parentale, adultes fragiles voire vulnérables – c'est réellement déjà le public de CMS. Les autres, s'ils sont reçus par les travailleurs sociaux, le sont ponctuellement, et sont réorientés s'ils ne relèvent pas de l'accompagnement social.

- Pour le développement des actions collectives, en 2016, 87 actions ont été recensées, soit déjà plus d'1.5 action par CMS en moyenne. L'objectif annoncé est d'au moins 1 par CMS, mais nous y sommes déjà ! Avec quels moyens pourrait-on les développer ? Quel temps restera-t-il pour l'individuel ? Le collectif est complémentaire, il ne se substitue pas à l'individuel.
- Pour la rénovation des pratiques, vous citez la notion de contrat, comme support de l'accompagnement social. L'ouvrage qui fait référence en travail social « méthodologie d'intervention en travail social » de Christina de Robertis, dans sa première édition (**1981**), présente une méthodologie en 7 étapes : la demande initiale, l'analyse de la situation, l'évaluation diagnostic, l'élaboration du projet d'intervention et de l'éventuel **contrat**, la mise en œuvre de l'intervention, l'évaluation des résultats, et la clôture de l'intervention. Rien de neuf, c'est le cœur de métier !

Enfin, pour la ré organisation des organigrammes des 3 unités,

Nous portons les inquiétudes des agents sur la difficile adéquation de légitimer une responsabilité directe sur chaque EDS, pour les 3 métiers, en maintenant très clairement une référence métier, technique et hiérarchique pour chacun de ces métiers. Le travail médico-social est complexe, et nécessite du soutien technique spécifique. La hiérarchie médico-sociale est définie dans les textes de loi. Si une décision liée au fonctionnement d'un EDS vient percuter la déontologie métier, qui tranchera ?

Le coût de cette ré organisation dans un contexte de moyens contraints n'est pas sans poser question non plus. Le manque cruel de moyens pour accompagner dignement les familles en grande difficulté met à mal la majorité des travailleurs médico-sociaux. La réalité du travail social, ce sont des familles à la rue, des familles qui doivent choisir entre payer le loyer et répondre aux besoins vitaux, des personnes actives qui ne parviennent pas à accéder à l'emploi, des retraités qui ne peuvent pas finir le mois. La réalité c'est que les travailleurs sociaux ne parviennent souvent plus à assurer ces besoins vitaux, préalables à tout accompagnement vers un changement. C'est la pyramide de Maslow. Pour pouvoir élaborer, il faut qu'il y ait une base solide !

Nous doutons fortement que la rénovation de l'action sociale de proximité permettra de répondre à cette demande toujours plus grande d'accompagnement des publics en difficulté, dans un contexte où les pouvoirs publics laissent les plus faibles de côté !

Les élus CGT au Comité Technique
Du Conseil Départemental de Loire-Atlantique