



Compte rendu rencontre DGADS du 21 janvier 2021

Suite au CHSCT exceptionnel du 6 février 2020

Présents : M. Serre Président du CHSCT, M. Julien DGADS, Mme Papaïs DGARI, Mme Arnoux Directrice DEPE, Mme Bridier Directrice DAUT, M. Eyraud Directeur DAPPUI, M. Galle DGAML, M. Perrigot DGADCV, Mme Marck DRH, Mme Poilleux Directrice Adjointe UTASI UGR, M. Pellegrini Directeur adjoint DLOG, Mme Marck DRH, M. Pasquet DRH adjoint, M. Coutouly Chef de service SPQVT, Mme Lock SPQVT, M. Cassagne médecin SMPP, M. Plateau psychologue du travail SMPP.

16 experts, les représentants du personnel en CHSCT

Préambule de la secrétaire du CHSCT

Cette rencontre fait suite à deux ans de grèves et de mouvements sociaux en 2018 et 2019. Un CHSCT extraordinaire, à la demande des représentants du personnel des trois organisations syndicales, s'est tenu le 06 février 2020.

Les problèmes persistent !

Outre les 15 courriers d'équipe lus au 1^{er} CHSCT d'autres équipes depuis ont fait part de leurs difficultés : PMI de Marguerittes en sous-effectif depuis deux ans, L'ASE de Beaucaire, problèmes de locaux, conditions de travail dégradées...

Et nous pourrions en citer bien d'autres.

Aujourd'hui, conformément aux engagements pris par l'Administration, nous attendons tous des réponses concrètes aux préoccupations et problématiques soulevées en février 2020. »

Présentation du Powerpoint par l'Administration (en pièce jointe)

Des questions et débats ont eu lieu tout au long de la présentation

M. Julien présente la feuille de route de la DGADS qui doit « donner du sens à l'action de chacun ».

Point sur la loi Taquet, le plan pauvreté, la loi grand âge à venir... et sur les ressources financières contraintes du Département.

L'Administration va demander la prolongation des divers schémas du social jusqu'à fin décembre 2021 afin de présenter le nouveau schéma à la nouvelle Assemblée Départementale qui devrait être élue en juin.

Il a ensuite énuméré les points soulevés par 13 équipes en février 2020.

Les agents présents ont à nouveau fait part de la réalité de leurs conditions de travail :

- Un agent de l'ASE fait part de sa décision de passer à 80% pour se protéger car depuis un an rien a changé. L'épuisement, le manque de sécurité, les responsabilités non partagées provoquent lassitude et fatigue.
- Dans certaines équipes, les travailleurs sociaux peuvent être amenés à évaluer cinq Informations Préoccupantes chacun...
- Un agent de la PMI exprime des que depuis la réorganisation et la création de la DEPE, le projet pour l'enfant n'est toujours pas mis en œuvre, les enfants de l'ASE n'ont pas de suivi médical satisfaisant, le SOA et la PMI ne travaillent pas ensemble, par manque d'effectif le CMS est obligé de fermer deux jours par semaine...
- Un agent SST parle des remplacements qui ne sont pas effectifs, que tout est descendant et que l'expertise des agents de terrain n'est jamais prise en compte.
- L'absence de travail interservices est pointé par tous
- Un agent STI exprime que l'insertion est la grande oubliée de l'audit et qu'ils n'ont aucune visibilité au-delà de 2021.

Concernant les problématiques de l'ASE, M. Julien souhaite que ce soit traité en cohérence globale avec le schéma. Il relève la difficulté de recruter des assistants familiaux et la pénurie de place en MECS.

Des conventions vont être passées avec ces MECS pour réduire les écarts tarifaires et revoir l'offre d'accueil en proposant des modes alternatifs d'accompagnement.

Un travail avec l'ARS doit être engagé concernant la prise en charge des enfants en situation de handicap.

Mme Arnoux nous informe de l'arrivée d'un chef de service adjoint au SOA. M. Julien prévoit des groupes de travail sur le nouveau schéma qui devra prendre en compte le traitement et la répartition de la charge de travail, la charge mentale et la polyvalence des travailleurs sociaux dans l'accompagnement.

Concernant le mal être au travail

Le DGA indique que si les agents ne sont pas bien sur leur poste ils n'ont qu'à faire acte de mobilité...

C'est mal connaître la réalité de la mobilité que d'apporter cette réponse ! De plus comme le souligne plusieurs agents présents : quand on aime son travail on ne devrait pas avoir à le quitter pour cause de dysfonctionnement institutionnel !

Mme Papaïs informe des possibilités de la collectivité d'accompagnement des agents suite à l'usure professionnelle et le besoin de mobilité qui engage la DRH, le SMPP...

« Le sentiment de frustration et d'isolement doit être étudié au cas par cas car la réponse se situe dans plusieurs champs ».

M. Julien parle de redéfinir le périmètre des actions, qu'il y aura un schéma de l'action sociale et que le temps de travail lié à la transversalité doit être un temps de travail institutionnel qui doit être reconnu.

Il reconnaît « l'oubli » du STI lors de l'AUDIT.

Concernant le logiciel file active et les problèmes de déontologie qu'il pose, Mme Poilleux explique qu'il a été expérimenté par un CMS ce qui a justifié son déploiement sur tout le territoire.

Sans remettre en question le travail qui a pu être fait par des agents sur un territoire, force est de constater que depuis qu'il est déployé sur l'ensemble des territoires, des difficultés apparaissent : fichage départemental des usagers, possibilité de consultation de l'ensemble du logiciel par l'ensemble des agents....

La Direction reconnaît un défaut d'information et de formation. La réponse donnée ce jour concernant le respect du secret professionnel et l'information aux usagers n'est pas satisfaisante !!

Mme Bridier présente ensuite la feuille de route de la DAUT (voir Power Point).

Mme Arnoux présente celle de la DEPE (voir Power Point).

M. Julien présente celle de l'action sociale et de l'insertion (voir Power Point).

M.Eyraud présente celle de la DAPPUI (voir Power Point).

M.Eyraud explicite le circuit des demandes de recrutements (environ 50 postes) qui passe par la DAPPUI, puis le DGA, puis la DRH. La DAPPUI organise les jurys mais il manque parfois de candidat, il propose de diversifier la publication des postes.

Suite aux questions d'agents il est répondu :

- Que le tuilage des agents partants en retraite sera vu au cas par cas.
- Que les notes d'opportunité (pour vérifier l'opportunité de remplacer un agent absent) sont bien abandonnées,
- Qu'un seul schéma de l'action sociale devrait regrouper tous les schémas existants
- Que les CDD sont bien embauchés pour 6 mois minimum. (A vérifier car nous avons connaissance de très récents CDD signés pour 2 mois)

Concernant le calendrier de la mise en œuvre de l'audit, M.Julien annonce :

Février : lancement de la phase diagnostique des besoins et bilan des schémas

Avril : concertation sur les différents scénarii du nouveau schéma

Juin : émergence du nouveau schéma qui regroupera tous les schémas actuels de l'action sociale pour une effectivité début 2022.

M.Serre clôture la rencontre en faisant part de son souhait « que le savoir vivre au travail doit faire en sorte que les fonctionnaires puissent aller au travail dans de bonnes conditions » et se demande ce que fait l'Administration pour bien

fonctionner ensemble. Les problèmes matériels doivent être résolus et il interroge les problèmes de communication, d'écoute et d'entente.

Pour la CFDT, le schéma ne répond pas aux problèmes d'effectif, d'organisation du travail et des problèmes matériels.

Aucune réponse concrète n'a été donnée concernant les difficiles conditions de travail des agents du social.

Quid du respect du protocole concernant les remplacements ?

Quid de l'articulation de la hotline avec les CMS et STA ?

Quid sur le besoin en moyens matériels ?

Quid des bilans des études d'impacts des réorganisations ?

Quid des moyens mis en œuvre pour réduire la souffrance au travail ?

Quid du respect de l'éthique et de la déontologie ?

Nous restons vigilants sur ce qui sera annoncé dans les prochains mois...

Vos représentants CFDT en CHSCT