

CTPC du 22 novembre 2005

Point de l'ordre du jour : examen des textes sur l'action sociale

Motion pour la création d'un poste permanent d'assistante de service social (ASS) au Cemagref

**présentée par les représentants du personnel
SUD-Recherche-EPST, FO, CGT, SNIGREF**

Les réunions du groupe de travail sur l'action sociale au Cemagref ont révélé l'intérêt et l'urgence à mettre en place un dispositif efficace de traitement des problèmes sociaux graves qui touchent un nombre non négligeable et croissant d'agents de l'établissement.

Diagnostic

Avec l'association du fond de secours du personnel et la commission consultative de secours du Cemagref, dont le statut vient d'être renforcé à ce CTPC, l'établissement est bien armé pour apporter un soutien d'ordre financier aux agents en difficulté. C'est le premier niveau d'intervention qui, heureusement, suffit dans la majorité des cas à dépanner ou relancer la personne. Mais le problème financier peut n'être qu'un symptôme de décrochage social dont les causes sont plus profondes et souvent liées (maladie, dépendance alcoolique, sur-endettement, dépression, rupture affective...). Face à ces situations extrêmes, mais hélas pas rares, la réponse financière est inappropriée, voire parfois d'effet contraire au but recherché quand elle entretient une fuite en avant (ex : j'emprunte pour rembourser une dette qui servait à rembourser un crédit qui...) et enferme la personne dans un cycle infernal dont elle n'a pas la force de s'extraire. Tout le monde s'accorde pour dire que, dans ce type cas chronique, une aide sociale rapprochée inscrite dans la durée est l'élément clé pour trouver une issue.

Actuellement, et seulement lorsque la personne est consentante, c'est l'entourage professionnel (collègues, représentants syndicaux locaux, SRH) ou le service de médecine du travail qui propose son assistance. Mais l'investissement à consentir est tel, les procédures à initier si lourdes (demande de sur-endettement, relogement...), avec des interlocuteurs si nombreux et si divers (créanciers, psychologue, banquiers, assistante sociale, conseiller économique, juge des tutelles...) que les solutions sont souvent incomplètes ce qui conduit à des résultats fragiles faute de temps disponible, de réelle compétence et de coordination suffisante des différents acteurs. Au moindre relâchement de l'entourage, c'est la rechute et il faut repartir de zéro.

L'augmentation du nombre de demandes soumises aux deux structures d'aide financière (commission de secours et fond de secours) ainsi que l'augmentation du montant des aides sollicitées sont des indices inquiétants qui renforcent l'urgence à traiter le problème.

Éléments de solution et bénéfices attendus

S'il fallait une démonstration, le travail conduit par la secrétaire médicale du groupement d'Antony illustre la bonne marche à suivre en terme de suivi rapproché pour obtenir des résultats significatifs. Cet exemple traité à une échelle locale, et à temps partiel, doit inciter le Cemagref à étendre la méthode à tout l'organisme. Mais seule une assistante sociale en titre peut mener efficacement cette tâche car on ne s'improvise pas ASS. En exemple externe cette fois, on peut citer l'ONIC qui dispose d'une ASS à temps plein dans un établissement dont la taille et l'éparpillement géographique (17 implantations) sont comparables avec la situation du Cemagref. Bien d'autres établissements sont aussi dotés d'ASS. Par ailleurs, lors de la rédaction des textes relatifs à l'action sociale présentés à ce CTPC, bien des points difficiles à traiter auraient été simplifiés avec la présence d'une ASS.

Les quelques rencontres organisées avec des ASS du MAP ont à chaque fois impressionné les membres du groupe de travail "Action Sociale" qui ont pu y participer, notamment par le professionnalisme et la rigueur déontologique qu'elles manifestent.

Chaque ASS suit une formation initiale de 3 ans durant laquelle sont mises en avant l'indépendance d'esprit vis-à-vis de la hiérarchie ou de l'entourage professionnel ainsi que le respect de la confidentialité dans le traitement des dossiers qui sont des éléments clés de la confiance que doit inspirer un intervenant social.

Chaque ASS a évidemment une bonne connaissance des réseaux et de toutes les filières d'aides possibles. La grande solidarité à l'intérieur du corps des ASS et l'existence de structures de soutien inter ASS compensent la difficulté du métier lié au respect du secret professionnel, au relatif isolement et à la position parfois délicate d'interface entre l'employeur, l'agent en difficulté et les pourvoyeurs d'aides.

Une ASS est un coût pour l'organisme. Mais c'est aussi un investissement reconnu très rentable pour l'établissement, à deux titres : la personne allégée, voire déchargée, de ses soucis retrouvera une bien meilleure présence et efficacité au travail, l'entourage, hiérarchie comprise, n'aura plus à consacrer du temps, trop souvent sans efficacité dans la durée, pour le soutenir. Le bilan en terme de gain d'ETP (estimé à plusieurs ETP) réellement consacrés aux missions du Cemagref n'en sera qu'amélioré.

La fonction de l'ASS au Cemagref

L'ASS aurait une fonction nationale exercée en collaboration étroite avec le SRH, et notamment le chargé de l'action sociale ainsi que le médecin de prévention. Il lui serait confié les missions suivantes :

- Identifier et recenser les besoins au Cemagref et l'état des moyens mobilisables localement (services des groupements, services sociaux départementaux) et au plan national (service d'action sociale, groupe d'action sociale, commission de secours, fond de secours...)
- construire un projet d'aide sociale Cemagref et constituer un réseau interne de soutien de son action,
- assurer le lien avec les services sociaux centraux des ministères de tutelle et des autres EPST afin de bénéficier de leurs avancées et savoir-faire,
- participer, en tant que membre permanent, à la commission d'action sociale et à la commission d'attribution des secours du Cemagref, et à ce titre instruire les demandes d'aide avec le professionnalisme de sa formation (respect de la confidentialité, des règles déontologiques, connaissance des soutiens sociaux divers)
- développer la prévention en matière d'action sociale sur l'ensemble du Cemagref (formation, conseils...)
- assurer le suivi personnalisé des agents nécessitant une assistance de longue durée.

L'idée de doter l'établissement des services d'une ASS est fortement soutenue par l'ensemble des syndicats, le SRH et le médecin de prévention. On peut également s'attendre à un soutien des directeurs régionaux qui sont confrontés aux réalités des situations dans leur groupement et en ont donc une vision plus précise et concrète. L'accueil très favorable que leurs représentants ont réservé à la proposition présentée en CDE du 5 juillet 2005 en témoigne.

Les représentants du personnel, conscients des enjeux évoqués et de l'urgence à agir pour résorber les problèmes sociaux au Cemagref, demandent l'ouverture d'un poste permanent d'ASS à temps plein en recrutement externe le plus rapidement possible. La direction générale examinera, en lien avec la commission carrières, la solution la mieux appropriée entre mise à disposition ou détachement à partir du corps des ASS ou encore recrutement direct dans le corps des AI ou des IE du Cemagref selon le niveau requis pour cette qualification.