

Déclaration Liminaire

Comité social territorial de la Direction de la Santé Publique 1er Juin

Le Supap FSU voulait aborder aujourd'hui en priorité une préoccupation, probablement partagée par nos collègues et camarades des autres organisations syndicales. Lors de l'entretien de première rencontre avec Mme Plenel, en janvier dernier, avons mis en avant notre inquiétude sur l'état de santé global, physique et psychique de nos collègues de PMI dans le cadre de cette reconfiguration, et création de la DSP.

On constate de plus en plus, et cela s'aggrave depuis, un épuisement généralisé des agent.e.s. Beaucoup de départs, un sentiment d'arriver au bout des ressources. Tout le monde le sait, mais ce qui fait trop dissonance en ce moment, c'est l'écart entre les ambitions de la DSP qui mobilisent l'adhésion, et l'état du terrain où le sentiment es, lui, tout le contraire.

Il est évident, que la patience, le sens de la réalité, et la raison, nous amène à comprendre la temporalité nécessaire. Pour autant, il est de notre responsabilité de porter ce mal-être ici, car il nous parvient trop fréquemment, de tous les corps de métiers, de toutes les sous-directions. Il est difficile de travailler auprès des enfant et familles pour les agents eux-mêmes en souffrance, parfois en détresse. Beaucoup expriment ne pas se sentir porté.e.s par leur service, leur hiérarchie dans des missions de plus en plus engageantes et multiples. Au contraire, surtout dans les territoires qui cumulent les fragilités, accueillir la souffrance, la difficulté, au quotidien, lorsque soi-même auprès de sa hiérarchie on ne trouve pas les appuis nécessaires, et bien c'est la qualité du service rendu qui en est altérée. Les agents ont besoin de ressources pour ce travail. Et cela va puiser dans celles des agents, leurs ressources personnelles, et impacte ainsi leur santé. Cela est le cœur de la question des risques psychosociaux.

Un point que l'on salue, c'est l'arrivée des quatre puéricultrices en renfort notamment sur les territoires les plus fragiles et avec les besoins les plus important. Et il faudrait encore faire davantage. Car une difficulté centrale est la persistance des inégalités territoriales : des calibrages de centres de PMI identiques en tout point du territoire parisien est inéquitable : selon l'implantation, la taille de la file active ou les besoins des populations sont complètement différents. Ainsi il existe une trop grande disparité des moyens mis en place ramenés aux

besoins de la population. Les ratios, pour exemple de temps pour chaque famille, chaque enfant n'est pas du tout le même selon que le centre accueille 200 ou 600 familles, que celles ci présente des ressources psycho-sociales importantes ou se trouvent au contraire à accompagner dans beaucoup de démarches d'accès au soins ou aux droits. Les professionnel.le.s ont conscience de renforcer ainsi aux inégalités sociales de santé, et, pour celles où les effectifs sont dégradés , là même où les populations sont les plus fragiles, n'arrivent plus à être « partout à la fois ». Certains centres ré-ouvrent sans les personnels suffisants pour en assurer le fonctionnement et surtout garantir celui des autres sur le territoire. Vouloir afficher un service public présent est noble. Mais c'est les agents qui se retrouvent mobilisées sur plusieurs sites.

Cette question des effectifs insuffisants soulève celle des remplacements des temps partiels, qui inquiète nombre de collègues. Au regard du contexte extrêmement contraint, l'impression est donnée que le levier recherché est celui du temps de travail. Beaucoup de collègues impliquées dans leur vie familiales ont besoin d'être à 80% au delà des 3 ans de leur enfant. Avec parfois un statut d'aidante, ect ... Nous voulions donc évoquer la bientraitance dont devrait faire preuve l'institution vis à vis de femmes qui s'occupent des enfants des autres, mais qui peuvent se voir contrariées dans le temps qu'elles aimerait ou auraient besoin de consacrer à leur famille.

Concernant ces questions RH nous vous savons sensibles et déterminé.e.s à agir sur les inéquités de dimensionnement au regard des besoins quantitatifs et qualitatifs des populations, pour le service public et le fondamental bien-être au travail des agent.e.s.

Concernant les priorités du service, nos collègues expriment une difficulté de comprendre le sens aux différentes missions qui leurs sont confiées ? Qu'il s'agisse de prévention, de protection de l'enfant, de Handicap, de santé des femmes, ...Les professionnel.le.s réclament des caps clairs et en adéquation avec les moyens réels. De la transparence également, pour le confort d'avancer dans leur missions, en comprenant le sens des efforts demandés.

La question du management est également importante pour nous à aborder ici. Apparaît clairement un besoin de formation des encadrant.e.s, pour une montée en compétences. Beaucoup de cadres pilotent des territoires et gèrent des équipes sans manifestement avoir en amont bénéficié des prérequis nécessaires. Elle se retrouvent ainsi à faire avec leurs qualités personnelles, ou leur absence. Les

compétences de gestion d'équipe s'apprennent et ce manque est supporté par les subordonné.e.s. Cela fait partie de l'environnement de travail, et les collègues ont également besoin d'être protégé.e.s de ces risques relatifs à la relation humaine.

Ce manque de formation préalable à la prise de responsabilité est également remarquée et pointée pour les puéricultrices de terrain. Elles témoignent de leurs difficultés à intervenir aussi rapidement dans des situations souvent complexes, notamment de protection de l'enfance, sans avoir la formation suffisante. En particulier les jeunes professionnelles qui n'ont pas nécessairement l'expérience ailleurs, avant, se retrouvent démunies. Et s'épuisent. Surtout là où les situations sont les plus difficiles. Elles sont ainsi fréquemment confrontées à des situations, nous pensons aux Visites A Domicile, qui peuvent les exposer au danger d'intervenir seule, ou même « seulement » la peur que cela peut générer. Elles constatent aussi des conditions de vie dans lesquelles vivent les enfants, les familles, de plus en plus préoccupantes, qui les touchent, les affectent, pour lesquelles elles doivent trouver des solutions, souvent au delà de leurs missions de puéricultrice. Les assistantes sociales auraient toute leur place en PMI.

Pour conclure, selon les collègues de PMI mais aussi de Santé Scolaire, les questions sont les mêmes : des situations d'inconfort, voire de souffrance au travail, qui provoquent de plus en plus de départ dans les équipes. Les professionnelles ont besoin de ressources et de perspectives claires et atteignables.



sectiondsp.supapfsu@gmail.com Tel : 06 16 81 98 47