



Union  
syndicale  
**Solidaires**

# Accompagnant.e.s Social.e.s Bafoué.e.s en Lutte!

**Le 17 mai 2022 : Grève et manifestation du pôle protection de l'enfance.**

Face à l'ampleur du mal être sur l'ensemble du pôle protection de l'enfance, il est temps de prendre des mesures à la hauteur des enjeux. En effet, nous constatons le départ de nombreux.se.s salarié.e.s lié aux conditions de travail et d'accompagnement des jeunes. Un grand nombre d'arrêts de travail, d'accidents de travail, de départs ou désirs de départ font aujourd'hui actualité sur le pôle. Des jeunes sont aujourd'hui en rupture d'accompagnement depuis des semaines parce que les professionnel.le.s de terrain, soit les éducateurs.rices, maîtres et maîtresses de maison et Accompagnant.e.s Socio-Educatifs.ves sont en arrêt du fait des conditions de travail intenable et de l'absence de soutien ! Malgré les alertes des services et du CSE, aucun changement significatif n'a permis d'enrayer cette souffrance au travail. Un travail d'analyse sur le pôle a été mandaté par le CSE et réalisé par un cabinet extérieur, et deux enquêtes sont en cours sur les services du pôle suite à des droits d'alerte du CSE pour danger grave et imminent. D'autres pourraient suivre... Ils ne peuvent pas faire comme s'ils ne savaient pas ! Malgré ces constats plus qu'inquiétants, la direction du pôle ne prend pas la mesure de la situation, du désarroi des professionnels et des situations de danger dans lesquels nous sommes toutes et tous ! Le travail social est en perdition, mais il se meurt à l'ASBL...

**Nous appelons à la grève l'ensemble des salarié.e.s de l'Association Saint Benoît Labre.**

Cet appel porte sur les dysfonctionnements organisationnels et structurels graves constatés et relevés par les différentes alertes des salarié.e.s, du CSE, de l'inspection du travail, du Cabinet mandaté par le CSE. Des techniques managériales s'apparentant à du Lean et maltraitant les salarié.e.s mettent en danger nos missions et l'accueil des jeunes sous protection.

La direction du pôle, si elle promet dans ses discours des changements en faveur d'une meilleure prise en charge des MNA, provoque le contraire en tout impunité. Les méthodes de communication de la direction du pôle sont

inappropriées et mettent à mal les salarié.e.s, insécurisé.e.s et dévalorisé.e.s. Les propos tenus et les commandes sont hors des réalités tant le fossé se creuse entre eux et nous.

## **Les Risques Psychosociaux ont la cote !**

Nous constatons des pressions de certains membres de la direction sur les salarié.e.s du pôle, notamment pour effectuer de nouvelles tâches alors que l'ensemble des salarié.e.s invoquent une surcharge de travail. Celle-ci est d'ailleurs souvent niée, entraînant chez les salarié.e.s un profond sentiment de colère et de mal-être au travail. Cette surcharge a entraîné la déclaration d'accident de travail de plusieurs salarié.e.s.

Malgré des réunions auxquelles nous participons sous couvert de groupes de travail dans lesquels nous aurions une force de décision et réflexion pour « co-construire » le projet de pôle, il va de soi qu'en réalité la gouvernance est patriarcale et pyramidale ! Les décisions viennent d'en haut sans prise en compte de l'avis des salarié.e.s sur le terrain. Ils doivent redescendre sur terre avec nous !

## **Quand la protection de l'enfance devient maltraitance !**

Ce fonctionnement met à mal les équipes, mais plus largement les jeunes MNA qui ont besoin de sécurité et de professionnels disponibles. Les conditions d'accueil sont dans certains services intenable. Jusqu'à quand l'investissement remarquable des professionnels permettra de tenir l'accompagnement.... ? Qu'attend la direction du pôle et plus largement de l'association ? A l'heure où les conditions de recrutement dans le secteur sont au plus mal, l'ASBL peut-elle se permettre de se vider de ses salarié.e.s ?

## NOS CONSTATS :

- Le pôle « protection de l'enfance / MNA » subit actuellement un effondrement total
- Surcharge de travail des salarié.e.s
- Manque de personnel : taux d'encadrement insuffisant
- Une logique de management pyramidale et déconnectée du terrain
- Des équipes expérimenté.e.s et engagé.e.s dont la parole n'est pas prise en compte
- Des risques psychosociaux très régulièrement et largement identifiés mais une absence claire de volonté de vouloir lutter contre ceux-ci
- Un sentiment d'épuisement et de déconsidération qui s'est généralisé, illustré par un turn over symptomatique à tous les niveaux du pôle (hausse des arrêts maladies, accidents de travail et des départs)
- Les professionnels se sentent isolés et perdent le sens de leur travail
- Absence de missions définies : des professionnels multitâches, ce qui nuit au travail éducatif
- Besoins de professionnels formés et d'un réel travail en équipe pluriprofessionnelle et pluridisciplinaire

**Il y a URGENCE !! A l'heure où la direction doit signer le CPOM avec le CD (nos financements sur 5 ans) nous ne pouvons pas rester dans le silence et les laisser détruire notre travail et l'accompagnement des jeunes !**

**Rappel :** Se mettre en grève est un DROIT !

N'hésite pas à te rapprocher du délégué syndical ([sud.asbl44@gmail.com](mailto:sud.asbl44@gmail.com)) pour toute difficulté rencontrée ou question !

Tu peux te mettre en grève pour la journée ou seulement quelques heures, c'est toi qui décides !

**→ RENDEZ-VOUS LE 17 MAI A 14H AU SQUARE VERTAIS A NANTES AVEC DE QUOI FAIRE DU BRUIT (ARRET MANGIN)**

## NOS REVENDICATIONS :

- Nous exigeons un changement de cap radical de la direction du pôle
- Prise en compte de l'expertise de terrain pour l'évolution des fonctionnements de services.
- Nous exigeons une baisse immédiate de la charge de travail pour les salarié.e.s avec le recrutement de professionnel.le.s à tous les niveaux ou baisse du nombre de jeunes pris en charge
- Meilleure anticipation des absences des professionnels avec la création par exemple d'un pôle de remplacement.
- Un management profondément remodelé, respectueux des valeurs fondamentales.
- Entreprendre une VRAIE politique de protection de l'enfance après 10 ans de prise en charge au rabais
- 1 chef de service EDUCATIF de proximité présent sur site.
- Participation des salarié.e.s présents sur le terrain et représentation de tous les services du pôle lors des échanges avec le CD sur le CPOM.
- Reconnaissance des métiers et des diplômes : réadaptation des avantages de la CCN 51 : hausse du nombre de jours de congés et reprise de 100% de l'ancienneté.
- Fin de la politique gestionnaire pour une éthique du travail social
- Respect des besoins fondamentaux des jeunes : alimentation adaptée, hébergement décent
- Des locaux en nombres suffisants et adaptés à l'accueil des jeunes
- Replacer le jeune au cœur de l'accompagnement social
- Egalité de traitement global pour tous les jeunes quel que soit le service sur lequel ils sont pris en charge