

COMMUNICATION AU CONSEIL COMMUNAL D'YVERDON-LES-BAINS
concernant

la réponse à la question à la Municipalité portant sur les conditions d'engagement des TSHM (travailleurs sociaux hors-murs) de Mme Pierrette Roulet-Grin, Conseillère communale, en séance du Conseil communal le 1^{er} septembre 2011

Madame la Présidente,
Mesdames et Messieurs les Conseillers,

Introduction

Dans sa question, Madame la Conseillère Pierrette Roulet-Grin expose que les travailleurs sociaux hors-murs sont engagés par les collectivités pour tenter de mener une prévention efficace contre les incivilités, les dépendances, les comportements inadéquats ou violents. Cette description du travail social hors-murs apparaît réductrice et demande à être précisée. L'introduction qui suit rappelle le mandat donné aux TSHM, les publics-cibles auprès desquels ils interviennent ainsi que les principes et conditions-cadres de leurs interventions.

Domaines d'activités

En premier lieu, le travail social hors murs consiste en une présence dans la rue à la rencontre de la population âgée de 13 à 25 ans : en priorité des adolescents – 13 à 18 ans - en voie de précarisation et/ou concernés par des situations d'exclusion, d'isolement, de précarité et de maltraitance. L'activité des travailleurs sociaux hors murs (TSHM) a pour objectif d'assurer une prévention grâce à l'accompagnement de personnes et de groupes en favorisant le lien social et la promotion de la santé. Les TSHM travaillent auprès des personnes dans leur milieu naturel en assurant une permanence à la gare, en se déplaçant dans certains quartiers ou en étant présents lors de diverses manifestations. Ils cherchent également à rejoindre les gens hors réseau qui, pour toutes sortes de raisons, n'utilisent pas les services habituels ou n'y ont pas accès.

Dans le cadre de leur travail, les TSHM sont amenés aussi à accompagner différents projets collectifs (mondial et euro des quartiers, sports en salle, musique, etc.). Ils sont aussi pionniers du projet urbain « Qualité de vie à Pierre-de-Savoie » et actifs à ce titre dans le cadre des différentes démarches communautaires conduites en Ville d'Yverdon-les-Bains (Pierre-de-Savoie, Vilette et gare).

Valeurs et principes

L'activité des TSHM a pour objectif d'investir dans une approche éducative et sociale, individuelle et/ou collective, dans un cadre de libre-adhésion des personnes. Ils rencontrent les personnes selon le principe de l'« aller vers » et dans une attitude de non-ingérence et travaillent dans le but de créer un climat de confiance, de réduction des méfaits et de responsabilisation. Les principes éthiques sont précisés dans la charte du travail social hors murs.

Des publics et de la sécurité

En fonction des actions (individuelles ou collectives, démarches communautaires), le TSHM approche différents publics. Tout d'abord, il rencontre des personnes isolées, en situation vulnérable (familles, amis, école, travail) et de risque (consommation, comportements). C'est le mandat « travail social ». Dans l'accompagnement collectif, le TSHM est en lien avec des groupes (d'un quartier, de copains). Dans le contexte communautaire enfin, les relations sont établies avec l'ensemble des personnes du quartier même si la priorité va à la population jeune (premier mandat du SEJ).

Contrairement à ce que laisse supposer le libellé de la question, les « incivils » et « délinquants » ne font pas partie du premier public des TSHM. Il semble, en effet, difficile d'apporter une réponse socioéducative basée sur la libre adhésion à une question sécuritaire. Si le travail social de rue ou TSHM est né le plus souvent sur la base de problématiques d'incivilités et de manifestations de déviance dans l'espace public, ses objectifs sont centrés sur la réduction des risques, l'émancipation des personnes, l'accompagnement socioéducatif, la résolution de conflits in situ, la construction du lien social et la promotion de la qualité de vie dans la communauté urbaine. Certes, les TSHM peuvent sensibiliser pour plus de citoyenneté, responsabiliser face à des attitudes indésirables, proposer des alternatives, voire désamorcer des conflits et exercer aussi une forme de contrôle social en tant qu'ils rappellent les normes de la société. Comme effet, leur travail produit aussi différentes formes de sécurité, qu'elles soient affective (estime de soi), familiale (médiation, etc.), économique (formation, emploi, etc.) ou publique (rixes, etc.). Leur action est cependant non-contraignante contrairement à l'éducation en milieu institutionnel ou à des mesures éducatives décidées par la Justice. Il s'agit d'abord d'une action de prévention et de promotion dont les effets se mesurent sur le long terme et dont les résultats ne peuvent pas non plus être garantis par avance.

REPONSES AUX QUESTIONS

1. *Quel est l'effectif précis en ETP dont dispose la Commune d'Yverdon-les-Bains pour ce travail d'éducation en rue ?*

La Commune d'Yverdon-les-Bains dispose de 3.8 ETP qui sont occupés par cinq personnes. Parmi elles, une TSHM (0.7 ETP) travaille plus particulièrement auprès des adultes marginalisés. Aussi, une partie des ressources TSHM est-elle mise à profit des démarches communautaires conduites dans des quartiers de la ville (2 x 0.3 ETP, soit 0.6 ETP).

2. *Cet effectif est-il composé de collaborateurs engagés selon le statut du personnel communal ou une partie bénéficie-t-elle d'un engagement de droit privé (soit contrat de durée limitée) ?*

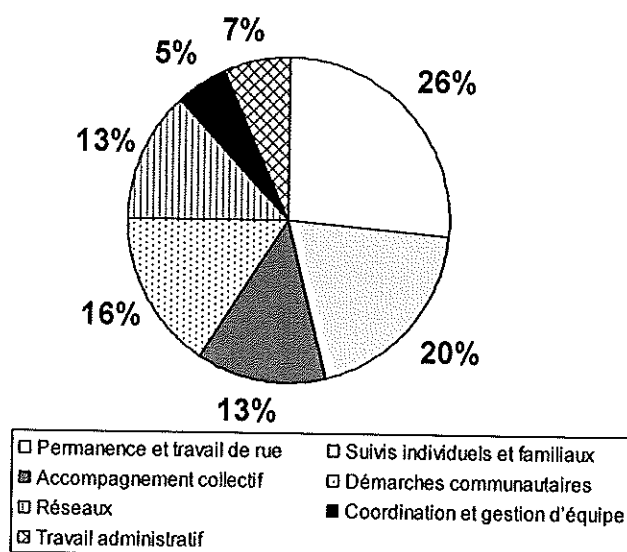
Toutes les personnes de l'effectif sont engagées conformément au statut du personnel communal.

3. Sur l'effectif total – considérant qu'un des travailleurs sociaux a été promu responsable d'équipe l'an dernier – quelle est la part des postes de travail qui est purement affectée au terrain, hors travaux d'administration, d'organisation, de coordination ?

Le temps de travail du responsable consacré à la coordination d'équipe (gestion d'équipe, organisation et planification du travail, suivi des projets, etc.) est évalué à 20%. Chaque TSHM partage également son temps de travail entre différentes tâches qui ne relèvent pas du travail de terrain à proprement parler mais qui est absolument nécessaire. Il s'agit des réunions d'équipe, du travail de réseau avec d'autres professionnels, des supervisions et d'un minimum de travail administratif – lecture des courriels, par exemple. Sur le plan de l'équipe, la répartition du temps de travail se présente globalement comme suit :

| ACTIVITÉS | ETP correspondant | TYPE |
|---|-------------------|---------------------------------|
| Permanence et travail de rue | 100% | TERRAIN (285%) |
| Suivis individuels et familiaux | 75% | |
| Accompagnement collectif (projets, événements) | 50% | |
| Démarches communautaires | 60% | |
| Réseaux (police, écoles, services sociaux, justice, etc.), colloques et supervision | 50% | RÉSEAU (50%) |
| Coordination et gestion d'équipe (travail du responsable) | 20% | GESTION ET ADMINISTRATION (45%) |
| Travail administratif | 25% | |
| Total | 380% | |

Répartition du temps de travail selon le type d'activités en pourcent



4. *Durant les trois derniers mois (juin, juillet, août 2011) soit durant la période où l'été invite à vivre de nuit, quelle est la part des heures effectuées sur le terrain : durant l'horaire réglementaire et hors horaire réglementaire ?*

Le statut pour le personnel de l'administration communale ne définit pas d'horaire réglementaire si ce n'est qu'il fixe la durée normale du travail à quarante heures par semaine. A cet égard, les TSHM sont au bénéfice d'un avenant à leur contrat de travail qui établit la durée hebdomadaire de leur travail à 41 heures et 48 minutes, respectivement 40 heures et 54 minutes pour un temps plein dès quarante cinq ans. Cette dérogation aux dispositions du statut du personnel découle d'un droit aux vacances de huit semaines par année civile qui a été accordé par analogie avec les dispositions particulières applicables aux éducateurs dans le cadre de la convention collective de travail AVOP (Association vaudoise des organismes privés pour enfants, adolescents et adultes en difficulté) - AVTES (Association vaudoise des travailleurs et travailleuses de l'éducation sociale).

Nonobstant, les TSHM du Service éducation et jeunesse ne travaillent pas selon un horaire réglementaire. Leur rythme de travail est calqué sur la réalité du terrain (présence des personnes et en particulier des jeunes) et correspond plutôt aux heures « hors-école » et « hors-horaires de bureau » si ce n'est pour leurs activités de réseau et le travail administratif. Ainsi et notamment, les TSHM sont actifs le plus souvent en fin de journée, en soirée, la nuit ou les week-ends.

Du point de vue du travail social hors murs, on notera que la période de vacances estivales est considérée comme plutôt calme. De nombreux jeunes sont, en effet, en vacances ou en profitent pour rendre visite à leur famille chez eux, à l'étranger. Il y a bien entendu des moments particuliers (1^{er} août, par exemple) qui demandent une présence préventive de la part des TSHM qui est assurée par le service.

5. *Y-a-t-il – comme c'est le cas dans d'autres services communaux appelés à œuvrer à toute heure – des travailleurs qui bénéficient des dispositions de l'art. 32 du statut du personnel communal, soit des rétributions ou congés compensatoires majorés de 25, 50 ou 100% ?*

La réponse est négative : les TSHM ne sont pas mis au bénéfice de l'art. 32 du statut du personnel communal et ne profitent dès lors pas de rétributions ou de congés compensatoires majorés. Le caractère irrégulier de leur travail est considéré comme faisant partie intégrante de leur travail et partant de leur rémunération. Il en va d'ailleurs de même, par exemple, pour les animateurs socioculturels qui exercent également leur activité en-dehors des heures de travail « réglementaires ».



Vu ce qui précède, nous avons l'honneur de vous proposer, Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les Conseillers, de prendre acte de cette communication.

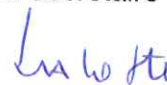
AU NOM DE LA MUNICIPALITE

Le Syndic



D. von Siebenthal

La Secrétaire



S. Lacoste