

Travailleuses et travailleurs du secteur social mobilisons-nous!

Certes, ce n'est pas facile. Il va falloir y travailler, sans doute beaucoup, mais nous avons un début de mouvement. Ensemble, des dizaines de personnes ont commencé à réfléchir, à poser collectivement les problèmes et à agir. La première réussite de ce mouvement réside principalement en cela, c'est qu'il est un mouvement. Nous avons commencé fort de cette conviction que pour changer les choses il nous fallait prendre la parole et agir.

Le caractère nouveau de la démarche dans laquelle nous nous engageons permet d'avancer une analyse, des revendications et une action qui concernent des travailleur/euses du social dont les employeurs et les inscriptions institutionnelles sont diverses. Nous nous sommes rencontré-e-s parce que nous avons décidé d'être en mouvement. Cela nous a permis, non sans difficulté, de faire émerger des revendications fédératrices, unificatrices.

Désormais nous pouvons interpeler autorités et employeurs, directions et subventionneurs d'une même

voix. Nous avons une conception commune de ce que doivent être les conditions de travail, le salaire de base, la défense de la qualification et du métier, la définition du sens et des valeurs du travail que nous accomplissons. C'est une avancée significative.

Mais tout ceci doit être nourri par un ancrage fort sur les lieux de travail, par une compréhension fine de ce qui rend nos situations professionnelles de plus en plus difficiles, douloureuses souvent et aussi parfois insupportables. Ce bulletin apporte une modeste contribution à ce mouvement, encore fragile et à son ancrage dans des réalités de travail et d'intervention différentes, contrastées et qui semblent souvent distantes les unes des autres.

Le social est en train de se transformer profondément. Parce que nous voulons être les acteurs et les actrices de notre propre histoire, nous sommes en mouvement.

Faire entendre la voix du social

Pour éviter l'épuisement du personnel,

Pour éviter que les usagers et usagères trinquent:

Pour lutter contre la dégradation des conditions de travail:

Pour des rémunérations suffisantes, justes et non discriminatoires:

Pour faire entendre ces revendications

MANIFESTATION

Jeudi 17 février à 16 heures

devant le Bâtiment administratif de la Pontaise, Lausanne

Durant la journée, actions, informations et prises de paroles dans de nombreux services et établissements

Travail social et justice sociale, *une même lutte*

Le travail social n'est pas obligatoirement lié à un projet de rétablissement de l'autonomie des usagers-ères, de prise en compte et de respect des personnes accompagnées, d'émancipation humaine. Par le passé, nous avons connu un travail social lié à des démarches d'encadrement et de contrôle, de consolidation du pouvoir, de maintien des inégalités. Le développement d'un travail social humaniste et émancipateur est l'œuvre conjointe des professionnel-le-s eux/elles-mêmes et d'un fort mouvement social qui a imposé le développement des services publics et de la sécurité sociale. La professionnalisation du travail social a impliqué la production de valeurs, d'objectifs et de démarches qui vont dans ce sens. Ces avancées, liées aux grands compromis des années 1945 à 1980, sont aujourd'hui attaquées et fondamentalement remises en cause.

Mise au travail

Nous nous trouvons confronté-e-s à des structures de pouvoir qui imposent un changement des paramètres, des objectifs et des valeurs du travail social. Comme nous l'avons déjà souvent dit, mettre au centre de l'intervention sociale le retour à tout prix de l'utilisateur au travail, à n'importe quel travail, tend à modifier radicalement la relation entre l'utilisateur (devenu-e «client») et le/la travailleur-euse social-e. Plus largement, entre l'utilisateur et l'institution publique ou parapublique qui le prend en charge.

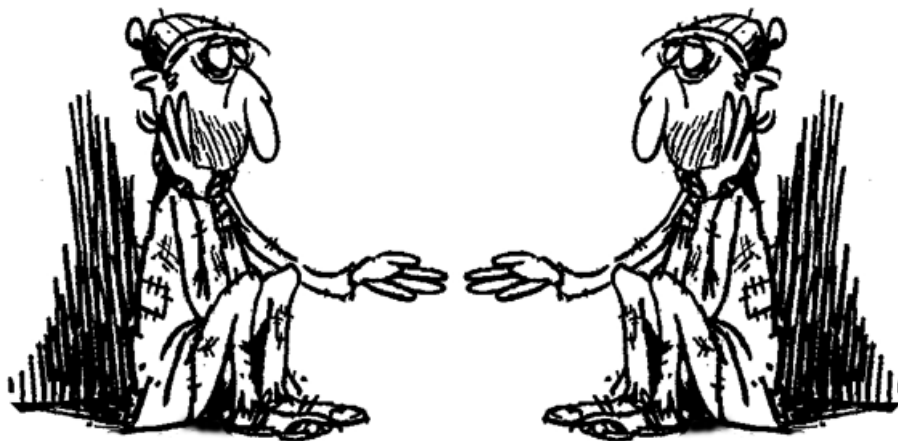
De plus en plus profondément et rapidement se généralise une intervention qui impose le travail assigné, qui oriente toute l'intervention sociale vers cet objectif.

Naturellement, personne ne peut envisager que toutes les personnes qui ont besoin de l'aide sociale soient mobilisables pour le travail et finissent par occuper un emploi, n'importe quel emploi ou à n'importe quelles conditions. Mais l'orientation privilégiée des ressources et des moyens vers cet objectif, et la sanction de celles et ceux qui ne l'atteignent pas, induit du même coup une véritable crise des droits des usagers-ères de l'aide sociale. Tendanciellement, la légitimité de ces personnes à pouvoir être aidées et à percevoir les ressources nécessaires à leur subsistance s'érode.

Travail social en mutation

Du coup, l'activité des travailleurs-euses sociaux-les change non seulement d'environnement mais aussi de nature. Certes, la crise, la précarité et la fragilité sociale qu'elle engendre, tendent à multiplier le nombre d'emplois indispensables pour assurer le travail d'assistance sociale minimum. La crise, c'est vrai, assure la croissance du travail social. Mais ce travail lui-même change, il se hiérarchise, se divise, se restructure et compartimente ses activités.





Les employeurs du travail social développent une conception et une stratégie d'organisation du travail qui tendent à imposer la parcellisation, le pouvoir de plus en plus radical des normes contraignantes avec, à la clé, la déqualification pour le plus grand nombre, la hiérarchisation et l'intégration de plus en plus évidente d'une dimension de disciplinarisation et de sanction conditionnant et transformant les métiers.

Justice sociale contre précarisation

Les travailleurs-euses sociaux-ales sont exproprié-e-s de la pensée critique, de leur autonomie dans l'acte de travail. Parallèlement, les usagers-ères sont enfermés-e-s soit dans la mobilisation productive soit dans une prestation tendanciellement réduite à une allocation monétaire permettant à peine la subsistance.

Ce qui se perd ce sont les valeurs, les objectifs, la richesse des démarches et de la pensée du travail social en tant que co-construction entre professionnel-le-s et usagers-ères d'un processus de re-conquête des marges de manœuvre, de l'autonomie, en un mot de la liberté possible pour les personnes accompagnées. Or, perdre cela, c'est du même coup renoncer pour les usagers-ères à un retour dans l'univers du travail sur des bases qui ne soient pas celles de la précarité et de la fragilité.

Pour toutes ces raisons:

*défense du travail social
et défense de la justice sociale
sont pour nous une même démarche
et une même cause*

Défendre les qualifications, pour un travail social de qualité

La défense de la qualification, du métier constitue un élément important de cette lutte. En effet, il faut faire place aujourd'hui à celles et ceux qui arrivent sur le terrain de l'emploi social avec des certifications diverses (du CFC au doctorat) mais il faut le faire à partir d'un projet dynamique de formation permanente qui permette à chacun et à chacune d'acquérir les savoirs et les qualifications pour maîtriser un travail social qui doit être émancipateur et respectueux. Les travailleurs-euses sociaux-les doivent du même coup être capables de maîtriser des situations complexes et d'y intervenir avec efficacité. Ceci ne peut se faire sur la base d'une «simplification» et d'une parcellisation à outrance des tâches mais bien à partir d'une conception dynamique visant l'enrichissement des processus de formation et de certification, quel que soit le niveau d'où chacun-e accède à l'emploi.

Le maintien d'une exigence claire en terme de qualification et de certification constitue une contribution précieuse au maintien et à l'amélioration du niveau salarial. Ceci est vrai non seulement pour les gens qui ont un diplôme HES ou équivalent, mais aussi pour toutes et tous les autres. En effet, l'existence d'un niveau de formation et de salaire relativement garanti pour une masse importante de travailleurs-euses sociaux-les constitue un formidable levier pour toutes et tous les autres, en terme salarial et en terme de parcours professionnel ouvert, intégrant une formation permanente de qualité et... Payée par l'employeur.

Notre lutte pour la revalorisation du statut, de la qualification, du sens, de la qualité et des conditions de travail et de salaire doit prendre en compte ces différents aspects.

Témoignages

L'expérience de plusieurs travailleurs-euses du secteur social révèle les difficultés auxquelles ils/elles sont confronté-e-s quotidiennement; en voici quelques témoignages:

ORPM

Dans l'Office régional de protection des mineurs (ORPM) où je travaille, plusieurs collègues sont submergé-e-s par le nombre de dossiers à suivre. En principe, chaque AS à 100% devrait traiter 66 dossiers, mais de fait, de nombreux-euses collègues en ont 80 ou 90, voire plus. Cette surcharge de travail entraîne indéniablement une péjoration de la qualité des prestations et une dépréciation de la relation entre travailleurs-euses sociaux-ales et usagers-ères.

Le stress lié à la pénibilité du travail a aussi un impact sur les rapports entre collègues qui se manifeste par un manque d'esprit collectif et l'émergence de l'individualisme et de l'isolement.

Bien qu'existante, les formations continuent proposées sont peu pertinentes pour faire face aux changements sociaux et économiques d'une société en mutation.

CSR de Lausanne

Quelques exemples de changements qui pourraient améliorer les conditions de travail au CSR de Lausanne

Au niveau organisationnel

La réorganisation a apporté des échelons hiérarchiques supplémentaires et un morcellement de la prise en charge des bénéficiaires avec de nombreux spécialistes. Ces deux aspects ont plutôt contribué à une désorganisation avec pour conséquence un manque de transparence, des incohérences dans les modes décisionnels et la circulation d'informations contradictoires.

Au niveau des conditions de travail

Les AS souhaitent avoir plus de liberté de décision dans leur pratique professionnelle et avoir moins de dossiers.

Il y a beaucoup de tâches administratives inutiles qu'il faut éliminer, c'est redondant de devoir introduire les mêmes données dans plusieurs programmes informatiques. Quand l'informatique, qui est censée nous faciliter la tâche et améliorer l'accueil des usagères et usagers ne fonctionne pas, cela génère un stress supplémentaire pour le personnel et les bénéficiaires.

Il faudrait également que le budget de la formation soit considérablement augmenté et qu'il y ait moins d'arbitraire dans les décisions d'octroi de celles-ci.

Les AS souhaitent également de pouvoir travailler dans des locaux convenables en terme d'espace, de température et de qualité de l'air.

Au niveau des prestations aux usagères et usagers

Les usagères et les usagers du RI devraient recevoir chaque mois un décompte détaillant le montant des prestations qui leur sont allouées. Il serait utile que le CSR crée une instance de type «ombudsman» où chaque bénéficiaire pourrait vérifier que ses droits sont respectés.

Secteur social subventionné

Plusieurs collègues du secteur social subventionné ont évoqué en quelques mots ce qui pourrait améliorer la qualité des prestations aux usagères et usagers et/ou leur qualité de vie au travail.

1) Il faudrait une meilleure communication entre les secteurs administratifs et sociaux. En effet, trop souvent chacun-e bosse de son côté en ignorant – ou pire encore et même plus fréquemment – en refusant de savoir quelles sont les contraintes d'autres collègues. Cela crée un climat de tension. En tant qu'administrative, j'ai même l'impression que les travailleurs-euses sociaux-ales me prennent pour responsable des limites de leur marge de manœuvre, m'en veulent et méprisent mon travail. Or, si nous échangeons plus, et travaillions en nous intéressant à ce que fait l'autre, nous pourrions mieux agir ensemble pour le bénéfice des usagers-ères. J'en appelle donc à une réelle prise en compte réciproque du travail de l'autre; cela améliorera la qualité du travail et donc aussi les prestations que nous fournirons.

2) Notre métier est dangereux d'un point de vue de santé psychique. En effet, nous entendons à longueur de semaine des histoires de vie horribles face auxquelles nous sommes souvent impuissant-e-s. Nos directions entrent en matière pour que nous fassions des supervisions, mais c'est déjà en deçà qu'il faut pouvoir agir. Travailler seul-e est dangereux car on perd notre capacité de recul, de réflexion et d'imagination. Il faut pouvoir échanger avec nos collègues et décroiser l'organisation du travail. Ceci doit être reconnu comme indispensable. En fait, il faut que les travailleurs-euses sociaux-ales bénéficient de temps librement géré pour cela.

3) Je pense que les questions sont liées, c'est en améliorant la qualité des prestations que nous améliorerons celle de notre vie au travail. Pour améliorer ces prestations, il faut sentir que des solutions ou du moins des pistes sont possibles. Par exem-



ple, il faudrait obtenir l'ouverture du marché du travail aux personnes en difficulté. Comment prôner l'insertion professionnelle sans agir sur le marché de l'emploi? Le monde des entreprises privées doit s'ouvrir aux plus défavorisé-e-s. Pour cela? Peut-être que la contrainte est un moyen, mais pourquoi ne pas imposer aux boîtes d'engager des jeunes (stage, formation, etc.) et que ceux-ci soient correctement rémunérés. Ainsi, il y aurait possibilité pour des personnes qui n'y croient plus de reprendre confiance. Les mesures qui existent aujourd'hui sont trop souvent des ghettos et elles sont plus conçues pour assurer un contrôle social et permettre l'application de la règle: «une contre-prestation pour un minimum vital».

4) Pour améliorer les prestations, un LOGEMENT est indispensable! En effet, comment travailler avec des personnes qui ne trouvent pas de quoi se loger, comment peuvent-elles s'imaginer un avenir? Mais comment trouver un logement alors que le marché est totalement saturé? Ce n'est certainement pas à cette population que des logements seront proposés.

Pour une améliorations dans ce domaine, il faut absolument que les gérances, les propriétaires, les régies collaborent (ras-le-bol du refus de leur part des garanties des services sociaux, ras-le-bol de leurs exigences d'un co-signataire de bail et ras-le-bol aussi de ces politiques qui n'ont que de belles paroles, de vaines promesses, mais peu d'actions concrètes). Le logement est un droit. Faisons-le respecter!

5) Il faut pouvoir s'exprimer et que les gens dont les travailleurs sociaux-ales s'occupent le puissent aussi. Pour que cette «parole libre» puisse s'exercer, tout est question de confiance. Malheureusement, cette confi-

ance n'existe pas, notamment de la part des hiérarchies. Tout doit être quantifié, justifié et soumis à des procédures rigides. Est-ce que l'on ne pourrait pas un peu faire confiance aux professionnel-le-s et en leurs compétences?

Concernant les prestations, il faut que les échanges avec les usagers-ères soient empreints de confiance, pour favoriser «l'agir ensemble». Or, aujourd'hui, cet objectif n'est pas atteignable car les directives imposent des obstacles, des interdits et des contrôles.

Pour avoir une bonne qualité de vie au travail, il faut y donner du sens et bénéficier d'un climat de confiance permettant de réfléchir, agir, revendiquer et espérer, avec les usagers-ères.

6) Concernant l'amélioration de la qualité des prestations ou celle de la vie au travail! Que l'on me laisse juger de ce qui est de qualité et que l'on ne m'impose pas des standards-qualité, des processus-qualité, des mesures-qualité, des je ne sais quoi encore-qualité. Et en plus, tout cela en devant faire de la quantité. C'est absurde, c'est ridicule, c'est inefficace et c'est usant.

Au CSIR aussi il y a à revendiquer pour toutes et tous!

Le CSIR est une unité du Département de santé et d'action sociale. Comme partout dans le social aujourd'hui, les métiers du socio-administratif et de l'intervention sociale sont en pleine redéfinition. Comme partout, il y a surcharge de travail, trop d'intensité, trop de stress. Il est urgent de réduire les quotas de dossiers et de travail administratif.



Les tâches, les exigences et les responsabilités augmentent. La charge de travail fixée il y a plus de quinze ans, notamment par les responsables des services sociaux des communes, perdurent. Mais de plus, actuellement tout se complexifie (le cadre légal et réglementaire, les directives nombreuses, les prescriptions qui organisent le travail). Il faut sans cesse documenter davantage et «saisir» toujours plus.

Les moyens humains manquent. Il y a une valse et une multiplication des tâches qu'aggrave l'austérité systématique qui frappe le service public.

Le travail d'effectue en flux tendu, le déséquilibre menace sans cesse. Dès que quelqu'un-e est malade ou absent-e, il y a des tensions pour pouvoir tenir les échéances.

Certaines situations, notamment en matière de logement des usagers-ères, deviennent terriblement difficiles à gérer.

Plane aussi sur le CSIR la menace d'une possible privatisation qui préoccupe les salarié-e-s et en intimide certain-e-s.

Il importe aussi de souligner combien l'organisation du travail entre personnel socio-administratif et travailleurs-euses sociaux-ales est défectueuse. Il nous faut revenir urgemment au modèle du «tandem» qui liait un-e assistant-e social-e à un travailleur-euse administratif-ve. Le modèle actuel cherche à extorquer de manière permanente la productivité maximale aux administratifs-ves. C'est une mauvaise solution, elle empêche de suivre les dossiers, de pouvoir les évaluer correctement et de maîtriser les processus d'un travail de plus en plus complexe.

En un mot, au CSIR, les travailleurs-euses sociaux-ales et socio administratifs-ves doivent intervenir ensemble pour évaluer les vrais besoins et les moyens matériels et humains qui permettent d'y répondre de manière correcte. La politique d'austérité et la recherche du moindre coût se font au détriment de la reconnaissance des usagers-ères et de leurs besoins, mais aussi à celui des travailleurs-euses et de leurs droits à des conditions de travail décentes.

Naturellement, au CSIR aussi, la question salariale se pose. Il est urgent de revaloriser les travailleurs-euses sociaux-ales comme les travailleurs-euses socios administratifs-ves. Pour ces derniers-ères, il importe de restaurer les parcours professionnels du système de classification avant DECFO-SYSREM. Ces parcours professionnels reconnaissent et valorisent l'expérience et l'ancienneté. Les rétablir c'est contribuer à améliorer les possibilités de progression dans les parcours professionnels des employé-e-s.

L'Office du tuteur général

L'OTG (Office du tuteur général) souffre de trois maux qui frappent aussi bien ses travailleurs-euses que ses usagers-ères et qui atteignent de plein fouet les personnes exerçant des tutelles et des curatelles privées.

L'OTG souffre tout d'abord de la politique systématique d'austérité que les autorités de ce canton impose. Il s'agit à tout prix de contenir la dépense publique, d'économiser, de nourrir une politique permanente de coupes. Il en résulte un manque structurel de ressources matérielles et de moyens humains.

Derrière cette politique d'austérité se tient le refus têtu d'identifier, de reconnaître les besoins sociaux et d'y répondre. La tutelle est une mesure d'aide pour des personnes qui sont en situation de grande difficulté. Elle correspond à un besoin social. Elle doit être organisée en intégrant des valeurs humanistes qui passent par la reconnaissance de l'autre, par le souci de l'autre, par la promotion de la coopération et de l'entraide dans le respect des personnes. Pour bien faire cela, il faut de la volonté, de la qualification, des savoirs, des convictions et des moyens. En quelques mots, le suivi des tutelles et curatelles doit être mis en œuvre par des travailleurs-euses sociaux-les qualifié-e-s, capables de saisir les situations et les problèmes dans leur complexité.

En troisième lieu, à l'Etat de Vaud, la logique néolibérale et une vieille tradition autoritaire et contraignante pour la société civile s'imbriquent. Il s'agit de l'organisation des tutelles qui a pour base l'assignation à des particuliers-ères d'un travail social complexe et délicat, à savoir: les tutelles et curatelles privées.

Les conséquences de ce système sont évidentes. Suivant des définitions changeantes et arbitraires, on attribue à l'OTG les cas difficiles et lourds sans donner à cet organisme les moyens humains et les emplois qui lui sont indispensables. C'est un travail à flux tendu, épuisant, toujours au bord de la rupture. Cela ne tient que par le dévouement et la capacité des travailleurs-euses sociaux-les qui sont sur le terrain. Mais cela ne tiendra pas toujours. Il y a de plus en plus de cas et des situations de plus en plus difficiles.

L'évolution, avec les dernières transformations légales liées aux tutelles publiques, illustre particulièrement cette situation. Plus la mission à remplir est difficile et plus le pouvoir tente de se défausser en accroissant la responsabilité individuelle du personnel chargé des mandats tutélaires de l'OTG et en réduisant à pratiquement rien la protection institutionnelle à laquelle il a droit.

L'Etat fait perdurer la désignation de tuteurs/trices privé-e-s pour éviter l'augmentation des coûts qu'entraînerait un service social public de tutelle. Cette politique minimaliste est totalement insuffisante pour permettre d'identifier les situations les plus problématiques et répondre aux besoins des personnes en grande difficulté dont doit s'occuper l'OTG.

Pourtant, des centaines de situations s'accumulent sous cette définition imprécise que le dispositif légal ne clarifiera pas. Par ailleurs, les moyens en personnel pour faire face à ces situations complexes sont structurellement insuffisants. Seules une pression forte sur les instances politiques et une mobilisation du personnel et de la société civile permettront d'obtenir des ressources supplémentaires et la suppression de l'assignation autoritaire du travail de tutelle et de curatelle.

Il faut poser le problème radicalement et obtenir les moyens pour prendre en charge les situations complexes de personnes sous tutelle. Pour cela, les travailleurs-euses sociaux-ales doivent être consulté-e-s et leur savoir pris en compte. Ils/elles sont les premiers-ères à pouvoir identifier la complexité des situations et définir les moyens nécessaires pour les accompagner.

Fondation de probation: injonction paradoxale ?

Les conseillers-ères en probation travaillent dans un contexte difficile. En effet, ils/elles sont systématiquement confronté-e-s aux stratégies et aux démarches de l'institution judiciaire tout en devant gagner la confiance des détenu-e-s et ex-détenu-e-s pour pouvoir mener à bien leur mission.

Très souvent ces derniers-ères pensent que l'action de l'institution judiciaire à leur égard est le fait du/de la conseiller-ère en probation, ce n'est bien entendu pas le cas.

De surcroît, pour les conseillers-ères en probation il est difficile de gérer des situations marquées par des inégalités de traitements. En matière de sursis ou d'amende par exemple, le traitement du/de la détenu-e étranger-ère peut être sensiblement plus dur que celui du/de la détenu-e suisse-ss.

Le/la conseiller-ère de probation doit également intervenir dans des situations marquées par la surpopulation carcérale, le manque notoire de personnel pénitentiaire et un très sérieux déficit de structures de suivi et de soins psychiatriques en prison.

Les conditions de travail des conseillers-ères en probation sont donc fortement marquées par tous ces facteurs. Les améliorer c'est du même coup demander une gestion plus transparente et plus humaine de la prison. Cela passe par la mise à disposition de structures adéquates, de personnes bien formées et de moyens suffisants. Toutes choses qui vont à l'encontre de la politique systématique d'austérité.

Les conditions matérielles de détention doivent impérativement respecter les droits fondamentaux et correspondre effectivement aux situations diverses de la population carcérale. En ce sens, il faut rapidement développer une psychiatrie pénitentiaire spécifique qui permette de soigner et de soulager les gens qui en ont besoin.

Pour les conseillers-ères en probation eux-mêmes, il est indispensable de prévoir une formation solide sur le nouveau Code pénal. C'est là un élément décisif. Naturellement, cette formation doit être prise sur le temps de travail et doit leur permettre de maîtriser les nouvelles dispositions qui ont une incidence décisive sur la vie des personnes dont ils/elles s'occupent.

Enfin, les conseillers-ères en probation doivent être payé-e-s comme le personnel du SPJ et de l'OTG, soit au niveau 10 de l'actuelle grille des salaires de l'Etat de Vaud. La charge et la difficulté du travail, les responsabilités assumées et les connaissances nécessaires à l'exercice de la fonction plaident pour que les conseillers-ères en probation soient revalorisé-e-s.

Mobilisation

du 17 février 2011

Depuis le printemps 2010, de nombreux-euses travailleurs-euses sociaux-ales de différents établissements et services des secteurs public et parapublic échangent et débattent concernant leurs conditions de travail et de salaire, la pénibilité et la surcharge de travail, les dotations et les répercussions de la dégradation des conditions de travail sur la qualité des prestations aux usagers-ères.

En décembre 2010, en regard des constats effectués les travailleurs-euses sociaux-ales réuni-e-s en assemblée générale ont adopté une résolution traduisant leurs revendications en terme d'amélioration des conditions de travail et de son organisation, de revalorisation salariale, de lutte contre les surcharges de travail et contre la pénibilité et pour préserver les prestations aux usagers-ères aussi bien en qualité qu'en quantité.

Pour faire connaître ces revendications à un large public et aux responsables des établissements, services et institutions de ce canton, des travailleurs-euses du secteur social organisent une journée d'actions et de mobilisation le jeudi 17 février 2011.

Durant cette journée, la résolution adoptée le 9 décembre 2010 sera transmise en main propre aux directions de plusieurs services et établissement sociaux sis dans la région lausannoise.

Programme de cette journée

La résolution sera remise à:

- 8 h 30 au CSR de Lausanne, Chauderon
- 10 heures au Centre vaudois de probation, Epalinges
- 10 h 45 à La Cassagne, Montolieu (au directeur de l'établissement délégué patronal dans le cadre de la négociation CCT unifiée du secteur social subventionné)
- 11 h 30 aux services sociaux du CHUV, Bugnon
- 12 h 30 à l'Office du tuteur général, ch. de Mornex
- 13 h 30 au Centre social protestant, Beau-Séjour
- 15 heures au Département des finances, rue de la Paix
- 16 heures au chef du Département de la santé et de l'action sociale, bâtiment administratif de la Pontaise

Rejoignez-nous

*et participez nombreux-euses
à cette journée!*