

L'organisation du temps de travail en hébergement

Un 4 pages à utiliser sans modération !

Pour les militants CGT-PJJ et l'ensemble des personnels de la Protection Judiciaire de la Jeunesse



RESPECT DE LA VIE PRIVÉE
VOS DROITS

OBLIGATIONS FAITES AUX CHEFS DE SERVICE

LA CHARTE DES TEMPS

AXES REVENDICATIFS DE LA CGT-PJJ
SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL
EN HÉBERGEMENT

POUR LES NULS

La CGT-PJJ

CGT-PJJ 263, rue de Paris – case 500 – 93514 Montreuil Cedex

Téléphones 01.55.82.84.67 ou 06.33.33.02.50 –

Courrier électronique : cgtpjj@hotmail.com

<https://www.cgtpjj.org/>

L'essentiel

La **Charte des temps** est un accord cadre qui a été signé en 2002 et qui s'impose à tous. Il borne le temps de travail de la manière suivante pour les agents affectés en UEHC/CEF :

- La durée du cycle est fixé à 12 semaines.
 - Durée légale 36H20/semaine.
 - 50 heures maximum par semaine.
 - Sur un cycle de 12 semaines, 44 heures de moyenne/semaine maximum.
 - 12 heures/jour d'amplitude maximum portées à 15 heures les samedis ou dimanches uniquement.
 - En semaine l'amplitude peut être portée à 15 heures **uniquement pour les éducateurs de nuit** et une seule fois par semaine. (Disposition prévue pour couvrir la réunion de service après une nuit)
 - 8H de repos minimum entre 2 services.
 - L'ensemble des heures doit être récupéré durant le cycle suivant.
 - Pour les nuits effectuées seul, vous devez comptabiliser 20 mn/nuit en plus des heures effectuées.
 - 4 nuits maximum par semaine.
 - L'alternance service de jour et de nuit est interdite à partir de 3 nuits/semaine. En deça, elle doit être limitée.
- Référence : *Note relative au plan d'actions en hébergement, page 6*

Les cycles de travail

Depuis la note relative au plan d'actions sur les conditions de travail en hébergement en date du 17 février 2016, la durée du cycle est portée à **12 semaines**. Les dates de cycle conditionnent vos droits, demandez-les à votre N+1. Elles doivent être repérées et connues de tous.

Il est demandé aux RUE dans cette même note, que les emplois du temps soient communiqués aux agents au moins **3 semaines** avant le début de chaque cycle.

Que puis-je faire si mon emploi du temps dépasse le cadre légal ?

Tu envoies un mail à ta hiérarchie pour lui notifier la difficulté.

Si cela ne permet pas la résolution du problème :

1. Tu contactes la CGT-PJJ de ta région.
2. Tu renseignes le registre santé et sécurité de ta structure.
3. Tu le signales à l'agent de prévention de ton service.

Pour préserver ta santé et ta vie privée : Quelques notions incontournables !

- Rien ne t'impose de donner ton numéro de téléphone personnel à ta hiérarchie. (CNIL)
- Rien ne t'impose d'être disponible en dehors de ton temps de travail prévu dans ton emploi du temps. Ta hiérarchie n'est pas autorisée à te faire revenir sur ces temps sans ton accord (Jurisprudence : Cour administrative d'appel de Paris, 4ème chambre, du 1 décembre 1998, 96PA02305)
- Seuls les temps d'astreintes t'imposent d'être joignable, raison pour laquelle tu es rémunéré pour cette vacation.
- Ta hiérarchie a l'obligation d'apporter un avis sur tes congés au moins 30 jours avant le premier jour de tes dates prévisionnelles de congés. A défaut, ils sont réputés acceptés sauf situation exceptionnelle (L. 3141-16 du Code du travail). La notion de situation exceptionnelle est soumise à un avis très strict du juge administratif.
- Pour les changements d'emploi du temps de dernière minute en raison d'absence inopinée, il appartient au projet de service de l'anticiper (Astreinte/ Pool de remplacement).
- Le délai de prévenance pour changement d'emploi du temps est fixé à 7 jours sans que la loi exige de motif. Ce délai peut être ramené à 3 jours dans des cas précis (Remplacement d'une absence inopinée). En deçà de 3 jours, ton accord est obligatoire. (Article L3122-2 du code du travail).
- Les jurisprudences : [Et clic !](#)

Commentaires de la CGT-PJJ :

Nous sommes conscients que si l'ensemble des agents appliquait ses droits, un bon nombre de structures s'arrêteraient de fonctionner. Mais cela signifie aussi, qu'elles fonctionnent grâce à la bonne volonté des personnels et l'administration ne semble pas en avoir conscience.

La CGT-PJJ milite chaque jour pour faire reconnaître la difficulté du travail en hébergement et œuvre pour que les droits des agents soient respectés. Force est de constater que l'organisation actuelle du travail en hébergement arrive à bout de souffle et que les bonnes volontés ne suffisent plus. Le manque de moyens octroyés pour faire fonctionner les hébergements, l'infantilisation des équipes éducatives par la diminution du pouvoir de décision sur la question éducative et le manque de considération de l'administration ne font qu'accentuer la perte du sens éducatif.

Nous pensons que la santé des agents et la qualité de la formation doivent être les priorités absolues car elles conditionnent la qualité des prises en charge.

Nous rappelons que la CGT-PJJ condamne toute forme de chantage affectif et d'instrumentalisation de la culpabilité. La solidarité entre collègues n'a de sens que si le recours à cette solidarité est ponctuel et ne vient pas palier le manque de moyens. La santé d'abord !

L'article 2-1 du décret du 28 Mai 1982 définit « que les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité ».

Pour satisfaire à l'obligation générale de sécurité, cette responsabilité s'étend aux neuf principes généraux de prévention des risques professionnels définis par l'article L 4121-2 du code du travail.

Ces règles sont rappelées dans la circulaire du secrétariat général du ministère de la justice du 10 Juin 2014.

QUELLES SONT LES PERSONNES RESSOURCES ?

- L'assistant de prévention compétent dans ton service
- Tes représentants syndicaux CGT-PJJ
- Le médecin de prévention
- Les représentants du personnel qui peuvent évoquer ces questions en audience avec la hiérarchie ou en comité technique
- Les représentants du personnel qui siègent dans le CHSCTD compétent pour votre service
- Le ou la psychologue du personnel
- L'assistant social du personnel
- L'inspecteur santé sécurité au travail

AXES REVENDICATIFS DE LA CGT-PJJ sur l'organisation du travail en hébergement

Les RUE se retrouvent trop souvent dans une position impossible.

Ils doivent à la fois garantir la continuité du service public comme ils doivent garantir le respect des droits des agents. Nous notons que les moyens humains alloués aux hébergements ne sont pas suffisants pour garantir les deux exigences. Ce manque de moyens place les RUE dans une situation délicate mettant parfois les relations interprofessionnelles à mal. Il est temps d'arrêter la détérioration des conditions de travail :

- **La santé des agents est d'abord l'affaire des cadres. Elle ne s'externalise pas. La CGT-PJJ revendique que les cadres soient mieux formés et sensibilisés sur les risques psychosociaux et sur les droits des agents.**
- **Donner les moyens aux agents de se réaliser dans le travail et restaurer des espaces de discussion et d'autonomie dans les services. Redonner aux agents du sens à leur mission éducative notamment en renforçant leur autonomie. Pour cela, ils doivent être associés à la décision (Accueils et orientations des jeunes / emploi du temps / projet de service...)**
- **Sécuriser les agents dans leur fonction. La CGT-PJJ exige la fin du travail isolé. Aucun service ne devrait être effectué seul.**
- **Le respect de la charte des temps et des délais de prévenance pour les modifications d'emploi du temps. Toute transgression doit faire l'objet d'une information au CHSCT.**
- **Il appartient à l'agent de décider s'il peut être joignable sur son portable personnel. La CGT-PJJ demande que les cadres soient mieux sensibilisés sur le droit au respect de la vie privée.**
- **Savoir gérer, c'est savoir anticiper. Prévoir dans chaque projet de service la gestion des absences inopinées.**
- **Accorder l'indemnité d'astreinte aux agents qui donnent leur accord pour remplacer au pied levé un collègue.**
- **Revalorisation des indemnités de nuits, des dimanches et jours fériés.**
- **Ne pas laisser l'agent face à ses difficultés. Systématiser et améliorer l'efficacité des protocoles violences.**
- **Depuis l'extinction du corps des ATE et de la possibilité offerte aux éducateurs de se spécialiser de nuit, il n'existe aucune compensation au travail de nuit. La CGT-PJJ demande des négociations sur les droits en prise avec le travail de nuit.**
- **Rétablir l'ETP éducatif qui a été supprimé en CEF pour financer le deuxième poste de RUE.**
- **Réadapter les ressources humaines en adéquation avec les besoins réels.**
- **La CGT-PJJ revendique d'étendre la récupération des 20 mn/nuits à l'ensemble des doublures de nuit.**

En plus de ces propositions de bon sens, la CGT milite pour des mesures protectrices de la santé des agents et des politiques d'accompagnement et management participatif.

- Un management bienveillant respectueux des agents en lieu et place du management par la menace et la contrainte qui s'est installé dans de nombreux services. La discipline n'est pas un outil de management. Être à l'écoute des agents, dans la discussion constructive pour entretenir un collectif de travail serein.
- Pour la CGT, le domaine de la santé sécurité au travail doit être abordé avec rigueur et sérénité car il s'agit avant tout de prévention, pour tous les personnels. Les registres SST doivent être accessibles et pouvoir être renseignés sans crainte par les agents. C'est un outil de communication et d'alerte. Le document unique doit être rempli avec rigueur, en collaboration avec l'ensemble des professionnels du service. Un plan de prévention des risques doit être établi dans chaque service et revu annuellement. Il faut mettre en place une méthodologie commune d'analyse des situations de travail.
- Le rétablissement d'un dialogue social constructif, respectueux de ses différents acteurs, indispensable pour le bon fonctionnement du collectif de travail. Les comités techniques locaux doivent reprendre la compétence qui est la leur dans ce domaine ainsi qu'en tant qu'instance de dialogue social.
- La CGT demande une meilleure adéquation entre les compétences et le travail demandé, en favorisant une approche qualitative du travail et pas uniquement quantitative.
- La CGT revendique l'abandon du RIFSEEP pour éviter les inégalités de traitement et la mise en concurrence des agents, dévastatrices pour les collectifs de travail.
- La CGT revendique la mise en place de cellules de veille, avec un cadre déontologique posé, pour évaluer et tenter d'apporter des solutions aux situations de crise vécues dans trop de services (harcèlement, violences...).

