

LES DOCUMENTS POUR LES NULOS

Charte des temps - Cadre légal

Obligation du chef de service

Régime indemnitaire

Respect de la vie privée

Les revendications de la CGT-PJJ

**LE TEMPS DE
TRAVAIL EN
HEBERGEMENT**

CGT-PJJ

263 rue de Paris, Case 500, 93514 MONTREUIL Cedex

Tél: 06.33.33.02.50 Mail: national@cgtpjj.fr

<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 hébergement (Sauf cas particulier des CER) :

- La durée du cycle est fixée 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/nuît 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 deçà, elle doit être limitée.
- Les déficits d'heures des agents au 31 décembre sont à la charge de l'administration.

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 de résoudre le problème :

1. Tu contactes la CGT-PJJ de ta région ou <mailto:cgtpjj.rh@outlook.fr>
2. Tu renseignes le registre santé et sécurité de ta structure.
3. Tu le signales à l'agent de prévention de ton service.

REGIME INDEMNITAIRE HEBERGEMENT

<u>NBI</u>	<u>Socle IFSE</u> <i>Pour aller plus loin et clic !</i>	Jours Fériés / Dimanches	Nuits	Séjours et Camps	Astreintes
Seuls les éducateurs / CSE / AT sont reconnus éligibles par la DPJJ. Pour les autres corps, le recours administratif s'impose pour la faire valoir. Pour tout comprendre et clic !	Adjoint Administratif et Technique 441.66€/mois	5.65€/heure travaillées	20€/nuît du Lundi au Vendredi	Indemnisation dès la 1 ^{ère} nuît	50€ Semaine du lundi au vendredi
	Infirmier 641.66€/mois Educateur /CSE 716.66€/mois Psychologues 725€/mois		25€/nuît les samedis et dimanches	Compensation horaire de 7H24/jour (Hébergement) et 7H54/jour (MO)	100€ Samedi et dimanche
	CADEC 816.66€/mois Directeur 1108.33€/mois			Indemnité journalière de 36€/jour	150€ Du lundi au dimanche

Pour préserver ta santé et ta vie privée : Quelques informations 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 indemnisé 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 et l'employeur doit justifier qu'il s'est donné les moyens d'éviter un tel recours*). En deçà de 3 jours, ton accord est obligatoire. (<https://code.travail.gouv.fr/code-du-travail/l3121-47>).

COMMENTAIRES CGT PJJ

Nous sommes tous conscients que si l'ensemble des agents appliquait leurs 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 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 les questions éducatives et le manque de considération de l'administration ne font qu'accentuer la perte de sens au travail. A cela s'ajoute, une volonté politique de précariser davantage les équipes en recrutant massivement des contractuels. En conséquence, les dynamiques d'équipes se dégradent chaque année. La CGT PJJ milite en faveur des emplois sous statut et continue d'exiger que le recours aux contractuels soit réservé aux emplois temporaires ou aux corps dispensés de concours.

La santé des agents, la qualité de la formation et l'augmentation des moyens doivent être les priorités absolues car elles conditionnent la qualité des prises en charge.

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 pallier 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 au CHSCT puis à partir de janvier 2023 au CSA local de votre territoire
- 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 aux risques psychosociaux et aux 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 temps de repos. La CGT-PJJ demande que les cadres soient mieux sensibilisés 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.**
- **Étendre les indemnités dimanches et jours fériés aux samedis.**
- **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.**
- **Fidéliser les agents par une politique RH attractive au lieu de les contraindre de rester.**
- **Instaurer une clause de revoyure sur la question indemnitaire en lien avec l'inflation.**

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 encadrement respectueux des agents en lieu et place du management souvent basé sur la menace et la contrainte qui s'est installé dans de nombreux services. La discipline n'est pas un outil de l'encadrement. 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
- La CGT demande une meilleure adéquation entre les compétences et le travail demandé, en favorisant une approche qualitative du travail et non quantitative.
- La CGT revendique de la stabilité dans les équipes et milite pour une fonction publique de titulaires sur l'ensemble des emplois permanents. Le recours aux contractuels doit rester exceptionnel (Remplacement temporaire).
- 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, usure...).

