



*Rouen le 11 Décembre 2023*

## **DECLARATION PRELIMINAIRE Comité Social d'Administration**

Monsieur le Directeur Territorial,

Par cette déclaration préliminaire, la CGT PJJ tient à vous interpeller solennellement sur une dégradation du dialogue social, ce qui n'est pas sans conséquences sur la qualité des missions.

Nous vous avons alerté sur la situation des hébergements qui implorent ou explosent à force de manque de moyens et de considérations. Nous vous avons alerté sur la situation des services de milieux ouverts qui croulent sous la charge de travail dû à l'accélération des audiences suite à la mise en place du CJPM, impactant sur la relation éducative avec les jeunes et les familles !

Alors que les Comités Sociaux d'Administration et leurs Formations Spécialisées sont en exercice depuis le 01 janvier 2023, les contingents annuels de jours d'autorisation d'absences pour les élus et élues titulaires et suppléants et suppléantes, prévus par l'arrêté Fonction Publique d'Etat du 15 juin 2022, ne sont toujours pas mis en place dans grand nombre d'endroits.

Les différentes instances représentatives sont actuellement vidées de leur substance. En dehors de la stricte consultation et information des organisations syndicales, trop peu de considération n'est portée à nos positions. Ces réunions ne sont programmées que trop souvent dans une démarche réglementaire afin de cocher la case du dialogue social. Les réalités de terrain sont invisibilisées parce que l'administration développe des stratégies d'évitement et de saupoudrage institutionnel, en lieu et place de moyens concrets pour la défense des missions éducatives de la PJJ et les conditions de travail des personnels.

La CGT PJJ tire la **Sonnette d'Alarme** pour :

- ✓ Réaffirmer que tous les postes vacants doivent être proposés aux mouvements. Nous constatons trop souvent que certains postes sont « gelés » voire « fermés » demain, sans raison apparente et réaffirmons que les agents titulaires ne peuvent pas être écartés des emplois permanents vacants. Les STEMOS de votre territoire en sont le parfait exemple avec des positions IR tantôt rassurantes et plus tard inquiétantes.
- ✓ Une meilleure prise en compte des Assistants de Prévention dans la mise en place des DUERP et suivi de Registres Hygiène et Sécurité. Que cette possibilité de mettre en place un dispositif de coordination permettant ainsi aux AP une meilleure visibilité et articulation afin que les agents puissent les solliciter à bon escient et dans un souci de prévenir les différents maux rencontrés.

A l'image de ces trop nombreuses équipes qui sont en souffrance et de sa non visibilité au travers des registres Hygiène et Sécurité qui ne sont pas investis par les professionnels.

**Sur l'UEMO d'Evreux**, Quid du manque de papier toilette car selon plusieurs agents, il s'agit d'une catastrophe question hygiène : Il n'y a jamais eu aucun travaux d'entretien/rénovation : la peinture de tous les murs communs (hors bureaux) sont sales (tâches, traînées, trous, accrocs).

La rampe de l'escalier (blanche à l'origine) est recouverte d'une couche de crasse noire (tellement visible que j'ai vu des personnes retirer leur main de dégoût lorsqu'elles se sont rendues compte de l'état de la rampe).

Les toilettes (personnel et public reçu) sont sales (couche de poussière au sol, mélange collant épais (poussière/retombées produit désodorisant) sur le WC.

L'entreprise sélectionnée pour le ménage passe très irrégulièrement et donc très peu (elle a été plusieurs mois sans passer du tout).

La secrétaire doit appeler plusieurs fois pour que l'entreprise revienne. Elle n'en peut plus de ce fonctionnement.

Et, bien évidemment l'entreprise continue d'être payée : Elle aurait tort de se priver...Vive les marchés publics ! (Avant c'était une dame de ménage qui coûtait sûrement moins cher et qui faisait bien le travail).

En ce qui concerne le papier toilette nous avons effectivement été en rupture de stock car malgré des appels, pas de livraison...

En réunion d'équipe les professionnels ont fait remonter concernant l'état général du service en rappelant que ce n'était pas la peine de travailler sur un livret d'accueil pour finalement accueillir les jeunes et leur famille dans de telles conditions.

**Sur le CER d'Evreux**, Au-delà des fuites d'eau, cette session a eu son lot de dépôt de plaintes (3) pour des menaces physiques et verbales sur agent. D'autres faits de violence sont également dénoncés par les agents mais encore une fois n'ont pas ce réflexe de le notifier dans le registre. Tout cela vient s'ajouter au rythme effréné que demande la gestion d'un collectif de jeunes en CER.

**Sur l'UEHC d'Evreux**, L'accumulation des heures est bien réelle mais vient s'ajouter pas moins de 4 plaintes et de nombreux incidents physiques et verbaux qui n'ont pas été relayés dans le registre et comprenant des accidents de service.

L'UEHC comptabilise 14, 1 ETP avec les agents Missionnés de l'UEHC de Rouen. Néanmoins, une réelle fatigue se fait ressentir au regard des arrêts longs de certains collègues, entraînant un sous-effectif et à des ajustements inopinés des plannings.

**Sur le STEMO de Rouen**, Les RPS prennent beaucoup de place ces derniers temps avec les incertitudes répétées ces derniers mois, ces dernières années sur la gestion RH. A ce jour, l'équipe reste dans l'attente de confirmation claire de la DIR sur le nombre d'ETP à venir. Les missions multiples de ce service et la rigueur de travail des agents auraient comme évidence de plus de reconnaissance et par voie de conséquence ne pas chercher à « geler », « fermer » ou « supprimer » des postes.

Bien évidemment, encore une fois nous regrettons la disparition des CHSCT qui permettaient de prévenir toutes les souffrances au travail.

Aussi, tant que nos modalités de dialogue social sont à ce point de façade et tant que l'ensemble de ces droits et moyens syndicaux ne seront pas effectifs au niveau national, avec report en 2024 des droits non utilisés en 2023, notre organisation syndicale ne siègera plus dans les instances représentatives du personnel.

La CGT PJJ continuera à exiger l'application de ces droits et moyens pour la qualité du dialogue social, tant dans l'intérêt des mineurs que nous accompagnons que dans celui des équipes et des personnels.

*Pour la CGT PJJ*