

Lille, le 22 juin 2023

Monsieur le Président du CSA IR,

Ce deuxième CSA à l'ordre du jour conséquent vient une nouvelle fois rappeler que l'anticipation n'est toujours pas de mise dans notre administration.

La désignation des représentants du personnel pour le conseil médical doit se faire dans un délai restreint, ce que nous déplorons. Pour une instance qui peut paraître vidée de son contenu, elle doit retrouver un intérêt majeur dans le traitement des situations de nos collègues en souffrance. Il est déjà compliqué de gérer l'absence et de devoir faire face à des difficultés de santé, il serait important qu'un maximum de vigilance de la part de notre administration leur soit accordé et que les avis rendus par ce conseil soient réellement pris en compte.

L'anticipation ne se retrouve malheureusement pas non plus dans la gestion des ressources humaines. L'étude du bilan social vient une nouvelle fois mettre en avant les difficultés d'absentéisme pour lesquelles les questions de l'attractivité à la PJJ et du bien-être au travail se posent.

Comment expliquer qu'à chaque parution de résultat de concours reviennent les mêmes questions : « Pourquoi je ne peux pas rester sur mon poste ? Pourquoi le poste que je sais vacant n'est pas proposé ? Pourquoi m'envoyer loin de mon bassin de vie ? »

Et c'est ainsi que certains renonceront au bénéfice d'un concours pour voir d'autres collègues se voir proposer des missionnements sur des postes qui étaient à côté de chez eux, mais pas proposés par l'administration centrale.

Si la revalorisation du point d'indice à une juste valeur reste une revendication majeure de la CGT, la prise en compte de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle contribue de façon significative à améliorer la qualité de vie au travail. La confusion qui semble régner dans de nombreux services aux différents échelons de notre administration la fait souvent passer pour amateuriste. Pour exemple, les canaux de communication semblent fonctionner quand ils desservent certains et pas d'autres. Ainsi, la commande des parlementaires sur l'évaluation de la mise en œuvre du CJPM est reçue 5/5 mais les questions sur les travaux ou la gestion des véhicules, qui concernent davantage le personnel éducatif, restent en suspens.

Toutes ces incertitudes nourrissent la méfiance, le doute, l'insécurité. Dans ces conditions, comment transmettre des savoirs-être, des savoir-faires quand soi-même, on cherche ce qui nous motive à venir travailler ?

Cette démotivation est rassurante, cela signifie que les agents cherchent à trouver du « sens » à ce qu'ils font, preuve qu'ils souhaitent retrouver la confiance. Pour la reconnaissance, c'est un autre débat...

Nous avons à cœur que l'ensemble des agents se sentent « bien » au travail. La CGT PJJ Grand Nord continuera à dénoncer les manquements de notre administration et à défendre les droits et les conditions de travail de l'ensemble des agents. Nous aspirons à ce que ce CSA soit efficient et aille dans ce sens.

La CGT PJJ Grand Nord