



Marseille, le 13 juin 2024

Déclaration liminaire pour la formation spécialisée du 13 juin 2024

Monsieur la Président de la formation spécialisée et du CSA,

Vous nous convoquez dans le cadre de cette instance pour évoquer un bilan santé et sécurité au travail sur le territoire des Bouches-du-Rhône. Nous déplorons que cette instance intervient le même jour qu'un CSA-IR, ne facilitant pas la représentativité des organisations syndicales dans chaque espace de dialogue social.

L'ordre du jour, qui nécessiterait certainement un temps d'échange plus conséquent qu'une demi-journée, ne nous permet dès lors de nous pencher que sur les situations de l'UEHC Martigues et du SE-EPM. Pour autant, les difficultés liées à la Santé et Sécurité au Travail sont nombreuses sur notre territoire. Les dernières en date, l'UEMO Michaud et le problème de sécurité liée à l'accès au bâtiment. Le STEI et les modifications de fiches de poste et d'horaires de travail. Nous rappelons, à toute fin utile, que toute transformation du temps de travail doit faire l'objet de la consultation de la formation spécialisée en amont.

Comme nous l'avons déjà évoqué lors d'une précédente déclaration, il n'est plus à démontrer que les hébergements et les lieux de privation de liberté représentent les endroits les plus sensibles et les plus exposés aux violences, et les moins formés de manière générale. En effet, les agents ne peuvent pas se former comme ils le voudraient, selon leurs propres besoins, et c'est dans ces endroits que nous retrouvons le plus grand nombre de contractuels, professionnels non formés aux métiers de la PJJ.

Est-ce que la CGT PJJ est la seule à penser qu'aucun contractuel ne devrait intégrer un service sans un minimum de formation à l'emploi et que le recrutement de personnels non qualifiés et non formés participe au risque augmenté de situations problématiques ? Rappelons encore une fois que ce sont nos mineurs pris en charge qui pâtissent directement de ces difficultés.

En matière de Santé et Sécurité au Travail, les agents ne sont pas encore assez sensibilisés.

Monsieur le Président, nous vous savons sensible à la thématique de la prévention des risques psycho-sociaux, que pensez-vous mettre en place pour favoriser cet axe ? Notons que dans ce cadre, l'employeur a bel et bien une obligation de résultats en matière de santé et sécurité au travail.

Par ailleurs, la mise en œuvre du CJPM vient bousculer la temporalité des prises en charges et submerge de travail les professionnels : présence au tribunal décuplé, multiplicité des écrits, sans compter l'accumulation des tâches administratives et l'adaptation impossible aux logiciels informatiques.

Force est de constater que le CJPM ne remplit pas le contrat de ses ambitions (augmentation du nombre de mineurs incarcérés, pas d'allègement de la charge de travail et toujours pas de moyens humains supplémentaires pour permettre des conditions de travail améliorées).

Puisqu'aujourd'hui la PJJ reconnaît comme levier prioritaire dans le cadre de la Santé et Sécurité au Travail et des Risques Psycho-Sociaux, le traitement des situations de violence dans les services, la CGT-PJJ réaffirme que nos métiers sont bels et bien spécifiques et devraient bénéficier d'une réelle reconnaissance en tant que tels. Nous ne pouvons que déplorer la perte du service actif il y a quelques années et l'attribution de la NBI non généralisée.

Dans le cadre de la prévention des Risques Psycho-sociaux, la CGT PJJ demande la réévaluation des moyens octroyés aux assistants de prévention et à leur formation afin qu'ils puissent pleinement prendre place dans leur rôle légitime.

Qu'en est-il de la sensibilisation des agents à la réalisation des DUERP, obligatoires mais trop souvent négligés, alors que cela représente un outil d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Dans ce cadre, pour la CGT-PJJ 13,10% de décharge pour les ASP sont insuffisants pour mener à bien ces missions essentielles. Malgré la présence des ASP sur les différents services, l'Administration ne doit pas se dédouaner pour autant de ses responsabilités.

Est-ce que toutes les équipes d'encadrement sont formées à la Santé et Sécurité au Travail ? Pour rappel, une des missions des chefs d'Etablissement est de veiller à l'application, au sein de son unité, des réglementations portant sur l'hygiène, sur la sécurité, les conditions de travail et la médecine de prévention.

Dans ce cadre, il a été observé sur plusieurs services des méthodes insidieuses ayant pour but de dissuader les agents de remplir le registre d'hygiène et de sécurité au travail. Cette pratique reste très questionnante et amène de l'insécurité. Qu'en est-il de la prise en compte des risques psycho-sociaux sur les services, trop souvent engendrés par des méthodes de management autoritaires loin de toute considération humaine ?

La CGT-PJJ 13 continue de militer pour la prise en compte des risques psycho-sociaux et des droits des agents. Dans ce sens, notre organisation syndicale revendique la légitimité des représentants dans ces espaces de dialogue social indispensables dans le cadre de la Santé et Sécurité au Travail afin de lutter contre ces dérives.