



Paris, le 19 novembre 2024

## DECLARATION LIMINAIRE FORMATION SPECIALISEE DU COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION DE LA PJJ

Madame la Présidente,

Vos paroles, mais surtout vos décisions et vos actions, depuis votre nomination à la tête de la PJJ, font état de votre désintérêt, voire de votre mépris pour nos missions de service public, pour les jeunes et les familles que nous accompagnons, pour le dialogue social, mais aussi pour l'ensemble des agentes et agents de notre administration. En tout cas, vous avez pris de l'avance sur les préconisations du nouveau ministre de la Fonction Publique, de la simplification et de la transformation de l'action publique.

C'est pourquoi notre organisation syndicale vous demande à nouveau de présenter votre démission. Si l'effectivité de cette démission ne dépend pas de nous, la CGT PJJ ne manquera toutefois pas de vous le rappeler tant que vous serez à la tête de cette administration. Votre refus de démissionner est une énième illustration de votre refus d'assumer pleinement la responsabilité qui est attachée à votre fonction, notamment depuis la crise que vous avez provoquée cet été.

En attendant, notre organisation syndicale poursuit la défense des missions et des intérêts des professionnels qu'elle représente, à commencer par cette Formation Spécialisée.

Il était d'ailleurs grand temps que cette Formation Spécialisée se réunisse puisque la dernière rencontre date d'il y a un an. Preuve encore de votre désintérêt pour la Santé et Sécurité au Travail, pour les conditions de travail des agentes et agents et pour le dialogue social.

La CGT PJJ a demandé l'ajout de différents sujets pour cette formation spécialisée, ce qui a été accepté, mais comme ceux-ci n'apparaissent pas directement dans l'ordre du jour, nous tenons à les rappeler et surtout à en justifier l'intérêt.

► La prise en compte de la **pénibilité des conditions de travail à la PJJ**, demandée par l'ensemble des organisations syndicales au moment de la mobilisation contre la réforme des retraites et que vous vous étiez engagée à travailler dans le cadre des conditions de travail. Si le nouveau 1er ministre a récemment affirmé qu'il ne reviendrait pas sur la réforme des retraites, il a tout de même indiqué que des évolutions pourraient avoir lieu s'agissant de la pénibilité.

Nos métiers sont sujets à la pénibilité et il importe de la faire reconnaître, à commencer par la NBI qui n'est toujours pas appliquée dans le respect des textes législatifs et réglementaires en vigueur, alors même que l'administration a modifié sa doctrine en ne faisant plus appel des décisions administratives qui ordonnent de verser la NBI à ceux et celles qui saisissent le tribunal administratif.

Rappelons aussi que les dispositions du service actif ont clairement été balayées pour de nombreux agentes et agents et qu'il constitue aussi un moyen pour faire reconnaître la pénibilité.

► Le 8 décembre 2021, la CGT a déposé un **droit d'alerte** auprès du CHSCT ministériel s'agissant de l'utilisation du **logiciel PARCOURS** par les agentes et agents de la PJJ. Ce droit d'alerte a permis à l'administration centrale de prendre certaines dispositions.

Le 17 octobre 2023, notre organisation syndicale vous avait déjà demandé à ce que le suivi de ce droit d'alerte soit exercé par cette formation spécialisée. Cette demande est restée sans réponse alors que les difficultés perdurent et qu'aucun bilan des dispositions prises et des évolutions d'utilisation de ce logiciel n'a été effectué ou présenté.

Mais comme nous vous l'avions aussi demandé, nous souhaitons plus largement traiter de l'impact de la dématérialisation des outils et procédures dans notre administration.

L'utilisation des **applicatifs numériques** nous détourne clairement de nos missions principales et sont constitutifs de risques psychosociaux pour bon nombre de professionnel.les.

► La CGT PJJ vous a également demandé une **étude d'impact sur les conditions de travail des agents depuis la mise en œuvre du CJPM**.

L'augmentation de la charge de travail, la perte de sens et la dégradation des conditions de travail que nous constatons quotidiennement ressortaient également dans le bilan d'activité 2022 des psychologues du travail. Pour autant, à ce jour, l'administration centrale ne nous a présenté aucune autre analyse et n'a pas pris de dispositions pour pouvoir modifier ces constats, en dehors d'un questionnaire dont le fond et la forme nous font déjà présumer des résultats.

Pire, les récentes fermetures de postes cet été ont davantage aggravé cette situation déplorable. Presque trois ans plus tard, alors que les conséquences sur les conditions de travail de cette réforme sont connues et dénoncées, rien ne se passe.

Les travaux sur l'**abaissement des normes de prise en charge** n'a toujours pas été débuté et vos choix budgétaires (avec seulement 40 créations de postes) laissent à penser que rien ne sera possible car les postes vacants ne sont déjà pas pourvus et de nombreuses mesures sont en attente de prise en charge.

Comme nous vous l'avons demandé à plusieurs reprises, ce chantier doit être ouvert immédiatement et des mesures temporaires doivent être prises pour pouvoir soulager les équipes.

**En parallèle, la souffrance au travail de certains agents depuis la mise en place du CJPM et votre inaction amène les membres de la délégation CGT PJJ de cette Formation Spécialisée à déposer un droit d'alerte conformément à l'article 5-6 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 couvrant l'ensemble des agents de la PJJ sur tout le territoire national et pouvant amener les agents à exercer leur droit de retrait.**

► Les questions de **charge de travail et de droits syndicaux des élus** en Formation Spécialisée ou à défaut de Formation Spécialisée en Comité Social d'Administration ne sont toujours pas pleinement réglées. En effet, l'article 2 de l'arrêté du 15 juin 2022 fixant le contingent annuel d'autorisations d'absence des membres des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail de la fonction publique de l'Etat n'est toujours pas appliquée à la PJJ et plus largement au ministère de la Justice.

Or, la composition de nombreux CSA territoriaux, inter-régionaux et nationaux à la PJJ répondent aux critères de cet arrêté. Cet article doit donc être appliqué.

Madame la présidente, puisque vous prétendez être soucieuse du dialogue social, nous vous demandons de tout faire pour que les droits des élus soit respectés à la PJJ.

► En l'absence de réponses concrètes sur les échelons territoriaux et inter-régionaux, nous souhaiterions faire des points sur les **situations immobilières** des certaines unités, à commencer par celles de **Bagnols-sur-Cèze**, de **Sète** et encore de **Dreux**.

Maintenant, concernant l'ordre du jour que vous nous proposez pour cette Formation Spécialisée :

Si la PJJ a fait des efforts significatifs concernant les **violences sexistes et sexuelles** (VSS) au cours des quatre dernières années, des lacunes demeurent toujours, notamment en ce qui concerne la sensibilisation des agentes et agents à ces enjeux. Les moyens de communication ne suffisent pas à garantir une prise de conscience généralisée. La formation des cadres et la communication verbale

sont essentielles pour renforcer cette sensibilisation quand on sait que 30% des femmes en milieu professionnel ont déclaré avoir subi du harcèlement sexuel au cours de leur carrière, que 70% des salariées qui disent en avoir été victimes déclarent n'en avoir jamais parlé à leur employeur et qu'à la PJJ, nous sommes fortement confrontées à un management vertical, autoritaire et rétrograde. Nous développerons ce sujet dans nos travaux de ce jour.

Aussi, nous nous étonnons que la note concernant la procédure de traitements n'intègre pas la question de l'évaluation du dispositif, ainsi que le traitement des auteurs et la protection fonctionnelle de la victime. Nous vous demandons de les rajouter.

S'agissant du dispositif **alلودiscrim**, si des éléments intéressants ressortent de la présentation établie, il est dommage que l'administration n'en fasse pas elle-même un bilan.

Concernant **le radon**, nous vous demandons de lever l'anonymat des 9 sites concernés, afin que les agentes et agents mais aussi les organisations syndicales représentatives puissent avoir une information transparente et complète sur les risques encourus.

Nous constatons que les informations relatives au radon présentes dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) sont insuffisantes et manquent de précisions. Pouvez-vous nous indiquer si un travail est actuellement en cours pour remédier à ces lacunes, et quelles dispositions ont été mises en place pour garantir la sécurité des agents ?

De plus, pourquoi les diagnostics réalisés sur les sites concernés ne sont-ils pas annexés au DUERP ? Les documents que vous nous fournissez ne semblent pas aller suffisamment loin pour assurer une gestion rigoureuse des risques liés au radon. Par ailleurs, la médecine de prévention dans les services concernés a-t-elle pris toute la mesure de sa mission en matière de suivi et de prévention ? Un suivi médical régulier a-t-il été mis en place pour les professionnels en cas de déclaration de cancer, afin de détecter toute pathologie liée à l'exposition au radon ?

Concernant **l'amiante**, nous observons que les bilans de santé et les rapports associés ne sont pas suffisamment détaillés pour permettre un suivi efficace des agents exposés. Comment justifiez-vous que les informations relatives à l'amiante se perdent à chaque changement de direction, sans qu'une solution pérenne ne soit trouvée pour assurer la continuité des données et le suivi des risques ? Dans le cadre des mobilités professionnelles, les agents sont-ils correctement informés des risques encourus lorsqu'ils sont affectés à des services où la présence d'amiante est avérée ?

La CGT PJJ demande à ce que ces deux sujets de santé – le radon et l'amiante – fassent l'objet d'une information obligatoire pour tous les professionnels, tant ceux déjà en poste que ceux envisageant une mutation vers des services concernés par ces risques. Il est impératif que tous les agents soient informés de manière claire et précise des dangers liés à ces substances et des mesures de prévention mises en place.

Pour finir, **le point d'étape du plan d'action SST** fait état de faibles retours par les services des données sollicitées. Tout d'abord, nous sommes en droit de nous interroger sur cette difficulté à recueillir les éléments et cela compromet aussi clairement la fiabilité des chiffres transmis. De plus, il ne s'agit que d'un recueil basé sur les déclarations des directions de service, alors même que les obligations mentionnées dans les documents sont relativement peu respectées dans les unités, pour pouvoir le constater par nous-mêmes lorsque nous nous rendons sur place.

Nous ne pouvons que nous résoudre à constater que les documents transmis sont pauvres et que le plan demeure assez peu suivis d'actions concrètes.