



Syndicat National des Personnels de l'Éducation
et du Social
Protection Judiciaire de la Jeunesse
Fédération Syndicale Unitaire

Section Guadeloupe
Mail: snpes971pjj@gmail.com



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

ETAT DES LIEUX

"Organisation du temps de travail des services de la PJJ Guadeloupe"

Décembre 2017

SOMMAIRE

I – AVANT PROPOS P.4

II – PANORAMA DU TERRITOIRE GUADELOUPE P.5

III – LA DEMARCHE D'ELABORATION DU SNPES-PJJ-FSU P.7

- a) Un diagnostic à travers quatre axes de travail
- b) Une méthode participative et ascendante, respectueuse du cadre légal

IV – GENESE DU « PROCESSUS DE L'ETAT DES LIEUX » P.9

- c) Une dynamique managériale territoriale violente
- d) Des Organisations Syndicales en alerte
- e) Soutien des Présidents de collectivités locales et des autres organisations syndicales du territoire
- f) La nécessaire intervention des instances nationales
- g) L'accord SNPES-PJJ-FSU/DIR IDF/OM

V – CONSTATS P.13

- a) L'amer constat du procès fait aux des services
- b) L'existence d'un cadre légal « Charte des temps territoriale »
- c) La remise en cause de manière arbitraire et unilatérale d'un usage local
- d) Absence de bilan interne des services
- e) Le silence assourdissant de la DIR IDF/OM
- f) Ambiguïtés institutionnelles et administratives

VI – DIAGNOSTICS P.16

L'organisation du temps de travail dans le cadre légal

A – Le cadre juridique de la Charte des temps

- 1) La charte des temps nationale prend en compte les spécificités locales
- 2) La charte des temps déclinée au niveau régional
- 3) La charte des temps déclinée au niveau territorial
- 4) Rappel de quelques notions juridiques

L'organisation du temps de travail dans le cadre Organisationnel

P.19

A – L'organisation du temps de travail DTPJJ dans le contexte local

- 1) Présentation des services DTPJJ sur le territoire
- 2) Application de la charte des temps au niveau régional IDF/OM
- 3) Organisation homogène des services publics et territoriaux sur le territoire
- 4) Présentation de l'harmonisation organisationnelle des administrations majeures

B – L'organisation du temps de travail DTPJJ intégrée dans l'aménagement de son territoire

- 1) Une organisation sociale, économique et climatique
- 2) Transport et mobilité
- 3) Rythme scolaire – exemple d'une adaptation au contexte local

L'Organisation du temps de travail au regard des missions

P.27

A – La garantie de la continuité éducative

B – Les bénéfices pédagogiques à l'UEAJ

C – La flexibilité, l'adaptabilité des personnels éducatifs

D – Le pragmatisme institutionnel du territoire

L'organisation du temps de travail au regard des conditions de travail et de vie des personnels

P.29

A – L'avis des personnels et leurs représentants

B – Impacts positifs pour la vie des personnels

C – Impact sur les conditions de travail

VII – CONCLUSIONS

P.30

VIII – PROPOSITIONS

P.32

IX – ANNEXES

P.33

AVANT PROPOS

Le 04 Octobre 2017, le Président de la République, Emmanuel MACRON lance les assises de l'outre-mer. Il s'agit d'ouvrir un temps d'échange et de réflexion avec l'ensemble des ultramarins, pour que chaque territoire et citoyen puissent faire entendre sa voix.

C'est donc, avec beaucoup de satisfaction, que le SNEPS-PJJ-FSU Guadeloupe accueille cette initiative. Le dossier proposé « l'état des lieux de l'organisation du temps de travail des services de la PJJ Guadeloupe » est la démonstration de l'intérêt accordé à l'existant, dans un département français riche de ses particularismes.

L'état des lieux proposé débute avec un panorama de la Guadeloupe. Il s'agit de présenter notre environnement spatio-géo économique d'intervention pour mieux poser nos problématiques, nos aspirations et nos requêtes.

Dans un souci de méthodologie, la démarche d'élaboration de cet outil de travail exposera les procédés utilisés afin de garantir la fiabilité.

Nous, organisation syndicale, comment ne pas rappeler **la genèse de cet état des lieux, qui n'est que la démonstration d'une bataille sans faille pour le respect des droits des agents et des usagers**. Sans suite, des constats, bien qu'alarmants qui reflètent les réalités pratiquées sur notre territoire.

L'organisation du temps de travail interroge le cadre légal et institutionnel, le cadre organisationnel, les missions éducatives, et les conditions de travail et de vie des personnels. Nous les parcourons et les analyserons pour être au plus proche du terrain avant de conclure avec nos propositions.

PANORAMA DU TERRITOIRE

Panorama du Territoire Guadeloupe

La Guadeloupe est une région monodépartementale (à la fois une région et un département) de 1 628 km² située dans la zone Caraïbe à quelques 7 000 km de la France hexagonale, 140 km de la Martinique et 2 000 km de la Floride aux États-Unis d'Amérique.

La Guadeloupe se présente sous la forme d'un archipel connu pour sa forme de papillon aux ailes déployées. Les deux îles principales, séparées par un étroit bras de mer : la Grande-Terre (590 km²), où se situe l'agglomération de **Pointe-à-Pitre, le centre économique du département**, et la Basse-Terre (848 km²), où se trouve la ville de **Basse-Terre, chef-lieu administratif du département**.

L'archipel compte également 3 dépendances :

- l'archipel des Saintes, 14 km², au sud de la Basse-Terre, composé des îles de Terre-de-Haut et de Terre-de-Bas ;
- la Désirade, 22 km², à l'est de la Grande-Terre ;
- Marie-Galante, 158 km², au sud de la Grande-Terre.

Les « îles du Nord », Saint-Martin et Saint-Barthélemy, situées à respectivement 260 et 230 km au nord de la Guadeloupe, anciennes communes de cette dernière, sont devenues collectivités d'outre-mer le 15 juillet 2007.

La Guadeloupe bénéficie d'un climat tropical tempéré par les alizés. Les températures varient entre 23° et 32°. Il y a **deux saisons** :

- une saison sèche appelée **Carême** de janvier à juin
- une saison plus humide appelée **hivernage**, de juillet à décembre (au cours de laquelle surviennent des dépressions tropicales et des phénomènes cycloniques).

Depuis la réforme constitutionnelle (mars 2003), l'acronyme DOM-TOM n'a plus de valeur juridique. Désormais, les D.O.M. sont devenus des D.R.O.M. (Départements et régions d'outre-mer) régis par l'article 73 de la Constitution et les T.O.M. ont laissé la place à une catégorie hybride de C.O.M. (Collectivités d'outre-mer) régie par l'article 74 de la Constitution. Au niveau communautaire, la Guadeloupe, comme les autres DROM, est une Région ultrapériphérique (RUP). Ce régime prévoit l'applicabilité de principe de l'ensemble du droit communautaire et permet de bénéficier des fonds structurels

Selon les estimations de l'INSEE, la population guadeloupéenne atteint 404 000 habitants. La Guadeloupe demeure, après La Réunion, le département d'outre-mer le plus peuplé. La population se caractérise par une jeunesse et une monoparentalité plus prononcées qu'au plan national.

Contexte/Situation économique et sociale

C'est **un contexte morose, des déséquilibres économiques et sociaux persistants** qui caractérisent le territoire. Les indicateurs socio-économiques montrent un net décalage par rapport à la France métropolitaine.

La Guadeloupe a une **population jeune : 32%** de la population a moins de vingt ans, mais en cours de vieillissement. Par ailleurs, le solde migratoire est positif du fait de l'immigration importante venue de la Caraïbe.

Le **chômage, élevé (24%)**, est considéré comme une donnée structurelle à la Guadeloupe. Le déclin des activités agricoles (sucre, bananes) n'est pas compensé par la création de nouveaux emplois dans les services. Les jeunes (15-24 ans) et les femmes sont les plus touchés par le chômage, 55%.

Le nombre de foyers bénéficiaires du **R.S.A. (21%)** est également beaucoup plus important qu'en métropole et les inégalités de revenus sont patentes.

Avec un **taux d'illettrisme de 20%**, un **taux d'échec scolaire faramineux**, un chômage exorbitant, **aucune perspective pour la jeunesse, à cela s'ajoute la consommation de drogue et d'alcool et vous obtenez un contexte ou la violence est prégnante**. On ne pointe jamais du doigt la cause de cette situation qui est la mise en œuvre de politiques publiques qui mènent le pays à la ruine et ses enfants à subir une mortalité violente importante.

DEMARCHE D'ELABORATION DU SNPES-PJJ-FSU

a) Une méthode participative et ascendante, respectueuse du cadre légal

- ❖ Notre démarche est participative et ascendante (des agents vers la direction). Elle s'inscrit dans un cadre constructif et de respect des règles du dialogue social
- ❖ Nous considérons que les professionnels du terrain sont les experts incontournables des spécificités de leur territoire. Ils doivent être associés à des changements organisationnels importants qui impactent leurs conditions de travail
- ❖ Nous considérons qu'avant toute réorganisation du temps de travail, un préalable est nécessaire, à savoir un état des lieux de l'existant
- ❖ Notre contribution vise à nourrir la réflexion soulevée par la DTPJJ Guadeloupe sur cette réorganisation du temps de travail qu'elle envisage

b) Un diagnostic à travers quatre axes de travail

Nous nous engageons à ce que, **cet état des lieux soit un support de médiation et de prise en considération des réalités locales tant à l'échelon de la DIR-IDF/OM qu'à l'échelon Territorial.**

Notre situation économique, sociale, culturelle et archipélagique est fragilisée du fait de notre insularité, et qu'en l'occurrence l'application des orientations nationales, autant que faire se peut, doit faire l'objet d'une adaptation au contexte local.

C'est avec **le soutien de l'ensemble des personnels des services** que cet état des lieux sur l'organisation du temps de travail dans les services de la DTPJJ Guadeloupe a été réalisé.

Ce diagnostic suscite des constats que nous aborderons suivi de quatre axes de travail ci-après présentés :

- L'organisation du temps de travail au regard du cadre légal (**Institutionnel**)
- L'organisation du temps de travail au regard du contexte local (**Organisationnel**)
- L'organisation du temps de travail au regard des missions (**Fonctionnel**)
- L'organisation du temps de travail au regard des conditions de travail et de vie des personnels (**RH**)

GENESE DU PROCESSUS "ETAT DES LIEUX"

Genèse du « Processus de l'état des lieux »

Le SNEPS-PJJ-FSU Guadeloupe présente un état des lieux, de l'organisation du temps de travail actuelle des services de la Protection Judiciaire et de la jeunesse sur son territoire.

Ce travail est consécutif au conflit social de mai 2017 qui n'a débouché sur aucun protocole d'accord. Ainsi en juin 2017, un accord commun SNPES-PJJ-FSU et DIR IDF/OM a acté la nécessité pour les parties concernées, d'établir cet état des lieux, base de la réflexion et de négociation sur cette organisation du temps de travail des services.

a) *Une dynamique managériale Territoriale violente*

❖ **Posture provocatrice, méprisante et défiante de la Directrice territoriale :**

Avant même, d'avoir fait le tour des services, avant même, d'avoir rencontré les partenaires sociaux, en fait, avant même d'avoir pris le temps de découvrir et de connaître le territoire, la nouvelle Directrice Territoriale, dès sa prise de fonction a décidé de remettre en cause l'organisation du travail des agents sur le territoire. **Ceci en ignorant totalement l'existant.**

C'est ainsi qu'à sa première rencontre dans chaque service, c'est sur un ton et une sonorité empreinte de défiance et de mépris à l'égard des personnels, que s'est faite l'annonce « **j'ai décidé que les services allaient être ouverts le mercredi après-midi** ».

Sans aucun préalable quant à interroger l'existant (qui fait quoi, où, comment, quand et pourquoi). Sans jamais, indiquer son organisation cible (objectifs à atteindre, résultats attendus). Sans envisager d'y associer à minima les personnels des services ou les Organisations professionnelles locales.

❖ **Absence de débat avec les représentants du personnel :**

Chronologiquement nous avons noté les étapes suivantes

- Le **17 juin 2016**, la DT diffuse **une note** actant l'ouverture des services le mercredi après-midi, **avant la convocation du CTT** (comité technique territorial) convoqué le 13 juillet 2016
- **Une convocation de CTT sans documents de travail minimum** à savoir : projet de service (STEMOI, EPEI, DT), l'amplitude horaire des services et des agents, le bilan de l'organisation actuelle, et l'organisation envisagée
- **Le CTT est convoqué 3 fois** (13 juillet 2016, 16 décembre 2016 et 24 avril 2017)
- Le 4 janvier 2017, **un préavis de grève** est déposé pour exiger que les conditions d'une consultation des personnels et de leurs représentants soient observées sur cette question
- **Le 16 mai 2017, la DT maintient le CTT (deuxième tour), un jour de grève à l'initiative des OS locales**

❖ **Un management qui exclut la participation, la consultation des personnels dans les services : émergence d'un climat de mal-être**

Les étapes d'une consultation, d'une concertation des personnels au sein des services n'ont pas été observées (information, présentation du projet, recueil attentes des personnels, groupe de travail...) :

- **Au STEMOI**, la DS a organisé de manière aléatoire au sein des unités, des échanges sur les modalités d'application de l'ouverture du service le mercredi après-midi, considérant cette dernière comme déjà actée.
- **A l'UEAJ/EPEI**, Un emploi du temps incluant le mercredi après-midi a été proposé à la direction territoriale par la hiérarchie. Cet emploi du temps n'a pas été travaillé avec l'équipe. C'est sous l'impulsion de l'équipe éducative que les échanges ont pu avoir lieu. En septembre la nouvelle DS précise à l'équipe son obligation de signaler les absences du mercredi après-midi à la DT.
- **En DT**, la concertation s'est résumée à la présentation d'un planning avec des plages horaires incluant le mercredi après-midi. Les personnels n'ont pas discuté de leur pratique et donné leur avis.
- Certains cadre hiérarchique allant même à utiliser ce projet d'ouverture des services comme un moyen de pression sur les agents tendant à créer un profond malaise dans les services

b) Des Organisations Professionnelles en Alerte :

- ❖ Le **11 mai 2017**, les organisations professionnelles (SNPES-PJJ-FSU et UNSA) ont déposé un préavis de grève reconductible pour les revendications suivantes :
 - Le maintien de l'organisation actuelle du temps de travail selon la charte des temps (en milieu ouvert, insertion et DT)
 - Le maintien du doublage des nuits en hébergement comme le principe et non l'exception
 - Des moyens adaptés pour une prise en charge de qualité pour les jeunes en difficulté
 - La bienveillance, le respect et la sécurité des personnels PJJ Guadeloupe
 - Un véritable dialogue social

- ❖ Le **16 mai 2017, les personnels sont en grève. Les négociations de la veille (15 mai 2017) n'ont pas été concluantes.**

Alors que les services étaient fortement perturbés, les personnels étaient en grève (5 jours), que les négociations étaient en cours, les organisations professionnelles découvrent le **22 mai 2017** que Madame la Directrice Territoriale « *n'était plus là, elle avait quitté le Département et laissé en plan son territoire* », mobilisé dans une grève.

La **proposition de médiation** faite par le SNEPS-PJJ-FSU (du 22 mai 2017) pour sortir de l'impasse n'a pas en l'état reçu de réponses.

En l'absence d'interlocuteur désigné, **notre organisation a suspendu le mouvement de grève**, et a tout mis en œuvre pour que les négociations reprennent et in fine parvenir à la signature d'un protocole de fin de conflit.

c) Soutien des Présidents des collectivités locales et des autres organisations syndicales du département.

Les **présidents de collectivités** locales respectivement, **la Région et le Département** ont reçu notre organisation. Ils ont indiqué leur soutien à notre mobilisation en s'adressant à la Directrice territoriale pour évoquer le conflit social et **appuyer notre demande de médiation**. Rappelons que ces deux collectivités majeures, ainsi que la préfecture ne reçoivent pas le public, le mercredi et le vendredi après-midi.

Le projet d'imposer le travail le mercredi après midi aux agents de la PJJ Guadeloupe, est vécu par les **autres organisations syndicales locales** comme un stratagème de « **démantèlement d'un usage local** » ancré dans un territoire français avec ses spécificités. Dénonçant ces pratiques qui tendent à ignorer l'autre, ses choix d'organisation, refusant tout asservissement, le SNPEPS PJJ FSU a reçu l'appui de nombreux syndicats.

Citons l'UGTG, la CGT, SUD/Solidaires, et la FSU qui restent attentif à toute propagation.

d) La Nécessaire intervention des Instances Nationales :

Encore aujourd'hui, en 2017, à 8000 kms de Paris, rien ne se passe comme il se devrait dans le respect des règles administratives qui régissent les services de la PJJ, encore moins dans le cadre du dialogue social. C'est la vigilance des personnels et les alertes des Organisations Sociales qui déjouent les décisions arbitraires, non conformes aux textes et autoritaires de la direction territoriale.

Force est de s'interroger sur de telle méthode qui peuvent s'apparenter à des relents de la période coloniale, institutionnalisé ou pas?

Il n'empêche que la DTPJJ Guadeloupe fonctionne en mode « monarchie absolue ou pratique une politique type république bananière ».

En effet, il a fallu l'intervention du Secrétariat National du SNPES-PJJ-FSU pour obtenir une audience à la DIRPJJ IDF/OM le 20 juin 2017, et mettre en « stand-by » tout au moins les décisions unilatérales résultantes de **la politique du passage en force**, qui caractérise notre nouvelle Direction Territoriale (ex : Tenue d'un CTT un jour de grève dont le préavis a été déposé par la totalité des Organisations Syndicales locales).

e) L'accord SNPES-PJJ-FSU-DIR:

Toujours, pour sortir de l'impasse et dans le but de ne jamais interrompre le dialogue social, le SNEPS-PJJ-FSU a requis une audience à la DIR IDF/OM.

Sous l'égide et en présence du SNEPS-PJJ-FSU Nationale, notre délégation locale a été reçue pour expliquer nos difficultés de dialogue social et présenter les revendications. En fin d'audience le Directeur interrégional IDF/OM s'est positionné en facilitateur de l'apaisement social, et d'un commun accord avec notre organisation syndicale s'est arrêté pour le rétablissement du dialogue social et la reprise des négociations.

Nous avons acté une reprise des négociations à la rentrée de septembre 2017 selon les modalités suivantes :

- **La réalisation d'un état des lieux distincte (SNPES-PJJ-FSU et DT) sur l'organisation du temps de travail des services DTPJJ Guadeloupe**
- **La consultation des personnels (syndiqués et non syndiqués) dans le cadre institutionnel pour l'élaboration de cet état des lieux par le SNPES-PJJ-FSU**

CONSTATS

Au cours de cet état des lieux, différents constats ont été faits :

a) L'amer constat du procès fait aux services

Le procès des services est fait avec **une stigmatisation des personnels qualifiés de « fainéants » puisque ne travaillant pas le mercredi après-midi**. Cette sanction à l'encontre des agents, traduit déjà les prémices de décisions managériales empreintes de violences institutionnelles sous l'égide de la pratique du rapport de force. Dans cette relative opacité, les agents ont tous fait le même constat, « la démonstration, la perception d'une communication méprisante et une propension à l'acharnement de la Directrice territoriale ».

b) L'existence d'un cadre légal « La charte des temps territoriale »

L'organisation actuelle du temps de travail des personnels de la PJJ Guadeloupe est cadrée par la charte nationale des temps ARTT du 20 août 2002 (**Décret n° 2000-815 du 25 août 2000**). Conformément à ce décret, la mise en œuvre de **l'élaboration de la charte des temps DIR IDF/OM a été faite**.

Au CTPR du 28 mai 2002, la spécificité locale « l'ouverture des services sur 4 jours ½ » a été actée. Malgré l'existence de ce cadre institutionnel légal, la DT et la DIR IDF/OM prétendent le contraire.

c) La remise en cause de manière arbitraire et unilatérale d'un usage local

Pour faire l'annonce de l'ouverture des services le mercredi après-midi, la Direction Territoriale a fait valoir la notion d'harmonisation des services PJJ Guadeloupe avec ceux de la France Hexagonale et des Outre-mer :

- Est-il besoin de rappeler qu'on ne peut faire référence à la notion d'harmonisation entre les 3 DOM puisque chaque territoire a ses spécificités qui le caractérise ?
- Est-il besoin de rappeler qu'on ne peut faire référence à la notion d'équité entre les Outre-mer et la France Hexagonale ?
- Est-il besoin de rappeler qu'une harmonisation en moyens financiers et matériels aurait aussi toute sa place afin que l'équilibre institutionnel envisagé prenne tout son sens.

d) L'absence de bilan interne des services

Les projets de service existants (DT, STEMOI, EPEI) validés, n'ont pas fait l'objet de bilan interne, a fortiori de la nécessité d'un changement d'horaire pour le fonctionnement des services.

La réalisation de "bilan interne" aurait été l'occasion de mettre à plat toutes les questions, d'identifier les attentes et les préoccupations des agents. Aurait permis aussi aux responsables de connaître parfaitement les habitudes de travail et le fonctionnement de chaque service/unité.

e) Le silence assourdissant de la DIR IDF/OM

A plusieurs reprises notre organisation n'a eu cesse d'interpeller la DIR IDF/IM sur la dégradation des conditions de travail des personnels, d'un dialogue social non respectueux et de la politique du passage en force de la chaîne hiérarchique territoriale.

En guise de toute réponse, c'est une réaffirmation d'une loyauté sans faille que la DIR IDF/OM a manifesté. Ce positionnement DIR peut-il garantir le fonctionnement des services et le respect des droits des personnels ? Ce positionnement DIR questionne les rapports institutionnels entre la France hexagonale et de l'outre-mer ? C'est un sentiment d'abandon et délaissement qui se renforce.

f) Des ambiguïtés institutionnelles et administratives

Contre toute attente, l'accord SNPES-PJJ-FSU-DIR visant la mise en œuvre de l'état des lieux a été entaché de manœuvres dilatoires :

- La DT Guadeloupe a refusé que le SNPES-PJJ-FSU réalise la consultation des personnels (syndiqués et non syndiqués) dans le cadre institutionnel, en invoquant que la consultation avait déjà eu lieu. Par qui ? et quand ?

- Un relevé de décision réalisé unilatéralement par le DIRA, découvert le 3 octobre 2017, date de reprise des négociations et brandit par la Directrice territoriale comme le document officiel validant et attestant des décisions de l'audience du 20 juin 2017.
- Suite à nos observations, ignorant ce relevé du DIRA, et le considérant comme nul et non avenu, un deuxième relevé de décision du DIR a été produit (12 octobre 2017). Toujours rédigé unilatéralement et ne reflétant aucunement les discussions et décisions prises au cours de cette audience.
- Interpellé par notre organisation sur ce relevé de décision, et ce positionnement hiérarchique la DIR IDF/OM est resté silencieuse jusqu'ici. Quelle considération pour les organisations syndicales et le dialogue social ?

Cette position régionale vient-elle étayer la position de la DT Guadeloupe pour clore tout débat ou discussion concernant la nouvelle organisation des services ? Vient-elle réaffirmer et confirmer une chaîne hiérarchique ?

Dès lors la reprise des négociations apparaît comme une « faveur » et non une démarche d'apaisement capable d'amener vers le haut, une Direction Territoriale déjà bien affaiblit en termes de crédibilité et de fiabilité.

En tout état de cause et c'est sur la base de l'accord acté lors de l'audience du 20 juin en DIR, que le SNEPS-PJJ-FSU s'est attelé à effectuer cet état des lieux, qui au regard des enjeux pour la chaîne hiérarchique locale, et des conséquences néfastes sur les personnels apparaît plus que nécessaire.

DIAGNOSTICS

L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LE CADRE LEGAL

A – Le cadre Juridique de la Charte des temps (décret n°200-815 du 25 août 2000)

1) La charte des temps Nationale prend en compte les spécificités locales

Le décret n° 200-815 du 25 août 2000 relatif à l'ARTT s'applique sur le territoire métropolitain, les départements d'outre mer (Martinique, Guyane, Guadeloupe, Réunion).

Elle indique dans son préambule, les instructions suivantes : « ..compte tenu des enjeux que représente l'application de ce nouveau dispositif, je souhaite que **sa mise en œuvre s'effectue dans la plus large concertation** en y associant tous les personnels **afin de prendre en compte**, au niveau des unités régionales, **les spécificités locales...** ».

2) La Charte des Temps déclinée au niveau Régional

« ...**La charte des temps est formalisée par la DIR** à partir des cycles définis au niveau national. ...La DIR pilote l'ARTT en **procédant aux adaptations rendues nécessaires par les conditions locales** ; elle mène la concertation avec les acteurs départementaux au plus près des réalités quotidiennes d'organisation collective du travail...en lien avec les projets de service..

Chaque région doit définir ce que recouvre la notion de service en privilégiant une approche globale dans un souci à la fois d'équité et de facilité tout en tenant compte du contexte local.. »

3) La Charte des Temps déclinée au niveau Territorial

« ..Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées **cycles de travail**. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle. Le cycle normal de travail à la PJJ est **le cycle hebdomadaire**, sauf pour les personnels d'hébergement pour lesquels les cycles sont pluri-hebdomadaires.

Le choix des déclinaisons des cycles de travail doit être compatible avec l'organisation du service et permettre une amélioration tant des conditions de travail des agents que des conditions de fonctionnement et du service rendu aux usagers et aux différents utilisateurs du service (famille, mineurs, partenaires internes et extérieurs).

Cette déclinaison doit être le résultat d'une réflexion approfondie sur **le fonctionnement global de la région et de chaque service au regard des contraintes internes** : pics d'activité, périodes de services allégés, compétences des agents, répartition de la charge de travail au sein des services etc...**il importe de distinguer** lors du choix des déclinaisons de cycle, **l'amplitude d'ouverture du service au public et l'amplitude de travail quotidienne de chaque agent.**

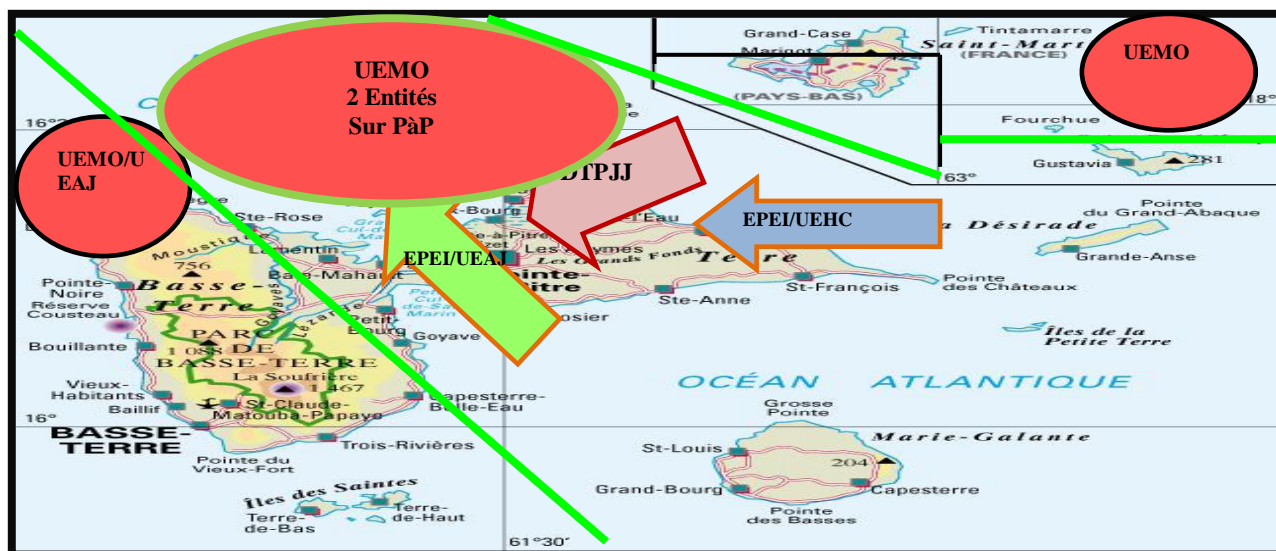
Il est conseillé de prendre attache avec les autres administrations locales pour permettre une harmonisation des heures d'ouverture et les adapter en conséquence. En aucun cas il ne peut être envisagé un cycle par agent... »

4) *rappel de quelques Notions Juridiques*

- **La durée du temps de travail** : est celle du temps de travail effectif c'est-à-dire le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de l'employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (article 2 du décret du 25 août 2000).
- **Temps particuliers entrant dans le temps de travail effectif** :
 - Les temps d'intervention pendant une période d'astreinte y compris le temps de déplacement entre le domicile et le lieu d'intervention (aller-retour)
 - Le temps de permanence assuré sur le lieu de travail ou dans un lieu imposé par l'employeur
 - Les déplacements professionnels accomplis pendant l'horaire habituel de travail de l'agent
 - Le temps pendant lequel l'agent suit une formation professionnelle décidée par l'employeur ou acceptée par lui
 - Les absences liées à la mise en œuvre du droit syndical
- **Le temps partiel** : s'oppose, par définition, au travail à temps plein. Est donc considéré comme agent à temps partiel, l'agent dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail.
- **L'amplitude de la journée de travail** : est l'écart de temps, dans une journée, entre l'heure d'arrivée de l'agent au travail et son départ du travail, temps de repos compris. Amplitude maximale de la journée de travail : **12 heures** (article 3-I du décret n° 2000.815 du 25 août 2000).
- **Jours ouvrables** sont tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire (dimanche en principe) et des jours fériés légaux et habituellement non travaillés.
- **Jours ouvrés** sont les jours travaillés dans les services. Si l'horaire hebdomadaire est réparti du lundi au vendredi, il y a 5 jours ouvrés.
- **Le temps de trajet** : la mission consistant à quitter la résidence administrative pour se rendre vers un lieu de travail occasionnel est considérée comme travail effectif. En revanche, le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail n'est pas considéré comme temps de travail effectif (sauf en cas d'astreinte).
- **Le temps de Pause** : est un temps de repos obligatoire. Ainsi, dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié doit bénéficier d'une pause minimale de 20 minutes (article L. 3121-33 du code du travail).
- **L'astreinte** : s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.
- **Personnels relevant Art.10** : Un régime de travail des personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans leur organisation de leur travail ou soumis à de fréquents déplacements de longue durée. Ils sont soumis à un régime forfaitaire de temps de travail. La liste des postes relevant de l'art.10 figure dans la charte des temps

A – L'organisation du temps de travail DTPJJ dans le contexte local

1. Présentation des Services de la PJJ dans son Territoire



2. Application de la Charte des temps au niveau régional IDF/OM

Nous rappelons que le CTPR en date du 28 mai 2002 a validé la Charte des temps au niveau territorial. Depuis cette date, les services de la protection judiciaire de la jeunesse de Guadeloupe fonctionnent sur cette base. Par ailleurs, les projets de services y ont pris leurs déclinaisons.

3. Organisation Homogène des Services Publics et territoriaux sur le Territoire

Au cours de l'histoire du développement géopolitique de la Guadeloupe, de la Départementalisation à la Régionalisation, concomitamment à la mise en œuvre de plusieurs Services Publics assurant l'autorité et la représentation régaliennne des missions de l'Etat, à clairement affiché cet usage local. C'est ainsi qu'à été « validé » une politique d'ensemble en matière d'organisation du temps de travail visant la généralisation de la fermeture des Services Publics d'Etat et territoriaux le mercredi après-midi voir le vendredi après-midi. La prise en compte de cet usage local, quant à la fermeture des Services Publics y compris ceux de la DTPJJ, un après-midi dans la semaine, ramenant à 4 jours ½ de travail, s'est enracinée dans le territoire de Guadeloupe.

Alignés au fonctionnement des partenaires institutionnels et associatifs, le bénéfice de la fermeture des Services publics et territoriaux le mercredi après-midi est devenu dès lors un « acquis social » pour l'ensemble des agents de la fonction publique d'Etat et territoriale, des grandes entreprises privées du territoire.

A la PJJ Guadeloupe, cet usage local a toujours été affiché dans le cadre des projets de service (PDS), en vue de leur passage en CROSM, où lors des différentes restructurations (ex : CAE en STEMOI) et ils ont été validés.

4. Présentation de l'Harmonisation organisationnelle des administrations majeures en Guadeloupe

NIVEAUX TRADITIONNELS	jours	Horaires (réception public)	Particularités
ETAT			
Préfecture	LMJ MV	8h00-15h00 8h00-12h00	Fermeture : mercredi et vendredi APM
Education Nationale	LMMV J	8h00-12h00	Fermeture : mercredi et vendredi APM ne reçoit que sur rdv
TGI	LMJV M		Fermeture : le mercredi et vendredi APM
Pôle Emploi	LJ MM Ve	7H35-13h10 et 14h-16h50 7H35-13H15 7h35-11h25	Fermeture : mardi, mercredi et vendredi APM
DEAL	LMJV	8h00-13h00 / 14h30-17h	Fermeture : mercredi et vendredi APM
REGION			
Conseil Régional	LMJ Me V	8h00-17h00 8h00-12h45 8h00-13h00	Fermeture : mercredi, mardi et vendredi APM
DEPARTEMENT			
Conseil Départemental	LMJ MV	8h-13h / 14h-17h 8h00-13h30	Fermeture : mardi, mercredi et vendredi APM
Mission Locale	LMJ MV	8h00-13h00 et 14h00-17h 8h00-13h30	Juillet/Aout : 7h30 14h tous les jours
ASE	LMJ MV	8h00-13h00 / 14h00-17h 8h00-13h30	Fermeture : mercredi et vendredi APM
CAVA	LMJ MV	8h-12h et 14h-16h 8h-13H30	Ouverture : 7h00-15h00 (tous les jours pour les Ateliers) Fermé au mois d' Août
SAEMO	LMMJ V	7h30-13h et 14h-17h 7h30-13h30	Fermeture : le Vendredi APM
MUNICIPAL			
Basse-Terre	LMJ MV	8h-13h et 14h-17h 8h-13h30	Fermeture : mardi, mercredi et vendredi APM
Baie-Mahault ET Pointe-à-Pitre	LMJ MV	7h30-12h et 13h30-17h 7h30-12h30	Fermeture : mardi, mercredi et vendredi APM

B – L’organisation du temps de travail DTPJJ intégrée dans l’aménagement de son territoire

A la fois insulaire et archipelagique, la Guadeloupe est caractérisée par **une double insularité**, ce qui constitue une exception au sein des départements français et est une autre de ses spécificités.

La population Guadeloupéenne évolue dans un cadre caraïbéen. Son mode de vie, ses « us et coutumes » y prennent leurs sources. Les équipements correspondant à ses besoins et aspirations et d’aménagements structurels ne sont pas toujours optimaux.

Pour répondre aux besoins de cette population dont est issue nos usagers, les services se sont adaptés à leur rythme de vie sociale, économique et culturelle.

1) Une organisation sociale, économique et climatique

Le démarrage de l’activité sociale, éducative et économique à la Guadeloupe est entre 5h00 et 8h00 du matin. Leur fermeture se fait en général vers 16h. Le climat tropical chaud de nos régions n’est pas étranger à ce démarrage très matinal des activités.

Par ailleurs, les secteurs d’activité non marchand (éducation, santé et administrations publiques) et marchand (commerces, services, financiers, hôtellerie, transports..) sont traditionnellement ancrés dans l’environnement caribéen.

2) Transport et mobilité

Un **réseau de transports** en commun couvre la presque totalité du territoire Guadeloupe, mais il demeure **inorganisé, inégalitaire** d’où l’importante utilisation des voitures individuelles (trafic routier dense). Cette offre de transport en commun ni homogène, ni fiable est le principal moyen de mobilité pour nos usagers. Ce sont des attentes interminables et aléatoires d’un bus pour aller d’une commune à une autre, voire d’une section à une autre sur le territoire.

Les fréquences de passages sont très aléatoires l’après-midi et singulièrement le mercredi après-midi avec le ralentissement de l’activité économique. En conséquence, **les déplacements sur l’île le mercredi après-midi se font plus difficilement.**

Les professionnels tiennent compte de ce frein pour les usagers et sont conscients que ce **transport collectif est le moyen de déplacement majoritairement utilisé par les jeunes et leurs familles.** Les services ne les pénalisent pas avec des déplacements les mercredis après-midi.

3) Rythme scolaire- exemple d’une adaptation au contexte local

L’académie de Guadeloupe a réintroduit et organisé la semaine de 4 jours (1^{er} degré) et 4,5 (2^{ème} degré) comme base pour l’enseignement. Parents et enseignants ont à 70% demandé cette organisation répondant aux singularités du contexte local (mercredi après midi fermé), dans le souci de l’intérêt des élèves et davantage de souplesse pour les acteurs éducatifs.

Tous les établissements scolaires du second degré sont fermés le mercredis après-midi. Les jeunes scolarisés peuvent pratiquer diverses activités de loisirs organisés sur leur territoire (sportives, culturelles.)

C – L'organisation du temps de travail déclinée dans les services DTPJJ

Les agents concernés : titulaires (AT), non titulaires (ANT) et personnels relevant **art.10**.

Le temps de travail : temps complet, temps partiel, mi-temps de droit.

Tous les services fonctionnent selon la charte des temps territoriale du 14 août 2002, issue du CTPR du 28 mai 2002.

Le cycle de travail est hebdomadaire pour les services de MO, Insertion et DT. **Il est réparti sur 4 jours 1/2.**

1) L'Application en DT :

A la direction territoriale, les personnels travaillent selon un horaire qui s'accorde avec le type de fonction.

Les Ressources Humaines :

Fonction	ETP	Observations	Prérogatives
DT	100%	Art.10	
DTA	100%	Art.10	
RAPT	100%	Art.10	
RPI	80 %	Art.10	
Attachée – Conseillère Prévention	100%	AT	
Conseillère Technique de Santé	100%	AT	
Référent Laïcité	100%	AT	
SA	100%	AT	
AA	100%	AT	
AA	100%	AT	
AT	100%	AT	
AT	100%	AT	Mise à disposition UEHC

Horaires du service

Lundi / Mardi / Jeudi / Vendredi	Mercredi
7h30 – 17h	7h30-13h

Amplitude d'ouverture quotidienne : 10h30

Pause méridienne : 45 mn minimum

Le cycle hebdomadaire est à 38h40 réparti sur 4jours 1/2

Le service fonctionne en continu. Des personnels sont présents durant la pause méridienne et peuvent recevoir le public.

Horaires des personnels

Fonction	Amplitude Hebdomadaire	Pause méridienne
DT	Art.10	
DTA	Art.10	
RAPT	Art.10	
RPI	Art.10	
Attachée – CP	38h40	45mn
CTS	38h40	45mn
Référent Laïcité	38h40	45 mn
SA	38h40	45mn
AA	38h40	45mn
AT(*)	38h40	45 mn

AT(*) : les OP qui accomplissent des tâches particulières (espace-vert, débroussaillage, grand nettoyage, entretien de bâtiment, transport/installation expo 13/18, parc automobile) sont autorisés à travailler selon un horaire dit « toléré » où ils peuvent commencer plutôt (selon besoin du service).

2) L'application au STEMOI

Le temps de travail en MO, dans un cycle hebdomadaire (**37h10**) comprend le temps d'ouverture au public, c'est-à-dire la permanence pour répondre aux usagers et partenaires du service (famille, mineurs, partenaires etc.), le temps d'élaboration sur les objectifs et les contenus de l'action éducative, le temps de suivi des mineurs et de travail auprès des familles, le temps consacré à l'écriture des rapports destinés aux magistrats sur les situations suivies, et le temps de participation aux instances partenariales ou territoriales. L'amplitude d'ouverture ne peut dépasser 48 heures hebdomadaires.

Les Ressources Humaines UEMO Saint-Martin :

UEMO SAINT-MARTIN			
Fonction	ETP	Observations	Prérogatives
RUE	100%	Art.10	
AA	100%	AT	
Assistante Sociale	100%	AT	
Psychologue	80 %	AT	
Professeur Technique	100%	AT	Mission insertion
Educateur	100%	AT	
Educateur (contractuel)	100%	ANT	

Horaires ouverture UEMO Saint-Martin

Lundi / Mardi / Jeudi / Vendredi	Mercredi
8h-12h30/ 14h – 17h30	8h-13h10

Amplitude d'ouverture quotidienne : 9h30 Amplitude d'ouverture hebdomadaire : 43h

Pause méridienne : 45 mn minimum

Le cycle hebdomadaire est à 37h10 réparti sur 4jours 1/2

Le service fonctionne en continue. Des personnels sont présents durant la pause méridienne et peuvent recevoir le public.

En milieu ouvert les agents n'étant pas dans une fonction postée peuvent moduler leur horaire. Cela se traduit par des horaires laissant à l'agent la liberté de choisir ses heures d'arrivée et de départ en fonctions des contraintes du service. Le RUE est averti afin de couvrir ces interventions.

Horaires des personnels UEMO Saint-Martin

Fonction	Amplitude Hebdomadaire	Pause méridienne
RUE	Art.10	
AA	37h10	45 mn
AS	37h10	45 mn
Psychologue	37h10	45 mn
PT	37h10	45 mn
Educateur	37h10	45 mn
Educateur (PEAT)	Variable (Art.12)	45 mn

Les Ressources Humaines UEMO et UEAJ Basse-Terre :

UEMO – UEAJ Basse-Terre	ETP	Observations	Prérogatives
RUE	100%	Art 10	
AA	100%	AT	
Assistante Sociale	100%	AT	
Psychologue	100%	AT	
Educateur	100%	AT	
Educateur	100%	AT	
Educateur	100%	AT	
Educateur	100%	AT	
Educateur	100%	AT	Mission insertion
PT	100%	AT	Mission insertion

Horaires UEMO et UEAJ Basse-Terre

Lundi/ Mardi/ Jeudi / Vendredi	Mercredi
8h00 – 17h30	7h30-13h10

Amplitude d'ouverture quotidienne : 9h30 Amplitude d'ouverture hebdomadaire : 43h

Pause méridienne : 45 mn minimum

Le cycle hebdomadaire est à 37h10 réparti sur 4jours 1/2

Le service fonctionne en continue. Des personnels sont présents durant la pause méridienne et peuvent recevoir le public.

En milieu ouvert les agents n'étant pas dans une fonction postée peuvent moduler leur horaire. Cela se traduit par des horaires laissant à l'agent la liberté de choisir ses heures d'arrivée et de départ en fonctions des contraintes du service. Le RUE est averti afin de couvrir ces interventions.

Horaires des personnels UEMO /UEAJ Basse-Terre

Fonction	Amplitude Hebdomadaire	Pause méridienne
RUE	Art.10	
AA	37h10	45mn
AS	37h10	45mn
Psychologue	37h10	45 mn
Educateur MO	37h10	45mn
Educateur (PEAT)	Variable (Art.12)	45 mn
Educateur UEAJ	37h10	45mn
PT	37h10	45mn

Les Ressources Humaines UEMO Pointe-à-Pitre :

UEMO Pointe-à-Pitre			
Entité VH			
RUE	100%	Art.10	
AA	100%	AT	
Assistante Sociale	50%	AT	
Psychologue	100 %	AT	
Educateur	100%	AT	
Educateur	100%	AT	
Educateur	100%	AT	
Educateur	80%	AT	Temps partiel
Educateur	60%	AT	Temps partiel As. Prévention DAS
Educateur	50%	AT	Mi-temps droit
Entité Ruillier			
RUE	100%	Art 10	
AA	100%	AT	
Assistante Sociale	50%	AT	
Psychologue	100%	AT	
Educateur	100%	AT	
Educateur	100%	AT	
Educateur	100%	AT	
Educateur	90%	AT	10 % As. Prévention
Educateur	100%	AT	
Educateur	100%	AT	
Educateur	100%	AT	QM
Educateur	100%	AT	QM

Horaires du service UEMO Pointe-à-Pitre :

Lundi/ Mardi/ Jeudi / Vendredi	Mercredi
8h00 – 17h30	7h30-13h10

Amplitude d'ouverture : 9h30

Pause méridienne : 45 mn minimum

Le cycle hebdomadaire est à 37h10 réparti sur 4jours 1/2

Le service est ouvert en continue. Les personnels sont présents durant la pause méridienne et peuvent recevoir le public.

En milieu ouvert les agents n'étant pas dans une fonction postée peuvent moduler leur horaire. Cela se traduit par des horaires laissant à l'agent la liberté de choisir ses heures d'arrivée et de départ en fonctions des contraintes de services. Le RUE est averti afin de couvrir ces interventions.

Horaires des personnels UEMO Pointe-à-Pitre :

Fonction	Amplitude Hebdomadaire	Pause méridienne
RUE	Art.10	
AA VH	37h10	45mn
AA Ruillier	37h10	30mn
AS	37h10	45 mn
Psychologue VH	37h10	45mn
Psychologue Ruillier	37h10	45mn
Educateur MO	37h10	45mn
Educateur (PEAT)	Variable (Art.12)	45mn
Educateur (QM)	37h10	45mn

3) L'application EPEI/UEAJ :

L'unité fonctionne sur une ouverture quotidienne et hebdomadaire. Le temps de travail comprend le travail avec les mineurs et les familles, les rapports aux magistrats, les réunions institutionnelles, les démarches auprès des partenaires pour la construction des projets d'insertion, les activités avec les jeunes.

Les Ressources Humaines :

FONCTIONS	ETP	Observations	Prérogatives
DS	100%	AT	
RUE	100%	AT	
AA	50%	ANT	
Educateur	100%	AT	
Educateur	100%	AT	
Educateur	100%	AT	
Educateur	100%	AT	
Educateur	80%	AT	Temps partiel
PT	100%	AT	

Horaires EPEI/UEAJ

Lundi / Mardi / Jeudi / Vendredi	Jeudi	Mercredi
8h00 – 16h30	8h00-17h10	8h30-13h10

Amplitude d'ouverture : 8h30

Pause méridienne : 45 mn minimum

Le cycle hebdomadaire est à 37h10 réparti sur 4 jours 1/2

Le service est ouvert en continue le mardi et vendredi en raison de la de présence des jeunes.

Horaires des personnels EPEI/UEAJ

Fonction	Amplitude Hebdomadaire	Pause méridienne
DS	Art.10	
RUE	Art.10	
AA 50%	18h35	
Educateur	37h10	45 mn
PT(statut particulier)	39h (*)	45 mn

(*) En raison de ce statut, l'obligation de service de 39 heures se décompose en :

- 23 heures d'enseignement théorique et pratique,
- Le reste du temps étant consacré aux réunions institutionnelles et de suivi des mineurs, à la préparation des séquences, à la formation personnelle... Une partie des missions des PT ne sont donc pas effectuées sur leur lieu de travail et ne sont donc pas soumises à un contrôle hiérarchique strict, elles relèvent de leur propre responsabilité

A – La Garantie de la Continuité Educative

Quand bien même qu'il soit considéré comme un « acquis social », la fermeture des services le mercredi après-midi n'est pas incompatible avec l'adaptabilité dont les agents savent se prévaloir. Les agents n'ont jamais été opposés à assurer leur devoir professionnel quant à l'accompagnement des jeunes et de leurs familles, sur un temps repéré où le service est affiché fermé pour assurer une prise en charge de qualité.

a) Lors des TPE

A l'UEMO de Pointe-à-Pitre, jusqu'à l'année 2015, les Tribunal pour Enfants se tenaient à raison de 2 mercredis après-midi par mois, sur un créneau horaire repéré de 14h à 22h environ. C'est une journée de plus 12h d'affilées que les agents assuraient en fin de TPE.

Une fois le TPE terminé. Aucun agent n'a laissé en plan une famille. Le responsable est informé quant à l'éventualité que l'agent puisse véhiculer la famille pour regagner leur domicile.

La relation de confiance et la reconnaissance de l'implication des personnels auprès des familles lors des TPE, ont toujours privilégiés de façon tacite et connus de tous, la récupération des heures.

Aujourd'hui, le TPE a été déplacé le mardi après-midi, afin d'assurer la présence effective et nécessaire d'une greffière lors des TPE. La flexibilité des professionnels est resté toujours la même.

A l'UEMO de Basse-Terre et Saint-martin, les TPE ont lieu le matin.

b) Pour l'art.12 dans le cadre de la mission PEAT

En semaine y compris le mercredi après-midi, une organisation (binôme ou seul) répond aux activités nécessitant l'intervention du service auprès du tribunal (COPJ, alternatives aux poursuites, déferrement).

Tous les UEMO assurent la mission PEAT sans restriction (7j/7j, jours fériés).

En cas de nécessité (absence d'un éducateur, ou forte activité), la mobilisation d'un personnel supplémentaire, est effective sans que cela ne soit une difficulté au sein de l'équipe.

c) A l'UEMO de Basse-Terre, Saint-Martin et Pointe-à-Pitre

Tout au long du suivi, de manière exceptionnelle et en concertation avec les RUE, le personnel éducatif peut être amené à intervenir le mercredi après-midi. *Exemple : bilan avec un service accueillant un jeune suivi ; l'accompagnement d'un jeune avec ou sans la famille à un RDV ; la gestion d'une situation d'urgence.*

B – Les Bénéfices Pédagogiques à l'UEAJ

- l'organisation actuelle tient compte du rythme de vie des jeunes sur le territoire. Le mercredi après-midi est repéré, intégré comme une « après midi libre » dans le parcours scolaire/professionnel du jeune. Son investissement, son implication est dès lors facilitée durant les autres demi-journées d'activité
- la mission est de permettre l'intégration ou le retour dans les dispositifs classiques ou de droit commun du jeune s'aligne avec l'existant sur le territoire. « Le temps de loisirs » pour un jeune PJJ avec ses pairs ne peut être occulté afin que son intégration au droit commun soit pleine et entière
- les apprentissages fondamentaux sont positionnés aux moments où la capacité d'attention des jeunes est la plus grande. Ainsi, **mettre en place les apprentissages mobilisant une forte capacité d'attention aux moments les plus propices**, préférentiellement le matin conduira à une meilleure efficacité.
- De manière générale, un projet éducatif est élaboré en prenant en compte le jeune dans sa globalité. Toutes les interactions pensées dans le respect de ses besoins (personnels, familiaux, culturels, rythme biologique, loisirs...) optimisent son insertion sociale et professionnelle

C – L’adaptabilité des personnels éducatifs

La souplesse ou flexibilité est parfois utile, voire souvent nécessaire. Les personnels éducatifs travaillent en continu, ont la capacité à répondre à des situations exceptionnelles, d’urgence et des variations importantes du rythme de travail sont dénombrées.

En Guadeloupe, au milieu ouvert on peut citer des exemples non exhaustifs :

- partir dès 6H30 ou plus tôt, en accompagnement avec un jeune d’un point à un autre du territoire
- en l’absence de transport urbain fiable les accompagnements tardifs des jeunes et leurs familles à domicile à la fin des TPE (dès 19h ou 21h- 22h)
- voir/recevoir un jeune à partir de 17h ou 17h30 parce qu’il est apprenti et qu’il travaille tous les jours avec un emploi du temps de salarié
- des entretiens, rendez-vous se déroulent selon l’emploi du temps du jeune scolaire généralement collégien ou lycéen sur des temps libres repérés (tous les jours et pas forcément le mercredi après-midi)
- voir/recevoir des familles sur la pause méridienne pour ne pas les pénaliser car ils travaillent
- des heures à attendre pour/avec un jeune (au CMP de 9h30 à 12h30, pour un rendez-vous pris à 9h30)
- les heures d’attente lors des audiences en cabinet ou au TPE
- se rendre aux urgences (CHU) à 17h pour un jeune et l’accompagner le samedi matin lors de sa sorti
- placement en urgence hors du territoire (Martinique) suite à un déferrement
- les journées PEAT (12h) et rotation PEAT (tous les 3 semaines en moyenne en raison des absences prolongées des personnels non remplacés)
- de rechercher sur plusieurs jours des lieux de placement, le temps des déplacements pris par les VAD
- les retards des usagers lors d’une convocation ou lors d’une présence inopinée (hors heure de réception) et que l’on accueille

D – Le pragmatisme institutionnel du territoire

On constate que nos principaux partenaires institutionnels (TPE, ASE, Mission locale, SAEMO, CAVA, EN, CFA) sont en phase avec la réalité locale. Coordonner l’accompagnement, les actions éducatives pour les jeunes sur le territoire dans les meilleures dispositions possibles est incontournable pour la PJJ.

L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL AU REGARD DES CONDITIONS DE VIE ET TRAVAIL DES PERSONNELS

Cette organisation du temps de travail est profitable aux professionnels. Elle est contributive à une politique d'amélioration du bien-être au travail et donc diminution des RPS (risque psychosociaux). Les conditions de travail difficiles au vue des moyens inadaptés et insuffisants, du contexte social et économique sensible y trouvent une compensation non négligeable.

A – L'avis des personnels et leurs représentants

La pétition initiée par le SNPES-PJJ-FSU pour la fermeture des services le mercredi AM à partir d'un échantillon de 64 personnels montre que **70% d'entre eux demandent le maintien de l'organisation du temps de travail actuelle.**

Unaniment les **deux OS (SNPES-PJJ-FSU et UNSA) ont voté contre cette réorganisation** du temps de travail dans les services PJJ lors du CTT du 24 avril 2017.

B – Les personnels acteurs du développement de leur territoire

De manière générale, une des spécificités de la PJJ Guadeloupe réside aussi sur la particularité des personnels de terrain, constitué en majorité d'autochtones. C'est un personnel stable qui a fait le choix de mettre leurs compétences au service de leur territoire. Il possède une bonne connaissance du territoire et des partenaires sociaux. La qualité des prestations est appréciée et est d'un excellent niveau relationnel.

La faiblesse institutionnelle de conventions, de protocoles, opérationnels avec nos principaux partenaires pour faciliter l'action éducative (EN, ASE, MDHP, Mission locale, Préfecture, Consulats, Mairies, Patronat..), force est de constater l'investissement des personnels à créer et mettre à disposition leur réseau de connaissances, afin de lever des freins auxquels ils se heurtent dans leur pratique.

C – Impacts positifs pour la vie des personnels

- L'organisation actuelle favorise le développement des projets individuels ou familiaux. Plusieurs agents sont membres bénévoles d'association, vecteur de cohésion sociale dans ce territoire où les structures culturelles, sportives sont peu développées voir coûteuses. Leur engagement associatif est vecteur de valorisation et source de bien-être.
- L'organisation actuelle favorise un rapport au travail basé sur une implication/engagement fort. Les agents sont plus flexibles et réactifs. Leur autonomie peut être reconnue et cela conduit à un meilleur investissement, implication dans l'intérêt des usagers
- L'organisation actuelle est un facteur de bien-être pour les agents. Les temps dégagés permettent de faire face aux aléas des situations, un espace de décompression après des situations difficiles voire violentes. Le mercredi après-midi, représente « *un sas pour souffler* »
- Toutes les données sur la santé au travail, issues de recherches nationales ou internationales, tendent à encourager une réduction de la durée journalière. Le découpage du temps hebdomadaire en 4 jour 1/2 est devenu un élément clé pour chaque agent car il concilie la demande des agents, la garantie d'un service de qualité et la protection de la santé au travail sur le long terme.

D – Impacts positifs sur les conditions de travail

Cette organisation est un gage pour maintenir des conditions travail qui tendent à faciliter :

- L'autonomie des professionnels (plus d'adaptabilité et de réactivité)
- Un maillage avec les partenaires du territoire
- La prise en compte des fluctuations dans les charges de travail
- l'articulation entre vie professionnelle et privée
- La possible récupération d'une charge quotidienne, cognitive, physique et psychique, lourde

CONCLUSIONS ET PROPOSITIONS

CONCLUSIONS

Le cadre d'un débat et d'élaboration constructif est posé par la consultation, la contribution des personnels à la réalisation de cet état des lieux. Son contenu vise à enrichir la réflexion sur la pertinence d'une réorganisation de leur temps de travail.

Les services (MO, DT, UEAJ) de la DTPJJ Guadeloupe fonctionnent selon un cycle hebdomadaire réparti sur 4 jours ½. Cette organisation du temps de travail correspondant aux besoins des jeunes, des familles, des professionnels et partenaires du territoire.

Cette organisation du temps de travail **n'impacte pas la continuité et la qualité de la prise en charge des jeunes confiés**. Elle est **contributive au bien-être au travail**, et s'inscrit dans l'orientation de la « PJJ promotrice de santé au travail ».

Cet état des lieux a mis en exergue que l'organisation actuelle n'est pas incompatible avec l'exercice des missions dans le respect du cadre légal de la chartre des temps ARTT de 2000. N'en déplaisent aux détracteurs qui ont stigmatisé les professionnels en les qualifiant de « fainéants ».

Cet état des lieux est résolument un témoignage fort des professionnels œuvrant sur ce territoire et travaillant pour défendre une qualité de la prise en charge des jeunes en grande difficulté, le service public et les personnels qui les font vivre.

Par leur mobilisation et engagement au quotidien, les professionnels visent à préserver une dynamique de travail, une pratique professionnelle ancrée sur un **territoire avec ses spécificités/particularités (double insularité, horaire atypique, violences exacerbées par contexte économique et social, échec scolaire massif, nombreuses familles monoparentales, réseau transport collectif inorganisé...)**.

En dépit d'une démarche territoriale violente, excluant toute participation, concertation, le respect du cadre du dialogue social et d'ambiguïtés de la Direction régionale IDF/OM, l'état des lieux a été menée jusqu'à son terme.

Jusqu'à ce jour, la Charte des temps nationale cadrant la Charte des temps régionale et territoriale est en vigueur (décret n°200-815 du 25 août 2000). Par conséquent, la Charte des temps territoriale présenter au CTPR du 28 mai 2002 s'applique. Sa modification n'est pas laissée à l'appréciation de la Directrice Territoriale en place. La remise en cause actuelle apparaît comme une dérive institutionnelle à l'échelon territoriale voire interrégionale.

Le SNPES-PJJ-FSU soutient que les intérêts des jeunes et des personnels doivent passer avant le challenge personnel d'une DT.

Cette démonstration de l'intérêt d'une organisation ancrée dans un territoire français avec ses spécificités est respectueuse pour autant du Droit français et s'inscrit parfaitement dans « les Assises de l'outre-mer ». Rappelons que ces dernières étaient un engagement de la campagne d'Emmanuel MACRON et sont devenues une réalité. Le Gouvernement a lancé les assises le mercredi 04 Octobre 2017, afin d'ouvrir **un temps d'échange et de réflexion avec l'ensemble des ultra-marins, et pour que chaque territoire et citoyens puisse faire entendre sa parole**.

Il nous paraît important que la DTPJJ et la DIR OM/IDF s'accorde pour la prise en compte de nos spécificités locales et entendent la voix des personnels.

Le SNPES-PJJ-FSU demande :

- le respect du CTPR du 28 mai 2002 dans lequel est décliné la charte des temps territoriale de la Guadeloupe.
- Maintien de notre spécificité locale d'un cycle hebdomadaire réparti sur « 4 jours ½ ».
- Garantie d'un dialogue social sur le territoire pour restaurer la sérénité et la confiance
- Affirmation de la DIR IDF/OM en garant du bon fonctionnement institutionnel du territoire Guadeloupe (sécurité et bien-être des personnels, prise en charge des jeunes)
- Reconnaissance définitive des particularités de la région Guadeloupe :
 - *Situation géographique (plusieurs dépendances)*
 - *Situation économique des familles*
 - *Organisation du transport*
- Maintient de l'organisation actuelle du temps de travail des services DTPJJ Guadeloupe

ANNEXES