

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



Secrétariat National : 54, Rue de l'Arbre Sec – 75001 Paris
Tél : 01 42 60 11 49 - Fax : 01 40 20 91 62
site : www.snpespjj-fsu.org Mél : snpes.pjj.fsu@wanadoo.fr



L'hébergement en questions : Acte 1

Le congrès extraordinaire du SNPES-PJJ/FSU, qui s'est tenu en juin 2010, a décidé de mener une grande campagne sur l'hébergement à la PJJ. Le groupe de travail constitué a élaboré un questionnaire à destination de tous les personnels d'hébergement qui a été adressé à toutes les sections syndicales. **Nous porterons auprès du Directeur de la PJJ les revendications qui découleront des conclusions de ce groupe de travail.**

Dès à présent, nous rappelons que nous accompagnons (en audience) tous les collègues d'hébergement qui nous sollicitent lorsque leurs droits en matière de conditions de travail ne sont pas respectés.

- ***Je souhaite répondre au questionnaire. Comment faire ?*** Prenez contact avec le bureau syndical de votre département.
- ***Je ne connais pas les représentants locaux du SNPES-PJJ.*** Téléphonnez à la permanence du Secrétariat National, nous vous donnerons leurs coordonnées.
- ***Je désire être informé de l'évolution du dossier et/ou faire part de suggestions.*** Envoyer nous un mail au Secrétariat National (snpes.pjj.fsu@wanadoo.fr)

Pour alimenter les débats et pour répondre aux sollicitations des collègues d'hébergement sur leurs droits, nous avons choisi plusieurs thèmes que nous aborderons chaque mois. Le premier est celui du temps de travail.

Chaque agent doit se voir remettre la charte des temps lors de son arrivée dans le service. En aucun cas une organisation des services qui déroge aux règles sur le temps de travail ne peut être imposée par la hiérarchie.

Réglementairement la charte des temps prévoit que le travail en hébergement doit être organisé selon une période de référence ; ce cycle est **de 7 semaines**. Pour les CER, la période est de **4 mois**.

Le cycle doit se décliner afin d'obtenir une moyenne de **36h20** hebdomadaires pour les personnels affectés en hébergements collectifs, en UHD ou en CER (sauf les directeurs et maintenant les RUE, sous le régime de l'article 10).

En cas d'heures supplémentaires, elles doivent être récupérées dès le cycle d'après.

Principes généraux applicables aux hébergements collectifs et aux UHD.

Durée hebdomadaire et amplitude horaire

- *Des collègues étaient en formation, d'autres en congés, j'ai fait une semaine de 46 heures. Est-ce normal ?*

La durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 50h/semaine et 44h en moyenne sur une période de 12 semaines.

Par contre, sur le cycle de 7 semaines, il faut arriver à une moyenne de 36h20 hebdomadaires. Si vous effectuez des heures en plus, elles devront être récupérées dans le cycle suivant.

- *Je travaille dimanche en 9h/23h. L'amplitude de ma journée n'est-elle pas trop importante ?*

La durée quotidienne du travail et l'amplitude horaire maximale ne peuvent excéder 12h ; elle est portée à 15h lorsque le service est accompli le samedi et dimanche.

- *Je travaille durant une semaine où il y a un jour férié, dois-je faire 36h20 ?*

Pour les personnels susceptibles de travailler 7 jours sur 7, le temps de travail hebdomadaire est alors de 29h04 (36h20-7h16) seul le travail le 1^{er} mai est en plus récupérable. Le travail les dimanche et jours fériés ouvrent droit à indemnités. Tout travail au-delà de cette durée doit être récupéré.

- *Je suis enceinte. Ai-je droit à des aménagements de service ?*

Des possibilités d'aménagement horaire (1 H par jour non récupérable à/c du 3^{ème} mois) sont possibles. Des autorisations d'absence de droit peuvent être accordées pour les rendez-vous médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement, et des autorisations spéciales d'absence pour tout autre rendez vous médicaux ou les séances préparatoires à l'accouchement.

Temps de repos

- *Cette semaine, je n'ai qu'un jour de repos. Est-ce normal ?*

Le repos hebdomadaire ne peut pas être inférieur à 35h consécutives, en général en incluant le dimanche.

- *Je travaille le mardi soir jusqu'à minuit et doit être au PTF le mercredi matin à 10h (j'ai 3h de trajet) ou alors je reprends le service à 7h. Je souhaite demander à mon directeur de revoir l'emploi du temps. Est-ce possible ?*

Oui, les personnels doivent bénéficier d'un repos quotidien minimum de 8h consécutives.

Travail de nuit

- *Je fais la nuit du mercredi au jeudi. Je souhaite être présent à la réunion d'équipe jeudi matin. L'amplitude horaire de ma journée n'est-elle pas trop importante ?*

En ce qui concerne le travail de nuit, l'amplitude horaire maximum est de 12h. Elle peut être portée à 15h une fois par semaine pour permettre aux collègues de participer à la réunion de service.

- *Nous sommes deux personnels à travailler cette nuit. Avons-nous droit tous les deux à l'indemnité ? Comment est calculé notre temps de service ?*

Chaque agent doit percevoir l'indemnité. 1 heure de présence au service = 1 heure de travail.

- *Je suis enceinte de 5 mois. Puis-je être dispensée de faire des nuits pendant le temps de ma grossesse ? Comment cela se passera-t-il à mon retour de congé maternité ?*

Les salariées en état de grossesse médicalement constatée, bénéficient de mesures protectrices (art. L. 1225-11 code du travail). A leur demande ou à la demande écrite du médecin du travail, elles n'effectueront pas de nuits pendant la durée de leur grossesse. Le médecin du travail peut demander une prolongation de dispense de nuit d'un mois maximum après le retour de congé de maternité.

Pour les CER. Précisions et dérogations

- *Je travaille en CER, les règles sont-elles les mêmes que pour les personnels travaillant en hébergement collectif ou en UHD ?*

La durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 72h au cours d'une même semaine et 48h en moyenne sur une période de 12 semaines.

Le repos hebdomadaire ne peut être inférieur à 24h consécutives.

Ref: Décret N° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail

Circulaire ARTT de la DPJJ en date du 14 février 2002 Chartes des temps régionales

L'hébergement en question : Acte 2

La commission hébergement du SNPES-PJJ-FSU s'est à nouveau réunie fin janvier. Après « l'acte 1 » consacré aux droits des agents sur le temps de travail, les maxima horaires, voici des éléments réglementaires et les pistes de réflexions que nous avons discutées sur le thème des emplois du temps des personnels en hébergement, principalement des éducateurs puisque nous reviendrons prochainement sur les normes pour les autres catégories de personnels. D'autre part, nous avons commencé le dépouillement des questionnaires. Nous invitons les équipes et les personnels à continuer de nous les retourner directement ou par l'intermédiaire des militants syndicaux.

Les normes et les pressions pour le remplissage coûte que coûte

Lors du passage en CTP central du cahier des charges des UEHC en 2008, nous avons soutenu l'impératif d'une amélioration des normes d'encadrement toutes catégories de personnels confondues et en particulier **d'un effectif de 16 éducateurs (ETPT)** pour garantir la continuité de la prise en charge éducative et **le doublement de tous les services de jour comme de nuit.**

Le Directeur de la PJJ, s'était engagé à porter dans les deux ans l'effectif à 14 éducateurs à condition que les services s'inscrivent dans les exigences du cahier des charges. Nous avons dénoncé l'objectif principal de ce cahier des charges qui priorise l'accueil sans délai ni préparation, niant ainsi l'importance du sens du placement. Dans le même sens c'est une logique strictement comptable et normative, qui est imposée avec les pourcentages de « remplissage » (80 % pour 12 places et 90 % pour 10 places). La mise en place du D2A et le respect des objectifs de remplissage sont devenus des conditions énoncées par l'Administration pour une augmentation de la norme d'éducateurs et l'effectivité de la norme des 14.

Généralisation des placements sans délai ou l'effet « cocotte minute »

A l'heure actuelle, force est de constater, que cet engagement de 14 est loin d'être obtenu partout.

Dans le même temps, le climat au sein des groupes de jeunes dans les hébergements est de plus en plus explosif. La systématisation des placements sanctions, la diminution des possibilités de réponses adaptées et diversifiées (foyers éducatifs, familles d'accueil, lieux de vie, hébergements autonomes...) liée aux nombreuses fermetures, le sous équipement du secteur de pédopsychiatrie, transforme les hébergements en « cocotte minute » puisque l'accueil sans délai ni préparation devient la norme. Cette situation de tension crée par les choix de l'AC, cumulée avec la pénibilité spécifique du travail en hébergement (soirée, nuits, gestion du collectif, situation de violence) épuise les personnels, génère de la souffrance au travail et explique le nombre important d'arrêts de travail. Le contexte sécuritaire actuel qui encourage des mises à l'écart sur seul fondement de garantie de l'ordre public immédiat renforce la pression pour des arrivées non préparées en hébergement.

Effectif théorique et pratique

Dans la réalité, sur un effectif théorique de 14 ETPT, une fois décomptés les périodes de congés et les temps de formation (qui constituent des droits), les éducateurs stagiaires (souvent comptés comme titulaires), alors les emplois du temps doivent souvent être établis sur la base d'un effectif inférieur à 10 personnels.

Les éventuels arrêts de travail, liés à la situation décrite plus avant, rendent l'établissement de l'emploi du temps périlleux en particulier aux périodes traditionnelles de congé. Cette réalité nous conforte dans notre exigence initiale de 16 Equivalents Temps Plein de Titulaires d'éducateurs en UEHC.

Garantir des temps collectifs et individuels de prise en charge

Le cahier des charges prévoit de « doubler l'essentiel des temps de service, de mettre en place des temps individuels et des activités partagées ». Cela reste la plupart du temps une affirmation de principe. Nous considérons que le doublement des services, de jour comme de nuit, est la condition pour garantir la qualité de la prise en charge et de meilleures conditions de travail. C'est sur la base de ce doublement possible de tous

les services que nous avons exigé la norme de 16. **Les temps d'activités collectives** font partie intégrante du travail éducatif en hébergement, mais institutionnalisés et rendus obligatoires dans le cadre du D2A, ils perdent du sens éducatif et complexifient la réalisation de la grille d'emploi du temps. Celle-ci fixe la répartition des services nécessaire à la gestion du groupe de jeunes, et ne doit donc pas épuiser la totalité du temps de travail des éducateurs. En effet, **en plus des temps collectifs, doivent pouvoir aussi être assurés, l'accompagnement individuel, les entretiens éducatifs, les réunions de synthèse et de services, le travail avec les familles, le temps de rédaction des écrits, les contacts partenariaux...**

Quels horaires de service ?

L'amplitude des plages horaires de service doit permettre de garantir une continuité de suivi du groupe, en incluant les temps de passage de consignes et en restant conformes aux amplitudes maximales (12h de jour comme de nuit, pouvant être portée à 15h, samedi ou dimanche ou pour permettre la participation à la réunion et ce une fois par semaine).

Afin de limiter la perte d'information par la multiplication des passages de consignes, de préserver un quota de temps pour la prise en charge individuelle, il est préférable que les prises de service pour les temps collectifs se fassent à deux et que les plages horaires ne se chevauchent pas (deux éducateurs en 7-15h, deux en 14-23h, deux en 22-7h30).

Quelles conditions pour les nuits ?

Les services de nuit doivent pouvoir être doublés, afin de répondre au sentiment d'insécurité liée à la nuit des adolescents hébergés et à leurs difficultés de sommeil.

Les services ne doivent pas être planifiés pour s'achever après 23h afin de permettre un retour des personnels à leur domicile dans des conditions acceptables et ne pas accentuer la pénibilité du travail en soirée. Les locaux doivent comprendre une chambre de veille pour les éducateurs de service de nuit et favoriser aussi un climat propice au sommeil des adolescents.

Qui établit la grille d'emploi du temps ?

La situation structurelle de pénurie en personnels, et la hiérarchisation à l'œuvre à la PJJ favorisent l'établissement des grilles par les RUE ou les directeurs. Les collègues sont alors déresponsabilisés de l'élaboration de la grille d'emploi du temps du service. Afin d'éviter toute forme de « traitement à la tête du client », nous pensons que c'est à l'équipe éducative d'élaborer et de réguler collectivement une proposition d'emploi du temps, et que conformément au cahier des charges le directeur : « valide et se porte garant de l'élaboration de l'emploi du temps dans le respect des textes en vigueur ».

Astreintes rémunérées une obligation certes, mais des droits !

Les astreintes sont régies par une circulaire du 18-04-2007, qui stipule qu'il « ne peut être demandé à un agent d'astreinte d'intervenir pour pallier un manque de personnel ». En hébergement il y a trois périodes d'astreintes : les 4 nuits de la semaine, les week-end qui incluent les nuits du vendredi au dimanche, les jours fériés : chaque période ne doit en principe mobiliser qu'un seul personnel. Les directeurs et les RUE dorénavant, logés ou non par nécessité de service et qu'ils occupent ou non leur logement, ainsi que les personnels logés par utilité de service doivent chacun 20 astreintes de week-end non rémunérées. Pour la répartition des astreintes restantes, « le directeur met en place après consultation des personnels le dispositif d'astreintes qui lui paraît le mieux adapté... » (Cf circulaire). Elles font l'objet d'une rémunération pour les directeurs et les RUE et d'une préférence à la rémunération plutôt qu'à la récupération pour les autres personnels (montant de la rémunération : 60€ pour le WE, 30€ pour le samedi ou dimanche, 50€ pour la semaine, compensation horaire : ½ journée par journée d'astreinte de WE, par férié, pour 4 jours de semaine). Les astreintes ne sont pas considérées comme du temps de travail, seules les interventions liées à ces astreintes donnent lieu à récupération.