



Pointe-à-Pitre le 17 Juin 2024

DEPART EN GRANDE POMPE POUR LA DIRECTRICE TERRITORIALE GUADELOUPE : ET APRES ?

Madame la Directrice, nous apprenons qu'une réunion des personnels est convoquée les 18 et 19 juin selon l'ordre du jour suivant : *Cette réunion des personnels se déroulera sous la forme de deux journées thématiques à l'issue d'une présentation de l'activité des services en 2023, des projets réalisés et des perspectives envisagées.* »

A l'approche de la fin de vos fonctions sur le territoire, vouloir nous présenter votre bilan à travers **la vitrine de « vos réalisations », « de vos services » où le maître mot « est tout va bien », est un moindre mal.** Cependant, il nous semble important de passer en revue votre « mandature » sur le territoire et ses impacts sur les services, les professionnel.les et les jeunes !

Nous retiendrons d'abord que c'est à coup de **communications débordantes, de passages en force incessants, d'absences de politiques ambitieuses pour la jeunesse en difficulté, d'un management descendant et vertical,** symbole de votre autoritarisme que la Direction Territoriale a été pilotée.

Le cadre institutionnel a-t-il été garanti ? : pas d'information sur les orientations budgétaires, pas de projet territorial, pas de projets de service actualisés et des PPU toujours en chantier. Pas de notes de cadrage territorial fixant un cap pour les services. Les professionnel.les naviguent à vue au gré des ordres et contre-ordres des cadres, dont certains confondent autorité et autoritarisme.

Dans ce contexte, **aucune place n'a été laissée à un véritable dialogue social.** La concertation avec les OS n'a été que façade avec des CSA chambre d'enregistrement car le vote n'est jamais requis sur les sujets. Par ailleurs, votre mépris des représentant.tes des personnels était à son comble lorsque vous avez refusé la candidature d'un expert proposé par une OS pour siéger au CSA-T Insertion.

A ce jour, **le règlement intérieur du CSA-T n'a toujours pas pu être voté** ; durant 2 ans, un seul CSA a été tenu et sans la présence d'une OS qui avait demandé le report de date ; les moyens syndicaux non octroyés (locaux non opérationnels, allègement de la charge de travail non acté pour les représentant.tes des personnels etc....).

D'autre part, les réalités de terrain que vous n'entendez pas, a conduit à **une dégradation exponentielle des conditions de travail.**

C'est **un climat anxigène qui a prévalu** tant en DT que dans les autres services. Un taux d'absence des agent.tes important, une augmentation de consultation à la médecine de travail donnant lieu à des préconisations avec des aménagements de poste. **Des professionnel.les hurlant leur souffrance au travail** devant une **Direction qui reste sourde et prône le mépris professionnel** à travers des décisions arbitraires, CREP sanction, pressions pour asseoir son autorité etc...

En MO, c'est un état de désorganisation des unités engendré par des décisions ubuesques (PEAT ST-Pierre et Miquelon réalisée par PEAT Saint-Martin), des réductions de moyens (suppression de postes pour les missions QM UEMO VH/PEAT UEMO Ruillier), rendant les conditions de travail déjà dégradées avec le CJPM, insupportables. **Un STEM0**, dont vous avez assuré l'intérim durant plusieurs mois, où le **manque d'harmonisation des pratiques** entre les unités **débouche sur des clivages entre les équipes**, le cloisonnement des unités, la mise en avant de l'individualisme au détriment de l'élaboration collective.

A l'Hébergement déjà exsangue d'offre de places d'accueil et sortant d'une crise de fonctionnement, **les moyens pour répondre aux besoins de placement sont insuffisants** : plus de Famille d'Accueil, plus de place en semi autonomie, la perte d'habilitation du SAH. Aucune plus-value, à ce jour visible des actions visant à restructurer cette mission en difficulté, en dépit d'un CT Placement en poste depuis environ 2 ans. Les préconisations du plan d'action de l'UEHC mises en œuvre au coup par coup peinent à trouver une résonance pour une pleine efficacité, en raison de «**la méconnaissance institutionnelle** » de la **Direction de l'EPEI**. Ceci par exemple, s'est traduite par **l'omniprésente du DTA sur site**, se substituant aux agents, au CADEC, au DS. Le taux d'occupation en hausse de l'UEHC ne peut suffire à indiquer la fin des dysfonctionnements !

Plus récemment, le choix de la Direction quant au renouvellement des contractuels, priorisant le copinage, à l'expérience, à la cohésion d'équipe, démontre une fois de plus, le traitement réservé à ces personnels et le peu de considération qu'elle porte à nos fonctions, nos missions et leurs valeurs. Est-ce là encore de l'arbitraire ou une volonté, à peine dissimulée, d'entretenir l'image de « fragilité » que vous avez attribué à cette équipe ?

Pour les jeunes en grande difficultés sous-main de justice dont la problématique sociale est centrale, **pas ou peu de perspectives d'insertion**. Remplir des tableaux mensuel NEET pour les comptabiliser ne répond en rien à leurs besoins réels d'insertion sociale ou professionnelle. **L'expérimentation avec le CCDC n'est pas une réussite**. Sur la quinzaine de jeune présélectionnés, 80% d'entre eux sont sortis du dispositif, car non adapté à leurs besoins. **L'absence d'une politique d'insertion lisible, cohérente et le démantèlement de l'UEAJ ont contribué largement à ce déficit d'actions éducatives efficaces** au plus près des besoins des jeunes et leurs problématiques. La redynamisation de la mission d'insertion escomptée n'est pas au rendez-vous malgré la création du poste de correspond d'insertion.

Enfin, dans un contexte de dénaturation de nos missions qui se profile par des annonces sécuritaires et répressives, le marasme dans lequel vous laissez la PJJ Guadeloupe, votre successeur.euse aura fort à faire pour reconstruire la PJJ Guadeloupe, et redonner confiance aux personnels.