



5

Section Guadeloupe
Mail: snpes971pjj@gmail.com



PàP le 12 Novembre 2024

DECLARATION LIMINAIRE CSA-T DU 12 NOVEMBRE 2024

Mr Le Président,

Le contexte de travail national pour les fonctionnaires est morose en raison des décisions d'austérité et les suppressions de postes en perspectives. La récente annonce du gouvernement de prévoir l'allongement du jour de carence de 1 à 3 jours et la réduction des remboursements d'arrêts maladie vont impacter une fois de plus leur pouvoir d'achat.

Le SNPES-PJJ-FSU est opposé à ce projet qui s'attaque au droit, au soin et à la dignité face à la maladie, notamment de celles/ceux les plus fragiles et/ou touchés.ées par la maladie.

Ici en Guadeloupe, **la question de la vie chère est d'actualité et mobilise**. Ses répercussions quotidiennes sur la vie des personnels et indirectement sur la sphère professionnelle sont indéniables. Se nourrir, se soigner, se loger, se vêtir sont des besoins primaires et doivent pouvoir être satisfaits sans avoir à se dépouiller par des prix exorbitants.

Le SNPES-PJJ-FSU apporte son soutien à cette revendication qui perdure, cause misère et précarité à la population. Une solution durable et opérationnelle à la problématique de la vie chère doit être trouvée.

Vous nous convoqué à ce CSA-T sans avoir pour l'instant, accordé les moyens nécessaires pour nos représentants.es pour effectuer leur mission dans des conditions raisonnables. En outre, avec la transmission tardive des documents de travail, vous ne facilitez pas la préparation que nous consacrons à cette instance.

A l'ordre du jour, des points sont consacrés à la Santé, Sécurité au Travail (SST), le RH, et nous étions en attente d'un dossier représentatif pour ces sujets qui sont préoccupants au regard des conditions de travail très dégradées des personnels dans tous les services.

Nous faisons le constat de documents incomplets, inexploitable. Exemple, le document budgétaire comporte des abréviations/sigles sans lexique ; comment analyser le RH avec l'aide d'un simple organigramme qui du reste ne présente pas l'ensemble des personnels ; Où sont les documents d'analyse des DUERP et des registres SST des services ?

Evoquons le volet de la médecine de prévention : Combien d'agent s'y sont rendus ? les préconisations sont-elles mises en œuvre ? selon quelle proportion ? quel est le nombre d'aménagement de poste et de télétravail qui ont été préconisés ? quelles sont les difficultés de leurs mises en place ?

Monsieur le Président, **les données qui relèvent de la santé, sécurité au travail ne sont pas mentionnées dans les documents reçus. Cela nous laisse dans l'expectative et l'on vous demande vers quoi se profile-t-on exactement ?**

Permettez-nous de vous redire que le mal-être des agents au travail est réel et n'est pas invisible. Voici quelques réalités du terrain :

- + UEAJ : des **dysfonctionnements récurrents** avec par exemple des fins de prise en charge brutales des jeunes décidés unilatéralement par le DTA ; une équipe éducative mise à l'écart sur l'organisation de l'unité et de leur travail
- + UEMO PàP : des locaux vétustes, insalubres, situés en zone inondable, sensible et insécure, des difficultés de stationnement pour les agents se rendant au travail
- + UEMO Saint-Martin, **il manque des postes**. A cela s'ajoute, les difficultés de la PEAT qui a en charge aussi la PEAT de ST-Pierre et Miquelon située à environ 3000 kms
- + UEMO BTE : **l'intervention des agents sur les deux juridictions PàP et Basse-terre** en même temps nécessite un arbitrage dommageable pour les jeunes et leur famille et est source de dilemme pour les agents
- + UEHC avec **un RH non stabilisé** pouvant créer beaucoup d'insécurité auprès de l'ensemble des professionnels
- + **Promotion sociale en panne** : depuis plusieurs années peu d'agents ont bénéficié d'un avancement. Quid des informations aux agents proposables ?
- + **Management malveillant** impactant l'évolution des carrières avec des **CREP sanction**
- + **Agents missionnés utilisés comme de variable d'ajustement** créant insécurité pour les concernés, et instabilité au sein des équipes
- + **Fonctionnement des services dans un climat anxiogène** en raison de l'intensification de l'activité professionnelle et de la surcharge de travail depuis le CJPM, de l'insuffisance des places d'affectation pour les TIG, des partenaires pour la réalisation des réparations pénales, de l'absence de place en hébergement, le manque d'harmonisation des pratiques entre les unités éducatives, des tâches administratives quotidiennes de plus en plus importantes et chronophages avec la multiplication des logiciels (Chorus, Parcours, des tableaux chiffrés..), des moyens humains insuffisants incompatibles avec une exigence de continuité de service...

Comment les agents peuvent-ils aller bien dans de telles conditions ? Comprenez que notre organisation ne puisse se satisfaire d'une telle situation qui est loin de répondre aux critères du bien-être au travail !

Le SNPES-PJJ-FSU revendique une véritable prise en compte de ces problématiques génératrices de risques psychosociaux.

Pour le SNPES-PJJ-FSU, les questions SST et les conditions de travail des personnels sont liées. Nous vous demandons de vous pencher de façon urgente sur la question « SST » afin de faire cesser la souffrance au travail dans tous les services.

C'est là, l'un des défis à relever pour une amélioration du quotidien de tous les agents.tes !