



CLARTÉS

Fédération Syndicale Unitaire

de Haute Vienne

N° 86 décembre 2016

Trimestriel - prix : 0,30 € Directeur de la Publication : Nicolas Villacampa

CPPAP 0716 S 05312 Imprimé par nos soins ISSN 1268-5542

-Dispensé de timbrage -



PRESSE

DISTRIBUÉE PAR

LA POSTE 

Déposé le 13/12/2016



EDITORIAL

Sommaire:

Statut de la Fonction publique : joyeux anniversaire !!!

Le statut général de la Fonction publique a été instauré au sortir de la seconde guerre mondiale. Il est un héritage des valeurs et du programme du Conseil National de la Résistance. La loi du 19 octobre 1946 a tracé une conception française de la Fonction publique, républicaine et démocratique. Pourtant, elle est souvent l'objet de dénigrements, comme aujourd'hui avec les primaires de la droite où nous avons assisté à une remise en cause en règle de la Fonction publique.

Mais en dépit des attaques successives, la Fonction publique n'a cessé d'évoluer et de jouer son rôle : loi de 1946, ordonnance du 4 février 1959, lois de 1983/84 pour la Fonction Publique d'Etat et la Fonction Publique Territoriale et de 1986 pour la Fonction Publique Hospitalière, qui instituent une nouvelle architecture statutaire et étendent aux trois versants de la Fonction publique les trois principes essentiels : égalité, indépendance, responsabilité, loi de déontologie aujourd'hui... C'est une des grandes forces de la Fonction publique que de s'adapter aux évolutions et besoins de la société sans jamais renoncer aux principes démocratiques qui la fondent.

Aujourd'hui, la Fonction publique c'est plus de cinq millions d'agents dans l'hospitalière, la territoriale et l'État, sur l'ensemble du territoire.

Point noir au tableau : plus de 900 000 personnes ne sont pas des agents titulaires. La FSU a rappelé le 13 octobre dernier, lors d'un rassemblement contre la précarité dans la Fonction publique, que les emplois permanents doivent être occupés par des agents titulaires. C'est pourquoi la FSU a interpellé le gouvernement pour lui demander l'ouverture de discussions pour un plan de titularisation.

Mais fêter un anniversaire, c'est regarder le passé pour imaginer l'avenir. Et pour la FSU, la Fonction publique de carrière, fixant les droits et obligations des fonctionnaires, a de l'avenir ! C'est le meilleur outil pour garantir l'accès aux droits et répondre aux besoins fondamentaux du pays et de sa population et aux défis de l'avenir.

Il ne s'agit ni plus ni moins que d'assurer l'intérêt général et de contribuer à la cohésion sociale. Dans un contexte de crise et d'instabilité, c'est un enjeu majeur. La FSU reste donc convaincue que la Fonction publique est bien **un investissement et non une charge.**

Bon anniversaire à notre Fonction publique, bien ancrée dans le XXIème siècle, n'en déplaise à ses détracteurs !

Les co-secrétaires départementaux
Christophe tristan-Nicolas Villacampa

EDITORIAL	1
SALLES BLANQUI- FERMETURE DE PISCINE	2
SOUFFRANCE AU TRAVAIL	3-6
FONCTION PUBLIQUE	7-8
LA PJJ EN COLERE !	8

MIGRANTS

Des élus se sont positionnés contre leur accueil (votes de motions, déclarations hostiles...). Ces attitudes montrent souvent la convergence d'idée avec celles de l'extrême-droite. Il est urgent de proposer des conditions d'accueil dignes à ces populations qui fuient les conflits comme la pauvreté économique et les catastrophes climatiques. Un collectif d'aide aux migrants s'est constitué en Haute-Vienne ; la FSU 87 et plusieurs de ses syndicats l'ont intégré

La Mairie de Limoges a décidé brutalement de fermer les salles Blanqui à la fin de l'année 2016, pour y abriter notamment des services administratifs. Ces salles municipales accueillent depuis des décennies, à titre gratuit, de multiples activités (réunions, conférences, débats publics, activités ludiques,...etc) portées par de très nombreuses organisations (associations, clubs, ...etc), elles occupent donc une place essentielle dans la vie citoyenne de notre ville.

Cette décision, si elle est maintenue, va pénaliser fortement les milliers d'utilisateurs. En effet, aucune solution de remplacement équivalente n'est aujourd'hui proposée par la Mairie, qui renvoie vers les autres salles existantes, qui sont déjà très fréquemment utilisées.

Les signataires de la pétition demandent instamment au Maire de Limoges de suspendre cette décision. Ils demandent également d'ouvrir sans délai une véritable concertation avec l'ensemble des structures utilisatrices. Limoges, qui est riche de

plusieurs centaines d'associations actives, ne peut être privée de ces équipements qui contribuent



au dynamisme de sa vie sociale et démocratique.

Les syndicats de la FSU utilisent fréquemment ces salles pour des réunions.

Nous serions donc par ailleurs directement concernés.

le FSU appelle à se mobiliser en signant la pétition unitaire et en faisant circuler l'information.



SAVOIR NAGER OUI ! ET POUVOIR NAGER ?

Nous intervenons régulièrement dans les différentes instances pour dénoncer le manque de piscines, de créneaux, d'encadrement, de moyens qui empêchent les établissements de tous se rendre à la piscine et dans de bonnes conditions.

L'annonce par la Mairie de Limoges de la fermeture de la piscine de Beaubreuil au 1^{er} juillet 2016 est un élément supplémentaire de détérioration des conditions de pratique de la natation pour tous les élèves alors que celle-ci accueillait jusqu'à l'an dernier le plus grand nombre d'établissements de la ville classés en Réseaux d'Éducation Prioritaires.

Nous avons mené une enquête en 2015-2016 auprès des enseignants d'EPS qui fait apparaître que les conditions d'accès aux piscines et d'enseignement de la natation en HV se sont dégradées ces dernières années. Cette situation s'est aggravée pour les collèges qui ne peuvent plus accéder à la piscine de Beaubreuil et aussi par répercussion pour d'autres établissements : moins de créneaux, de lignes d'eau et des coûts de transports plus importants.

Cela oblige notamment certains collèges à faire des choix par défaut en amenant à la piscine en priorité et souvent essentiellement des classes de 6^{ème}. Le choix du département (dont ce ne sont pas les prérogatives mais celles de l'EN) est jusqu'à présent de s'engager à prendre en charge financièrement un cycle pour le « savoir nager », priorité nationale inscrite dans les programmes mais cela reste insuffisant pour apprendre réellement à nager.

Notre enquête révèle également que plusieurs collèges n'ont accès à aucune piscine. (Bessines, Ambazac, Saint-Sulpice Lau-

rière, Saint-Germain Les Belles..).

Il est prévu l'ouverture au 1^{er} semestre 2017 de la piscine de Saint-Pardoux, équipement voulu et pensé par le conseil général il y a quelques années. Au dernier CDEN, le conseil départemental du 87 nous a réaffirmé sa volonté d'ouvrir le site aux scolaires en répondant en priorité aux besoins sur le nord du département. Nous pouvons saluer le choix du département que la gestion de cette piscine soit faite en régie ; nous restons cependant attentifs au planning en cours d'élaboration et aux créneaux qui seront attribués pour répondre à toutes les demandes des établissements des premiers et seconds degrés, l'objectif prioritaire annoncé clairement étant de permettre au site d'être touristique.

Les piscines en Haute-Vienne vieillissent et il y a un déficit surtout sur le territoire de l'agglomération de Limoges et dans le Nord du département. La création d'Aquapolis en délégation de service public ne permet pas aux établissements du secondaire et donc aux collèges d'accéder davantage à la piscine (puisque le coût d'accès pour une classe à cette piscine, est de 60 euros environ par créneau) et la fermeture de Beaubreuil ne fait que renforcer ce manque.

Nous continuons d'œuvrer afin qu'un véritable plan soit mis en place dans l'organisation, la coordination de ces créations d'installations et l'utilisation de celles-ci afin que tous les élèves puissent apprendre à nager et se perfectionner, enjeu d'un service public d'éducation de qualité pour tous sur tout le territoire.

Formation syndicale : "La souffrance au travail" avec Christophe Hélou le 15/11/2016

Le 15 novembre, la section départementale de la FSU a organisé un stage syndical au lycée Raoul Dautry, en présence de Christophe Hélou, professeur agrégé de sciences sociales en lycée, auteur du livre « **La souffrance des enseignants** » et par ailleurs Secrétaire départemental de la FSU Maine et Loire ». 65 collègues issus pour moitié de la Fonction publique territoriale et pour moitié de l'Éducation Nationale ont participé. Petit compte-rendu de la journée :

En introduction, Christophe soulève le fait que le nombre d'accidents du travail a augmenté l'an passé, alors qu'il était en baisse depuis de nombreuses années.

S'en est suivi une présentation de la notion de travail, et les sentiments qu'il génère chez l'être humain. Les Tâches sans difficultés ne procurent pas de plaisir. L'homme ressent du plaisir et de la fierté dans son travail parce qu'il arrive à surmonter la difficulté, la « résistance du réel ». **La difficulté devient souffrance quand on n'arrive pas à la dépasser.**

Plusieurs points interfèrent sur cela : les tâches compliquées, l'organisation du travail qui doit être facilitante et non freinante, et le collectif de travail, élément important, qui doit être soutenant, afin de permettre une meilleure organisation du travail.

Pourquoi la difficulté du travail est-elle devenue si prégnante ?

Pourquoi l'homme supporte-t-il moins qu'avant les contraintes liées au travail, alors que le travail est devenu moins difficile ? Historiquement, l'organisation du travail remonte en 1850. Le travail représente une peine pour l'homme, et parallèlement existe une acceptation de la peine. On peut mettre en opposition à cette acceptation de la peine les revendications historiques du monde ouvrier

(CGT) qui sont :

- ⇒ Augmenter les salaires pour pallier la compensation de la peine.
- ⇒ Diminuer le temps de travail pour alléger la peine.

Cette tendance du travailler moins et gagner plus représente un idéal vieux comme le monde.

Il faut attendre les années 60 pour que l'on commence à s'intéresser au contenu du travail, à son sens : « Stop au travail de con ! » devient alors un slogan à la mode. La création de la CFDT se réalise avec le questionnement du sens de la tâche et de l'activité à accomplir. Le sens et le contenu du travail sont priorités dans ses revendications, avant les salaires.

Dans les années 68, on étudie et on s'intéresse de plus en plus à l'autonomie, et à l'autogestion de l'individu. L'analyse de la tâche s'est amplifiée progressivement, et depuis une vingtaine d'années, s'est intensifiée. Le monde capitaliste s'y intéresse pour des questions de productivité (expérience avec 200 femmes isolées avec moins de chefs, plus de relations, qui a généré un impact positif sur la productivité ... résultat en opposition avec la pensée des économistes libéraux).

Dès le milieu des années 70, le capitalisme renonce au principe fordiste de l'organisation hiérarchique du travail pour développer une nouvelle organisation en réseau, fondée sur l'initiative des acteurs et l'autonomie relative de leur travail, mais au prix de leur sécurité matérielle et psychologique. On assiste à une remise en cause du taylorisme (qui consistait à supprimer l'intelligence au travail), on sollicite l'engagement des salariés dans leur travail, bien que cet investissement les expose plus.

"Avec le taylorisme on nous prenait le corps, maintenant on nous prend la tête". Les salariés doivent assumer des responsabilités qu'ils ne maîtrisent pas, ce qui génère de la souffrance.
L'évolution du travail a modifié les maux des travailleurs. Les années du Taylorisme ont créé une multitude de Troubles Musculo Squelettiques, alors que la nouvelle organisation du travail, depuis les années 1980, a généré plus de Risques Psycho Sociaux.

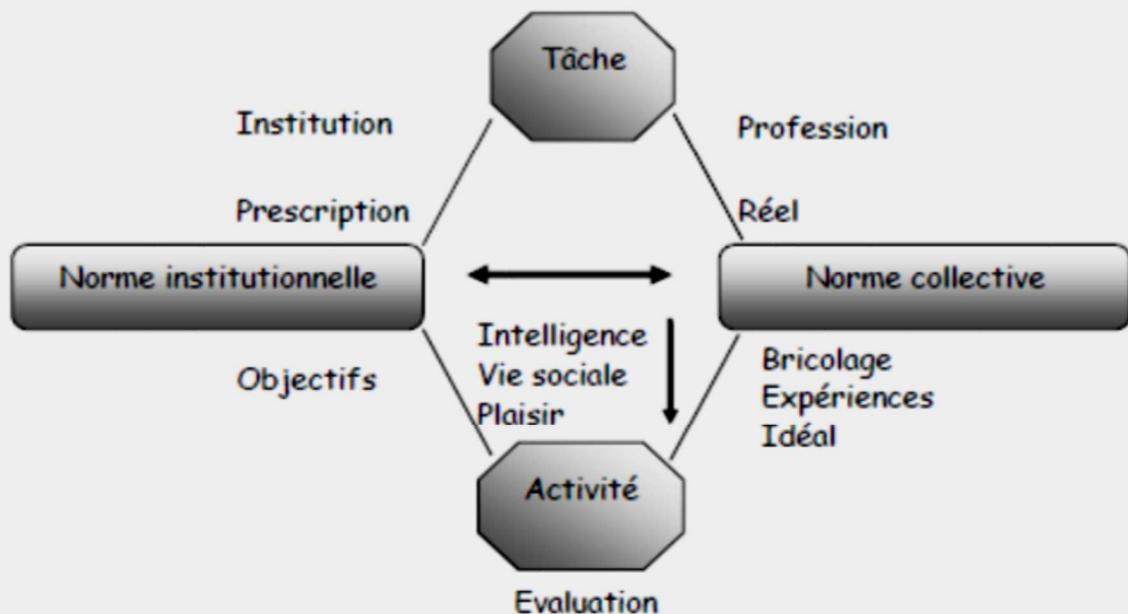
Dans la FP nous sommes en retard sur le vécu par rapport aux salariés du privé. On assiste à un paradoxe : on reproche aux employeurs d'exiger que nous nous engagions tout en désirant nous investir dans notre travail. Chacun essaie d'extirper des "affects joyeux" du travail, face à un côté noir et injonctionnel de sa hiérarchie. Quelle marge de manœuvre pour trouver des affects joyeux laisse l'organisation du travail ? L'employeur y trouve son compte mais rigidifie vite ce système.

Dans les Années 90, apparaissent les premiers ouvrages sur la souffrance au travail

(Marie Hirigoyen) avec la thématique du harcèlement dans une situation de subordination. L'injonction à s'investir est vécue comme harcèlement.

En 1998, on assiste à la création des premières cellules d'écoute pour enseignants en difficultés.

Concernant la difficulté du travail, et sa réalisation, il existe un écart entre la prescription et le réel (taylorisme = pas d'écart entre la prescription et le travail, en théorie). Le travail réel concerne la recherche de solutions, le plaisir, le masquage du non respect de la prescription. La communauté professionnelle produit ses propres normes et crée son identité ; tout individu ressent de la fierté à faire de la « belle œuvre ». Dans le travail existe une zone d'incertitude correspondant au travail réel qui consiste souvent de la part du salarié à mieux aller dans les objectifs de la prescription.



L'erreur du management réside dans le fait de considérer que les écarts par rapport aux prescriptions sont défavorables à la réalisation des objectifs, alors que si les salariés aménagent les prescriptions, c'est pour faire mieux, non pas pour défier l'institution.

On assiste à une phase de déstabilisation : pour imposer la norme institutionnelle, il faut affaiblir la norme professionnelle.

Dans la FP, réside un très fort attachement à la norme professionnelle. Pour « casser » et déstabiliser cette norme professionnelle, plusieurs

actions ont été mises en œuvre, comme tirer à boulets rouges sur les syndicats représentatifs comme la FSU, puis méthode plus habile et actuelle : **changer constamment et régulièrement la norme institutionnelle à travers des réformes incessantes ... (enseigner c'est plus ça ... le monde a changé ... faut vous adapter ...). Le salarié lambda qui pensait avoir la maîtrise de son activité professionnelle devient quelqu'un dans le doute permanent. ... le travail devient une épreuve.**

L'évaluation prend son sens dans la phase de déstabilisation : après qu'on vous ait dit de prendre des initiatives, l'évaluation arrive pour mesurer l'écart avec la norme institutionnelle. On met des objectifs qui sont mesurés. (ex : éducation : le livret de compétence, taux d'occupation du nombre de lits dans les hôpitaux, nombre de rapports police, etc...) « *Qu'allez vous faire pour atteindre les objectifs ?* » **Le changement incessant des normes institutionnelles empêche l'adaptation**, l'appropriation à la norme institutionnelle (ex : changements perpétuels des programmes). Précarisation de la norme. Éducation : passage d'une évaluation infantilisante à une évaluation managériale (entretien professionnel, comment on sert l'institution ... est ce que la personne est suffisamment engagée dans la mise en place de la norme institutionnelle ... cette évaluation étant connectée à l'évolution de la carrière ... le collectif de travail n'est pas évalué, mais l'individu. Il existe une contradiction entre la surhumanisation

dans le travail, (on demande aux gens de mettre toute leur énergie pour la réalisation de la tâche) et la déshumanisation de la communication (numérique). **En fait à la fin, on revient à une taylorisation de secteurs jusque là préservés.** (on tue l'intelligence au travail et la marge d'autonomie réelle)

Comment résister aux normes managériales ?

Les techniques managériales tendent à affaiblir le syndicalisme. Le pluralisme syndical serait un atout pour le débat. L'unité de travail ne fait pas le collectif de travail (ex : établissement 2e degré). Pour lutter contre cela :

- Soit on a un grand mouvement social qui change la norme institutionnelle

- Soit on essaie d'être co-constructeur de la norme institutionnelle, en s'affirmant : « *nous sommes le lycée, le commissariat ... nous avons des pratiques, nous les mettons en œuvre pour le bien de l'utilisateur* ».

Nous assistons à une individualisation de la plainte dans les difficultés rencontrées dans notre travail ; **l'Administration pathologise et médicalise sans vouloir interroger l'organisation du travail.** Ce qui avant s'organisait en une grève collective, est aujourd'hui devenue une tendance à un recours individuel.

Comment transformer les plaintes individuelles en affirmations collectives ?



La protection individuelle peut se transposer en un désengagement du travail, ce qui aboutit à un statu quo : l'institution perd, l'individu aussi.

Les différents engagements dans le travail, et selon l'état d'esprit du salarié, peuvent se décrire selon 3 états : **Emprise, maîtrise, déprise**, qui interviennent à différents moments de la carrière, 3 pics de malaises qui sont les débuts de carrière, c'est l'emprise, la routine correspond à la maîtrise, et enfin, le désengagement à l'approche de la retraite, ou avant selon les cas...

En résumé : face à l'individualisation ... il faut jouer collectif !

Compte rendu réalisé par Olivier Maratrat et Nicolas Villacampa



Quelques repères :

Frédéric Lordon, Capitalisme, désir et servitude; Luc Boltenski, Le nouvel esprit du capitalisme; Christophe Dejours, Souffrance en France; Yves Clot, *Le travail à coeur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*; Michel Crozier L'Acteur et le Système; Elton Mayo, l'école des relations humaines; Jean René Vallet, la mise à mort du travail



Afin d'esquiver les vrais problèmes de notre société actuelle (*accaparement d'une part croissante de la richesse produite par un nombre restreint d'individus, paupérisation de la population, affaiblissement voire destruction des services publics pour compenser des exonérations de charges patronales non compensées par des créations d'emploi, suppression envisagée de l'impôt sur la fortune ... où est la grande réforme fiscale annoncée par François Hollande candidat ?*) ...les politiques, souvent de droite mais pas seulement, véhiculent un certain nombre d'affirmations pour le moins contestables et contestées...

« Les fonctionnaires ne servent à rien »

→ VRAIMENT ?

La Fonction publique se divise en trois types : fonction publique d'Etat, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière. Total en 2014 : 5 640 700 fonctionnaires (en incluant les contrats aidés)

Fonction Publique Hospitalière (20,98 %) : elle rassemble les personnels travaillant notamment dans les hôpitaux publics, qu'ils soient infirmiers, auxiliaires de puériculture, préparateurs en pharmacie ou agents d'entretien et d'accueil... **ils ne servent à rien.**

Fonction Publique d'Etat (43,89 %) : plus de la moitié des effectifs appartiennent au ministère de l'éducation et à celui de l'enseignement supérieur et de la recherche. Une majorité de professeurs, suivis ensuite par les policiers et les militaires, les finances... **ils ne servent à rien.**

Fonction Publique Territoriale (35,13 %) : elle possède des missions très diverses. Elle a notamment récupéré des missions de la fonction publique d'Etat au gré des lois sur la décentralisation, des réorganisations territoriales et des transferts de compétences. On y trouve des techniciens et ingénieurs, administratifs, animateurs, etc. ... **ils ne servent à rien.**

« Le nombre de fonctionnaires a explosé ces dernières années »

→ VRAI mais FAUX :

Le nombre de fonctionnaires a certes augmenté depuis 1980, comparé à la population active, **mais très peu comparé à la population totale.**

En valeur absolue, les chiffres peuvent donner le vertige : 3,8 millions en 1980, les fonctionnaires sont aujourd'hui près de 5,6 millions. Mais l'augmentation en valeur absolue des effectifs a suivi la hausse en valeur absolue de la population. Comparé à la population totale, le nombre de fonctionnaires n'a pas autant évolué depuis 1980 (7,19 % à 8,57 % entre 1980 et 2014).

On constate seulement une augmentation significative

si on compare les effectifs des fonctionnaires à la population active. La population active correspond à l'ensemble des personnes en âge de travailler qui sont disponibles sur le marché du travail, qu'elles aient un emploi ou qu'elles en cherchent un. Depuis 1980, la population a vieilli : les baby-boomers arrivent à l'âge de la retraite. Comparativement à la population active, la part des fonctionnaires a donc augmenté (de 16,20 % à 19,70 % entre 1980 et 2014) ... logique : les fonctionnaires remplissent des tâches difficilement supprimables ... et le taux de chômage n'a cessé d'augmenter dans le privé.

A noter : même sous le quinquennat de Nicolas Sarkozy (2007-2012), qui s'est fait un chantre de la suppression d'emplois dans la Fonction Publique ... le nombre de fonctionnaires a, au total (en observant l'ensemble des trois Fonctions Publiques) ... augmenté ... eh oui !

« La France compte plus de fonctionnaires par habitants que les autres pays de l'Union européenne »

→ VRAI mais FAUX : La France compte, en valeur absolue, le plus grand nombre de fonctionnaires en Europe. Mais, la France est également l'un des pays les plus peuplés d'Europe. Ramené à la population, notre pays est donc loin d'avoir le plus grand nombre de fonctionnaires.

La France se situe au dessus de la médiane européenne, mais ne compte pas le plus de fonctionnaires par 1 000 habitants en Europe.

Classement européen du nombre de fonctionnaires par habitant : Danemark, Finlande, Suède, Lettonie, Malte, Pologne, **France**, Belgique, Hongrie, Chypre, Slovaquie, Irlande, Portugal, Allemagne, **Médiane européenne**, Pays-Bas, Italie, Espagne, Royaume-Uni, Luxembourg, Autriche, Grèce, Estonie, Lituanie, Bulgarie, République tchèque, Roumanie, Slovaquie

« La Cour des comptes a noté une forte augmentation des effectifs de la fonction publique territoriale »

→ VRAI : En octobre 2016, la Cour des comptes notait la forte augmentation de la fonction publique territoriale. « De 2002 à 2013, les effectifs de la fonction publique territoriale se sont accrus de 27,5 %, soit 405 000 agents supplémentaires. Pour plus de la moitié, cette évolution est venue des communes et des EPCI [établissements publics de coopération intercommunale] dont les effectifs ont augmenté de 20 %, soit 243 000 agents alors que ces entités n'ont pas fait l'objet de nouveaux transferts de compétences de la part de l'Etat, à la différence des départements et des régions. »

« Les fonctionnaires ont tous la sécurité de l'emploi »

→ FAUX : Près d'un agent public sur six est un contractuel, soit une partie non négligeable des effectifs de la fonction publique. 20 % des contractuels n'ont pu occuper leur poste que trois mois en 2014.

L'image d'Epinal du fonctionnaire est loin de correspondre à la réalité des effectifs de la fonction publique. Si près de 70 % des effectifs sont effectivement titularisés, le reste est principalement constitué de contractuels et de contrat aidés, très précaires.

Pourquoi un statut de la Fonction Publique ?

→ CA, ILS N'EN PARLENT PAS !

Le statut de fonctionnaire titulaire est né le 19 octobre 1946, dans le contexte particulier de l'après-guerre. La France, qui avait subi de lourds dégâts matériels, dut, pour se reconstruire, se séparer des effectifs qui avaient collaboré avec le régime de Vichy et recruter de nouveaux agents.

Le statut de fonctionnaire découle de cette situa-

tion : le casier judiciaire des candidats doit être vierge, leur recrutement se fait par concours sur des postes préalablement choisis en fonction des besoins de l'administration. Ils ne sont pas régis par un contrat entre eux et leur employeur, contrairement aux salariés du secteur privé, afin de les protéger de tout abus politique (licenciement lors d'un changement de majorité, etc.).

Leur statut a été réformé par la loi du 13 juillet 1983, mais les conditions de licenciement et de sanction des titulaires restent plus protectrices que dans le secteur privé. Le principal motif de licenciement de la fonction publique est l'insuffisance professionnelle. Le deuxième est l'opposition de trois refus successifs aux offres d'emploi par l'administration en cas de réorientation professionnelle (si le poste n'est plus considéré comme utile), ainsi que de trois refus successifs pendant la période de disponibilité qui suit (où le titulaire n'occupe plus son ancien poste).

De même, un licenciement peut avoir lieu si le titulaire en disponibilité refuse par trois fois des postes correspondant à son grade. Si le titulaire a commis une faute, des sanctions allant de l'avertissement à la révocation peuvent également être appliquées.

**La pjj en colère:
article sur l'ECHO
du 30 novembre**



Syndicat
National des
Personnels de l'
Éducation et du
Social

Fédération
Syndicale
Unitaire



LA PJJ EN GRÈVE JEUDI DERNIER

Deux représentantes du SPES-FSU (personnel de l'éducation et du social de la protection judiciaire de la jeunesse), étaient également présentes. Elles ont indiqué que la PJJ était en grève jeudi dernier pour dénoncer un manque de moyens criant. « Nous voulions dénoncer un manque de moyens inédit. Il faut savoir que la PJJ prend en charge et accompagne des mineurs en grandes difficultés. Nous avons besoin de moyens pour résorber une charge de travail considérable. Ces jeunes ont besoin de l'aide d'éducateurs, d'assistants sociaux, d'éducateurs, or leur nombre est insuffisant. Ils doivent s'occuper de 30 à 40 jeunes en même temps ! Et leurs familles qui, contrairement aux idées reçues, ne sont pas démissionnaires ont aussi besoin d'aide pour faire face à une multitude de difficultés », expliquent-elles.

Elles évoquent également le manque de secrétaires, d'agents d'entretien... « des tâches qui nous reviennent en plus ». Ce syndicat indique que de nombreuses structures ont disparu au profit de « centres éducatifs fermés », bien plus coûteux et pas à la hauteur des attentes. « Ils ont des conséquences directes sur des incarcérations qui auraient pu être évitées, regrettent les deux syndiquées, d'autant que les jeunes sont l'avenir du pays.

