

→ Compte-rendu d'Audience syndicale en DT- Franche-Comté - mars 2021

Étaient présent-es :

Pour l'administration : M.CHARMOILLE (DT), M.FERRON (DTA),
Me BOTTON (RAPT)

Pour le SNPES : X.RIGOLOTT, S.LIENARD, M.MOREAU

Programmée à notre demande, cette audience syndicale se tient dans le contexte bien particulier de la crise sanitaire que nous vivons désormais depuis plus d'un an. Les personnels et les usagers en subissant les conséquences au quotidien.

En préambule, le DT souhaite nous interpeller et revenir sur les derniers échanges tenus entre la section syndicale du SNPES et la DT. Il nous confie avoir été heurté par certains propos, craignant une certaine forme de personnalisation des débats. Il qualifie certains termes de violent.

En réponse, les représentant-es ont rappelé que notre communication, bien qu'elle puisse émaner du secrétaire de section, se fait écho à la fois de la parole des membres de notre syndicat mais également des nombreuses interpellations et observations faites parmi nos collègues. Si nous assumons nos propos, nous avons précisé que nos critiques s'adressaient au DT, en sa qualité d'agent de l'État et n'était donc en rien une attaque personnelle.

Nous avons aussi pu lui signifier que cette «violence» qu'il avait ressentie, était en miroir de la violence institutionnelle subie par les agents depuis de nombreuses années, sans que jamais notre administration n'en tienne compte malgré de très nombreuses interpellations et alertes.

> **RESSORT DES TRIBUNAUX JUDICIAIRES ET MONTBÉLIARD ET BESANÇON.**

Nous avons appris et avons fait connaître l'information aux collègues du territoire de la modification des ressorts des TJ de Montbéliard et de Besançon. Les communes du secteur de Maiche et du Russey seraient ajoutées au ressort de Besançon, tandis que celle de L'Isle sur le Doubs et de Clerval arriveraient sur le ressort de Montbéliard. Le DT nous indique avoir entendu parler de ces changements à venir seulement en début de semaine, à priori présentés comme une perspective de travail.

Nous avons interpellé la DT sur ces modalités de communication, l'information ayant été donnée directement par un Juge des enfants. Pour nous, cela questionne de nouveau la place de la

PJJ dans la globalité de l'institution judiciaire, souvent réduite à un rôle d'exécutante.

Les conséquences pour les services sont pourtant importantes : augmentation de l'activité à venir pour l'UEMO de Montbéliard, élargissement du secteur d'intervention pour l'UEMO 2 de Besançon, ceci dès le 1er mai 2021.

> **CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2021**

Nous avons fortement interpellé la DT sur le fait que la campagne, dans plusieurs unités du territoire ne se déroulait absolument pas sereinement. Si nous avons rappelé notre fondamentale opposition à ce système visant à diviser et individualiser les agents dans leur parcours et qui casse les collectifs de travail, nous avons néanmoins fait part de notre volonté que les agents soient respectés dans leur droit lors de ces entretiens, dont plusieurs déjà se sont déroulés de manière houleuse.

Le sentiment général de l'évaluation « piège à con » nous paraît concret sur notre territoire. Nombre d'agents considèrent en effet que les choses sont jouées d'avance, c'est-à-dire que c'est la liste des promovables prédéfinie par l'administration qui détermine la teneur de l'évaluation et non l'inverse...

Par ailleurs, nous avons fermement insisté sur le fait que selon nous, l'ensemble des CREP devaient absolument mentionner de manière explicite le caractère largement exceptionnel de cette année 2020 en termes de conditions de travail liées aux différentes entraves au travail dans le cadre de cette pandémie de la Covid-19. En effet, nous faisons le triste constat que l'administration semble oublier que nous avons dû traverser deux périodes de confinement, fait l'objet d'un Plan de continuation de l'activité et de fait de la réduction de la quasi-totalité de nos missions, assorti de collectifs de travail très dégradés, et de situation de jeunes très impactée.

Bien entendu, dans ce contexte, les agents ont aussi été très impactés individuellement ou personnellement: ne pas le reconnaître est aussi une forme d'atteinte à leur dignité et à leur engagement.

Aujourd'hui encore, la PJJ semble considérer que la situation est de nouveau normale et attend des agents qu'elle fournisse un travail identique aux années précédentes. Cette non prise en

compte de la réalité actuelle est vécue de manière dramatique par nombre de collègues.

Enfin, nous avons dénoncé, au regard de l'analyse que nous avons du contexte, les consignes de dévaluation des appréciations générales sous prétexte de n'avoir pas pu réaliser un ou plusieurs objectifs annuels et particulièrement celui lié à la réalisation de DIPC.

Pour nous, cet objectif, imposé aux agents de manière individuelle, n'est motivé que par son obligation juridique puisque peu de collègues y voient une réelle plus-value dans la prise en charge. Il nous semble également relever d'une responsabilité institutionnelle et non pas individuelle.

Au regard de ces éléments, nous avons demandé à ce que cet objectif soit suspendu cette année et reporté à l'année prochaine. Le DT a émis un refus catégorique...en prétextant que cela n'était pas chronophage !

Pourtant, au-delà de ce contexte sanitaire désastreux, les agents ont aussi dû « digérer » l'arrivée en plein confinement du « bloc peine » et de ses conséquences.

L'obligation que les RUE ont alors de dévaluer certaines appréciations sur la manière de servir (au « p'tit bonheur la chance »?) pour dévaluer l'évaluation générale est particulièrement pernicieux, voire malhonnête puisque ne renvoyant à aucune réalité.

Concernant le DIPC dans les services de milieu ouvert, nous avons formulé la proposition suivante : réaliser un DIPC essentiellement administratif et juridique au moment de l'accueil 12-3 (éléments administratifs, rappel de la décision judiciaire, objectifs de la mesure), puis dans un second temps, dans le cadre d'un avenant et une fois la rencontre avec le jeune et sa famille engagée, mettre en perspective les objectifs éducatifs co-construits.

> CJPM

Tout en rappelant notre opposition à cette réforme imposée sans consultation des personnels et contre l'avis d'une majorité des organisations syndicales représentatives, nous avons dénoncé le manque criant de moyens donnés à la formation des personnels. Outre les campagnes de propagande, purement informationnelles, peu de travail semble engagé sur les terrains pour réfléchir collectivement à la mise en place de cette réforme.

Le DT convient qu'il apparaît urgent de passer de l'informatif au concret. Il prend pour exemple les différents groupes de travail mis en place avec les juridictions dans le Jura. Nous émettons de sérieuses réserves sur ce qui pourra être porté par les agents dans ces réunions, au regard de la place laissée à la PJJ depuis le début de ce projet...

Une nouvelle fois la place et l'avis de la PJJ (à tous les niveaux de l'institution) semblent totalement accessoires, et renvoient à l'idée d'une loi peu en lien avec la réalité de l'intérêt de l'enfant. Que ce texte n'ait pas pris en compte dans sa globalité la protection de l'enfance est aussi révélateur d'une volonté de se recentrer sur le seul passage à l'acte.

> PEAT

Toujours sur le thème de la place de la PJJ dans l'institution nous avons abordé la question de l'exercice de la mission PEAT, notamment à Besançon. Sur le fond, nous notons le durcissement des réponses apportées, notamment concernant les primo délinquants (multiplication des demandes d'éloignement accompagnées de mesures de probation).

Sur la forme, les sempiternels problèmes ont été rappelés : conditions et délais de saisines du service, commandes du Parquet ...) mais également le sous-recours de la COPJ dans cette juridiction, contrairement à d'autres, voisines, créant ainsi une activité hors du commun que les agents prennent à bras le corps.

Le DT semble concevoir qu'un véritable travail doit être engagé avec les magistrats sur la question de la mise en examen. Nous avons rappelé que le déferrement était une procédure accélérée censée être largement exceptionnelle. Nous ne comprenons donc pas ce systématisme, si ce n'est qu'il découle de la mise en place d'une politique pénale locale...

Le constat est aussi alarmant dans les TPE où les premiers jugements de jeune majeur sont extrêmement sévères : multiplication de peines de prison pour des premiers passages au TPE, et semblent principalement répondre à des prérogatives du Parquet, c'est-à-dire à une commande politique de fermeté.

> MOYENS FINANCIERS ET RH

Le DT nous fait part de sa satisfaction concernant les réponses apportées à ses demandes en matière RH. Des autorisations de recrutement existent pour le Jura, Vesoul et Besançon. Deux ETP « Justice de proximité » sont en place à Besançon et Montbéliard, ceci jusqu'en novembre prochain. Le DTA se dit confiant sur la possibilité de reconduction sur l'année 2022, notamment au regard du report de la mise en œuvre du CJPM.

Sur le plan financier, notre budget territorial est passé de 384 000 à 392 000 euros. Le DT lance un appel à consommer ce budget : rénovation, matériel, projets éducatifs ...

Trois projets de « Justice de proximité » ont été validés : acquisition de l'exposition 13-18, subventions d'associations au caractère solidaire et subventions aux structures intervenant dans le cadre de stages.

> RESTRUCTURATION DES M.O :

Suite à la restructuration des services de M.O du territoire, ce que nous avons exposé se confirme. Les effets bénéfiques de la création du troisième service, sans aucune modification des secteurs d'intervention des unités profitent essentiellement aux directrices de service et ne répondent en rien aux problématiques de taille des unités, des secteurs d'intervention et des déplacements qui en résultent. Comme notre organisation syndicale l'avait porté au moment de l'adoption du projet au CTIR, une seconde étape s'avère essentielle dans cette restructuration et doit porter rapidement sur les unités.

> CRÉATION DE S.I.E

Des autorisations fléchées, en nombre de jeunes, ont été délivrées pour Besançon (100), Vesoul (70), et le Nord Franche-Comté (150) dans le cadre de la création de services d'investigation éducatives habilités à exercer des M.J.I.E. Le DT précise qu'une autorisation ne veut pas forcément dire utilisations totales de ces moyens et qu'une grande vigilance sera portée lors de ces transferts au privé, dans le but de ne pas perdre de moyens publics.

Nous avons rappelé notre opposition au recul du service public face au privé, bien que conscients du volume que représente l'investigation au civil dans les unités. Pour nous, l'exercice de mesures civiles est essentiel. Par ailleurs, comment envisager une réorganisation territoriale de UEMO, en espérant en créer de plus petites, si nous nous délestons volontairement d'une partie de notre activité, pourtant seul critère retenu par l'administration centrale ?

Le mystère reste entier...

> PLURIDISCIPLINARITÉ EN M.O

Le DT nous annonce la fin proche, au 30.03.2021 de l'expérimentation concernant l'intervention des ASS. Pour le DT, on s'oriente vers une intervention en pluridisciplinarité exclusive. Deux ans ont donc été nécessaires pour entendre la parole des agents qui le disaient déjà ... Pour autant, nous avons alerté sur les conclusions de temps de travail organisés à Besançon concernant l'intervention des ASS et des psychologues. Celles-ci semblent en total décalage avec ce qui avait été porté pendant ces réunions, et seulement répondre à un semblant de dialogue où les conclusions devaient être préalablement prises ?

> NBI

Le DTA nous informe que l'administration ne s'oppose plus aux demandes d'attribution de NBI pour les collègues de MO dont le siège de l'UEMO est situé dans un quartier prioritaire de la ville. Par contre la centrale refuse toujours de reconnaître la réalité de ce que dit le décret, à savoir le droit à la NBI pour les agents de MO intervenant dans des secteurs faisant l'objet de contrats

locaux de sécurité : visiblement nous n'aurons aucun soutien de la part d'une direction territoriale ou régionale qui se réfugie non pas sur les textes légaux mais les avis émis par la centrale, qui ne cesse de jouer la montre sur ce dossier...

Cela aurait pourtant été l'occasion de montrer la bienveillance tant énoncée, de défendre dans leur droit les agents et dans la reconnaissance de leurs missions complexes. Nous appelons les collègues qui ne bénéficieraient pas de la NBI et dont le siège de l'UEMO est situé en quartier prioritaire de la ville à formuler une demande à la DIR par voie hiérarchique, où il nous est actuellement indiqué que toutes les réponses seront favorables.

> PARCOURS

Nous avons évoqué les nouvelles contraintes administratives très lourdes liées à l'arrivée de « Parcours », nouveau logiciel de « suivi des mineurs », et qui sera bientôt un nouvel outil informatique partagé (avec qui ? pourquoi ? comment ?) que devront renseigner les agents (quels éléments, quelle confidentialité ?) Encore une fois ce nouveau dispositif s'impose sans prévention, sans dialogue, sans réflexion de fond et répond principalement à des besoins de contrôle (des agents ou des jeunes?)

> DIVERS

-Nous avons alerté globalement sur l'absence totale de la PJJ dans toutes les réformes statutaires, judiciaires, administratives, où celle-ci se contente d'appliquer des décisions économiques ou politiques sans jamais donner un quelconque avis. Nous retrouvons cela dans les relations locales entre les services judiciaires et la PJJ.

-La question du télétravail devra aussi être réévaluée rapidement en dehors de ce contexte singulier, où les ordres et contreordres ont été nombreux, et les bonnes conditions d'exercice pas toujours garanties.

-Nous avons aussi demandé à la DT de faire une note demandant aux agents de ne pas emporter à leur domicile personnel du matériel prof (ordi ou téléphone) en dehors de permanences ou télétravail, et ceci afin de garantir la nécessaire coupure privé/pro, indispensable au bon exercice de nos missions : la DT nous a répondu qu'il s'agissait là de responsabilité individuelle des agents et qu'elle n'avait pas à se positionner. Pourtant nous pensions de la responsabilité des directions de protéger les agents de risques psycho-sociaux et de garantir cette indispensable séparation privé/pro ? L'administration s'est dite prête à communiquer sur le droit à la déconnexion.

-Nous nous inquiétons aussi de recours qui pourraient être plus systématiques à des formations en visio (moins coûteuses ?), et des conséquences de la destruction actuelle des collectifs de travail en présentiel.