



COMPTE RENDU d'audience syndicale en DT Franche-Comté

9 et 23 mai 2016

La section SNPES/PJJ Franche-comté a sollicité une audience syndicale auprès de la DT Franche-comté sur différentes problématiques du territoire. La section a été reçue en 2 fois (vu les nombreux sujets) les 9 et 23 Mai 2016.

Notre délégation été composée de Sylvie LIENARD, Guillaume LEGAY et Xavier RIGOLOT.

Les sujets à traiter avaient fait l'objet, au préalable, d'un avis auprès des collègues du SNPES. Nous avons été reçus par Mme LEGAIN, M. HOUDAYER et M. DIDOT.

A : LA PLURIDISCIPLINARITÉ SUR LES UEMO ET LES POSTES DE PSYCHOS ET D'AS :

Nous avons fait part des difficultés des services à pouvoir mettre en œuvre la pluridisciplinarité dans la pratique, dans le sens où nous l'entendons, avec une réelle intervention dans toutes les MJIE (AS, Educ, Psycho) et au pénal. Nous avons également dénoncé la modification de la comptabilité de l'activité des AS, qui leur impose un mi-temps de mesures seules (ce mi-temps, de ce fait, comptant comme un mi-temps d'éducateur) et qui, par effet mécanique, augmente la prise en charge des services sans moyens supplémentaires.

La DT souligne alors que l'activité MJIE n'est pas très importante sur le territoire, contrairement à d'autres sur la DIR. Sa posture n'est donc pas favorable pour réclamer des postes.

Au delà du fait que nous sommes un territoire rural (beaucoup de déplacements), nous rappelons que la norme prévue d'1 psycho et 1 AS par UEMO, correspond à une UEMO avec 6 éducateurs. Toutes les unités dépassent ce cadre.

Lorsque nous réclamons de pouvoir faire un travail de qualité et pas seulement avec les MJIE, il nous est répondu que nous sommes conformes aux objectifs d'activités fixés...

La DT a renforcé certains lieux en temps de psycho. par contrats : +0,7ETP sur Belfort et +0,2 ETP sur Vesoul.

De plus, 2 contractuels pourront être prochainement CDIés, par la loi Sauvadet 2.

Le DT souhaite que les équipes s'adaptent et réfléchissent au mieux en fonction des moyens. ...

Nous ne pouvons que regretter cette position où la défense d'un travail de qualité n'est plus recherchée, mais le « mieux en fonction des moyens » où, de nouveau, les professionnels (en contact direct avec les jeunes et les familles) devront renoncer à une ambition professionnelle .

La DT fait alors état des temps partiels (accordés même s'ils ne sont pas de droit), et pour lesquels elle a toujours choisi d'y répondre favorablement.

B : SITUATION DE L'UEMO DE BELFORT (ET DU STEMO NORD FRANCHE COMTE) :

La DT fait le bilan : accompagnement d'équipe et « coaching » de la RUE ; rencontre RUE-Directrice (laquelle a accepté de revenir sur congé)- DT ; direction par intérim par la DT renouvelée jusqu'à fin CET de la directrice .

Il va falloir passer à l'étape suivante du travail équipe-encadrement, chacun de leur côté ayant bénéficié d'un soutien.

Lorsque nous réclamons un bilan du « coaching » (payé par notre administration), il nous est répondu que cela n'est pas prévu ! Un bilan DRH-RUE-Coach est fait, sans pouvoir en connaître le teneur.

Si nous confirmons que l'accompagnement d'équipe a pu être bénéfique, nous évoquons le sentiment des personnels de ne pas avoir été soutenus, entendus en DT, notamment lors de l'intérim de direction. La DT répond avoir toujours été disponible par tel. ou mail, mais ne souhaitait pas prendre « partie », arbitrer, décider « à la place de »...

La divergence profonde d'approche RUE/Directrice reste présente et la DT souhaite, globalement, réintroduire du professionnel, là où les questions d'ordre personnel ou affectif avaient trop envahi l'espace avec le temps.

Le choix de la DT, de ne pas se situer sur une logique de contrôle (ou audit ou inspection avec prescriptions) mais plus d'accompagnement, aura peut être ses limites ?

La DT défend le fait, qu'au delà des réponses apportées, elle a aussi porté une attention particulière aux agents....

Nous rappelons notre inquiétude, sur une situation singulière, que la PJJ a laissé s'enkyster depuis de trop longues années. Il ne s'agit pas uniquement d'une relation conflictuelle RUE/équipe, mais bien d'une problématique institutionnelle où la place de la DT et de la DS n'avait jamais été traitée, jusqu'alors. Les personnels restent dans un sentiment que la DT est plus venue en soutien de la RUE, ne reconnaissant pas toujours le mal-être de l'équipe ou de la DS.

Nous restons inquiets d'une situation où aucune souffrance n'est à relativiser (Agents, RUE, DS), mais où s'est installé, avec le temps (et un manque de prise en compte rapide de la DT), un climat peu propice à des relations de confiance réciproque, indispensable dans une équipe.

C : GESTION ADMINISTRATIVE DES JOURS DE GRÈVE :

La multiplication des jours d'appel à la grève a clairement mis en avant un problème lié à la gestion de ces jours. Les secrétariats s'occupent trop souvent, dans les unités, de comptabiliser les agents présents (ou en situation de travail mais hors service). Nous demandons que cette responsabilité n'incombe qu'au RUE et Directeur. Il s'agit, à la fois, d'une responsabilité individuelle de chaque agent d'être présent au service ou de signifier à son supérieur hiérarchique où il se trouve et de chaque Responsable d'en faire retour.

Les feuilles d'émargement qui circulent nous demandant si nous sommes « non-gréviste » n'ont aucune valeur. Pour information, la comptabilisation des personnels grévistes pour le retrait de salaire n'est effective que plusieurs jours après le jour J. Les demandes parfois urgentes de donner le nombre de grévistes, le jour même, ne servent qu'à une comptabilité du % de grévistes.

Le DT s'engage a refaire une note dans ce sens à destination des services

D : SITUATION DU DISPOSITIF RELAIS DU JURA :

Le DT fait état d'une culture professionnelle différente entre EN et PJJ, notamment sur la notion de « travail d'équipe » et la place de l'éducateur. Le fait que le personnel concerné ne relevait plus d'un suivi administratif et professionnel de la part de la PJJ (mise à disposition avec évaluation par l'EN) n'a pas permis un échange inter-institutionnel en prévention : les tensions inter-personnels se sont dégradées. Le personnel concerné a fait sa demande de réintégration.

La mise à disposition a certainement été une « erreur » que la PJJ ne renouvellera pas.

Des échanges entre PJJ et EN vont avoir lieu, pour mieux définir le cadre d'intervention de l'éducateur qui ne sera plus mis à disposition, mais sur un mi-temps.

Nous évoquons les propos du personnel concerné par la mise à disposition qui reflètent clairement une situation de maltraitance. Sur ce sujet, si le DT reconnaît des propos très « cassants » du Principal, du collège il signifie aussi son impossibilité de « dire les choses », le personnel n'étant plus sous sa responsabilité. Ce personnel sera réintégré en priorité sur l'UEMO du Jura, ou s'il le souhaite participer à la prochaine CAP.

E : FRAIS DE REMBOURSEMENT FORMATION ENPJJ :

Nous avons été saisi de difficultés de personnels pour obtenir les remboursements dus au titre de la formation. Pour certains, l'attestation de stage a mis beaucoup de temps à être donnée. Pour d'autres il a fallu « prouver » qu'ils ne pouvaient être logés sur Roubaix (différence de taux entre Roubaix et Lille). Enfin, pour ceux qui ont pris un véhicule personnel, le calcul des frais de déplacement a changé sans aucune prévention.

Les personnels ne sont pas « dupes » de la volonté, de notre administration, de réduire les temps et les coûts de formation, en lien aussi avec un catalogue en plusieurs périodes ne facilitant pas les choix de formation et la disponibilité des agents.

La DT nous indique que la DGFP a décidé d'un nouveau mode de calcul sans l'indiquer tout de suite aux services. La DT a donc, elle même, corrigé tous les frais de déplacements concernés. Pour ce qui est des attestations de stage tardives, la DT va faire remonter à l'ENPJJ.

La DT rappelle la possibilité pour les agents (surtout catégorie C) de pouvoir obtenir une avance (80%) des frais par la DT, ainsi que le paiement du train par bon de transport.

La DT nous indique aussi que des nouvelles conventions sont en cours (toute la fonction publique) avec des organismes de voyage (FRAM) pour que ce soient eux qui réservent train + hôtel.....ça promet !!!!!

F : SITUATION DES UEAJ (ET POSTES DE PT) :

Nous faisons état du fait que les 2 UEAJ du territoire n'ont pas le nombre de personnels prévu dans le cahier des charges et que les postes de PT sont occupés par des contractuels (à l'exception d'un sur Besançon). Nous soulignons aussi l'absence de temps de psy. sur Danjoutin avec une activité singulière dans une ruralité où les déplacements des jeunes sont problématiques : 2 UEAJ pour 4 départements, avec des transports en commun inexistant.

La DT nous indique que les deux UEAJ n'ont pas l'activité prévue pour un 5ème poste (bien qu'elle le réclame chaque année), mais que ce fait est « reconnu » en DIR pour accepter une activité inférieure aux normes. Pour palier à ce manque de moyen, le DT appuie (insiste même) sur la nécessité de se tourner vers l'extérieur, organismes de droit commun, secteur associatif, bref tout sauf la PJJ...Ceci fait forcément écho à la note du 24 février 2016 sur les parcours d'insertion scolaire et professionnelle. Bon soldat!

Sur la question des PT, l'absence de concours et de recrutements de titulaires ne permet pas de pourvoir ces postes : il est donc fait appel à des contractuels pour pallier ce manque, avec des candidats n'ayant pas souvent les qualifications pouvant être reconnus en catégorie.

Un seul personnel a pu bénéficié d'un contrat de PT sur 3 ans, aux vues de ses qualifications et de son parcours. Les contrats de 3 ans sont proposés après « vacance de titulaires sur plusieurs CAP » pour garantir la continuité des services.

La recherche de partenariat (Frasne ; associatif...) ou la mise en place de réseaux reste logique dans ce contexte (ruralité et moyens) pour garantir à chaque jeune cet accès à l'insertion, qui n'est remis en cause par personne. L'expérience actuelle où un personnel de Danjoutin vient, une fois par semaine sur Vesoul, permet pour partie de répondre à cette problématique. La DT rappelle que le calcul de l'activité reste complexe, puisque calculé sur le nombre de jeunes pris en charge, que ce soit 1h par semaine ou à temps complet. La comptabilisation des ASP permet, peut être, d'avoir une lecture plus juste, où l'UEAJ de Besançon apparaît en dessous .

Actuellement une prise en charge mixte (ex UEAJ/ Frasne) est comptabilisée 2 fois, ce qui garantit une réelle souplesse.

[La nouvelle note sur l'insertion ne remet nullement en cause les UEAJ, mais la suppression de la référence au D2A peut interroger toujours selon la DT.](#)

G : ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL :

Le SNPES rappelle les règles de tenue de CTT (contenu, dates fixées sans concertation, documents, convocations tardives ou inexistantes...), ce qu'il a déjà fait, avec les autres OS, précédemment.

Le SNPES souhaite que le dialogue social ne se résume pas aux « épreuves obligatoires » des CTT ou aux audiences sollicitées

par les OS, mais puisse être porté de façon dynamique, dans un réel souci d'échange avec les représentants des personnels. La DT partage cet avis et rappelle qu'à minima une fois par an, le DT se rend dans les unités du territoire.

[Le SNPES propose également la mise en place, 2 fois par an, de rencontres DT/OS sur ce qui concerne l'actualité du territoire.](#)

H : POINT MOBILITÉ ET CONTRACTUELS :

La DT réaffirme son objectif que tous les postes soient occupés par des titulaires.

La DT nous indique n'avoir jamais émis d'avis négatif (ou de réserves) sur des demandes de mutation, même sur la « règle » des 2 ans. La DT se base sur l'avis du DS, nous dit-il en conclusion

Deux personnels psychologues (Besançon et Montbéliard) devraient pouvoir être CDIés dans le cadre de la loi Sauvadet2.

Nous interrogeons la DT sur la possibilité de CDIser (ou intégrer) des personnels de secrétariat en temps partiel (ex sur l'UEAJ de Besançon) : la DT va se renseigner.

Les 2 postes à l'UEHC de Besançon paraissent aux CAP. Nous soulignons que les pratiques des années précédentes, où la direction gardait un « quota de contractuels sous prétexte de stabilité » et/ou pour leur garantir l'accès aux concours, est contradictoire avec un réel souci de stabilisation des équipes. De plus, le discours souvent associé de personnels contractuels « plus malléables » restait indéfendable. Ce principe n'a pas permis à des contractuels de rester sur Besançon, malgré la réussite au concours sur titre et les a obligés à quitter le territoire dans des conditions pour le moins honteuses, comme si la « maltraitance » était la contrepartie de l'entrée dans la fonction publique.

Les postes de SA en DT, de RUE à Lons et Besançon, un poste de PT à Danjoutin paraissent aussi aux CAP. Le poste de RPI en DT sera également couvert, en prévision du départ cet été du personnel pour le CD Enfance/Famille, sur ce poste actuellement. Il y aurait un candidat sur le poste de RUE à l'UEHC.

Sur le poste de RUE à Lons, pas de candidat connu. La question est posée du missionnement, que la DT ne souhaite pas (prudence liée aussi aux expériences) d'un personnel du Jura, la position de RUE relevant d'un positionnement hiérarchique où l'on doit « changer de posture ».

Nous rappelons que nous condamnons ce principe de missionnement pour des personnels non formés. Les expériences de missionnement avec formation en cours ne permettent pas des conditions sereines d'exercice et ne règlent, qu'administrativement et très provisoirement, un problème. De plus l'impossibilité de postuler sur le poste sur lequel on est missionné rend les choses encore plus complexes. Cette pratique rend, en plus, inaccessible à la formation de RUE des personnels qui, logiquement, refusent d'être missionnés.

Sur la Franche-Comté nous constatons l'échec de la « politique de réservoir » voulue par la DIR (de nombreux RUEs formés ont quitté la PJJ ou ne souhaitent pas occuper cette fonction). Nous formulons l'idée que cette fonction de RUE est peu reconnue par notre administration (malgré des tentatives). Les personnels restent sur leur grille indiciaire d'origine (pas de reconnaissance salariale et de grille spécifique), dans un entre-deux entre personnel « exécutant » et position hiérarchique. Les obligations administratives restent trop prégnantes, au détriment de l'animation pédagogique. De ce fait, le seul avantage restait la possibilité de prendre des responsabilités en restant sur le même territoire, où l'exigence de changer de lieu paraît aujourd'hui disproportionnée mais imposée par l'administration. La question reste posée d'un recours à un contractuel !

I : RECONNAISSANCE DU TEMPS DE TRAVAIL EN MDA :

A ce jour et malgré la reconnaissance du travail effectué en partenariat et les conventions existantes, le temps de travail en Maison de l'Adolescent n'est toujours pas reconnu par une décharge équivalente d'activité sur le service.

Au mieux, ce travail est reconnu « officieusement » par une diminution du nombre de prise en charge en Unité. Dans l'intérêt des jeunes suivis, d'un partenariat reconnu et valorisé avec le secteur du soin, nous réclamons, de nouveau, la prise en compte réelle de cette activité au niveau des services.

La DT, si elle en est d'accord sur le principe, renvoie à une non reconnaissance nationale.

J : ORGANISATION ET RECONNAISSANCE DES SECRÉTARIATS SUR LES UNITÉS :

Les fonctions de secrétariat (Adjoint Administratif) exercées en Unité ont considérablement évoluées dans les dix dernières années, tant du point de vue technique (informatique, logiciel), que sur les missions et la réorganisation territoriale. Dernièrement, la gestion directe du suivi DRH, du suivi budgétaire, de la Gestion ROB (carte achat) a apporté une surcharge de travail, même si celle-ci a pu être compensée pour partie par des « secrétariats de service ».

Le niveau de qualification et d'exigence a profondément augmenté en même temps que disparaissaient les différents échelons hiérarchiques. A ce jour, les liens s'opèrent directement entre service (ou unité) et le niveau DIR / PFI, ce qui nuit à toute forme de proximité, et entraînent, parfois, des appels ou mails aux personnels de bureau particulièrement désagréables, autoritaires ou « secs ».

Cette forme de relation, au delà du fait d'être désagréable, ne reconnaît plus l'organisation de la PJJ et la chaîne hiérarchique.

Les collègues tapent de plus en plus leurs rapports ou les convocations et gèrent leur courrier départ pour décharger les secrétariats. Pourtant, l'activité des services : MJIE, mesures courtes (réparation, stages, ...) multiplient les temps d'accueil physiques ou téléphoniques, fonction essentielle et centrale dans les unités.

Nous rappelons que la norme d'un agent par UEMO était validée sur la base de 6 éducateurs. A ce jour, toutes les unités ont plus d'agents. De plus, les unités sans DS ou secrétariat de service sur place se trouvent isolées et le remplacement des agents en absence autorisée (congés, formation...) n'est pas prévu.

Nous réclamons que ces agents soient reconnus dans une qualification supérieure (SA) correspondant au niveau des responsabilités, des tâches et de l'engagement de ces personnels.

La DT nous répond qu'ils ont déjà fait retour à la DEFAPI des problèmes de « communication » inacceptables. Elle va rappeler que si un problème surgit sur la transmission de certains documents, elle devra être la première avertie pour ensuite apporter la réponse appropriée au niveau DIR ou plate forme.

La DT ne reconnaît pas du tout un niveau de qualification qui relèverait de postes SA, mais uniquement d'un besoin de formation, d'évolution et d'adaptation. La reconnaissance ne pouvant passer par la rémunération, il s'agit d'un problème d'organisation et de soutien, de reconnaissance. La DT évoque alors un manque de participation et de solidarité des autres professionnels sur les unités !

Nous contestons fermement cette position qui fait appel à une forme de « morale », ou d'engagement personnel, très loin des réalités de terrain non reconnues ! La notion « d'unité isolée » (dans un service comprenant 3 départements) est une réalité pour les RUEs, le secrétariat ou les personnels, malgré la bonne volonté de chacun.

La continuité du service ne s'organise pas par « solidarité », mais par des moyens adaptés aux missions et aux exigences hiérarchiques

BILAN

Si les constats sont globalement partagés (excepté principalement sur les secrétariats) et la bienveillance énoncée, les réponses restent insatisfaisantes et ne sont pas à la hauteur des enjeux.

Si une part des responsabilités peuvent être imputée à une organisation nationale et des contraintes administratives ou financières imposées, le manque d'ambition et de défense forte des intérêts des jeunes suivis (moyens?) et des conditions de travail des personnels (au delà des situations singulières) reste problématique.

Nous n'avons pas eu, hélas, le temps d'aborder d'autres thèmes comme l'exercice seul sur le territoire des missions d'entretien (OP).