

Compte rendu CTT Franche-Comté du 15 Décembre 2019

Vous trouverez ci-dessous un cpte rendu bref du dernier Comité Technique Territorial qui s'est tenu le 15 Décembre à Besançon, accompagné d'éléments retenus par notre OS en plus de ce cadre strict du CTT.

Étaient présent, le DT, la DTA et la RAPT pour l'administration, une élu CFDT et 3 élus SNPES/PJJ. Les conditions sanitaires n'ont pas permis l'ouverture du CTT aux élus suppléants, ou aux DS.

Si la DT voulait nous présenter lors de ce CTT le projet de fonctionnement de la direction territoriale, nous avons demandé à ce que ce sujet soit reporté, face aux difficultés et inquiétudes des agents sur le terrain, en privilégiant des sujets d'actualité. Bien entendu dans ces sujets d'actualité, n'a pas été abordé la LPJ et son lot d'applications pénales pour les mineurs depuis plusieurs mois, ni le CJPM à venir, pourtant au centre de l'« avenir de la PJJ », de la place de l'éducatif et des missions, dans des temporalités réduites, ou d'un projet de CJPM qui ne prend pas en compte, au-delà d'une absence totale de dialogue social, l'intérêt de l'enfant au sens large (en intégrant un projet de protection de l'enfance!), stigmatisant l'acte et le « redressement moral ». Ce projet évacue toute problématique sociale, économique, de relégation d'une partie de la population, et devra se faire à moyens constants en privilégiant toujours l'enfermement (programme CEF) plutôt que d'investir dans des projets individuels adaptés à chacun.

Visiblement notre DT ne remet en cause ni la LPJ, ni le CJPM, ni les moyens, rien sur le fond ou la forme, renvoyant au respect de la démocratie et des orientations décidés, selon nous sans aucune analyse de fond, dans ce que nous appelons « une servitude volontaire » chère à La Boétie où les enjeux d'une gestion individualisé des agents (CREP, mérite, promotion...) pèse lourdement, et où l'épuisement des agents n'est pas entendu, qui plus est dans ce contexte sanitaire.

La demande récente de notre administration relayée sur certains territoires de demander aux agents de « dégraisser » leur "stocks" de prise en charge en demandant auprès des JE le dessaisissement ou l'arrêt de mesures en cours reste honteux sur le fond et la forme. Nous indiquons alors que nous demanderons à tous nos collègues de ne pas participer à cette « mascarade », et d'en laisser l'entière responsabilité aux cadres qui veulent ou se sentent obligés de l'appliquer, et d'en assumer seuls les responsabilités. Ce chapitre introductif n'a pas été entièrement abordé au CTT mais reflète des

échanges réguliers ou les échanges au CTT du mois d'octobre.

Les personnels ne pourront donc pas compter sur leur direction pour défendre des missions éducatives, respectueuses des jeunes et des familles, et de la place de chacun dans l'exercice de son métier, (et non pas de missions!).

La seule question reste : « comment être prêt à l'heure, comment s'organiser ! »

Notre direction a-t-elle abandonné toute réflexion générale pour se soumettre aux injonctions politiques et économiques, renvoyant alors les débats à un niveau national ou la PJJ ne sait plus se faire entendre dans sa dimension éducative depuis de longues années.

L'ordre du jour ayant été modifié à notre demande, voici les sujets qui ont pu être abordés :

-1/ projet SIE : Nous avons de nouveau manifesté notre opposition à ce projet de « privatisation » qui risque aussi d'avoir des conséquences sur les postes de psychos ou AS, à ce jour directement liés à la MJIE. La DT nous a indiqué que ces projets sont en attente de validation au niveau national pour des ratios à affiner mais qui seraient de 12 mineurs en plus pour le 39, 150 mineurs sur le Nord FC, 70 mineurs pour le 70 et 100 mineurs pour le site de Besançon. La DT pense privilégier les plus jeunes vers le SAH et conserver les adolescents pour la PJJ.

Peu de prévisions sur ce sujet épineux, face à un CJPM qui prévoit des « MJIE pénales » à courte durée, si on peut encore les appeler ainsi !

-2/ Prime COVID : Nous ne reviendrons globalement sur cette prime que nous avons déjà fortement contestée tant sur le fond que la forme, et qui a participé une nouvelle fois à des individualisations participant à la destruction des collectifs de travail. Malgré le discours tenu par la DIR en audience en audience 10 jours auparavant, le DT nous annonce que les personnels administratifs qui étaient en poste toucheront la prime à hauteur de 300 euros en début d'année.. Nous avons donc obtenu ce que nous avons réclamé, avec le soutien sur ce sujet de la DT, qui sans en être à l'initiative, a soutenu cette démarche.

-3/ CIA : Une nouvelle fois cette prime au mérite renforce toute forme d'inégalité et porte atteinte à des collectifs de travail ou le mérite évalué par notre administration relève principalement de l'obéissance, la docilité individuelle.

De plus un DT ou DIR méritant, alors qu'il a déjà un revenu et une prime fixe reconnaissant ses fonctions, se voit attribué une prime bien supérieure à une AA : le mérite est donc différent entre « les premiers de cordée » et les autres et renvoie une image forte d'une vision sociétale renforçant toutes les inégalités. Il en est de même entre une AA en site central ou en UEMO : plus près des dieux et loin des réalités de terrain plus vous serez valorisés !

-4/ NBI : Sujet récurrent, où la NBI n'est pas appliquée comme le prévoit le texte depuis dix ans, et où notre administration n'a jamais soutenu ce droit, empêchant même tant qu'elle le pouvait son application. Plusieurs recours en TA ont eu lieu et ont parfois donné raison aux agents. Nous rappelons que cette Bonification Indiciaire devrait être

donnée aux agents exerçant leurs missions dans des quartiers où se tient des CLSPD (politique de la ville), soit tous les milieux ouverts. Notre administration aurait prévu un budget pour 2021, pour éviter les procédures en TA : il est grand temps que chacun individuellement fasse sa demande, avec effet rétroactif. Nous avons demandé à la DT de soutenir institutionnellement ce droit des agents, plutôt que de s'abriter une nouvelle fois derrière des avis administratifs nationaux, avis eux même infondés. Nous n'avons eu aucune réponse de notre DT.

Nous avons demandé qu'une liste complète des agents actuellement bénéficiaires de la NBI sur le territoire nous soit communiquée.

-5/ Point CADEC :

Sur notre territoire deux postes restent inoccupés : celui de RUE sur l'UEHC et sur l'UEMO 1 de Besançon qui se libérera au 1^{er} Mars 2021. Un appel à candidature de la DT auprès des CSE du territoire pour être missionnés a été émis ; nous serons très prochainement qui a été retenu. La DT nous indique vouloir, si les agents le désirent , privilégier ensuite ces agents sur le statut de CADEC, en restant sur leur poste. Nous craignons que cet engagement ne puisse être tenu, ne relevant pas du seul ressort de la DT ou de la DIR.

Nous avons toujours contesté la mise en place de ce nouveau statut, (statut au rabais) ou les conditions d'emploi (art10 par exemple, ou répartition des missions DS/RUE?) et l'accessibilité (pourquoi certains n'ont pas été retenus sur la liste CADEC et quel retour officiel leur a t il été fait?) reste en partie énigmatique, et où la gestion humaine s'est faite sans aucune prévision , à la petite semaine.

De plus un agent qui avait accepté des missions de responsabilités sur un poste de RUE vacant...s'est vu proposé un poste à 300kms de là.

Même dans son regard et sa gestion individualisée des agents, notre administration continue sa maltraitance organisée.

Si des collègues actuellement en poste d'éducateur étaient retenus, quid de leur remplacement (par des contractuels!), quid de la continuité des suivis auprès des jeunes et des familles dans des délais si courts ?

La DT nous informe du peu de candidats sur le poste de RUE de l'UEHC, poste qu'il décrit comme plus « exposé ». Une nouvelle fois nous interpellons notre direction sur ce systématisme à vouloir valoriser le travail en hébergement. Nous ne mettons pas de côté les réalités et les difficultés du travail en hébergement, pas toujours simple au quotidien, mais peut être aussi dû à des impératifs du chiffre pas toujours compatibles avec une certaine sérénité ?

Pourtant ce travail est déjà valorisé par différents primes prenant en compte les contraintes liées à ce travail, dont la NBI !

Une nouvelle fois les propos de la DT nous semblent décalés, sous-estimant les réalités de travail en MO, d'autant plus sur les fonctions de RUE.

Il en est d'ailleurs de même sur le poste de DS à l'UEHC libre au 1^{er} Janvier où aucun candidat n'a été retenu : la DT nous indique que la position de certains candidats sur les questions importantes de laïcité restait trop peu approfondie, et que les titulaires au niveau national était peu demandeurs de postes en UEHC, malgré l'intérêt « économique ».

-5/ Décharges syndicales : Depuis plusieurs années (réorganisation territoriale et réforme fonction publique) nous réclamons des temps appropriés de décharge syndicale pour les OS représentatives par territoire. Il en va de la continuité d'un minimum de dialogue social de qualité réclamé et revendiqué par la DT et la DIR, dialogue social bien malmené depuis des années, malgré des discours d'intentions louables localement.

A ce jour , et après des années de demandes (comme quoi certains sujets simples sont beaucoup moins préoccupants pour notre DIR ou DT) nous sommes informés d'un accord de principe qui semble confondre les temps accordés au niveau national à des élus régionaux par exemple (de droit), et un dispositif singulier qui reste très très flou. Nous sommes plutôt satisfaits que cela aboutisse peut-être enfin, et réclamons urgemment la mise en pratique.

-6/ Points RH et postes :

Il nous est difficile de faire le tour de tous les services et unités mais nous vous indiquons ce qui a pu nous être annoncé de significatif, en relevant sur le territoire, comme partout, un nombre de contractuels de plus en plus important :

- le poste d'adjoint technique à la DT est occupé par un contractuel après deux « CAP » où le poste n'a pas été demandé. Nous regrettons une nouvelle fois que notre territoire soit passé de deux AT(OP) sur le Doubs à un contractuel sur la Franche-Comté !

- 2 collègues contractuels (jusqu'en novembre 2021) sont arrivés sur Besançon et Montbéliard sur des postes « justice de proximité », sans vraiment comprendre de quoi il s'agit : préparation arrivée CJPM et stages ?

- UEAJ Besançon : tjs un personnel en moins (PT en arrêt), donc acceptation activité diminuée. Le deuxième PT a été CDIisé , mais pas sur une grille de PT n'en ayant pas les qualifications nécessaires administrativement

- UEHC : 2 départs éduc sur mutation, et un départ CADEC compensés par une arrivée par mutation et l'arrivée de deux collègues issus de la formation. La DT nous indique avoir refusé l'arrivée de 4 titulaires en conservant les contractuels (près de 45 % de contractuels actuellement) . Nous condamnons fermement cette logique entretenue depuis de longues années qui continue à privilégier une partie d' agents contractuels, sous prétexte de ne pas déstabiliser l'équipe, où mettre des collègues sortant d'école en difficulté. Pourtant ses collègues sont formés et validés. Cela entretient souvent un conflit récurrent que nous constatons dans nombre d'établissements d'hébergement, entre titulaires et contractuels, où de façon permanente nous constatons la remise en cause de titulaires qui seraient moins impliqués et plus revendicatifs sur leurs droits.

Notre OS défendra toujours les postes de titulaire, pour garantir la continuité d'un service public qui repose de plus en plus sur des emplois précaires.

Nous avons aussi été alertés (sans avoir directement d'éléments factuels) sur des difficultés et divisions voir d'oppositions au sein de l'équipe, qui nous paraissaient suffisamment inquiétantes pour que ces "échos" soient entendus comme une alerte ,

une vigilance par la DT.

En réponse, le DT nous indique que l'UEHC a adopté des pratiques éducatives très riches avec des prises en charge adaptées parfois sur du long terme. Il regrette le manque d'investissement de certains dans le travail, faisant référence à du multi-catégoriel. Une collègue peut lui signifier que dans un sentiment et des discours de relégation, il est difficile de s'investir.

Il évoque aussi des problèmes de laïcité (accès à une alimentation adaptée) non respectés dans le cadre du droit des jeunes accueillis,

Nous avons plutôt un écho sur des exigences d'adultes inadaptées.

Le DT veut ensuite nous entraîner dans une remise en cause de l'équipe de direction, ce qui n'est à aucun moment notre volonté ou objectif. Il s'agit pour notre OS de faire remonter des discours entendus, en prévention, que ceux-ci soient fondés ou non, ils interrogent sur un climat ou une ambiance de travail.

Le DT nous informe avoir participé à plusieurs réunions sur l'UEHC, et n'avoir jamais entendu de personnels dénoncer de telles pratiques. IL semble oublier les fonctionnements de groupe ou parfois la prise de parole en public pourrait exposer son auteur.

Le départ très prochain de l'équipe de direction (DS et RUE) peut aussi apporter une forme d'insécurité.

La DT s'interroge aussi sur la pérennité des deux postes « HD » vu le faible taux de prise en charge dans ce dispositif, lié aussi à la situation sanitaire et à des manques de personnels sur le collectif où il était alors fait appel à ces collègues.

DT Notre DTA part en retraite méritée et sera donc remplacée par le DRH actuel de la DIR. Le poste de RLC sera occupé par une collègue directrice .

Le poste de SA n'a pas été demandé.

Pour toute autre question les RUE ou DS vous feront l'état des lieux localement sur les différents postes et le recrutement d'éventuels contractuels.

De dernière minute, et après le CTT , nous apprenons qu'un collègue de Vesoul sera missionné sur le poste de RUE à l'UEHC de Besançon, et qu'un collègue de Besançon sur le poste de RUE à l'UEHC ; La direction de l'UEHC sera provisoirement assurée par la RPI.

-7/ Télétravail :

Nous alertons notre DT des discours parfois culpabilisant en unité, ou après une période d'obligation partielle liée à la crise sanitaire, il peut être entretenu l'idée que les agents ne travailleraient pas à la hauteur d'exigences , et de rendu compte. Nous rappelons alors le caractère obligatoire imposé par l'administration dans ce contexte, qui ne peut alors se retourner contre les agents, et qui remet en cause leur engagement, leur sérieux, leur responsabilisation.

Nous nous inquiétons aussi fortement de la situation d'un collègue qui est à ce jour et depuis plusieurs mois en télétravail à temps plein, alors qu'il nous semblait que cela était impossible administrativement, et qui interroge une nouvelle fois sur des

dispositions singulières.

De plus cette pratique sous-entend une possibilité d'exercer le métier d'éducateur, sans jamais rencontrer directement des familles, faire des accompagnements, assuré les PEAT, ou participer au travail collectif : nous dénonçons donc cet état de fait, sans remettre en cause des raisons médicales qui empêcheraient un travail sur site. Il existe alors d'autres dispositifs : arrêt maladie, ASA.....

La DT nous renvoie qu'elle n'a jamais été à l'origine d'une telle décision qui appartient à la DIR. Elle nous indique qu'à compter du 1^{er} janvier, cela ne serait plus possible, et qu'il y aurait alors alternance entre ASA et télétravail. Nous renvoyons alors que seule la quotité de travail sera changée, mais pas le fond du problème qui est d'accorder l'exercice du métier d'éducateur en seule position de télétravail.

Cela prévisage-t-il nos nouvelles fonctions dans le cadre du CJPM ?

La question du télétravail hors contexte sanitaire sera étudiée prochainement après avis de la centrale et de la DIR.

-8/ Divers :

Nous avons fait part de notre interrogation sur un **questionnaire parvenu aux psychologues du territoire**, Si nous ne dénonçons pas le fond de « bonnes intentions locales » de ne pas laisser les responsables d'unités ou les professionnels seuls face à la suractivité de ces personnels, de permettre une intervention plus importante dans un cadre de soutien au pénal, de faire un état des lieux et d'uniformiser les pratiques, nous pensons que le contexte actuel n'est pas propice.

En effet, l'arrivée du CJPM et ses MJIE pénales « rapides », et la privatisation partielle des MJIE civiles, risque de conduire à des suppressions de poste ?

Nous rappelons aussi que les normes de prise en charge (que nous condamnons depuis des années) sont fixées par notre administration, représentée par notre DT.

Cela est assez révélateur d'une DT qui souhaite réellement faire au mieux, mais sans jamais s'attaquer directement par « loyauté » aux problèmes de fond que sont les orientations, les moyens, les normes.

Il va falloir que les agents acceptent, par souci de préservation, qu'ils fassent un travail de moins bonne qualité, ou plus précisément, destiné sur le fond à un public ciblé, sans égalité de traitement, et par défaut de moyens adaptés.

Nous avons ensuite évoqué **le ras le bol des professionnels** (AA, educs, RUE....) **concernant les contraintes administratives et gestionnaires**, de tableau à remplir à n'en plus finir, de justificatifs de frais de déplacement de plus en plus pointilleux (justificatif parking refusé si apparaît paiement CB, alors qu'avance faite par l'agent par exemple), chronophage et renvoyant en permanence une suspicion sur la probité des agents.

Nous voulions aussi signifier notre désaccord profond sur des pratiques qui voudraient qu'un agent qui, par exemple, mange avec un jeune fasse un frais de déplacement. Nous estimons fondamental de revendiquer le travail éducatif de ce temps de repas partagé, en remboursant sur régie le repas de l'agent et du jeune. Si cela peut paraître

dérisoire pour certains, il s'agit bien là de différencier notre travail de fond, d'obligations professionnelles de déplacement.

Bien entendu notre DT nous renvoie une nouvelle fois les contraintes et règles administratives, sur lesquelles ils n'ont aucun poids.