



# COMPTE RENDU d'audience syndicale en DT Franche-Comté

novembre 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 le 21 novembre 2016.

Notre délégation été composée de Sandrine VITTORI, Mathieu MOREAU 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.

## 1/ TEMPS DE DÉCHARGE DE SERVICE POUR CERTAINES MISSIONS (MDA, RÉFÉRENTS SANTÉ...)

La DT nous indique que notre territoire apparaît déjà bien doté (2,15ETP dispositifs relais, 3,3 ETP D2A, 2ETP quartier mineur, 1ETP décharge syndicale, et 0,9ETP assistant de prévention) La DT se situe plus sur l'idée de défendre ce que l'on a plutôt que de réclamer pour les MDA, les référents santé ou les correspondants formation par exemple. La DT nous précise qu'1% des effectifs (éducateurs MO!) est déduit dans le calcul de l'activité au titre des politiques publiques. Il nous rappelle les postes en plus sur la continuité des parcours (1ETP) et sur le renfort MO en cours lié aux postes PART.

Si nous entendons cette ligne plutôt défensive, nous la regrettons, surtout à cette période où le MO socle est énoncé en permanence, où une réflexion nationale sur les normes en MO est en réflexion, et où les hypothétiques changements politiques à venir risquent d'être beaucoup moins favorables. De plus ce que nous avons à défendre ne peut être lié à ce que « l'autre a », mais plus à nos convictions.

## 2/ POLITIQUE D'AVANCEMENT SUR LE TERRITOIRE

En pièce jointe les critères retenus par notre administration et appliqués sur notre territoire, Le DT insiste sur l'intérêt qu'il voit à cet « outil de management », là où nous ne voyons que soumission, rivalité interne et sentiment d'injustice et d'inégalité. Le DT se dit malgré tout attentif à chaque situation individuelle.

Notre organisation syndicale continue, parfois seule, à défendre l'idée prioritaire d'ancienneté comme seul critère objectif valide. Bien entendu les critères imposent aussi de mettre aux seuls agents proposables une évaluation excellente dans leur CREP, dénaturant alors fondamentalement cette évaluation professionnelle.

## 3/ GRILLE INDICIAIRE ET REVALORISATION DES CONTRACTUELS (CDI)

Le DT renvoie cette problématique sur la DIR, ne gérant plus rien de ce qui relève des RH sur les DT. A sa connaissance il n'existe pas encore de choses formalisées, pas d'éléments de décisions. Il alertera la DIR sur ce sujet.

## 4/ POSTES PART

Ses postes arrivant de façon assez soudaine, il n'y a que peu de temps de réflexion. L'idée de la DT est avant tout de donner du contenu et de pérenniser ses postes, sans les banaliser. Il faut trouver un équilibre entre renfort MO et actions de prévention sur projets. (avec partenaires?)

Il y aura bien entendu un appel à candidature sur chaque unité concernée auprès de tous les personnels une fois le projet validé par la DIR.

Nous partageons cette idée de ne pas banaliser ces postes et ne pouvons que reconnaître le souhait de la DT, dans ce temps très restreint, d'associer tous les agents à cette

réflexion. Pourtant nous nous inquiétons sur une politique générale de voir un refus de l'AC de diminuer les normes de prise en charge en MO en prétextant ses renforts, liés à la principale problématique de la radicalisation. Le MO socle n'est pas pour demain si les moyens humains et matériels ne sont pas significativement augmentés.

## 5/ RECENSEMENT CONTRACTUELS SUR LE TERRITOIRE

Sur la DT 20% des effectifs sont sous contrat. Ces contrats sont surtout sur l'EPEi en renfort, et sur les MO en renfort ou remplacement. Seuls les postes de psychologues (même CDIés) correspondent à un manque de recrutement depuis des années.

Les postes non pourvus (SA en DT ; RUE UEMO de Besançon et Montbéliard; PT ueaj besançon, AS dans le jura..) interrogent sur le peu d'attrait (ou recrutement) pour les métiers ou sur le travail à la PJJ. L'arrêt de recrutement de PT (et leur reclassement à venir?) nous interroge sur l'avenir de l'insertion.

La DT nous rassure sur le poste d'AA à l'UEAJ de Besançon qui sera bien réservé à la collègue à son retour de congé maternité. La question des renouvellements de contrat ne pourra être confirmée qu'après le dialogue de gestion de janvier (27 janvier!)

## 6/ ACTIVITÉ DES UNITÉS (EN LIEN AVEC SAH EXEMPLE SUR LE JURA /MJIE)

Le DT souhaite que le SIE associatif soit maintenu sur le Jura, ainsi que le poste internat relais même si il persiste des difficultés d'entente avec l'EN. Comme il n'y a pas de contractuels sur le Jura, un autre poste sur le territoire risquerait d'être fermé.

La situation sur Montbéliard est plus inquiétante car s'inscrivant sur la durée. Un protocole est en cours entre le SIE, la PJJ, l'ASE et l'AEMO

Le poste lié à l'arrivée des mesures de réparation sur les unités de Besançon devrait être proposé aux prochaines CAP, les objectifs étant atteints.

Nous demandons à ce que la DT (et les directions de service) ne soient en rien culpabilisantes ou menaçantes envers les unités ou les agents qui ne rempliraient pas leur « COM. » Ceux ci ne sont pas responsables des politiques publiques. Peut être serait il même intéressant de pouvoir valoriser un travail où les normes seraient moins oppressantes !

## 7/ POINT DEMANDE D'ANALYSE DES PRATIQUES SUR LES SERVICES

Sur l'UEHD l'analyse des pratiques continue. Pour l'UEMO de Belfort une demande d'accompagnement d'équipe a été adressée à la DIR GC. A défaut, la DT s'engage à le financer sur son budget.

Ce sujet ne serait pas la priorité de la DIR grand centre, et il n'y a à ce jour pas d'autres demandes sur le territoire.

Nous ne pouvons que regretter un manque d'ambition où l'analyse des pratiques devrait être systématisée, comme outil d'équilibre et de réflexion partagée dans nos missions complexes et souvent exercées « sous tensions ».

## 8/ POINT SUR LA NBI, PAIEMENT ASTREINTE ET PERMANENCE SUR LE TERRITOIRE

A ce jour seuls 17 agents bénéficient de la NBI : en hébergement 6 éducateurs (20pts) et 3 Adjoints techniques (15pts) ; en MO 6 éducateurs à vesoul (10pts) et 2 éducateurs à Belfort (20pts) ; en DT (regisseur) 1AA (30pts) L'attribution de ces NBI reste une énigme, et elles restent individuelles, nominatives et non sécables. Une note NBI Justice serait en cours d'élaboration.

En attendant il va falloir continuer à faire avec ces injustices permanentes, vous aviez qu'à être là au bon moment, au bon endroit! En période longue de vache maigre sur les questions salariales chacun appréciera !

Sur la question des astreintes elles sont équivalentes en DT à celles perçues sur les unités ou services. Par rapport à la maison d'arrêt, la DT défend auprès de la DIR une deuxième astreinte sur les deux unités de MO de Besançon (une astreinte par unité comme sur belfort, montbé, vesoul, lons) qui permettrait de couvrir cette astreinte Maison d'arrêt. L'activité PE et Maison d'Arrêt devrait permettre d'être entendus !

## 9/ DEMANDE D'INTERVENTION DANS LES SERVICES SUR UNE EXPLICATION CLAIRE CONCERNANT LES RETRAITES

La DT nous renvoie sur une demande à adresser en DIR Grand centre, eux même n'ayant ni les compétences ni la mission.

## 10/ MOYENS MATÉRIELS DES UNITÉS : TÉLÉPHONE, VOITURE, LOCAUX

La DT nous informe que nous sommes bien dotés en véhicules (en nombre et en ancienneté) par rapport aux autres services du Grand centre ! Qu'est ce que ça doit être ailleurs ! Quelle décalage de n'imaginer les choses qu'en fonction des autres et non pas des réels besoins : y a des endroits où ils n'ont pas de voitures !

Les locaux du STEMO Besançon sont bien sûr reconnus trop étroits. Le projet de déménagement du STEMO et de la DT sur le même site est acté pour l'été prochain. Pourtant ceux ci risquent vite d'être insuffisants 4 nouveaux postes s'étant rajoutés depuis le projet (3 PART et 1 Réparation). De plus les professionnels ne peuvent savoir si ils ont été entendus sur leurs remarques (pas de toilettes pour le personnel, archivage ?, insonorisation,...) la DT semblant elle-même dépossédée du projet, où chaque DIR voulait «mettre sa patte» ou refuser de s'engager au nom de l'autre : comme si le service public relevait du bon vouloir de ses directeurs et non plus de la nécessité collective !

## 11/ GARANTIE D'UNE CONTINUITÉ EN PASSANT À LA DIR CENTRE DE CE QUI A ÉTÉ ENGAGÉ PAR LA DIR GE.

La DT ne peut s'engager à rien , si ce n'est nous à confirmer qu'ils défendent cette continuité dans tous les domaines engagés. Ils attendent les retours (dialogue de gestion) de la DIR.

Une nouvelle fois nous restons très inquiets d'un service public d'état qui ne peut garantir sa continuité en changeant de territoire de rattachement ou son directeur territorial.

L'inégalité territoriale saute alors aux yeux et produit des inégalités sur les services rendus aux contribuables. L'individualisation des pratiques de directeurs n'offre plus aucune garantie de continuité, continuité rabachée à longueur de journée dans les services . L'instabilité comme mode de management n'a jamais produit d'effets positifs.

## CONCLUSION

D'une manière générale l'audience s'est déroulée dans des conditions d'écoute et de respect appréciables. Les divergences ne sont pas tant sur le fond mais plus sur la méthode , sauf sur ce qui relève des politiques d'avancement ou le management actuel est injuste , crée des rivalités, des individualisations, plus que des mises en commun, du collectif.

Les DT ont été vidées d'un certain nombre de missions , dont la DRH, qui renvoient certains sujets épineux sur d'autres lieux.

A une autre future époque (changement de gouvernement et d'orientations) nous restons très inquiets d'une direction qui mettrait en avant sa seule loyauté plus que ses convictions profondes : et oui le management vaut là aussi , il vaut mieux être docile et se cacher derrière son statut et ses missions pour son plan de carrière ? Et les jeunes dont nous avons la charge , derrière quoi pourront ils se cacher ?