

Compte rendu de l'Audience Bilatérale DIRPJJ Grand Centre

Qui s'est déroulée en visioconférence le 28 novembre 2020

Présents :

Pour La DIR GC : - Monsieur HOUDAYER, DIR

- Monsieur FERRON, DRH

- Monsieur GARDANNE, DIRA (présent dans la salle de la DIR au moment de la visio, mais pas présent sur la visio et n'est pour ainsi dire jamais intervenu)

Pour le SNPES PJJ FSU: - Cédric SOLTANI

- Eric SÁENZ

Le format particulier de l'audience bilatérale (visio qui ne permet pas toujours d'intervenir aussi souvent que nécessaire et connexion parfois difficile) fait que le DIR ne nous laisse pas le temps de prendre la parole (nous avons un propos introductif et une proposition d'ordre du jour) et enchaîne immédiatement sur sa présentation relative à ses directives par rapport à la crise sanitaire.

Il aborde sa note du 2/11, évoque un fonctionnement « normal » car pas d'activation du PCA sur ce 2ème confinement avec maintien des services publics. Il fait part d'un renforcement des consignes sanitaires et d'un renforcement du télétravail même s'il nuance cette modalité de travail selon le lieu d'exercice.

Ainsi, il précise qu'il y a peu de Télétravail en UEHC. Sur les MO, cela peut aller jusqu'à 50% des effectifs en rotation sauf personnel en charge de l'accueil du public et suivant le niveau d'équipement en matériel informatique et téléphone portable. Les pourcentages sont également de cet ordre sur les DT et sur la DIR. Concernant les UEAJ, les activités ont pu être maintenues sauf pour les restaurants d'application qui n'ont pu accueillir de public et ont dû faire de la livraison.

Il revient sur les ASA vulnérabilité, texte qui a évolué en changeant les 11 groupes de pathologie + critère d'âge plus de 65 ans (pas concerné sur l'inter région). Le DRH parle de 5 à 6 personnels en ASA Vulnérabilité avec possibilité d'alternance télétravail/présentiel si seul dans un bureau avec mesure barrières renforcées. Il parle d'une inquiétude en octobre-novembre car il y a eu un pic de contamination dans les services (UEHC de Bourges, Besançon, mais aussi certains MO).

Enfin il indique que la DIR GC a une autorisation de dépassement de son PAE (plafond autorisé d'emplois), et ce notamment en lien avec la justice de proximité.

Nous reprenons la parole, lecture de la déclaration introductive ci-dessous :

Avant d'aborder des questions pratiques essentielles, nous tenons à vous informer une nouvelle fois de l'état de lassitude et de mal-être professionnel généralisé de vos agents. Si cette situation dramatique était pré-existante à la crise sanitaire que nous vivons, elle a été fortement amplifiée par ce contexte singulier, où n'est même pas reconnu l'impossibilité de conduire pleinement nos missions au profit des jeunes et de leurs familles, renvoyant souvent alors à des culpabilités individuelles plus qu'à une responsabilité collective et institutionnelle.

Depuis plusieurs années, nous n'entendons plus un discours fort et éducatif de notre administration PJJ dans l'intérêt de l'enfant et des agents mettant en œuvre une politique, mais une soumission à des injonctions budgétaires, sécuritaires, managériales prônées par le seul gouvernement où nos métiers, notre regard d'agents de terrain, notre propre capacité de réflexion, de pensée, d'organisation collective sont alors contraints, limités voire empêchés.

Les représentants des personnels sont évincés d'un dialogue social qui ne conserve qu'une appellation administrative, tant il est contraint par ce managérial national, d'obéissance aveugle, de soumission, peu compatible avec les réalités de terrain et le vécu, la détresse des agents, ou le contexte socio-économique dramatique où les enfants « délinquants » sont stigmatisés, et où est évoqué « le redressement moral ».

Durant ce temps de confinement, la marche forcée de notre administration continue en rouleau compresseur sans aucun dialogue social, sur

- la réforme de la fonction publique et les instances de dialogue, (ou ses conséquences dramatiques sur les ressources humaines), le recours massif aux contractuels, les délégations de missions au profit du privé, une gestion des personnels individualisées renvoyant à toutes formes d'iniquité, d'injustice, d'incompréhension, de « passe-droit » incompatible avec toute notion de service public

- La LPJ qui applique de façon extrêmement rétrograde et répressive une justice de majeurs à des enfants et met en route un CJPM, qui va bouleverser nos missions au profit du contrôle, d'enquêtes rapides (s'appelleront-elles encore des MJIE? Et avec quel moyen ?)

dans une temporalité incompatible avec le développement adolescent, ou les prérogatives des parquets seront renforcées et où deux justices pour mineur s'installeront : ceux qui seront orientés vers les JE et les autres vers les JI dans une absence totale de concertation ou de véritable dialogue social

Notre administration centrale, comme les échelons inter-régionaux ou territoriaux ne semblent pas prendre la pleine mesure des dégâts humains profonds occasionnés par ces bouleversements auprès des agents et semblent oublier, au profit d'une politique sécuritaire, gestionnaire, d'obéissance et de contrôle, leurs responsabilités premières de santé sécurité au travail et son lot de risques psycho-sociaux.

Il est bien entendu question ici d'idéologie (indispensable à nos pratiques il nous semble ?) sur le fond et de notre vision de l'enfance, mais aussi d'une gestion humaine et institutionnelle que vous menez ou l'individu doit s'effacer (idéologie, éthique, ressentis, échanges sur le fond....) au profit d'une mission : ne serait-on pas là dans ce qui se nomme parfois de façon très négative l'embrigadement ou l'emprise mentale ?

Que reste-t-il du service public ? Au service d'un public en difficulté, où les agents sont reconnus pour leur expertise, leur capacité à innover (avec une reconnaissance et des moyens adaptés !) ou au profit d'une politique qui se veut novatrice et du changement, mais qui applique des recettes rétrogrades et sécuritaires, au détriment d'une véritable politique de prévention, d'accompagnement des plus démunis et de lutte contre les inégalités sociales ?

Le jeune de 13 ans impliqué dans un trafic mérite-t-il la prison ou un CEF ? ou alors est-il avant tout, victime d'un environnement socio-économique dramatique, de relégation et discriminations de certains quartiers ou origines, qui nécessiterait alors l'intervention de services de protection de l'enfance et une véritable politique sociale inclusive ?

Le pragmatisme est-il la seule idéologie qui traverse encore notre administration ?

Le DIR fait peu de commentaires sur le propos introductif et considère que les équipes ont encore leur mot à dire sur le contenu des prises en charge dans le cadre du CJPM.

Nous lui rétorquons que nous ne partageons pas son optimisme.

Questions sur les primes

Pour la NBI :

Certains agents ayant fait des recours auprès des TA ont obtenu gain de cause. La NBI leur a été versée avec un effet rétroactif. Pouvez-vous nous donner un détail de ces versements ? (Par services sur le territoire).

Réponse du DRH : Oui je peux, mais je n'ai pas encore fait ce tableau. Le traitement de recours est plus rapide qu'avant. Il y a eu un certain nombre de régularisations suite aux procédures des agents au TA. La politique de l'AC est de régulariser sans aller jusqu'à une procédure en contentieux. Le budget 2021 de la PJJ a été amendé pour traiter les NBI. L'attribution ne se fera pas automatiquement, il sera nécessaire que chaque agent qui le souhaite en fasse la demande écrite.

Pour le CIA :

- A ce jour, certains agents ont signé leur CIA mais d'autres attendent toujours de savoir quel sera leur montant. Quels sont les critères ? Pourquoi y-a-t-il une différence de traitement entre les catégories A, B, C voire suivant le lieu d'exercice ? par exemple, les AA exerçants à l'AC perçoivent plus que les provinciaux. Visiblement le seul critère du CREP, déjà particulièrement injuste, n'est pas suffisant et apparaît alors d'autres différences qui renforcent tous les sentiments d'injustice, de passe-droit, de privilèges ou de punitions.

Réponse du DIR : Cette prime vient en plus de la rémunération donc les agents ne perdent rien. Je conviens qu'il y a une différence de traitement entre les catégories. Je n'ai pas la main là-dessus. Il y a des enveloppes budgétaires qui me sont contraintes. Il y a effectivement moins de souplesse ou modulation de la prime pour les catégories B et C ce qui n'est pas le cas pour les A.

Pour la prime COVID :

- Certains agents ont fait des recours et attendent une réponse. Qu'en est-il ? Comment gérez-vous ses recours ? Quelle est votre capacité et marge de manœuvre pour résoudre les erreurs d'attribution ? En effet, il y a eu beaucoup d'iniquité de traitement entre les services, mais aussi entre les agents d'une même unité.

Réponse du DRH : Nous avons appliqué les critères nationaux (Hébergement, PEAT, QM) Nous avons reçu 15 recours dont une pour un complément de prime. Il évoque aussi 11 agents qui n'ont pas forcément fait de réclamation, mais qui vont être régularisés, car ils ont constaté des problèmes d'écarts d'appréciation.

Réponse du DIR : Nous avons enquêté auprès des services sur le présentiel des agents pour nous prononcer sur ces recours. Toutes les demandes sont remontées à la centrale. Visiblement, les recours sont en attente de mise en paiement, peut être

sur le mois de janvier. Une réponse écrite sera faite prochainement aux agents.

Nous avons rencontré des difficultés par rapport à la position administrative des agents lors du 1^{er} confinement, ce qui explique les soucis de différence de prime d'un personnel à un autre. Aujourd'hui, je souhaite que les services soient plus clairs et plus précis à ce sujet pour éviter les ambiguïtés.

- Quand est-il de cette prime pour les AA (Agents Administratifs), qui ont fait du présentiel sans aucune reconnaissance ?

Réponse du DIR : Ces agents sont exclus de cette prime, car ils n'ont pas été en présentiel avec le public.

Question du SNPES : Certain agents n'ont pas été en présentiel et l'ont tout de même perçu. Il répondra que ce n'est pas vrai. Nous lui expliquons gentiment que les directeurs territoriaux l'ont perçu et au maximum de la somme soit 1000 euros. Tout comme des RUE qui étaient en Télétravail. Votre critère du présentiel ne tient pas la route.

Réponse du DIR : En effet, les personnels qui étaient sur des cellules de crise l'ont obtenu par exemple pour les CTS.

Demande du SNPES : Au regard du travail accompli par les AA nous demandons qu'ils bénéficient aussi de cette prime. Pas de réponse.

Questions sur les CADEC :

- Quelle est la date de validation officielle d'entrée dans ce nouveau corps ?

Réponse DRH : Nous avons reçu un tableau de l'AC, la circulaire devrait paraître la semaine prochaine.

- Que vont devenir les RUE contractuels ? Ou ceux qui assuraient un missionnement et à qui une proposition indécente a pu être faite ?

Réponse du DRH : Oui, le temps est court pour organiser les mobilités. Nous donnons des indications à chaque agent concerné (Contractuels et personnels missionnés) sur ce qui risque de se produire en termes de scénario. Au vu des échéances de prises de poste, il sera

possible aux agents de demander un rapport d'un mois concernant leur date d'affectation. Un courrier explicatif de la procédure leur sera transmis.

Réponse SNPES : Nous sommes satisfaits de cette possibilité qui sera offert aux agents.

- Quelles seront les postes occupés et les postes libres sur le territoire au 1^{er} janvier ?

Réponse : ils n'ont pas de tableau d'établi actuellement, mais ils essayeront de nous donner un document à terme.

- Les postes ont-ils été tous proposés à la mobilité ? **réponse OUI**
- Avez-vous réfléchi aux conséquences sur les fonctionnements des services dans la mesure où ce corps s'ouvre aux personnes extérieures à la PJJ ?

Réponse DIR et DRH : Ils ne sont pas au courant. Ils pensent que le concours ne sera pas ouvert en externe. Ils doivent se renseigner et nous donner une réponse. En revanche, il pourra y avoir des fonctionnaires en détachement qui pourront postuler.

- Questions sur les MJIE

- **SNPES :** Nous observons une volonté de repartir en arrière en voulant de nouveau habilitier des services privés, par le retour de SIE. Il est parfois évoqué par les DT un souci de diminuer le nombre de personnels dans chaque unité, ou de profiter d'une opportunité administrative et financière. Nous ne partageons absolument pas ce regard. La « vente » des MJIE au SAH peut avoir des conséquences sur la pluridisciplinarité des services. En effet, nous pouvons craindre une réduction du corps des psychologues et des AS, en sachant pertinemment que ces postes sont comptabilisés dans le seul cadre des MJIE.

Quelle politique avez-vous à ce sujet au niveau régional ? D'autant plus que nous craignons un abandon progressif du civil à la PJJ avec l'arrivée du CJPM

Réponse du DIR : au niveau de la DIR nous menons une politique constante. Il faut garder une activité de MJIE dans nos services car cette mesure apporte une richesse en termes de politiques publiques et politiques partenariales. Mise à part en Franche Comté où il y a le projet de création d'un SIE ce n'est pas le cas pour le reste de l'inter région. Le projet de SIE en Franche-Comté est en attente de validation à l'AC. Il est nécessaire de rééquilibrer l'activité entre le SP et le SAH. Ce sont des services d'AEMO qui prendraient en charge quelque MJIE. Il doit nous communiquer des chiffres. Pour l'activité nous sommes les inquiets concernant le pénal avec l'arrivée du CJPM car les juridictions vont devoir clôturer les dossiers de l'ancienne procédure.

Réponse du DRH : Sur le territoire, les MJIE concernent 30 enfants sur 1000. Pas de constat d'augmentation avec la crise sanitaire.

- Questions sur le télétravail

SNPES : Beaucoup de disparités sur le territoire dans son application. Là encore, les exemples ne manquent pas et sont parfois aberrant quand on regarde ce qui s'est passé dans le 21/71. Nous constatons dans certains lieux, un « flicage des agents » par les cadres dans la mise en place du Télétravail, où les agents doivent parfois rendre compte de leur activité voire valider en amont ce qu'ils feront comme démarches. Ce qui n'incite pas les collègues à se mettre en Télétravail car ils subissent en présentiel une pression moindre, où la confiance indispensable est alors de rigueur. La situation actuelle n'est pas un moment habituel des institutions et nous souhaitons vous l'entendre dire. Les unités et services ne fonctionnent pas normalement et cette modalité de travail vient renforcer l'individualisation du management et l'isolement des professionnels, fracture que nous craignons voir s'installer à long terme vu la lassitude des agents.

Réponse du DIR : Les relations hiérarchiques peuvent être compliquées malgré le cadrage de notes nationales déclinées sur les inter-régions et les directions territoriales. Il faut être bienveillant à égard des cadres, il est normal d'avoir des débats et oppositions entre les équipes et les cadres par rapport au fonctionnement et à l'organisation du service.

Réponse SNPES : Sur le problème des collègues du 71 entre autres, les points de frictions n'étaient pas sur des divergences par rapport au fonctionnement, mais simplement de demander aux cadres d'appliquer les textes en vigueur. Il s'agissait là de respecter le droit des agents. Concernant la bienveillance, il ne faut pas inverser la situation, ce sont bien les responsables qui n'ont pas été bienveillants à l'égard de leurs équipes malgré les efforts de communication pour trouver une solution qui passera malheureusement par une mobilisation de l'ensemble de l'équipe en vous interpellant pas courrier. Nous comprenons bien votre loyauté auprès de vos cadres, mais ce n'est pas une raison pour leur trouver des excuses qui justifieraient leur manière de manager.

SNPES : Avez-vous des consignes ou informations concernant cette modalité de travail qui nous semble mis en place sans aucun préalable : Comment vérifiez-vous que vos agents disposent des conditions nécessaires pour travailler à leur domicile ? (Mobilier de bureautique, financement de l'abonnement internet, consommation d'électricité, frais de restauration, en cas d'accident au domicile, intrusion dans la vie privée, problèmes de connexion : désert numérique, etc.)

Réponse DIR : Il faut distinguer le télétravail dans le cadre de la crise et le télétravail qui est proposé hors crise. Il y a encore beaucoup de points que ne sont pas définis ou cadrés.

Dressez-vous un premier bilan de cette triste expérience imposée ?

Réponse DIR : le premier confinement était du bricolage. Un groupe de travail sur le sujet a été mis en place pour en évaluer les bénéfices et les inconvénients. Une enquête a été faite pour tirer les enseignements du télétravail (RETEX : retour sur expérience). Cette modalité de travail est l'occasion de repenser les relations hiérarchiques. Cela demande un temps d'apprentissage pour tout le monde. C'est un levier qui doit permettre aux agents d'avoir plus d'autonomie. Il y a une relation de confiance à construire entre les agents et leur N+1 sur la base d'outils. Nous avons à travailler sur les relations parfois conflictuelles dans les services pour y remédier.

- **SNPES :** Le télétravail reste encore sur le principe premier d'une demande des agents : quelle est votre position ?

Réponse du DIR : Oui, il faut plus de souplesse et plus de définition des objectifs de travail dans cette modalité de l'exercice professionnel. La situation de crise ne nous a pas laissé le choix que d'imposer le télétravail quand cela était possible. Aujourd'hui, j'ai donné pour consigne d'inciter les personnels à être en télétravail. Le territoire est bien doté en équipement informatique en comparaison à d'autres DIRPJJ. Nous avons sollicité des moyens supplémentaires dans le BOP de 2021 pour équiper les AA.

- Questions sur les hébergements

SNPES : Nous apprenons par voie de presse le projet d'un CEF dans la Nièvre ? qui nous semble en décalage total avec le projet « nouvelle formule CEF, » ouverture sur l'extérieur, primauté de l'éducatif, en proximité de villes, etc. Quelle mascarade !!

Concernant ce projet nous questionnons sa proximité avec le CEF de l'Allier qui se trouvera à 20Km ? Nous questionnons aussi le fait de laisser ce projet dans les mains de la même association que celle qui gère le CEF d'Autun au regard du nombre de dysfonctionnements de cette institution et de ces différentes fermetures administratives. N'oublions pas que de nombreux jeunes ont été victimes de maltraitance dans ce CEF. Comment expliquez-vous que le projet leur soit à nouveau confié ? avez-vous fait un appel à projet ? si non, pourquoi ?

Réponse DIR : Le CEF de la Nièvre n'est pas secret, il faisait partie d'une présentation au dernier CTIR qui ne s'est pas tenu et nous avons publié un article à ce sujet sur l'intranet dans les informations de l'interrégion. Par simplicité administrative les recherches se sont centrées sur les biens domaniaux. (Plus simple pour les travaux que quand l'état est locataire). Ce projet valorisera le patrimoine de l'état. Ce projet est confié à la même association que celle qui gère le CEF de Fragny car cette institution n'a pas subi de fermeture administrative, elle doit retrouver des locaux. A la différence du CEF de Dreux qui lui a été fermé administrativement sur décision de la préfète de l'époque. Ce CEF ne sera pas un bunker, il y aura des activités sur l'extérieur, projet d'éco pâturage, etc.

Concernant la proximité avec le CEF de l'Allier, je ne pense pas que ce soit un problème ou un inconvénient, nous aurons une répartition harmonieuse sur l'inter région. Je veille à ce qu'il n'y ait pas que des CEF, la question du SAH conjoint et de places en diversifié est une de mes préoccupations (création IZEMA = ARS + PJJ + Département) et le SAH « Devenir ».

Le SNPES : mais rien en hébergement service public ? **Réponse NON**

- **SNPES :** D'une manière générale, les hébergements ne vont pas bien. Problèmes RH, beaucoup d'éducateurs contractuels non formés, encore trop souvent désignés comme « grand frères », division parfois entretenue par la hiérarchie entre titulaires et contractuels... Au regard des projets : nous nous alarmons de la prédominance prochaine sur la région de CEF au détriment d'UEHC ou UEHD. Quelle est votre politique régionale d'hébergement, pouvant offrir une diversité de prise en charge, et de proximité géographique ?

Réponse du DIR : Aujourd'hui, nous avons 2 CEF service public (Orléans et Chatillon) deux autres SAH et deux projets un sur Tour et l'autre en Franche-Comté. Il y a effectivement des soucis dans les procédures de recrutement. Ce sujet est travaillé à l'AC pour professionnaliser les personnels PJJ au recrutement. Il y a en effet de posture professionnelle non conforme et la difficulté est de les caractériser. Il y a un enjeu important dans les processus de recrutement.

- Le fonctionnement des UEHD (R) est-il profondément remis en cause ?

Réponse du DIR : je me suis rendu en visite cet automne dans les deux UEHDR. Aucun hébergement n'est menacé de fermeture, car nous faisons partie des DIR les moins bien

dotées. L'interrégion est déficitaire en places d'hébergement. Il était questionné le R de l'UEHDR de Nevers. J'ai demandé à l'équipe d'imaginer un nouveau fonctionnement et de penser l'avenir de cette unité.

- Questions sur les RH

- Quelles informations avez-vous concernant les postes d'éducateur de justice de proximité ? Combien sont-ils ? sur quelle mission ? quel niveau de recrutement ?

Réponse du DRH : Il y a eu 9 recrutements déjà en activité et « autre à venir en décembre. Ces contractuels sont principalement sur des UEMO pour la mise œuvre de stage et de mesure alternatives aux poursuites. Il y en a au moins 1 par DT. Les recrutements ont dû se faire rapidement aux regards des échéances pour la mise en place des contrats. Ils ont fait appel aux contractuels connus des services. Ils sont diplômés et remplissent les conditions pour pouvoir passer le concours PJJ s'il souhaite intégrer le corps. Les contrats sont pour 6 mois, mais l'AC les prolongerait jusqu'au mois de novembre 2021.

Retour SNPES : Vous profitez de cet effet d'aubaine, venant signifier encore une fois le recours aux contractuels qui s'intensifie et la vente à terme de la mesure de réparation pénale au SAH qui existe déjà sur Orléans et Auxerre.

Après environ 3 heures d'échanges, nous décidons d'un commun accord de mettre un terme à l'audience