



# COMPTE RENDU d'audience syndicale en DIR Grand Centre

12 avril 2017

Présents :

Administration: Monsieur MILLESCAMPS, DIR et Monsieur FERRON, DRH.

SNPES-PJJ/FSU: Philippe AYMARD, Secrétaire Régional, Laurent TISSIER Section 21/71, Xa

## DIALOGUE SOCIAL EN GRAND CENTRE: UN DÉMARRAGE COMPLIQUÉ

Le SNPES-PJJ/FSU a adressé deux demandes d'audience à la DIR en lien avec la question des moyens affectés aux territoires, suite au dialogue de gestion. La première a été adressée par notre section de Franche Comté dès le 14 février puis la seconde par la section 21/71, les deux relayée par la Région. Nous n'avons eu des propositions de dates que fort tardivement pour finalement aboutir à une audience ce jour, soit près de deux mois après.

L'Administration précise que son absence de réponse ne signifie pas du dédain. Le DIR a souhaité privilégier le niveau régional au niveau territorial, notamment la délégation CTIR (dont la Franche-comté est de fait exclue) ou le Secrétariat Régional du SNPES-PJJ/FSU.

Sur la question du bon niveau de dialogue, nous rappelons au DIR, qui venant d'une autre administration ne connaît peut-être pas l'organisation de notre syndicat, que celui-ci est organisé sur une base territoriale. Le niveau syndical régional est un niveau de coordination. Notre fonctionnement n'est pas en miroir avec celui de l'administration. Nos sections, selon nos statuts, peuvent interpeller le niveau de l'administration qui correspond aux questions à traiter du directeur de service à la DIR. De plus si le dialogue social, au niveau des DT, se déroule globalement bien en ce moment dans notre inter-

région, les Directeurs Territoriaux sont souvent à la peine pour nous faire retour sur des questions essentielles dépendant de la région: contractuels, postes, immobilier,... et nous renvoient sur la DIR!

Sur le fond des choses, nous rappelons que quand les organisations syndicales représentatives du 89/58, CGT et SNPES-PJJ/FSU, ont saisi la DIR en janvier à propos de la situation de crise au sein de la chaîne hiérarchique du territoire, il n'y a pas eu d'obstacle pour qu'elles soient reçues rapidement à Dijon.

Le SNPES-PJJ/FSU rappelle que pour le moment, nous sommes réduits à demander des audiences au cas par cas, dès que les questions se posent. L'Administration n'a toujours pas proposé de calendrier du dialogue social (Comité Technique Inter Régional, Observatoire Régional de la Sécurité et des Conditions de Travail ou Commission Consultative Paritaire des contractuels). Ces deux dernières instances n'ont même pas été mises en place suite aux élections professionnelles de décembre 2014. Ces dysfonctionnements remontent il est vrai à la gestion précédente de Madame STISSI.

Notre délégation de Franche Comté marque son étonnement sur la situation en Grand Centre, faisant état d'une qualité d'échange et d'écoute avec la DIR de Nancy qu'elle ne retrouve pas pour le moment à Dijon, même si elle a été informée des vicissitudes de la Région et des difficultés structurelles que connaît la DIR depuis plusieurs années.

Le DIR précise qu'il accorde une grande importance au fait de se rencontrer. Il va faire rapidement une proposition aux organisations syndicales de calendrier de dialogue social. La Franche Comté est la bienvenue dans la Région Grand Centre.

>>>

Concernant le retard de réponse à nos demandes, il affirme que lui-même et ses services, en lien avec les DT, ont été pris dans un dialogue de gestion complexe notamment en constatant l'écart qu'il a trouvé entre les objectifs cibles et la réalité des services.

Il a dû rendre des arbitrages délicats. La continuité de gestion par rapport à 2016 n'est pas possible au vu de son PAE disponible (Plafond d'Emplois).

Nous rappelons que c'est une première, que les organisations syndicales (représentant les personnels!) n'aient pas été entendues en amont du dialogue de gestion !

Après ce tour de table sur les conditions et le contenu du dialogue social, le SNPES-PJJ FSU a questionné la DIR sur un certain nombre de points précis concernant les deux territoires.

## SITUATION DE LA FRANCHE COMTÉ :

Nous avons réaffirmé que si nous entendions le discours de bienvenue à la Franche-comté, celui-ci ne s'était jamais traduit dans des actes, bien au contraire. Le message permanent et indirect d'un territoire « sur-doté », sans aucune rencontre avec les personnels a été extrêmement violent ! Tout comme le seul message reçu par les personnels en 4 mois sur la « dénonciation légale des infractions routières » !

Nous avons ensuite abordé les points suivants :

>Suppression de poste de SA en DT et conséquences pour les autres agents administratifs.

>Devenir des deux postes de Conseillère Technique Santé en DT.

>Postes PART et intégration dans le COM.

>Devenir du projet HD sur lequel l'équipe de l'EPEI de Besançon avait commencé à travailler.

>Réparation pénale: quel devenir pour le poste d'éducateur créé pour assumer cette nouvelle mission suite à la fermeture du service habilité?

>Paiement astreintes WE pour les Éducateurs intervenant au QM de Besançon.

>Parc automobile des services: qu'en est-il?

>Agents contractuels: quelle va être la politique de la DIR pour permettre une revalorisation des collègues en CDD et en CDI?

>Lien DIR et services de Franche Comté: il y a eu beaucoup de dysfonctionnement pour obtenir des réponses précises des services de la DIR depuis janvier (frais de déplacement, RH, gestion des factures,...), voir parfois des relations très directives, injonctives, à la limite de maltraitance.

Les réponses globalement apportées ne tiennent en aucun compte des réalités de terrain, mais se basent sur le seul « plafond d'emploi autorisé »... où la Franche-Comté serait « sur-dotée » en postes selon les critères nationaux, ce que nous condamnons fermement, tant sur le fond que la forme.

À chaque question posée nous nous sommes efforcés, non pas d'argumenter nos demandes selon les critères de l'Administration Centrale (ce que la DT avait fait sans succès!), mais en renvoyant aux conséquences directes, sur les services, les agents et surtout le travail auprès des jeunes suivis. Si nous ne faisons pas de procès d'intention, la réalité des choix opérés par la DIR renvoie un mépris du travail accompli par les agents, un manque total de continuité et de garantie de travail à minima serein.

Comment expliquer la « non ouverture » du poste réparation pénale, si ce n'est à dire que le travail ne se fait pas ou que chacun devra en faire plus ?

Comment expliquer la fermeture du poste de SA en DT... sans renvoyer l'idée que cet agent contractuel (après départ en retraite d'un titulaire) fait un travail « inutile » ou que des collègues pourront faire « en plus » pour compenser ?

La DIR nous précise qu'une partie des tâches devrait revenir en DIR (gestion du SAH).

Comment expliquer que la DIR n'ait jamais pensé revaloriser régulièrement les agents en CDI ? Négligence, oubli, manque de consignes de l'AC ?

Comment expliquer que la Franche-comté va devoir rendre des véhicules et ne pourra plus exercer ses missions auprès des mineurs et des familles, dans un environnement rural, où en plus les structures d'hébergement sont très éloignées ? Alors que nous nous trouvons sur un territoire qui n'offre pas suffisamment de moyens en terme de transport en commun, ce qui demande aux agents de se déplacer très souvent afin d'être au plus proche du public et garantir un service de proximité qui contribue à apporter une qualité du service public. De plus, sur le MO à Besançon les agents utilisent régulièrement 2 vélos électriques pour permettre la disponibilité des VA : l'effort est bien récompensé !

Comment expliquer la non ouverture promise de poste pour l'hébergement diversifié (qui font cruellement défaut), après un long investissement des agents...

à perte ! L'idée de se « retourner » vers l'UEHD de Chalon-sur-Saône (qui serait en sous-activité) démontre une nouvelle fois le manque total de connaissance des réalités de terrain, et de besoins pour les jeunes suivis !

Comment expliquer que la question du paiement des astreintes maison d'arrêt ne soit pas réglée depuis des mois ? (en sachant que nous n'avons qu'une astreinte PEAT pour 2 unités sur Besançon!)

Comment expliquer qu'une CTS est en trop sur le territoire ? : le siège de l'ARS est maintenant en Bourgogne Franche-Comté ! Fi du travail encore préservé en Franche-Comté de ces CTS (et apprécié par tous) en lien parfois direct auprès des jeunes ou des familles pour les aider , les accompagner, les soutenir autour du soin !

Comment la DIR peut imaginer que lorsqu'un personnel est reconnu en situation de handicap, son activité reste pleine , quitte à être compensée par ses collègues ? Quel manque de reconnaissance pour l'agent et les équipes , en renvoyant cette difficulté de façon théorique et administrative.

Comment expliquer que des postes « PART » qui nous arrivent en renfort de milieu ouvert ne soient plus totalement sortis du « COM », alors que c'était le « contrat » initial ? Le DIR nous explique même qu'il a dû batailler auprès de l'AC pour conserver quelques postes « hors com », en s'appuyant sur le projet renvoyé par la DT et les services.

Comment imaginer qu'un directeur d'un service de 4 unités sur 3 départements (que nous n'avons plus depuis plusieurs mois, le poste comme par hasard n'a pas été demandé à la dernière CAP et est actuellement occupé par un RPI missionné) puisse travailler au plus près des équipes et du terrain ? Quand est-il du projet de notre administration de réduire la taille de certains services reconnus trop grands?

Comment demander aux RUE d'assumer seuls face aux professionnels de terrain des choix qui obligent à faire un travail de mauvaise qualité ou sans moyens adaptés ? Visiblement , notre DIR ne peut pas situer son action au plus près des terrains (il était visiblement très surpris lorsque la collègue adjointe administratif lui expliquait son quotidien, loin des repères chiffrés qu'il semble maîtriser), et sous estime les conséquences désastreuses de ses choix contraints, tant sur le plan humain que sur la qualité du travail en direction des jeunes et des familles !

À aucun moment notre DIR n'a pu répondre positivement à nos demandes, se contentant de nous renvoyer le plafond d'emploi et tous ces chiffres que nous ne connaissons que trop bien pour savoir combien ils déshumanisent notre action et ne reflètent rien des besoins. Si il semblait à l'écoute, il paraissait aussi démuné, sans réponse ! Sur les conséquences humaines et sur le travail au quotidien auprès des familles, aucune autre réponse « possible » que ces choix imposés. Le mot « mutualisation » a t il été employé ? Oui bien sûr, pour cacher la misère et faire reposer sur les agents une forme de culpabilité, de responsabilité sur les dépenses publiques. Pour mutualiser , encore faut il avoir ! Nous avons fait remarquer que si cette audience ne permettait d'apporter que des éclairages sur la façon dont notre administration prévoit ses emplois , l'échelon DIR n'était peut être pas le lieu à privilégier, surtout si les arguments de terrain et la maltraitance institutionnelle n'y sont pas entendus ! Nous avons encore en tête que DT et DIR agissaient en fonction de soutien à l'activité des services et des unités: nous n'avons vu qu'un soutien et une loyauté aux chiffres imposés !

Lorsque nous interrogeons le DIR sur sa réaction à l'annonce d'une unité où des éducateurs auraient 32 jeunes en suivi (donc travail de moins bonne qualité auprès des jeunes, usure des professionnels , dépassement du COM...), la réponse reste très floue : « j'étudierai la question, je regarderai de plus près ».

Pourtant il nous semblait que la priorité des directions était aussi de donner les moyens de fonctionnement pour remplir une mission en garantissant une qualité de travail auprès du public, et en préservant les agents sous sa responsabilité des risques psycho-sociaux. Il s'agit bien là d'une différence fondamentale d'appréciation, où les fonctions d'encadrement ne peuvent plus que garantir la gestion du plafond d'emploi autorisé ! A quel prix ? À aucun moment notre DIR n'a pu évoquer la vision et l'ambition qu'il avait pour nos services et pour les jeunes suivis, ou ce qu'il pouvait défendre auprès de l'AC. Il a pu juste nous préciser qu'il ne toucherait pas aux hébergements. Pourtant certains coûtent une fortune (CEF à 600 euros /jour) et ne permettent plus la diversification et l'individualisation tant souhaitées!

Nous avons rappelé au DIR que nous étions un syndicat multicatégoriel auquel il pouvait adhérer, vu les problématiques rencontrées aussi en DIR. Le DIR nous a indiqué « revoir certains points » : nous n'avons aucune nouvelle à ce jour !

>>>

## SITUATION DU 21/71

### UEMO ET SUPPRESSIONS DE POSTES D'ÉDUCATEURS

Le SNPES-PJJ/FSU 21/71 a alerté l'administration depuis janvier sur la détresse des équipes de milieu ouvert et d'insertion du territoire:

> Il y a d'abord eu l'UEMO du Creusot touchée par l'arrêt de deux des collègues. Ces arrêts ont affecté gravement le moral de l'équipe au vue de l'état de santé de ceux-ci et cela a eu aussi pour conséquence la dégradation des capacités de prise en charge du service. L'administration a mis un renfort mais cela reste insuffisant; la moyenne de prise en charge reste de 32 jeunes/ETP.

> Les manques en personnels administratifs: le STEMOI de Dijon a perdu un 1/2 poste d'AA en 2015 ainsi que l'UEMO du Creusot un 0,30. Ces manques impactent ces services (service sur répondeur en semaine, problème d'accueil du public, travail des AA reporté sur les autres agents notamment les RUE,...).

> plus récemment, les équipes des UEMO de Dijon et de Chalon sur Saône ont eu la mauvaise surprise d'apprendre que 2 postes de collègues partant en retraite cette été, ne seraient pas proposés à la mobilité de printemps. Nous avons déjà perdu un poste d'éducateur à Dijon en 2016 et un à Chalon en 2015!

Pourtant, la hiérarchie locale et territoriale avait demandé le maintien des postes au vue de l'activité des deux services, qui se situe au dessus des 25 jeunes / éducateurs sur 2016. La DT en audience comme en CTT le 5 avril a été dans l'impossibilité de justifier l'injustifiable.

Face à l'absence de réponse, le SNPES-PJJ/FSU a choisi d'alerter les agents (tract en mars), le national du syndicat et finalement le 10 avril les médias (communiqué de presse) et les décideurs (courriers aux Parlementaires, Maires, Présidents de Conseils Départementaux, magistrats,...). La presse a relayé fortement notre parole. Les équipes se sont mobilisées aussi. Des courriers d'équipe remontent à la DIR et à la DPJJ. Pour les agents des deux villes, ces deux suppressions de postes vont clairement se manifester par la dégradation des conditions de travail et de prise en charge des jeunes alors que les équipes sont en tension depuis des mois. L'Administration dit qu'elle ne supprime pas les postes mais les met en réserve. En l'état actuel du Plafond d'Emplois, le choix a été fait de ne pas les proposer

au mouvement. Si l'activité devait être là à l'issue du prochain dialogue de gestion, il sera envisager de mettre un renfort de contractuel et pourquoi pas de les remettre au mouvement en 2018. Le DIR précise que ce n'est pas le Ministre qui a fait ce choix mais lui-même, contrairement à ce que le syndicat affirme dans son communiqué de presse. Il dit être fondé à ne pas ouvrir les postes pour garder des marges de manœuvre. Il nous informe par exemple que sur le territoire il a un différentiel entre sa carte cible (131,88 ETP) et le nombre d'agents présents (145 ), soit un déficit de 13,3 ETP.

Le SNPES-PJJ/FSU est conscient des difficultés budgétaires de la DIR. On nous répète la même chose année après année, en nous expliquant notamment comme l'année dernière que les CEF surconsomment des ETP. Madame STISSI, DIR en poste jusqu'au mois de juillet 2016, avait même fait le choix de «mettre en tension les autres services». Nous restons totalement en désaccord avec ces choix qui malheureusement perdurent sous la nouvelle direction. Ils mettent à mal les services et ne permettent pas une prise en charge de qualité. Il est inentendable que sciemment l'Administration remplace des titulaires par des contractuels, au mépris du Statut de la Fonction Publique. De plus, encore une fois, nous sommes mis devant le fait accompli. Par absence de dialogue en amont, nous découvrons les choix faits en aval au moment de la circulaire de mobilité. Le SNPES-PJJ FSU est resté sur un constat de désaccord avec la DIR sur ce dossier. Nous allons continuer d'agir pour que les moyens nécessaires à l'action éducative soient donnés aux services.

### UEAJ ET PROFESSEURS TECHNIQUES

Le SNPES-PJJ/FSU interpelle la DIR sur le devenir des PT contractuels, majoritaires sur le territoire. Ces collègues dont le travail et l'implication sont reconnus par tous ont besoin de visibilité au delà du 31 août. Les UEAJ ont besoin aussi de cette visibilité pour se projeter. L'administration évoque le fait que le dossier des PT est actuellement en négociation avec le Ministère de l'Éducation Nationale. Il y a eu encore un CAP cette année. Cela devrait permettre de continuer de signer des contrats sur cette base pour encore un an au moins.

Nous demandons à ce que l'administration requalifie les contrats des collègues pour ne pas les bloquer sur des périodes de deux ans et étudie les situations des collègues qui pourraient être cédés. La DIR s'engage à étudier les situations individuelles en lien avec les DT rapidement.

### CONTACT

srcentre.bourgogne.snpespjfsu@gmail.com  
06.74.78.52.92 (répondeur)