



COMPTE RENDU d'audience syndicale en DT Franche-Comté

27 février 2018

Cette audience s'est tenue à la demande unitaire des 3 organisations syndicales du territoire, en complément de celle organisée le 23 janvier dernier.

Étaient Présent-es:

Pour l'administration : M.HOUDAYER (DT), M. CHARMOILLE (DTA), Me LEGAIN et Me LLORCA

Pour les organisations syndicales :

SNPES-PJJ/FSU: M.MOREAU, X.RIGOLOTT

CGT: C.DEGARDIN

CFDT: S.SID, E.DAVID

1/GESTION DES CONGÉS

Nous avons cru bon de rappeler à la DT que si nous entendons tout à fait la nécessité de prévoir à l'avance l'organisation du service pendant les périodes de congés, certaines « règles » parfois édictées sur les unités n'avaient aucune légalité : pas 15 jours pendant les petites vacances, ou pour certains personnels des congés accordés en fonction de la présence de la chaîne hiérarchique.

La règle des 40 % de personnels présents doit bénéficier d'une certaine souplesse, suivant le nombre de jours, la réalité de certaines unités, en tout cas s'adapter en accord entre les RUE et les agents.

Certains personnels ont été « obligés » de prendre des CET, leur congé de fin d'année leur ayant été en partie refusés.

Nous soulignons bien qu'il s'agit là de situations rares, mais qui nécessitent d'être évoquées.

Le DT nous indique que la note prévoit une certaine souplesse, et qu'il informera tous les cadres lors d'une prochaine réunion.

2/ TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION

Certains temps partiels sur autorisation ont été remis en cause sur le territoire dernièrement. Le SNPES s'inquiétait d'une nouvelle consigne nationale ou d'une demande plus locale ?

Les agents a qui est attribué ce temps partiel de travail peuvent aussi se sentir « culpabilisés » par la non compensation du temps accordé.

Le DT nous précise qu'il n'y a aucun jugement moral ou de valeur sur les demandes des agents. Il nous indique qu'il n'y a aucun obstacle à répondre favorablement à la demande des agents, si cela ne remet pas en cause les nécessités du service.

La DT n'avait jusqu'alors aucune lisibilité sur le PAE global de la Franche-Comté. Depuis le début de l'année la DIR Grand-Centre a décidé de communiquer tous les éléments du PAE à chaque territoire afin d'en avoir une meilleure lecture et appréciation.

Si il est vrai qu'un temps partiel accordé à 80 % ne peut être remplacé (pas de possibilités de 20 % contractuel), il s'agit là d'un équilibre entre le droit des agents et le fonctionnement des services. La DIR avait pu parfois interpellé sur des accords de principe de temps partiels donnés par la DT, alors qu'elle sollicitait par ailleurs des moyens supplémentaires pour exercer son activité.

Il n'existe aucune remise en cause de principe ou de consignes particulières, mais cela peut entraîner un principe d'inégalité suivant le métier exercé par l'agent demandeur, ou suivant le nombre de demandes sur une unité.

>>>

3/ AGENTS NON TITULAIRES

Comme à chaque audience il est rappelé la plus grande vigilance à maintenir des délais acceptables pour le renouvellement (ou non) des contrats. Même si nous savons que cette gestion appartient plus particulièrement à la DIR (et au moyens alloués « au jour le jour »), il ne faut pas que ces agents en situation précaire soient déstabilisés par des réponses tardives. Nous insistons aussi sur la nécessité de ne pas re-proposer un contrat à des agents qui ne seraient pas demandeurs pour ne pas les pénaliser par rapport à Pôle emploi.

Un agent sous contrat ne doit pas être corvéable et une demande préventive à l'agent concerné doit être faite avant tout renouvellement.

La DT reconnaît que sur ce sujet la PJJ peut être considérée comme un « mauvais employeur ».

Notre organisation se félicite par ailleurs de la position de la DT qui facilite tout départ anticipé d'agent vers un emploi extérieur à la PJJ.

La question particulière d'un agent en contrat depuis 6 ans (en Aout 2018) sur un poste de RUE est abordée. La DT a demandé une CDIisation de cet agent, sur son poste.

Si le SNPES reste attaché aux règles communes de la mobilité, dans le cadre de la CAP, nous notons que ce poste aura été proposé aux titulaires à plusieurs reprises, sans être pourvu.

Nous interrogeons alors la nécessité de réévaluer les conditions salariales de cet agent et que les contractuels sur de longues durées puissent tous bénéficier de revalorisation salariale régulière (sur la grille de référence?)

4/ CHARGE DE TRAVAIL ET MOYENS EN PERSONNELS ADMINISTRATIFS

Depuis plusieurs années, le SNPES/PJJ fait le constat alarmant de tâches de plus en plus techniques et diversifiées demandées aux AA dans les unités (ou en DT), sans aucune revalorisation de leur statut, et sans aucun moyens supplémentaires. La norme « imposée » par l'AC d'un AA par unité est totalement insuffisante (au départ pour 6 personnels), ne répond nullement aux exigences de notre administration et n'est jamais adaptée à la taille et l'activité réelle d'un service.

Si la DT reconnaît ce manque (du en partie en DT par le fait que nous ne sommes plus siège de région) et le souligne à la DIR, il n'y a pas de perspectives à ce jour de moyens supplémentaires. Nous insistons alors sur la pression constante mise sur ses agents (comme sur d'autres!), qui peut avoir de graves conséquences sur la santé sécurité au

travail et les risques psycho-sociaux. Nous interpellons alors la DT sur la nécessité de ne plus remplir certaines tâches exigées par notre administration par manque de moyens.

Le DT nous laisse libre, en tant qu'organisation syndicale, d'organiser un « boycott » de certaines tâches (merci du conseil!), mais nous renvoie que cela ne peut être de sa place. Nous le renvoyons à sa responsabilité de directeur garant des conditions de travail, et de prévention des risques psycho-sociaux.

S'en suit un débat où le DT propose une réflexion collective sur certaines tâches (notamment celles de l'accueil téléphonique et physique du public), en évoquant d'autres organisations ou d'autres fonctions pourraient être sollicitées.

Visiblement, sur ce sujet, notre DT sous-estime l'ampleur du problème et n'entend pas que tous les professionnels (quelque soit leur corps de métier) sont déjà sous pression. Si les agents dans leur ensemble savent se rendre disponibles pour répondre à des demandes ponctuelles (absence ou congé de l'AA ... souvent seul en unité!), aucune organisation ne pourra compenser un manque criant de personnels dans ces tâches singulières. Il est grand temps que cette notion d'accueil particulièrement envahissante et tout autant primordiale soit prise en compte dans la création de postes supplémentaires.

L'évolution de nos institutions, sous couvert de modernisation, a déjà entraîné un « glissement des tâches » des AA. Aujourd'hui, c'est à une réelle transformation de leur métier auquel ces personnels sont confrontés.

Dans le cadre de la possibilité d'avancement des AA en SA sur liste d'aptitude le SNPES dénonce le fait que certaines informations personnelles (évaluations CREP) aient été diffusées à tous les personnels AA du territoire (la DT nous indiquant ne pas être à l'origine de ce mail contestable).

Ce passage en AA nécessite encore aujourd'hui une mobilité très regrettable, n'entraînant pas la reconnaissance indispensable des fonctions exercées en unité. De plus ce passage sera géré au niveau du Secrétariat Général, où les agents PJJ risquent fort de ne pas être considérés à la hauteur de l'enjeu et des promesses de notre administration.

5/ CHARGE DE TRAVAIL, MOYENS ADAPTÉS PRÉVISION RH, DIALOGUE DE GESTION

Nous avons fait entrer sous ce même chapitre tous ces items fortement liés.

L'enveloppe globale de la DT sera identique à celle de l'année dernière (donc en baisse vu l'augmentation du coût de la vie?) Il y a donc des choix à faire, toutes les demandes « légitimes » ne pouvant être satisfaites, plus rien n'étant à attendre au niveau RH.

Une des priorités de la DT est de pouvoir conforter rapidement un ETP à l'UEHC pour l'hébergement diversifié (à partir du 1er Septembre au plus tard) et de consolider les 14 postes (pour compenser les temps de formation éducateur 3ème voix).

Un renfort en milieu ouvert sur Besançon par un 40 % de temps de psychologue est attendu pour répondre aux demandes nombreuses en MJIE et favoriser du temps pour le suivi pénal.

De même le poste de contractuel lié initialement à l'activité de réparation est reconduit suite au départ anticipé d'une collègue contractuelle, même si les attributions de cet agent ne seront pas exclusivement liées à cette activité.

Un mi-temps d'agent administratif sera aussi reconduit en DT .

Sur l'UEMO de Montbéliard, le choix a été fait (en fonction des moyens!) de privilégier un mi-temps sur une période de 5 mois plutôt qu'un temps plein sur une courte durée (suite à activité en augmentation et congé maternité d'une collègue). Ce choix a été fait après échange avec RUE et Directrice concernée selon la DT.

Sur le Jura, le départ très prochain du RUE contractuel (13 mars suite à un CDI) ne donnait plus le temps d'un recrutement avant l'été et la prochaine CAP où le poste sera proposé.

Une collègue en formation RUE sera missionnée à 80 % de son temps (20% classe relais maintenu au lieu de 40% pour ne pas « lâcher » l'EN), et son temps de travail d'éducatrice sera compensé par le recrutement d'un contractuel à hauteur de ... 50 % ! (je ne dois toujours pas être bon en math!).

Concernant ce personnel titulaire missionné, si sa formation et validée et qu'il souhaite demander le poste à la prochaine CAP (alors qu'il n'en a pas le « droit » selon notre administration!), le SNPES demandera à ce que cette candidature soit étudiée par la CAP, cette unité n'ayant plus de stabilité d'encadrement depuis plusieurs années déjà.

Sur le Jura, nous avons été informé d'une visite des locaux de Dôle par la DIR et étions très inquiets de leur volonté de s'en séparer. La DT nous indique qu'un conflit existe entre le propriétaire et la DIR sur le montant du loyer, et que le propriétaire a mis fin au bail, les locaux devant être libérés au 1er juillet.

La DT nous informe de la recherche de solutions provisoires d'accueil.

Nous insistons fortement sur la nécessité de maintenir des locaux propres à la PJJ, où notre service public puisse être clairement présent dans la plus grande ville du Jura, où une activité importante s'opère en lien avec de nombreux partenaires spécifiques (pédo-psychiatrie, hôpital pour ado, classe relais...). Un calcul uniquement économique risquerait de mettre à mal une activité reconnue, avec des agents bien situés sur le territoire.

De plus cela occasionnerait un coût de déplacement (moyens et temps imparti) qui réduirait notre activité.

Au niveau de la DT, aucun postulant comme RPI n'a été retenu et ce poste sera proposé à la CAP.

Pour les locaux de Belfort une recherche est en cours pour un déménagement où la DT se promet d'associer les personnels une fois les questions financières ou de sécurité validées. Des visites de locaux sont déjà programmées. Tous les agents du secteur peuvent aussi être impliqués dans la recherche de locaux.

Pour ce qui est des locaux sur Besançon , l'agence d'intérim ne devrait quitter les lieux qu'en juillet. Un dossier a été préparé au niveau technique en DIR pour argumenter la demande «d'agrandissement », dossier qui doit être soutenu par un autre lié au fonctionnement (activité, 2 unités, accueil/ secrétariat, PRMO...) que la DT finalise pour envoyer à la centrale et aux domaines. Les locaux actuels ne répondent déjà plus aux exigences d'activité et de nombre de personnels, sans compter les difficultés d'isolation, de chauffage, de téléphonie, de stationnement...

CONCLUSION

Quelque soit la problématique abordée (moyens, missions, organisation, statut) le niveau hiérarchique territorial ne remet pas en cause les lignes définies loin du terrain, et privilégie une adaptation réfléchie et globalement bienveillante (en fonction des moyens attribués), loin pourtant d'être à la hauteur des enjeux.

La situation à « flux tendu » permanente, où les agents, quelque soit leur fonction, sont inscrits dans une activité particulièrement stressante, où les risques psycho-sociaux sont très largement sous-estimés et où une forme de désinvestissement/protection risque de s'installer, ne peut s'inscrire sur la durée.

Le service rendu aux jeunes et aux familles n'offre plus la qualité et la sérénité nécessaire, renvoyant parfois les professionnels à un sentiment d'insatisfaction, voir de culpabilisation.

Notre organisation syndicale (en inter-syndicale) appelle à une journée de grève le 22 Mars pour la défense d'un service public de qualité au sein duquel les agents ne seraient plus méprisés, maltraités tant dans les discours que dans la reconnaissance statutaire ou salariale

9/POSTE DE RPI

Nous nous étonnions que le poste de RPI ne soit pas encore pourvu, même si sur le territoire les agents ont une très faible représentation de l'intérêt d'une telle fonction sur une DT. La DIR nous explique que ces postes étaient réservés à des directeurs hors classe et n'étaient que peu demandés. Ils auraient obtenus de la centrale que ce poste puisse être proposé à des directeurs et restent optimistes sur l'arrivée prochaine d'un RPI. Si ils se posent la question d'un recrutement contractuel à pérenniser, nous réaffirmons le besoin de titulaires arrivant par CAP !

10/INFO MUTUELLE

Nous regrettons que malgré la demande du SNPES, la DT n'ait pas répondu et n'ait pas organisé à minima une réunion d'information sur tous les services sur le changement de référencement mutuelle et sur ses conséquences : les agents se sont retrouvés seuls face aux relances et publicités incessantes et partiales d'Intérial ou de la MMJ.

Le DRH nous précise que certains agents ont toujours un prélèvement MMJ sur leur fiche de paye alors qu'ils ont changé de mutuelle. La DIR n'a aucun moyen d'interrompre ces prélèvements (autorisation donnée par l'agent), c'est à l'agent de se rapprocher de la MMJ.

11/AGENTS NON TITULAIRES

Nous avons dû, une nouvelle fois rappeler à notre direction la maltraitance faite aux personnels contractuels, notamment pour celles et ceux qui arrivent en fin de contrat et qui n'ont aucune information sur leur éventuelle reconduction, parfois moins d'un mois avant l'échéance. Très souvent il s'agit d'agents reconnus dans leur travail et dont l'activité du service nécessite leur reconduction.

Pourtant, à aucun moment, ces agents ne sont informés de la part de l'institution de la demande faite et soutenue de leur reconduction : il s'agit là d'un minimum d'humanité que nous ne retrouvons pas dans le mode de gestion « à la petite semaine » des postes, sans réelle stratégie sur le long terme pour répondre à des besoins très souvent pérennes. De plus, cette absence de réponse empêche l'agent de se projeter éventuellement dans d'autres recherches d'emploi.

Nous demandons aussi qu'en fin de contrat, tous les documents nécessaires à Pôle Emploi et aux allocations éventuelles auxquelles l'agent peut avoir droit, soient adressés sans délai. Nous nous inquiétons aussi d'agents contractuels pour lesquels il n'a pas été proposé une avance avant la mise en place définitive de leur paye.

CONCLUSION

Si tous ces sujets ont pu être abordés dans une ambiance cordiale, nous savons aussi le peu de portée que la DT et la DIR ont sur un environnement social, économique et politique catastrophique. Toutes les problématiques de fond ne peuvent plus être abordées, tant organisationnelles que sur des orientations, tout devant s'imposer par obéissance, devoir, « loyauté », dans le monde du protocole, règlement, convention, de l'ordre du jour, de l'évaluation et du déroulement de carrière au mérite.

Hélas nous ne sommes pas convaincus que nos directions de terrain soient véritablement sensibles à cette souffrance au travail, continuant à demander tableaux et chiffres en permanence, sur le fond du seul contrôle et de la gestion réclamée à corps et à cris par nos gouvernants dans un seul souci d'économie budgétaire.

Font ils réellement remonter ce quotidien insupportable, qu'ils soient des personnels ou des jeunes et des familles suivies? Tout au plus organisent-ils ce quotidien pour que les coups de bâton ou de contrôles soient peut-être moins douloureux dans l'instant : jusqu'à quand et à quel prix ? Quand est-il de la surcharge d'activité des agents (à tous les échelons, éduc, AS, psychos, RUEs, directions de service) ?

Nous n'avons pas pu aborder toutes les thématiques souhaitées et avons demandé qu'elles soient évoquées en CTT ou lors d'une prochaine rencontre (gestion des congés, temps partiel sur autorisation, charge de travail et moyens en personnels administratifs, prévision de moyens humains supplémentaires, activité des unités, organisation du travail et lien DT/Services/Unités/agents, comment travailler «sous tension» permanente en lien direct avec les risques psychosociaux, dialogue de gestion...)

Nos collègues de la pénitencière sont actuellement dans une lutte hélas obligatoire pour être peut-être entendus : visiblement là aussi notre gouvernement semble sourd et très loin des préoccupations et de la réalité des terrains !