



COMPTE RENDU d'audience syndicale en DT Franche-Comté

23 janvier 2018

Cette audience s'est tenue à la demande unitaire des 3 organisations syndicales du territoire, reportée en 2018 suite à des difficultés d'agenda de notre DIR. L'ordre du jour avait été défini par les 3 OS (SNPES-PJJ/FSU, CGT et CFDT). Cette audience s'inscrit dans un climat désastreux au niveau du dialogue social aux échelons de la Fonction publique, du ministère de la Justice et de la DPJJ.

Étaient Présent-es:

Pour l'administration : M.MILLECAMPS (DIR), M.FERRON (DRH) et M.HOUDAYER (DT)

Pour les organisations syndicales :

SNPES-PJJ/FSU: S.VITTORI, G.LEGAY, M.MOREAU, X.RIGOLOTT

CGT: P. CARMINATI, V.THIERRY

CFDT: S.SID, E.DAVID

1/CRÉATION D'UN CEF

Les OS étaient en demande d'information sur une perspective de création de CEF sur le territoire en regrettant le manque de concertation préalable. La DIR évoque le projet (validé sur le principe par la centrale) de création d'un CEF public, 15-18ans, sur le secteur de Besançon, qui ne remettrait nullement en cause l'UEHC actuelle, ni les moyens alloués au territoire (sauf que cette décision ne leur appartient pas à terme!). Nous apprenons qu'il était également question d'un second projet CEF dans le secteur Tournaine - Berry. Ce dernier ne serait pas validé à ce jour.

Le choix d'être sur une ville importante est expliqué par la DIR par le souhait d'établir un vrai partenariat de proximité avec l'EN, le soin, l'insertion, la culture. La DIR évoque également un constat (que nous partageons) qui est de dire que les « performances » quantitatives d'une structure ne sont pas toujours en lien avec le qualitatif ! Le constat a été fait (par la DT) de 33 jeunes franc-comtois placés en CEF en 2017 (sur 50 jeunes placés), et d'un souhait partagé des « magistrats » de voir cette nouvelle possibilité sur le territoire.

Nous sommes très surpris à la fois qu'à aucun moment les personnels de la PJJ n'aient été sollicités, et de la prétendue position des « magistrats », que nous ne pouvons expliquer que par le caractère fermé de la question posée : souhaitez-vous plus de possibilités d'hébergement sur le territoire ? Nous pensons que la place prédominante du parquet dans la construction de cette réponse est à interroger.

Si nous reconnaissons la nécessité d'avoir plus de capacités d'accueil sur le territoire, nous regrettons la réponse étiquée de notre administration qui ne répond en rien à un réel besoin de diversification. De plus nous notons les réelles difficultés d'accueil que nous rencontrons avec le service associatif habilité (Grange la Dame, Frasne, Frotey, Capvie...) en ce qui concerne nos jeunes, soit par le fait de moyens en réduction (ateliers de jour, psychologues...), ou lié à l'accueil massif de mineurs non accompagnés. Les jeunes que nous connaissons posent des difficultés comportementales de moins en moins « acceptées » par ces institutions.

Aucun bilan préalable des CEF (national et inter-régional) n'a été établi et cette idée de CEF ne correspond qu'à une opportunité inscrite dans le projet national de la PJJ. Nous condamnons fermement ces réponses qui ne s'inscrivent que dans l'idée de l'enfermement: une société qui propose d'enfermer des enfants est elle à la hauteur des enjeux éducatifs, économiques et sociaux ?

Nous mettons en corrélation cette perspective de CEF avec l'unique 0,5 ETP accordé à l'UEHC pour l'hébergement diversifié ! La DIR nous informe alors que des moyens supplémentaires ont aussi été demandés pour l'hébergement diversifié ! Nous ne nous faisons aucune illusion sur les priorités budgétaires qui seront appliquées et nous dénonçons ces choix ! Les personnels vivent également très difficilement ce double discours permanent, entre individualisation/diversifié et les réalités pratiques où est clairement privilégié >>>

l'enfermement et des mécanismes judiciaires plus que de réels projets éducatifs ! Quand nous interrogeons la DIR et la DT si d'autres propositions de travail autour de l'hébergement sur le territoire avait été adressées à notre AC depuis plusieurs années, aucune réponse ne nous est donnée.

Le choix est clair : il faut saisir les « opportunités » offertes plutôt que de défendre un vrai projet éducatif de territoire autour de ces questions. Aucune remise en cause de la nature même de la prise en charge exercée au sein de ces structures n'est opérée alors que la création d'un CEF entraînera inévitablement une augmentation du nombre de jeunes retenus dans les lieux privatifs de liberté.

Si nous pouvons reconnaître de la part de la DT et la DIR une certaine réflexion autour de ce projet (service public, âge, partenariat, implantation...), cela semble très insuffisant dans une approche globale prenant en compte les réalités de terrain. Nous rappelons, par ailleurs, que les CEF ont une vocation nationale, et que ce dispositif (qui n'a rien de nouveau!) ne pourra répondre que très partiellement à des sollicitations locales.

Le débat a été long, hélas pour nous trop centré sur la « mise en place » de ce CEF, plus que sur les réels besoins et un vrai projet visant à élargir les capacités d'accueil en hébergement sur notre territoire. En tout état de cause si ce projet aboutissait, il ne verrait pas le jour avant 2019 voir 2020 (qu'en sera-t-il alors de la PJJ, des budgets et des orientations ?)

2/DISTRIBUTION DES BULLETINS DE SALAIRE

Les OS ont rappelé à la fois le problème de fiches de payes non distribuées à une époque (ce qui semble ne plus être le cas actuellement?) et le fait que ces bulletins doivent arriver sous enveloppe dans les structures : les collègues AA ne doivent pas à avoir à les mettre sous enveloppe, notamment dans le respect indispensable d'une confidentialité (des éléments personnels peuvent apparaître), mais aussi sur un manque de disponibilités vu leur charge de travail !

La DIR s'engage à revoir ce processus et à adresser les fiches de paye aux services sous enveloppes. Le DRH rappelle qu'il est toujours possible pour les agents de demander une copie de fiche de paye à la DIR en cas de besoin.

3/MOYENS ET MISSION DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS

Cet item n'a pas pu être abordé dans le temps imparti (hélas) mais devrait être réévoqué en CTT ou lors d'une prochaine rencontre.

Cette question a été indirectement évoquée à travers la mise sous enveloppe des fiches de paye, ou lors du lien structure/DIR sur les questions RH ou DEPAFI.

4/LIEN ENTRE LES AGENTS ET LA DIR

Les personnels font le constat d'un lien DIR/agents toujours aussi compliqué.

Pour ce qui est des questions RH une plateforme est déjà en place, où les agents peuvent s'adresser directement par mail ou par téléphone. Le DRH précise qu'il est préférable d'avoir un premier contact par mail, pour que le message soit enregistré et qu'une réponse soit donnée. Le DRH nous informe d'un courrier accompagnant la fiche de paye de février, pour ré-expliquer cette méthode à tous les agents.

Pour les questions de budget et de DEPAFI, il existe une vraie difficulté à établir un lien serein de travail.

Nous demandons que les liens soient facilités pour les agents plus particulièrement concernés (personnels en responsabilité de gestion), et que ces questions ne relèvent pas uniquement d'un travail injonctif et dans le seul sens DIR vers DT ou services. Dans ce cadre nous demandons à ce que des personnes soient clairement repérées suivant le type de questions.

La DIR s'engage à y réfléchir et à mettre en place un fonctionnement adapté.

5/LOCAUX DE BELFORT

Les locaux de l'UEMO de Belfort n'ont aucune reconnaissance légale (pas d'arrêté de création), n'ont pas été validés par une commission de sécurité et ne répondent pas aux besoins de fonctionnement d'un service de milieu ouvert. Cette question se pose depuis le déménagement il y a plusieurs années sans que rien n'ait été entrepris depuis. Le dossier a été transmis à la DIR il y a quelques mois et qui, avant cette audience, ne communiquait pas sur une quelconque avancée.

Le DIR nous informe que le projet de déménagement est acté, mais que la priorité devait être donnée à des locaux publics inoccupés. Cette première recherche étant infructueuse, il peut être recherché des locaux adaptés (normes, sécurité, superficie et fonctionnement pédagogique et administratif associés) dans le secteur privé. Dans cette recherche chaque personnel ou service peut être force de proposition.

Nous pouvons regretter le manque total de travail préalable avec les équipes à l'époque et le manque de réactivité de notre administration sur ce sujet.

La DIR et la DT s'engagent à travailler avec les agents sur ce projet de déménagement, qui paraît plus qu'urgent au regard des conditions de travail actuelles. Le DT fait état des difficultés à trouver des locaux adaptés dans le parc locatif de Belfort.

6/LOCAUX DE BESANÇON

Les locaux des deux UEMO de Besançon et de la direction de service sont inadaptés à la réalité du nombre d'agents et aux besoins organisationnels et pédagogiques des services (secrétariat isolé, accueil minimaliste, agents éclatés sur 4 niveaux, problèmes d'insonorisation, de chauffage...)

Les OS regrettent une nouvelle fois le manque de concertation préalable avec les agents, qui ont dû « réagir » sur plans et qui, par ailleurs, ne correspondaient pas à la réalité. Aucune des remarques des OS ou des agents n'avaient été entendues, ou pu être intégrées. Visiblement notre administration est dans l'incapacité d'élaborer collectivement sur des projets aussi importants.

Le DT nous fait part de la demande en cours de récupérer 70m² supplémentaires et de la réflexion à venir sur l'éventuel réaménagement. Hélas cela ne règlera en rien l'éclatement des agents, ni les difficultés de stationnement des personnels. Sur cette question de stationnement, le SNPES redemande à la DT de s'adresser à la mairie pour de nouveau réclamer à minima une possibilité d'avoir accès à un tarif résident. Si la municipalité renvoie à une gestion « écologique » de la circulation en ville et les moyens collectifs de transport (que nous pouvons sur le principe entendre), il y va aussi de l'intérêt d'une commune de faciliter l'accès aux services publics d'État pour les agents et les citoyens.

Dans le cadre de la politique de la ville et des difficultés liées à la délinquance sur certains quartiers, il nous semble que les services municipaux sont contents de nous trouver. Nous rappelons aussi que dans ce déménagement, seuls les services de la DT semblent avoir trouvé globalement un mieux être dans le quotidien du travail, les places de parking disponibles ayant par ailleurs été attribuées en priorité aux cadres ...

Une nouvelle fois, les agents et les usagers payent le tribut d'un manque de concertation plein et entier entre notre administration, enfermée dans des logiques comptables (superficie, sécurité, moyens...) et des agents au plus près des réalités, des besoins et de l'organisation du travail. Il s'agit bien là d'un confort de travail minimal indispensable pour exercer des missions complexes et stressantes que nous vivons, et d'une qualité d'accueil du public. Nous ne revendiquons pas le « luxe » mais des conditions de travail adaptées.

Nous rappelons aussi que nous trouvons totalement décalé que l'on demande aux agents de remplir de plus en plus de documents: par exemple occupation de salles d'entretien non pas dans le souci compréhensible d'organisation mais dans le but de signifier à notre administration les manques ! Nous sommes stupéfaits que cette question ait besoin d'être « justifiée » : travaille-t-on dans la même administration ?

Cela montre aussi le manque de connaissance des réalités et des besoins d'un service de milieu ouvert par nos décideurs : la rupture fondamentale est peut-être là !

7/MOYENS EN VA

Une nouvelle fois, nous évoquons le véhicule retiré l'année dernière sur les deux UEMO de Besançon, unités déjà les plus mal loties sur le territoire entre le nombre d'agents appelé à se déplacer et le nombre de véhicules (26 agents et 6 véhicules) La DT nous ré-explique qu'ils ont du faire des choix par rapport à ce qui s'imposait à eux par notre administration, et qu'ils ont privilégié le maintien des véhicules dans les secteurs ruraux : les collègues de Besançon ne se déplacent visiblement jamais à Morteau, aux Fins, à Valdahon, à l'Isle sur le Doubs...

Le DT nous indique aussi que la proximité de la DT permettait une disponibilité des véhicules affectés en DT. Le DIR nous informe qu'il a réussi à ce que l'on nous retire pas un autre véhicule ! Nous saluons cette grande victoire !

Visiblement la remontée des chiffres et de la réalité des terrains ne peut être entendue par notre administration, et ceux-ci n'ont d'intérêt que quand ils servent le contrôle des agents ou des dépenses publiques. Nous informons la DIR et la DT qu'à ce jour, pour libérer des voitures, certains agents prennent leur véhicule personnel (sans remboursement ni autorisation), sur des déplacements sur Besançon particulièrement, et sans emmener de mineurs, ou que des collègues utilisent régulièrement les vélos électriques.

8/POSTE DE CTS

Notre DIR a décidé de la fermeture d'un poste de CTS (sur injonction nationale?) sur le territoire, l'ARS ayant été centralisée sur Dijon suite aux redécoupages administratifs. Nous avons unanimement mis en avant le travail de terrain en soutien direct aux professionnels et aux familles des CTS, travail qui n'était pas remis en cause directement par notre DT, malgré des orientations nationales voulant les cantonner à des fonctions essentiellement organisationnelles ou partenariales. La PJJ, « promotrice de santé » n'est qu'une image si elle n'est pas directement ancrée dans ce quotidien auprès des jeunes et des familles. Il paraît évident, qu'une nouvelle fois, nous devons faire avec moins, sans cet apport indispensable dans nombre de prises en charge.

La DIR nous informe qu'elle a obtenu de la part de la centrale qu'un poste à mi-temps de psychiatre à la DIR (qui ne trouvait aucun preneur!!) soit transformé en poste CTS sur les questions de santé mentale sur l'inter-région !

Si nous sommes satisfaits que ces questions de santé mentale trouvent leur place dans notre institution, cela est très loin une fois encore de répondre à des besoins de terrain quotidiens.

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 !