

>Compte-rendu Audience syndicale – en DT Franche-comté le 8/10/2021

Le vendredi 8 octobre nous avons participé à une audience intersyndicale auprès de la DT Franche-Comté.

Initialement à cette date devait se tenir un CTT, reporté suite à des difficultés RH en DT.

Étaient présents pour la DT, M.CHARMOILLE et M.FERRON, et pour les OS 4 collègues du SNPES/PJJ (S.LIENARD, S.VITORRI, G.LEGAY et X.RIGOLOT) et une collègue de la CFDT.

Nous avons établi une liste de sujets à traiter (que vous trouverez au fur et à mesure de ce compte rendu), mais n'avons pas eu le temps d'aborder tous les sujets, en cette rentrée particulièrement difficile à tous les niveaux : situation sanitaire encore active pour les collectifs de travail, RH, CJPM, nouveaux logiciels de gestion (Parcours, chorus DT...)....

Epuisement des personnels de secrétariat :

Ce point d'alerte nous paraît prioritaire tant les collègues dans la conjoncture actuelle sont malmenées par notre institution, et au centre de tous les « changements » institutionnels (parcours, chorus DT, CJPM...), très souvent livrées à elles-mêmes face aux

demandes de l'administration mais aussi de chacun des collègues des unités.

Cet état d'épuisement général ne semble pas pris en compte dans le quotidien des unités, malgré nos alertes déjà nombreuses.

Si la DT reconnaît l'effectivité d'une période de tension et l'introduction de logiciels pas toujours adaptés ou fonctionnels, elle ne semble prendre ses responsabilités que dans des retours/alertes à l'administration sur ces dysfonctionnements.

Nous avons sollicité la DT pour permettre la réalisation de frais de déplacement papier, ou pour qu'elle fasse une note interne demandant à chacun des agents de ne plus s'adresser aux secrétaires directement mais en passant uniquement par les échelons de cadre, RUE en priorité (en l'absence de DS !), tant que nous sommes dans ces dysfonctionnement notoires.

Malgré les risques psycho-sociaux et la responsabilité de la DT sur les conditions de travail et le bien-être au travail, la DT se refuse à faire une telle note interne, et s'abrite derrière une directive nationale concernant les frais réalisés sur papier.

Hélas des paroles parfois maladroites et comparatives ("les autres y arrivent"!) renvoient à une forme d'incompétence de certains et d'individualisme peu acceptable!

NBI :

Une nouvelle note est parue en Septembre autorisant l'attribution de la NBI aux éducateurs travaillant en MO dont le service se situe sur un quartier prioritaire.

Cette note reste tout à fait scandaleuse puisqu'elle exclue les personnels autre que "éducateur", et qu'elle ne concerne pas les personnels intervenant dans des quartiers de la politique de la ville.

Si cela est un début de reconnaissance du droit (après des années de lutte!), cette note reste scandaleuse au ministère de la justice, tant elle ne reconnaît pas le droit édicté pour tous dans le cadre de la NBI politique de la ville, qui était pourtant très claire. Elle privilégie donc une note interne à un décret!

Au niveau local les points NBI sur Montbéliard seraient de 20 points et de dix sur Vesoul (?)...avec une rétroactivité au 01/01/2021.....alors que les textes prévoient une possibilité en cas de recours à 4 ans!

Il serait intéressant que chacun de nous redemande clairement l'attribution de la NBI: c'est hélas uniquement lorsqu'il y a trop de démarches au Tribunal administratif que notre administration semble en mesure de respecter le droit de chacun.

Sur cette question, et une nouvelle fois, l'échelon de la DT (comme de la DIR ou de l'AC) semble totalement impuissant.

Point RH

Les trois services de MO n'ont plus, au jour de l'audience, de direction de service (deux collègues en arrêt et un poste non pourvu).

Le poste de RPI vacant sera occupé par notre RLC actuelle au 1er Novembre...est donc laissera libre le poste de RLC.

Des problèmes relationnels importants ont été signalés au sein de la DT entre différents agents, particulièrement révélateur d'une ambiance tendue, d'une pression permanente.

Les RUE semblent un peu partout débordés dans leurs missions, trop nombreuses, dans un statut de CADEC au rabais.

Les agents d'une manière générale se retrouvent trop souvent isolés, dans des fonctionnements institutionnels où est privilégié l'organisation au détriment de réflexions collectives partagées.

La gestion des agents de plus en plus individualisée (CREP et CIA, Primes, mutations, missions spécifiques, gestion dématérialisée...) ne permet plus un véritable travail de fond, collectif dans l'intérêt général des jeunes, des familles et des personnels, et peut entraîner des conflits jugés interpersonnels par défaut d'espace de concertation, de débat de fond.

Les exigences individuelles renvoient alors trop souvent à des obligations ou objectifs sans aucun regard sur les moyens, définis nationalement et administrativement, en dehors des réalités de terrain.

C'est ce que nous nommons la déresponsabilisation institutionnelle, administrative et politique, au profit d'une surresponsabilisation des individus, et au détriment des risques psycho-sociaux.

Il serait trop long de vouloir faire un état des lieux précis sur chaque unité, mais nous constatons l'instabilité des équipes, des recours à des contractuels, des postes de direction visiblement peu demandés...des déficits en psychologues ou AS, des secrétariats saturés, des DT en difficulté, des DIR où les agents de bureau restent peu...

...une instabilité à la hauteur de l'instabilité institutionnelle et politique, en dehors de véritable dialogue.

La DT nous informe que dans le contexte actuel elle a privilégié des postes administratifs pour Parcours et Chorus DT, au détriment de moyens éducatifs: nous ne contestons pas ce choix, mais regrettons qu'il ait fallu en faire un!

Nous regrettons ce sentiment malgré tout tenace d'une administration qui reconnaît les difficultés actuelles, sans prendre les mesures nécessaires dans le cadre du bien-être au travail ou des risques psycho-sociaux, mais aussi de la défense de nos missions éducatives.

PEAT et moyens alloués:

La DT nous renvoie que la proposition de reconnaître cette activité (particulièrement sur Besançon) dans les normes de prise en charge individuel (23 suivis plus PEAT par exemple) reste impossible.

Elle renvoie alors principalement à un problème organisationnel ("spécialisation"), qui ne donnera aucun moyen supplémentaire indispensable.

Nous regrettons alors le peu de poids de notre administration auprès des tribunaux pour réduire ce flux permanent et défendre nos conditions de travail.

Le doublement quotidien de collègues de permanence sur les unités de Besançon reste un leurre particulièrement chronophage dans ce contexte.

CJPM:

Nous avons tenté depuis de nombreux mois de nous opposer à ce texte particulièrement inquiétant dans le sens où il ne s'inscrit pas dans une politique plus générale de protection de l'enfance et qu'il a été conçu sans aucune concertation ou dialogue social.

Ce texte, qui veut développer une justice plus rapide et lisible « dans l'intérêt des mineurs et des victimes », ne prend pas en compte la problématique principale de la Justice où les moyens

humains sont très insuffisants à la PJJ mais aussi dans les tribunaux.

Il renvoie alors et encore à une responsabilité individuelle peu propice à un travail serein et collectif.

Celui-ci étant maintenant applicable, la préparation des équipes (formation, échanges en unité, réflexion professionnelle sur nos pratiques...) a été quasi inexistante en amont.

Une nouvelle fois chacun devra se débrouiller comme il peut, la formation proposée au PTF étant essentiellement axée sur la connaissance du droit.

Si ce texte voulait rendre plus lisible le cadre pénal pour les mineurs, il exclue d'office ceux dont les dossiers seront traités par les JI, et reste peu lisible et accessible par toutes les possibilités qu'il ouvre à tout moment de la procédure.

La tentation est grande de vouloir nous transformer en spécialiste du droit au détriment de nos missions éducatives.

La mise éventuelle en détention au début de la procédure qui ne repose plus que sur la décision d'un seul magistrat(JLD) reste incompatible avec le plus élémentaire des droits où l'avis de deux magistrats est indispensable.

La fin d'une réelle période d'instruction reste elle aussi problématique.

A ce jour la mise en place du CJPM reste très chaotique et nous n'avons pas le sentiment que notre administration s'en soit emparé autour des questions éducatives ou de conditions de travail.

Notre DT nous informe que notre DIR aurait porté la place de la PJJ auprès des cours d'appel (lors de protocole d'accord dont nous n'avons pas connaissance)...en profonde contradiction avec des articles parus dans la presse où notre DIR rassurait la population

sur un futur centre fermé où les jeunes seraient derrière des murs et invisibles.

En contradiction aussi avec le discours de notre DPJJ au niveau national sur la question des MNA!

Chacun devra donc individuellement s'adapter! ...avec une attention de notre administration après coup sur les conséquences éventuelles. La DT privilégie avant tout l'expérimentation malgré les réticences!

Point SIE :

Pour la désignation des services habilités les procédures sont en cours: commission reportée au le 10/11 sur Montbéliard et Belfort (pour 75 mesures), ouverture au 1/10 sur Vesoul (pour 45 MJIE), commission le 10/11 sur Besançon avec début des SIE au 01/03/2022 (70 MJIE) principalement en dessous de 12 ans, excepté les fratries importantes.

La DT nous indique aussi qu'il peut y avoir des possibilités de rouvrir des services habilités de réparation pénale.

Participation état cotisation de protection sociale complémentaire :

Notre DT semble avoir été informée par le biais syndical de cette mesure nationale.

Il s'agit d'une participation de l'employeur (état pour nous) de 15 euros pour tous les agents à leur cotisation de protection sociale complémentaire (mutuelle).

Et qu'elle doit être mise en œuvre au 1er Janvier et qu'elle est de droit si chaque agent devait en faire la demande...mais comment? ...aucune réponse à ce jour!

Nous demandons donc à chacun de faire suivre une demande à leur supérieur sans tarder.

Point locaux

Une proposition de location pour les locaux dans le Jura est en cours au 165 Av. Seguin

Pour Besançon nous avons sollicité un bureau spécifique pour nos services sur le Haut Doubs pour assurer notre travail de proximité, où l'utilisation du CMS ou du CCAS reste complexe et peu lisible pour les jeunes et les familles (lieu, cadre horaire.).

De plus un lieu de repli nous semble indispensable en cas de rendez-vous non honoré entre plusieurs rdv.

C'est peut-être cela la justice de proximité tant voulue ?

Situation JURALLIANCE

Nous avons abordé très brièvement la situation de cette grosse association Jurassienne, gérant de nombreuses structures éducatives, et au centre de procédures administratives ou judiciaires inquiétantes.

Il n'y pas à ce jour de contre-indication à continuer à travailler avec CAPVIE par exemple

Point situation UEHC:

Nous n'avons pas pu aborder plus avant la situation de l'UEHC, qui semble malgré tout évoluer favorablement et où un directeur est de nouveau affecté. Pourtant des problèmes RH semblent récurrents, comme dans nombres de structures.

Nous avons aussi signifié nos inquiétudes sur les ambiances de travail et l'épuisement des agents dans la grande majorité des unités de milieu ouvert du territoire, ce que notre DT semblait découvrir pour partie, s'en remettant à une seule impression générale lors de rares rencontres.

Cela nous interroge aussi sur ce que les RUE peuvent faire remonter en DT (en l'absence de DS!) sur le malaise général des équipes?

[Pour tout contact section SNPES/PJJ Franche-Comté](#)

[29 avenue Carnot à Besançon](#)

[Tel 06 11 35 29 72 Secrétaire M. RIGOLOTT Xavier](#)