

→ Audience en **DIR** du 11.01.2019: L'administration renonce à fermer l'UEHD de Châlon sur Saône

Cette première audience multilatérale (DIR - organisations syndicales) se déroulait après l'émoi, l'incompréhension et la colère provoqués en décembre par le projet de fermeture de l'UEHD de Châlon sur Saône porté par le DIR. Nous l'avons ré-interpellé par une nouvelle lettre ouverte pour connaître la réponse de la DPJJ, après la suspension que nous avons obtenu le 13 décembre.

En préambule de cette audience, Monsieur Millescamps a annoncé aux organisations syndicales qu'il quittait ses fonctions de DIR d'ici la fin du mois. Aussi, dans l'attente de son remplacement, il disait qu'il serait en retrait du dialogue social. Cette annonce créa une ambiance surréaliste: à peine deux ans après son arrivée, le maître d'œuvre d'un projet impactant lourdement un territoire entier se déroba de fait. Au delà de ce choix individuel qui appartient au DIR, nous regrettons le turn over des responsables, peu propice à l'établissement d'un dialogue social de qualité et pérenne.

→ UEHD de Châlon sur Saône

Monsieur Millescamps nous a confirmé l'abandon du projet de fermeture de l'UEHD qui devait aussi entraîner une restructuration de l'EPE et du STEM01 de Dijon par effet domino. Le projet n'étant pas validé par l'administration centrale, il devient nul et non avenue cette année et il n'est donc pas inscrit au BOP 2019. Malgré notre insistance, en relais de celle des équipes du territoire, pour obtenir le projet et son argumentaire préparés dans le secret des bureaux de la DIR de Dijon, M. Millescamps nous opposa un refus définitif. Le DIR nous renvoie à des échanges ultérieurs avec la DT 21-71 et son propre successeur. Le SNPES-PJJ/FSU maintiendra une forte vigilance sur ce point au sein de ce territoire comme pour les autres.

En conséquence, la création d'une commission ad hoc proposée sur la question des services du territoire 21-71 ne nous semblait plus du tout répondre aux enjeux actuels et nous n'avons pas retenu comme pertinente une instance qui aurait pour unique but de lister les services qu'il faudrait «rationnaliser».

Nous avons proposé qu'un travail puisse s'engager au sein des comités techniques nouvellement élus sur l'ensemble des moyens de l'inter région, y compris lorsqu'il s'agirait pour la PJJ de se développer pour mieux répondre aux besoins des jeunes et des familles... à commencer par le schéma régional d'hébergement ou la création d'UEAJ sur les territoires découverts. Nous avons rappelé aussi que nous souhaitions que les équipes et la hiérarchie intermédiaire soient associées aux échanges. Cela n'avait pas été le cas concernant le projet du 21-71 qui s'est construit en totale opacité.

→ Dialogue social

Un programme ambitieux et un calendrier fourni nous ont été présentés par Monsieur Ferron, DRH régional en cette rentrée. Si nous notons une réelle volonté d'animer le dialogue social de manière intéressante pour une organisation syndicale comme la notre : points réguliers sur les questions RH avec les OS, audiences syndicales régulières et préparation en amont des instances, **une question subsiste néanmoins : de quels moyens se dotent la direction régionale pour véritablement faire vivre ce dialogue social ?**

En effet, les organisations syndicales ne peuvent porter seules, avec leur uniques moyens en temps une question aussi importante. Bien qu'autorisés à s'absenter de leurs services pour les temps de réunions dans ce cadre (article 15), une réelle attribution de moyens en terme de décharge d'activité demeure essentielle afin de ne pas faire peser ces absences sur le reste des équipes.

Nous demandons sur ce point une réponse forte de notre administration, à la hauteur des ambitions affichées.

Par ailleurs, face à la volonté de notre direction de mettre en chantier un certain nombre de thématiques dans le cadre de la relance de l'Observatoire Régional sur les Conditions de Travail, nous avons fait la proposition d'élargir le vivier de personnels pouvant être amenés à y siéger. Aussi, les OS pourraient désigner leurs représentants dans cette instance au delà de la liste des personnes élues. Nous avons fait cette proposition conformément à notre volonté syndicale d'horizontalité et de limitation dans le cumul des différents mandats.

Enfin, nous avons également proposé une modification importante du règlement de fonctionnement du CTIR. En tant qu'organisation syndicale majoritaire, seule à même de faire inscrire un point de travail à l'ordre du jour, nous proposons que les OS minoritaires puissent bénéficier du même droit.