



Syndicat National des Personnels de
l'Éducation et du Social
Protection Judiciaire de la Jeunesse
Fédération Syndicale Unitaire
54 rue de l'Arbre Sec 75001 PARIS
Tél : 01 42 60 11 49 - Fax : 01 40 20 91 62
snpes.pjj.fsu@wanadoo.fr



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Région SUD EST : 06 43 44 93 82 - 06 30 65 84 88

Audience régionale

COMPTE-RENDU DE L'AUDIENCE DU 10 AVRIL 2020 AVEC LA DIR SUD-EST



**LE SEUL GEL
QU'ON TROUVE
A LA P.J.J.**

**C'EST CELUI DU
POINT D'INDICE**



Après plus d'un mois de confinement et des échanges réguliers avec la DIR, nous avons demandé une rencontre avec la DIR pour clarifier certaines situations.

Comme nous l'avions écrit dans un précédent tract, la DIR Sud-Est, comme toutes les administrations, a parcouru les premiers temps du confinement dans un certain flottement. Il était compréhensible que le traitement de cette crise à la PJJ connaisse des moments de tension et de contradictions, vu les attermoissements du gouvernement. Les politiques libérales de casse du service public de santé ont aussi contribué à ces dysfonctionnements graves dans la gestion sanitaire. Les moyens qui ont été supprimés pour la recherche, pour les cellules de veille sanitaire, pour l'hôpital public se révèlent désormais comme une tragédie supplémentaire, dans les hôpitaux et dans les EHPAD. Le temps est venu de faire les comptes pour que ces politiques qui nous ont entraîné.e.s, mondialement, dans le mur, soient remises au placard de l'histoire. Mais nous n'en sommes malheureusement pas encore tous.tes là.

A la PJJ, les contradictions aussi ont été légion. En introduction de l'audience, le DIR a pu constater que rien n'avait été anticipé pour se prémunir d'une telle crise. La première semaine du confinement, le DiR a reconnu avoir vécu, avec l'ensemble des DT, une semaine très tendue, avec des périodes de flottement. Néanmoins, il considère que les décisions de confinement au plan national, ont été respectées à la PJJ, tout en maintenant les missions essentielles. Constat qu'il a fallu relativiser, car dans l'ensemble nous avons eu à constater des dérives importantes, en termes d'autoritarisme et de mesures contradictoires, qui ont mis les personnels et les jeunes en situation de danger. Plusieurs fois, nous avons eu à interpeller la DIR, ou certaines DT, pour dénoncer l'absence de clarté dans les consignes, ou encore pour dénoncer certains abus. Force est de constater que les mesures prises par la DPJJ, notamment en ce qui concerne la présence dans les services, n'ont pas toujours été portées de la même manière, notamment pour certains personnels, comme les Adjoints Administratifs de certains services. **Encore aujourd'hui, on constate que certains responsables de services de milieu ouvert imposent des permanences éducatives en plein confinement, ce qui est inacceptable.**

Le DIR dit avoir préparé la crise en provoquant dès le 13 mars une réunion régionale entre cadres pour anticiper au mieux la réduction nécessaire de l'activité. Cela n'a pas pu empêcher la première semaine, qu'il qualifie de « floue », avec une communication compliquée, et une difficulté à identifier la situation administrative des personnels (vulnérables, en travail à distance, en ASA...).

La priorité était d'éviter la propagation de l'épidémie et d'ériger, partout où c'était possible, le confinement comme règle première. « C'est la clé sous la porte dans les UEAJ et les Milieux Ouverts ». Le présentiel reste l'exception. A titre d'exemple, le télétravail est devenu la règle pour tous les personnels de la DiR Sud-Est, avec une priorité donnée pour la continuité du service de paie notamment.

Clarifier la situation administrative des personnels a été un point important à traiter. La DRH nous a rappelé le cadre posé par la DPJJ, tout en reconnaissant une communication pas toujours bien contrôlée. La DiR a entendu qu'une forme de saturation avait entraîné une perte de lisibilité. Les PCA quotidiens n'ont pas permis la clarté nécessaire dans un contexte anxiogène.



Pour rappel ,la consigne du 15 mars est : « *Tous les agents sans distinction de vulnérabilité, charge de famille.... sont invités à demeurer à domicile selon 2 modalités : télé-travail ou travail à distance et les agents pour lesquels aucune solution de télétravail ou travail à distance ne peut être retenue sont placés en ASA...* » La note de la DGAFP vient compléter les premières consignes, concernant la clarification des conditions d'obtention d'ASA.

✓ 4 situations sont retenus :



ASA en raison de l'impossibilité de proposer du télétravail ou travail à domicile

ASA pour garde d'enfants sans autre mode de garde possible

ASA transport pour ceux qui ne disposent pas d'un véhicule personnel

ASA pour agent vulnérable (procédure avec le médecin de prévention)

La DIR Sud-Est fait un état des lieux quotidien, car la situation administrative des personnels n'est pas figée. Par exemple, un professionnel en ASA peut être le lendemain en télétravail, de même, certaines personnes vulnérables peuvent être en télétravail certains jours.

Quelques ASA posent cependant problème. Il s'agit des personnels en ASA pour vivre auprès de personnes vulnérables. Nous avons soutenu ces situations particulières, en leur conseillant de présenter une attestation du médecin traitant justifiant de la nécessité d'être protégé d'une éventuelle contamination par risque de transmission à la personne vulnérable avec laquelle il ou elle vit. La note de la DGAFP ne permet pas de prendre en compte ces situations. Pour l'instant, aucune solution n'est envisagée par la DIR Sud-est, eu égard au cadre national qui ne permet aucun dispositif.

Nous avons aussi fait observer à la DIR que ces catégorisations étaient demeurées relativement floues pour les professionnel.les, notamment pour les personnes vulnérables qui parviennent très difficilement à avoir le médecin de prévention et les éléments auprès de leur direction de service pour être orientées dans leur reconnaissance de vulnérabilité. Quid aussi de ce qui remonte à la DiR sur les personnels en ASA qui effectuent du travail à distance ? Quid enfin du nombre de services qui, par la volonté de certains professionnel.les, ont organisé une permanence physique et dont les responsables utilisent cet usage pour obliger tous les professionnels à s'y plier ?



Le DIR a rappelé qu'il ne s'agissait pas d'un véritable télétravail, mais d'une forme de travail à distance. Qui oserait prétendre qu'on puisse travailler chez soi quand on a des enfants ? Par ailleurs, le télétravail est une forme choisie par le travailleur et non imposée. Actuellement 551 personnels de l'inter-région seraient en situation de travail à distance. Le DIR Sud-Est a aussi admis que la pénurie de matériels ne permettait pas un véritable travail à distance.

291 ordinateurs portables avaient été prévus pour le budget 2019. Mais ils ne sont pas encore tous arrivés dans les services. On peut d'ailleurs se demander si c'est réellement une avancée dans nos métiers qui sont de plus en plus phagocytés par les écrits et le temps passé devant les écrans. 30 nouveaux ordinateurs seraient à la DiR, disponibles pour les personnels. La Corse sera la première destinataire, les AA en situation de travail à distance seront prioritaires dans la distribution de ce matériel.

La déclinaison sur la région du Plan de Continuité de l'Activité (PCA) a repris les 3 axes prioritaires, à savoir l'hébergement, la PEAT et la détention.

Pour le Dir, les hébergements ont joué un rôle déterminant dans la continuité du service public.

Nous avons rappelé que l'appel aux missionnements ne devait pas devenir abusif. Nous avons dénoncé certaines dérives, mais aussi le cadre national qui permet désormais des injonctions. Le DIR s'est défendu d'avoir recours à ces méthodes et prône le dialogue social. Il a convenu que cette période de confinement était révélatrice des dysfonctionnements déjà existants sur certains territoires et nous a rejoint sur l'idée que l'appel à volontariat a essentiellement échoué là où il n'a pas été collectivement accompagné. L'exemple qui illustre ce propos est le soutien avorté des professionnels du SAH, notamment d'un CER, parce qu'on les aurait « baladés ».

Nous avons insisté pour que toutes les DT de la région soient conscientes de la nécessité du dialogue social avec les OS et interpellé la DiR sur le silence actuel de certaines. Le peu de contact avec les CHSCT, pourtant référence en matière de garanties sanitaires, a aussi été soulevé.

Concernant les garanties sanitaires les masques sont arrivés au compte goutte mais la DiR entend tout mettre en oeuvre pour s'assurer que tous les professionnel.les en service puissent en bénéficier. Nous verrons sur place. **Concernant les tests**, à ce jour il n'a pas de visibilité sur la quantité qui pourrait être disponible et ajoute que le médecin de prévention ne serait pas en mesure d'en prescrire. Il serait question de « labo-drive » mais sans que ce soit confirmé. La seule mesure actuelle est un confinement et une mise en quatorzaine sur diagnostic d'un médecin pour toutes personnes présentant des symptômes. **Sur ce point, les informations évoluent actuellement et nous allons insister pour que la DiR permette les tests de tous les personnels, notamment sur les lieux collectifs.**



Même si l'annonce du déconfinement n'avait pas encore été précisée, nous l'avons abordé. Notre inquiétude se situe sur les moyens supplémentaires au vu de la surcharge de travail au sortir du confinement. Nous constatons déjà une dégradation des situations familiales, sans compter les décisions en attente et reportées à la reprise de l'activité ainsi que des mesures au civil qui n'étaient déjà plus assurées sur certains secteurs par le service SAH déjà débordé en début d'année 2020.

Le DIR convient de la nécessité d'anticipation dans ce contexte et dit avoir d'ores et déjà demandé aux DT un retour au plus près du volume d'activité à venir et de l'effet report de cette période de confinement. Nous insistons sur la nécessité de complément d'intervention d'AA, d'ASS et de Psychologues, souvent seul.les à intervenir dans les services.

Autre préoccupation : l'état psychique des professionnel.les à la sortie du confinement. Dans la plupart des services, ce ne sera pas seulement le retard du travail auquel il faudra faire face, mais aussi les souffrances que cette situation a engendrées. Le travail à distance inconfortable, le traumatisme du confinement, la peur de la contamination, la confrontation à des situations très dégradées et urgentes, la différence de statut et de vécu non partagé durant cette période, nous fait craindre des clivages, des tensions et un mal-être qui risquent de mettre en difficulté un travail en équipe nécessaire à la prise en charge éducative. Pour toutes ces raisons nous demandons à ce que soit prévu un temps collectif d'accompagnement psychologique pour permettre à chaque service un temps d'échange et de construction afin de « refaire équipe ».

Sur ce sujet, le DIR a déjà entendu notre alerte et a demandé aux DT d'utiliser les budgets non utilisés des analyses de pratiques des unités, pour passer une commande spécifique à cet effet. Il souhaite que la commande parte du terrain, que les professionnel.les soient force de propositions. Il émet quelques réserves quant à l'utilité d'un accompagnement psychologique, estimant de sa place, qu'il faudra bien dissocier la sphère professionnelle de celle personnelle, comme si les professionnel.les n'étaient pas aussi des personnes capables de faire la part des choses. Il a aussi ajouté un préalable : « Il y a un vrai travail à faire avec les cadres pour qu'ils bannissent tout discours qui pourrait renvoyer à de la culpabilité » des agents durant cette période de confinement. Le SNPES-PJJ/FSU saura le rappeler aux responsables en temps voulu.

Nous n'avons pas le temps d'aborder, comme nous l'avions souhaité, la mobilité et les postes qui ne sont pas parus sur la circulaire, mais nous relancerons la Dir sur ce sujet. Nous avons conclu cette audience sur un constat éloquent d'une baisse d'un tiers des effectifs de mineurs incarcérés. Nous ne pouvons que nous en réjouir, malgré une iniquité de traitement qui conduit à une systématisation des décisions de renouvellement des détentions

provisoires. De plus, au sortir du confinement nous pourrions mesurer le manque réel des interventions éducatives en milieu ouvert ou dans les hébergements traditionnels au vu, hélas, de la dégradation des situations !

**Nous vous joignons les revendications de la FSU
pour l'ensemble des agents de la fonction publique
avant toute reprise du travail et de sortie du confinement.**

Dans le cadre d'un respect strict des préconisations sanitaires destinées à l'ensemble de la population et qui doivent être encore précisées, La FSU exige que les agent-es de la fonction publique bénéficient de mesures barrières renforcées, notamment pour les agent-es en contact avec du public. Des consignes impératives strictes doivent être élaborées au niveau national et déclinées dans les services en impliquant à tous les niveaux les instances consultatives et notamment les CHSCT. Ce sont des conditions sine qua non à toute reprise.

La FSU exige en particulier :

- ✓ la mise en place d'une politique massive de tests qui devra correspondre aux préconisations du conseil scientifique et de l'OMS, avec l'ouverture de la capacité réglementaire de prescription des tests par les infirmier-es des établissements scolaires pour les personnels et les élèves symptomatiques ou à risque, directement au sein des établissements d'enseignement scolaire. Mise en place de consultations infirmières adaptées ;
- ✓ la désinfection des écoles, services et établissements scolaires qui ont été fréquentés pendant la période de confinement avec des dotations en matériel spécifique (équipements, masques...) ;
- ✓ le renforcement des moyens humains nécessaires à la désinfection et au nettoyage régulier des locaux et du mobilier et à la mise en œuvre des mesures de distanciation ;
- ✓ la fourniture des matériels de protection (gel hydroalcoolique, gants et masques chirurgicaux ou FFP2) en quantité suffisante pour les agent-e-s et les élèves adaptés à la situation de travail de chacun, la vérification du nombre de points d'eau, la présence de savons et essuie-mains jetables ;
- ✓ la mise en place d'écrans transparents en plastique ou en verre interposés entre les agent-es et le public pour tous les postes de travail dédiés – même occasionnellement – à l'accueil ou au renseignement du public ;
- ✓ pour les personnels dont la santé ou la pathologie le nécessite le bénéfice des mesures de prudence et de protection, permettant notamment la non-présence sur le lieu de travail et le suivi médical et sanitaire approprié ;
- ✓ pour les agent-es qui vivent avec des personnes vulnérables le bénéfice d'ASA ou de télétravail lorsque c'est possible ;
- ✓ pour les élèves dont la santé ou la pathologie le nécessite, et celles et ceux dont les parents souffrent de grandes pathologies, l'exemption du retour en présentiel
- ✓ une consultation des instances à tous les niveaux jusqu'au plus proches du terrain (CHSCT et Commissions hygiène et sécurité) pour l'application stricte et le cas échéant le renforcement des consignes nationales à l'échelle de chaque unité et situation de travail ;
- ✓ une information claire et précise des obligations sanitaires et des droits des personnels.