

Syndicat National des Personnels de l'Éducation et du Social

Protection Judiciaire de la Jeunesse

Fédération Syndicale Unitaire

Secrétariat National : 54, Rue de l'Arbre Sec – 75001 Paris

Tél : 01 42 60 11 49 - Fax : 01 40 20 91 62

site : www.snpespjj-fsu.org Mél : snpes.pjj.fsu@wanadoo.fr



Paris, le 19 mai 2010

Compte rendu du CTPC du 4 et 5 mai 2010

Déclaration liminaire :

La période présente est caractérisée à la PJJ par un malaise profond ressenti par l'ensemble de la profession toutes catégories, toutes fonctions confondues.

Si le SNPES-PJJ/FSU et d'autres organisations vous le répètent à longueur de réunions, d'audiences et de CTP, vous n'y accordez qu'une attention distraite et pensez, peut être avec cynisme, sûrement avec désinvolture, que c'est une plainte obligée des organisations syndicales, toujours insatisfaites ! Vous les accusez même d'inquiéter à tort les personnels !

Vous refusez d'entendre que, sur fond de restructurations incessantes, forcées et souvent inexplicables et de fermetures de services et de postes, les personnels, quel que soit leur métier, vont mal, qu'ils sont niés dans leurs savoirs et que les services dysfonctionnent. Ils assistent au démantèlement de leurs pratiques existantes qui, la plupart du temps, ont fait leur preuve. Ils subissent une avalanche de réformes appuyées traduites par une multitude de nouveaux textes et cahiers des charges qui organisent en détail leur travail éducatif.

Vos propositions de réorganisation ne sont que des tentatives de reprise en main des personnels à tous les niveaux : reprise en main disciplinaire, pédagogique, structurelle...

La mise en place de « nouvelles méthodes » ne repose pas sur des analyses effectuées par les personnels mais sur une disqualification de l'expérience professionnelle de ceux-ci. Rejet des fonctionnements existants, course frénétique aux changements servent à disqualifier les anciennes méthodes et à dévaloriser les savoirs : c'est d'ailleurs le leitmotiv qui transparait au cours d'interviews anonymes de responsables de l'administration centrale dans certains journaux. Et tout cela a pour but, bien évidemment, d'imposer les orientations gouvernementales que vous servez avec zèle.

L'ordre du jour du CTP de ces journées contient un certain nombre d'exemples de cette volonté.

D'abord, et nous en reparlerons demain, les formations obligatoires. Nous aurons à développer notre argumentation, mais vous ne pouvez ignorer que les personnels sont profondément choqués et déconsidérés dans leur travail par ces formations. Sous entendre que certains d'entre eux pourraient ne pas être au courant des nouvelles circulaires, induire que pour un travail éducatif efficace il faille passer sous les fourches caudines du formatage est particulièrement méprisant ! Dans une administration dont la force a toujours été de construire des réponses éducatives adaptées aux situations nouvelles et aux individualités à partir de l'expérience et de la réalité des « terrains », terme vague mais oh combien signifiant à la PJJ, vouloir imposer des modes de prises en charge stéréotypés serait une erreur pédagogique grave si le but en était bien une amélioration des pratiques. Mais, nous le savons tous, l'obligation de pratiquer des activités par le D2A correspond à une commande politique à laquelle l'administration n'a pas su répondre en défendant les spécificités éducatives de la PJJ.

Autre exemple contenu en filigrane dans ce CTP : la mise en place des RUE. Nous reviendrons là aussi sur le rapport entre la modification du concours de CSE et la fonction RUE. Mais la pensée de créer une telle fonction en remplaçant celle de directeur de service au plus près des équipes, lieu réel de l'élaboration collective du travail éducatif, est là encore une aberration lourde de sens. Ejecter les directeurs de service au profit d'un emploi sans statut, avec des contraintes égales à celles des

anciens directeurs, est encore un mépris des agents et une dévalorisation de la fonction de direction. Et ce n'est pas l'argumentation que sûrement vous nous servirez en citant les chiffres de transformation des CSEf en RUE ou le nombre de demande de mobilité dans la fonction RUE à la dernière CAP qui changera quelque chose : chacun connaît les pressions qu'il y a eu sur les agents en poste, voire les menaces de perdre une affectation réelle au profit d'une autre inconnue.

Mais nous voudrions aussi insister sur un autre point lui aussi révélateur de la manière donc vous considérez les personnels. Les résistances qui s'organisent, les oppositions qui se manifestent face au rouleau compresseur de l'administration, vous les rejetez d'un revers de parole en invoquant : c'est un manque d'informations, c'est une insuffisance de communication, tout cela va passer ! Nous n'avons pas peur de dire qu'une telle attitude risque de développer un désinvestissement et une perte d'engagement dans la profession.

Les velléités de sanctions qui se répandent dans diverses régions ne peuvent que renforcer cette tendance. Traiter par le mépris ou employer le marteau pilon pour répondre aux actions collectives des personnels est assurément une méthode inappropriée.

De même, votre soutien inconditionnel aux décisions des DIR, même quand les représentants des personnels ou les délégués aux CAP vous démontrent leurs incohérences, est dangereux. Remettre à plus tard, par exemple, une décision de mutation, lors de la CAP des éducateurs - CSE par exemple, pour permettre à un DIR de « justifier » mieux son choix ne sert qu'à trouver le moyen de l'enterrer. C'est donner un pouvoir absolu à cet échelon territorial que rien ne vient contrebalancer.

Reprise en main, autoritarisme, absolutisme n'ont jamais fait une politique efficace.

L'ordre du jour de ce CTPC comportait la présentation du bilan social, du bilan de l'entretien professionnel et celui de la formation, les trois pour l'année 2009. Par ailleurs, nous avons voté sur trois autres sujets à l'ordre du jour :

- la note relative aux orientations annuelles de la formation en 2010-2011.
- le projet de modification de la prime de restructuration.
- le projet de modification du concours de CSE.

Concernant le bilan social, dont c'est la troisième parution annuelle, nous avons reconnu le travail important que cela représente et avec lequel nous pouvons étudier les évolutions de la PJJ en termes quantitatifs. Nous sommes notamment intervenus sur la question des collègues ATE non intégrés dans le corps des éducateurs et dont la situation est plus qu'incertaine. Or, toutes les propositions faites par le SNPES-PJJ ont, jusqu'alors, été refusées par l'administration. Pour rappel, nous avons défendu que, les ATE souhaitant devenir éducateur, puissent bénéficier d'une formation la plus individualisée possible et garantissant au maximum une issue favorable. Pour les ATE ne souhaitant pas quitter leur fonction, nous avons demandé le maintien du corps jusqu'à extinction ou, à défaut, l'intégration dans le corps des éducateurs avec maintien sur des fonctions de nuit, en particulier pour les plus de 55 ans. Mais concernant l'extinction du corps des ATE, l'AC veut imposer la date de décembre 2012, qui va contraindre des collègues ATE à intégrer les corps des adjoints techniques ou administratifs avec la perte financière et les modifications de rythme et d'activité professionnels que cela signifie.

Nous sommes également intervenus sur un point du bilan social qui indique une augmentation, chez les personnels, des arrêts maladies, des accidents de service et des agressions notamment dans les hébergements. Pour le SNPES-PJJ, l'observatoire des conditions de travail, auquel nous avons accepté de participer, ne constitue pas le remède miracle et ne peut se substituer aux réponses que l'administration doit apporter pour améliorer les conditions de travail des personnels, en terme de normes, de temps de travail, de régime indemnitaire mais aussi en terme de sens des missions. Ainsi, la question de la violence dans les hébergements, renvoie à un déficit de moyens en personnels alors que, dans le même temps, ces structures sont obligées d'accueillir en permanence et à pleine capacité les adolescents, dans le cadre de mesures de contrainte.

Concernant le bilan de l'entretien professionnel, nous avons simplement fait remarquer que le « sondage » effectué par l'administration se basait sur un nombre trop faible d'agents interrogés pour que l'on puisse tirer des conclusions sérieuses sur un sentiment positif des agents vis à vis des nouvelles modalités de l'entretien professionnel.

Concernant le bilan de la formation 2009, nous avons notamment questionné le fonctionnement du nouvel organigramme de l'école, depuis son installation à Roubaix et les difficultés liées à l'articulation entre la Direction de l'Ingénierie de Formation (DIF), la Direction de l'Enseignement et de la Recherche (DER) mais aussi celles liées à l'articulation avec les PTF dont le rôle de recueil et d'analyse des besoins est, par ailleurs, amoindri par la place donnée aux Directions Inter Régionales en la matière.

Les réponses apportées se sont situées sur un plan exclusivement fonctionnel. Le directeur de l'ENPJJ nous informant de son intention de réformer l'organigramme pour créer une direction unique regroupant la DIF et la DER.

Pour notre part, nous avons rappelé que les difficultés ne pouvaient pas être traitées sous l'angle unique de la structuration et que les contenus de la formation devaient faire partie aussi du débat concernant le fonctionnement de l'école. Pour le SNPES-PJJ cela passe évidemment par le renouvellement d'un questionnement à l'heure où l'institution connaît de profondes transformations qui heurtent l'identité et les pratiques professionnelles. Mais à l'heure aussi où la formation initiale va connaître une réforme d'ampleur du point de vue de sa durée, notamment.

La note relative aux orientations annuelles de la formation confirme la façon dont la direction de la PJJ conçoit la formation. C'est une conception dangereuse qui la réduit à un instrument visant à la diffusion de ses orientations nationales. Ainsi, la première phrase de cette note se passe de commentaire : « *La formation des professionnels est une des conditions essentielles de l'appropriation des orientations nationales de l'institution et de leur mise en œuvre dans les services.* ». Si nous avons fait changer cette entrée en matière au profit d'une conception de la formation destinée, avant tout à l'apprentissage d'un métier, nous restons sans illusions quant aux projets de l'administration. Ces projets se trouvent confirmés par le maintien et la poursuite du Plan d'Accompagnement aux Missions (PAM), autrement dit les formations obligatoires en tant que première priorité.

Si l'administration tire un bilan plutôt mitigé des premières sessions du PAM, reconnaissant la précipitation et le manque d'explications les ayant accompagnées, elle persiste pourtant dans sa volonté de « faire apprendre » aux personnels les nouvelles orientations et circulaires via les PTF. Charge alors aux professionnels des PTF de se débrouiller pour transformer une injonction en une offre de formation intelligente. Mais à quel prix !

Nous avons rappelé à l'administration notre attachement à la formation continue et donc au fait qu'elle ne soit pas dévoyée. Si l'administration a toute légitimité pour fixer des orientations en matière de formation et à « passer commande » à l'école, rendre obligatoires des formations qu'elle veut voir mises en œuvre, relève du pur autoritarisme et témoigne d'une volonté de remplacer une identité professionnelle jugée obsolète par une nouvelle, plus conforme aux nouvelles orientations. Celles-ci, s'appliquant à marche forcée, les personnels doivent s'y adapter aussi à marche forcée dans le cadre obligatoire du PAM.

L'ultime argument employé par l'administration pour justifier la mise en place des formations obligatoires se fonde sur le constat d'une trop faible participation des personnels à la formation continue, d'où la nécessité de les y contraindre : de la vertu de la contrainte pour créer l'adhésion ! C'est une musique malheureusement bien connue dans l'institution, elle s'applique de plus en plus aux jeunes comme aux personnels et si l'administration n'a pas cherché à minimiser les différents mouvements de boycott ou de perturbation des sessions, elle mise sur le temps pour vaincre ce qu'elle interprète comme de « naturelles résistances aux changements » !

Ainsi, l'administration refuse d'entendre le mécontentement exprimé par de nombreux professionnels à l'occasion de la mise en place du PAM. Elle refuse d'entendre, qu'au-delà du contenu de ces formations, les personnels ne veulent pas être infantilisés par leur caractère obligatoire. La formation continue doit rester un choix sinon elle risque de se transformer en entreprise de formatage. Il est de la responsabilité de l'administration à travers tous ses échelons hiérarchiques de créer les conditions pour que les personnels retrouvent l'envie de se former. Comme pour les jeunes, l'adhésion à un projet se suscite et se construit. Elle ne s'impose pas par la contrainte.

Nous avons proposé que cette note d'orientation soit soumise au vote. Nous avons voté contre ainsi que la CGT-PJJ, l'administration a voté pour, le SPJJ-UNSA s'est abstenu.

Le projet de modification de la prime de restructuration.

Cette proposition de modification des compensations financières liées à des restructurations de services est proposée alors que le plan imposé par l'AC est en cours d'application dans les régions et que de nombreux personnels sont dans l'expectative sur les conséquences personnelles et professionnelles de celui-ci. Même si nous ne pensons pas que les primes peuvent effacer les conséquences des changements imposés, elles sont une compensation des préjudices de tous ordres que subissent les agents. Changer la règle, en cours de processus, ne peut que favoriser parmi les agents un sentiment de non respect de la part de la direction de la PJJ.

Mais, pour celle-ci, ce nouveau texte permettra aux agents dont le service est re-localisé de bénéficier sous certaines conditions d'une prime allant de 2000 à 8000 euros. En ce qui nous concerne nous avons toujours considéré que les agents de ces services devaient bénéficier de la prime de restructuration pour fermeture. Entre le précédent arrêté fixant la prime de restructuration et celui soumis à ce CTP, pour une situation identique, en termes de distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative, le montant de la prime sera de 7 à 10 000 euros inférieure. Belle perspective d'économie pour l'administration !

Nous avons contesté trois aspects de l'arrêté présenté. D'abord la notion de relocalisation contenue dans l'article premier, ensuite la prise en compte de la résidence familiale pour juger d'un éventuel préjudice à compenser, contenue dans l'article 3. Enfin, dans l'article 9, la possibilité d'appliquer le nouvel arrêté de façon rétroactive pour des restructurations déjà actées.

Nous avons demandé que le terme de relocalisation soit remplacé par celui de déménagement et que la précision soit apportée sur le sens de ce terme qui suppose que la fermeture et la réouverture du service soit opérée à l'identique des moyens en personnels. Dans le cas contraire, il s'agirait d'une restructuration pour fermeture de poste ou de service et ce seraient alors les conditions de l'arrêté précédent qui continueraient de s'appliquer.

L'AC a accepté de se rallier à notre proposition et cette modification a été votée à l'unanimité.

En ce qui concerne l'article 3, celui-ci stipule que la prime de restructuration ne serait plus versée si la distance entre la nouvelle affectation et le domicile est moins grande qu'antérieurement. Toutes les organisations syndicales ont soutenu que ce critère d'éloignement de la résidence familiale, ne pouvait à lui seul constituer un préjudice et que seule l'effectivité du redéploiement devait être pris en compte. Nous avons demandé la suppression de cet article. L'administration centrale a voté contre. Mais le directeur de la PJJ s'est engagé à revoir éventuellement celui-ci après consultation des autres directions du ministère afin d'harmoniser les droits des personnels au niveau ministériel.

Enfin, l'ensemble des organisations syndicales a demandé la suppression de la dernière partie de l'article 9 qui ouvrait la possibilité de rétroactivité des nouvelles dispositions. Le directeur de la PJJ, devant la position unanime des OS a accepté cette suppression.

Le projet de modification du concours de CSE

Les statuts des éducateurs et des CSE sont similaires en termes de missions. Celui de CSE permet aux éducateurs de poursuivre leur carrière en catégorie A en exerçant le même métier. Il comporte uniquement la possibilité d'exercer des fonctions d'animation.

Nous avons dénoncé une tentative de remettre en cause le débouché naturel des éducateurs en catégorie A par un projet de réforme visant essentiellement à sélectionner les futurs R.U.E. Si la DPJJ a refusé de retirer l'ensemble de son projet comme nous le demandions, nous avons obtenu quelques garanties et certaines avancées.

Quel est ce projet ?

L'administration veut remplacer le mémoire sur un sujet choisi par le candidat par :

- une épreuve écrite d'admissibilité. Toute note inférieure à 06/20 sera éliminatoire.

Un sujet identique pour tous les candidats renforce les garanties d'anonymat et l'égalité de traitement dans la correction même s'il enlève la liberté de choix du sujet. Il nous faudra être vigilants sur « les questions au programme et la bibliographie indicative » qui seront indiquées dans la note d'organisation du concours.

- constitution d'un dossier RAEP (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle)

- une épreuve orale d'admission

Nous avons demandé le retrait de la phrase de l'article 4 du projet d'arrêté : « occasion d'apprécier [les] capacités à encadrer et à animer une équipe pluridisciplinaire », puisque dans le statut de CSE, cela ne figure pas comme une obligation. Le SPJJ/UNSA et le SNPES-PJJ/FSU ont voté « pour », l'administration s'est abstenue et la CGT n'a pas pris part au vote. La DPJJ a alors proposé une version un peu en recul : « Dans ce cadre, les candidats qui le souhaitent, pourront faire reconnaître leur capacité à animer et à encadrer une équipe » qu'elle a été seule à voter.

Nous avons soumis l'avis suivant : « les fonctions d'encadrement et de responsabilité des unités et des services doivent être assumées par des directeurs ». L'administration a voté « contre », la CGT et le SPJJ/UNSA n'ont pas pris part au vote.

Au cours de ces débats, le SPJJ/UNSA a proposé la mise en place d'un « groupe de travail portant sur les CSE fonctionnels, la révision du statut de 92, et l'ouverture de ce corps aux professions sociales et médico-sociales ». Pour le SNPES-PJJ, c'est une remise en cause de « l'accès naturel des éducateurs en cours de carrière à la catégorie A », d'ailleurs reconnu par la DPJJ lors de la création du statut. Cela aboutirait purement et simplement à supprimer un concours de CSE réservé aux seuls éducateurs.

Nous avons été les seuls à voter contre la proposition du SPJJ-UNSA. La CGT n'a pas pris part au vote, l'administration a choisi de voter pour l'avis présenté par le SPJJ-UNSA. Ce positionnement justifie nos craintes sur le véritable objectif de la DPJJ : organiser, à terme, un vivier de sélection des R.U.E.

Enfin, nous avons défendu que certains éléments n'étaient pas nécessaires pour la constitution du dossier du RAEP, par ailleurs non noté. Nous avons obtenu le retrait du RAEP de toutes références au profil recherché, à la description du parcours de formation et aux motivations pour exercer l'emploi de CSE.

Sur l'ensemble du projet d'arrêté, le SNPES/PJJ et la CGT ont voté « contre », la Direction et le SPJJ-UNSA « pour ».