

Le BULLETIN

Revue du SNPES-PJJ-FSU

Personnels Administratifs et Techniques :
Nous leur donnons la parole !



La multi catégorialité est-elle en danger ?

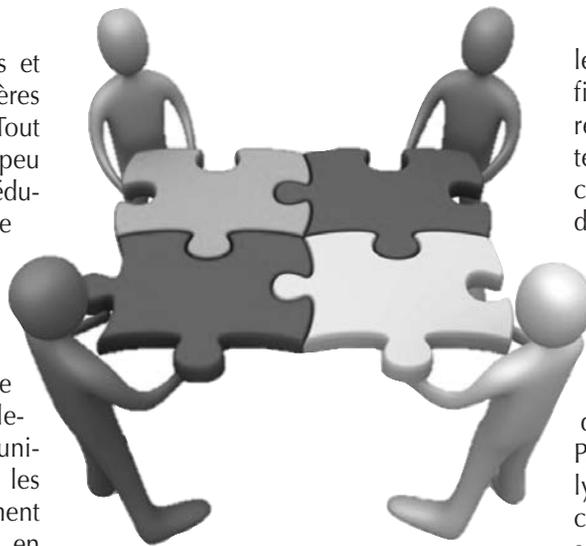
Multicatégorialité et place des Adjoints Administratifs, des SA et des Adjoints Techniques dans l'institution et au sein du SNPES/PJJ/FSU

Depuis plus de 10 ans, l'administration a favorisé la division des personnels en s'attaquant aux références collectives et aux solidarités professionnelles. Elle a, notamment, institué des durées hebdomadaires de travail distinctes suivant les lieux d'exercice et un calcul des congés différent (ARTT). Elle a aussi mis en place l'avancement au mérite sur la base de l'évaluation annuelle, entraînant des mises en concurrence entre agents.

Les personnels administratifs et techniques sont les premières victimes de cette stratégie. Tout d'abord, parce qu'ils sont peu nombreux au regard du nombre d'éducatifs. De plus, la vague de fermeture de postes dans le cadre de la RGPP a encore accentué cet état de fait. De nombreux SA, AA et Adjoints Techniques «entretien» sont affectés en DT ou en DIR, les éloignant, de fait, des unités éducatives. Parallèlement, pour ceux affectés dans les unités, la tendance s'amplifie de les recentrer sur des tâches uniquement techniques, coupées des prises en charge. Dans certains endroits, la mission d'éducation n'appartient alors qu'aux éducatifs. C'est un véritable recul de la conception de la multi catégorialité telle que défendue par le SNPES/PJJ : tous les personnels, de leur place certes différente, concourent à la mission d'éducation, d'où la revendication des mêmes droits pour tous !

S'il est parfois ardu pour les militants du SNPES/PJJ de faire vivre concrètement la multi catégorialité, cela est lié à la difficulté de militer aujourd'hui et non à une négation du principe même...

Les réunions ne rassemblent plus l'ensemble des personnels; on assiste à un phénomène d'exclusion implicite des catégories C.



Une tendance lourde à une remise en question de leur place dans la prise en charge éducative :

Les agents administratifs et techniques sont encore très fragilisés par les restructurations, les réorganisations, les fermetures de postes et de services, les glissements de tâches... L'organisation de l'institution donne un cadre plus ou moins propice au déploiement de la multi catégorialité. Force est de constater qu'actuellement, nous ne sommes pas dans un contexte favorable.

En effet, la chaîne hiérarchique, sous la pression des restrictions de moyens répercute sans recul l'augmentation de la charge de travail dévolue à chacun, tente de

les recentrer sur leurs fonctions spécifiques. Cela a pour conséquences un recentrage sur les tâches purement techniques et, de fait, une remise en cause de l'implication de ces agents dans l'action éducative.

Par exemple, les réunions ne rassemblent plus l'ensemble des personnels; on assiste à un phénomène d'exclusion implicite des catégories C. Très souvent, ils ne participent qu'aux réunions de fonctionnement. Pour les réunions d'étude de cas, d'analyse des pratiques, ils ne sont pas conviés officiellement. S'ils sont présents, ils ont souvent l'impression que leur parole n'est pas entendue...

La contribution de chaque agent à la vie institutionnelle ne paraît plus essentielle. Pourtant, la participation de tous est nécessaire pour que chaque agent exerce au mieux ce pour quoi il est présent dans l'institution.... Ainsi, les adjoints administratifs chargés de l'accueil des jeunes et de leur famille ont besoin d'un minimum d'informations sur les parcours de vie, sur les problématiques afin de les accueillir au mieux, d'éviter les maladroites... Pour la partie budgétaire avec la mise en application des choix pédagogiques et l'organisation des unités, les réunions sont importantes pour comprendre les enjeux et les difficultés qui y sont liées.

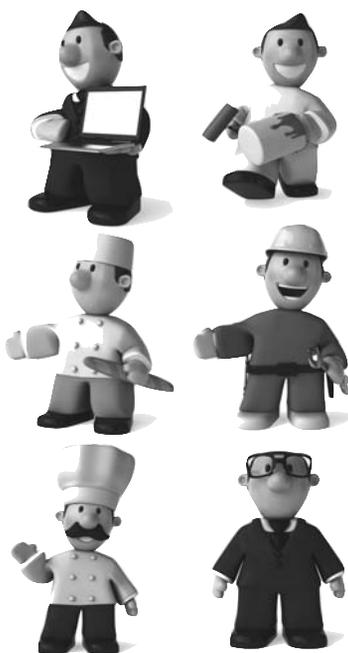
En ce qui concerne les agents techniques « cuisine », ils occupent une place essentielle au sein des foyers. Dans l'histoire de l'Education Surveillée, puis de la PJJ, ils ont pris petit à petit une place auprès des adolescents et au

sein de l'équipe éducative. Ils ont un rôle en terme d'équilibre alimentaire, de découvertes de goûts et d'apprentissage des relations sociales (repas en commun). Ils contribuent, au quotidien, à la prise en charge des jeunes. Pour les agents techniques « entretien », leur rattachement aux DT, pour la grande majorité d'entre eux, a remis en cause leur place auprès des adolescents, alors qu'elle y était acquise. Leurs interventions sont devenues quasiment celles de prestataires de service. De plus, l'entretien même des foyers en a fait les frais en terme de qualité, de rapidité et de lien avec l'action éducative. Les agents n'interviennent que ponctuellement, ne peuvent pas entretenir les locaux correctement. Le cadre de vie des jeunes se dégrade, eux même contribuant d'autant plus à sa dégradation... Ce qui est avéré et repéré pour les CEF (qui bénéficient d'un adjoint technique « entretien ») devrait l'être pour tous les foyers ! Il est évident aujourd'hui que le rattachement de ces agents aux DT était un mauvais calcul ! Nous avons toujours défendu des postes d'AT « entretien » dans les unités ainsi que dans les DT. La fermeture massive des postes d'AT a fait disparaître les équipes d'entretien. Très souvent, les agents sont seuls à s'occuper de tout un territoire.

Les enjeux de la multicatégorialité sont de taille ; la remise en cause de la place de ces agents dans une équipe éducative élargie n'est pas sans effets. Ils risquent, en effet, de ne plus trouver de sens à leur travail, cantonnés à des tâches matérielles distancées de la raison d'être de notre institution : la mission d'éducation.

La non reconnaissance du travail de chacun, le repli catégoriel, propice aux situations conflictuelles, l'insatisfaction professionnelle peuvent être aussi des conséquences à ce cloisonnement des interventions.

De plus, les interventions des différents personnels doivent être cohérentes entre elles afin de garantir des prises en charge de qualité. Les équipes doivent travailler ou retravailler sur la place de chacun dans l'équipe éducative élargie, sur la spécificité de chaque métier. Elles doivent réaffirmer dans leur projet de service que chacun concourt à la mission éducative, au-delà des fonctions propres à son métier.



Le SNPES et la multicatégorialité

Le principe de la multicatégorialité de notre syndicat figure dans ses statuts à l'article 5 : « *Le syndicat a pour but : de grouper dans un esprit de solidarité, tous les membres adhérents et de poursuivre ainsi la défense et l'amélioration des intérêts moraux et matériels, individuels et collectifs, de tous les personnels, quels que soient leurs catégories, leur métier et le lieu où ils exercent celui-ci.* »

Ainsi, le SNPES a pour objectif de réunir tous les personnels autour de la mission d'éducation. Certes, cela représente des difficultés. Lorsque les personnels appartiennent à un même corps, les points communs sont facilement repérables ; ils concernent leur statut, leur niveau de rémunération, leurs conditions de travail... Ces similitudes émanent des mêmes expériences professionnelles, des mêmes aspirations. Elles sont moins repérables quand elles relèvent d'un objectif professionnel partagé entre différents métiers et différents statuts.

Pourtant et bien au contraire, la multicatégorialité syndicale n'empêche pas les revendications catégorielles. Elle se situe bien au-delà et elle permet la prise en compte des spécificités catégorielles de chaque métier et d'unifier les revendications des différents personnels sans mise en concurrence des uns avec les autres.

Dans notre histoire syndicale, le caractère multicatégoriel du SNPES/PJJ a permis de porter des revendications unifiantes (primes, congés). La plupart des acquis que nous avons obtenu l'ont été car la mobilisation et le rapport de force étaient constitués de l'ensemble des professionnels, quel que soit le corps. La multicatégorialité est donc un vrai enjeu d'un point de vue de l'efficacité de l'action syndicale !

La réforme sur l'annualisation et la réduction du temps de travail a attaqué notre revendication fondamentale des mêmes droits pour tous (mise en place de l'article 10, temps de travail spécifiques d'un lieu à un autre, comptabilisation différente des congés...). Même si la mobilisation (très importante et longue) a permis de maintenir le même nombre de congés pour la majorité des agents (sauf directeurs et aujourd'hui RUE), les distinctions introduites signifient incontestablement un retour en arrière !

Dans le contexte de crise du syndicalisme et de difficultés de militer, mais surtout d'appauvrissement de la réflexion professionnelle collective, faire vivre la multicatégorialité dans les sections est parfois difficile à tenir. En effet, cela demande aux militants une démarche particulière pour créer des espaces de rencontres, d'échanges, de discussions, ces espaces étant plus ardues à mettre en place pour les personnels affectés dans les DT, les DIR, les plates formes, notamment en raison de l'éloignement de ces services des lieux de prises en charges, suite aux restructurations.

Mais, à l'heure où la stratégie de l'administration est la division des personnels, où les personnels administratifs et techniques sont isolés, il faut réaffirmer des objectifs professionnels partagés, centrés sur la prise en charge éducative. Il en va de la cohérence des prises en charge éducatives et de l'efficacité même de l'action syndicale.

Natacha GRELOT

Personnels Administratifs et Techniques, souvent ignorés : *Nous leur donnons la parole !*

FILIERE ADMINISTRATIVE :

Une fonction indispensable et pourtant pas reconnue et maltraîtée

Il n'y a pas un jour où l'adjoint, la secrétaire ne soient sollicités pour préparer les avancements, les fiches de paye, organiser ou préparer les commandes et les mettre en œuvre, répondre aux interrogations de personnels ou aux jeunes et leurs familles. Un jour Game, un autre Chorus, puis Harmonie et chaque fois il faut s'adapter et maîtriser. Ils sont l'interface indispensable pour permettre le fonctionnement des services et des territoires, contribuer à l'organisation, mais aussi contribuer au lien indispensable avec le public.

Les personnels administratifs ont payé le prix fort de la restructuration : suppressions massives de postes avec pour conséquence la dégradation de leurs conditions de travail. Réorganisation, glissements des tâches, empilement des activités, la charge de travail augmente tout le temps et la hiérarchie en demande toujours plus et se décharge souvent sur les administratifs de la part du travail qui devrait leur revenir.

Cette pression toujours plus forte et ces responsabilités toujours plus importantes, sont imposées sans aucune revalorisation statutaire ni véritables perspectives de carrière. Bien au contraire, le nombre des promotions offertes en B ou en A est de plus en plus ridicule au regard des personnels concernés. Pire en hébergement, ils touchent une prime d'hébergement trois fois moindre!

Et pourtant l'organisation des services justifie tout à fait la création de postes d'adjoints dans toutes les unités, de secrétaires administratifs dans tous les services et d'attachés au niveau des territoires. Ces créations de postes, et la mise en œuvre d'un dispositif de formation et d'accès aux corps correspondant aux véritables fonctions exercées offrirait de véritables possibilités de promotion sociale pour de nombreux personnels !

ADJOINTS TECHNIQUES :

Rouage essentiel mais ni reconnaissance ni promotion faute de débouchés en B ou en A

Les adjoints techniques entretien, cuisine voient le nombre de leurs postes diminuer de plus en plus. Ils sont pourtant des acteurs essentiels de la vie sociale des structures d'hébergement. Ils sont un élément d'apaisement, de socialisation des jeunes au quotidien. La qualité du cadre de vie qu'ils préservent pour les jeunes et les personnels, est un élément qui atténue les tensions inhérentes au travail en contact avec les adolescents. Cependant, la prime d'hébergement des adjoints techniques est moins importante d'un tiers que celle des éducateurs !

Au plan des promotions, les adjoints techniques peuvent être proposés à la LA des éducateurs, mais aucun n'a la possibilité de poursuivre une carrière dans son métier. Il n'y a pas de filière technique à la PJJ, comme cela existe à l'administration

pénitentiaire avec un corps de débouché en B et en A. Cette possibilité offre une véritable promotion sociale par la reconnaissance de l'expérience acquise.

Enfin, on nous a beaucoup vanté les avantages du corps commun, mais dans la réalité, ces corps n'ont de commun que le nom. Au contraire le passage d'une direction à une autre constitue une véritable rupture, non prise en compte dans l'évaluation et qui retarde l'accès à la promotion.

De fait, la fusion des corps a banalisé les fonctions et les missions spécifiques des agents des différentes administrations. Cette situation est ressentie comme une non reconnaissance de leur rôle dans la mise en œuvre des missions.

Alain CYROULNIK

Les témoignages et interviews que nous publions dans les pages suivantes sont une photographie de ces parcours professionnels et illustrent l'attachement des collègues à ce que leur rôle dans la mission éducative soit reconnu.

TÉMOIGNAGE :

Nathalie JAMES : Adjointe Administrative STEI de Créteil

Je suis entrée à 23 ans à la PJJ, en 1995 avec un bac pro de comptabilité. Après quelques années d'intérim, par le biais d'une connaissance j'ai entendu parler d'un poste à mi-temps pour le standard à la DD (Direction départementale) du 94. On ne peut pas dire que la PJJ était un choix, je n'avais pas de boulot et ce fut une occasion à saisir. Je reste 6 ans contractuelle dont 3 ans à mi-temps (1 an à la DD et 2 ans au SEAT) puis je reviens à temps complet sur la DD au service facturation pendant 3 ans.

En 2001 je passe le concours réservé Sapin et me retrouve en poste au STEI de Créteil où j'ai travaillé à temps plein jusqu'en 2011. En septembre 2011, mon poste a été restructuré et l'on m'a imposé de travailler à mi temps sur chacune des 2 UEAJ de Créteil. J'ai traversé cet épisode dans un sentiment de solitude extrême vis-à-vis de mes supérieurs hiérarchiques qui n'ont pas défendu l'utilité de mon poste à plein temps sur l'UEAJ de Créteil. J'ai pris conscience de l'incompréhension des tâches qui m'incombaient au sein de la structure et de la place que j'y prenais. De tempérament conciliant, j'ai réellement subi la RGPP de plein fouet comme un rouleau compresseur. Comme par ailleurs, mon affectation est restée STEI de Créteil avec complément de service au Perreux, je n'ai même pas eu le droit à la prime de restructuration, maigre compensation pour les personnes dans ma situation.

Aujourd'hui, je peux affirmer que de rester à la PJJ est désormais un choix. J'apprécie particulièrement le travail avec les jeunes, et la pluridisciplinarité qui m'a permis de rencontrer de nombreux collègues et des métiers différents. Au SEAT, j'ai eu ainsi l'occasion d'aller même au-delà de l'institution et de nouer contact avec des greffiers, des

personnels du parquet et les familles des jeunes déferés.

Au STEI, travailler avec les éducateurs, les professeurs techniques, les intervenants extérieurs, les adjoints techniques notamment m'ont enrichie de par la diversité des parcours, des formations de mes collègues.

Perte de lien avec l'équipe

En ce qui me concerne, la plus grande rupture réside dans le fait de travailler sur deux structures. Si à Créteil, ma collègue secrétaire administrative se retrouve à compenser mon absence et à réaliser une part de mon travail antérieur (accueil, standard, enregistrement du courrier...), à l'UEAJ du Perreux par contre il n'y a personne qui fait avancer les tâches du secrétariat pendant mes jours d'absence.

Être morcelée, au final, m'a fait perdre une partie des liens avec l'équipe et même avec les jeunes.

C'est plus difficile pour moi de m'inscrire dans le quotidien de chacune des unités. Chargée de multiples tâches permettant un certain confort de travail pour tous (relations avec les fournisseurs, achats pour le fonctionnement, suivi de facturation, suivi des chantiers) en plus des tâches de secrétariat, je ne peux plus assurer une continuité. Je pense que l'équipe, malgré tout en pâti.

Augmentation de la charge de travail

Par ailleurs, le transfert des tâches dites de « ressources Humaines » sur les services a aussi eu pour conséquence une augmentation de la charge de travail même si les cadres en ont la responsabilité. De fait, ils délèguent bien souvent celle-ci aux administratifs travaillant sur l'unité. Du coup cela peut altérer la relation avec les collègues de manière positive puisque qu'ils vous voient comme la personne ayant résolu

une question importante pour eux et de manière négative aussi puisque l'AA peut devenir la référence sur ces questions là à la place des cadres.

Pour moi mon travail vient s'agréger avec le travail éducatif, il est partie prenante de la mission éducative dans la mesure où il la facilite. D'autant, que je participe à tous les types de réunions de la structure. J'y tiens beaucoup parce que cela favorise la continuité de mon boulot, facilite ma compréhension de la situation des jeunes et cela entretient le lien avec les collègues. Par ailleurs, ma place spécifique au sein de l'équipe me permet d'avoir un regard différent, dégagé des contraintes de l'action éducative qui s'impose notamment aux éducateurs. Je n'ai souvent que le bon côté des relations avec les jeunes et c'est, on peut le dire, plaisant. Ils viennent me voir quand ils ont besoin de quelque chose de matériel mais peuvent émerger au détour d'une de ces demandes des échanges plus authentiques concernant leurs besoins. Parfois, ils me fournissent des indications sur leurs difficultés que je transmets à l'équipe éducative sans que cela pose problème. J'adore ce boulot !

Par contre, une des difficultés importantes ces dernières années c'est l'inscription de mon quotidien professionnel dans l'institution au sens large. Aujourd'hui, je n'ai quasiment plus aucun lien professionnel avec mes collègues AA des autres structures ; cela ne va plus de soi de se réunir pour échanger sur nos pratiques alors même que nous sommes bien souvent seules représentantes de notre corps dans nos unités. La RGPP a balayé les liens entre nous et encore plus avec les personnels de la DIR qui submergés par la réorganisation administrative sont souvent difficiles à joindre autrement que par mail.



TÉMOIGNAGE :

Josy TRIAS Adjointe technique cuisine UEHC de Pessac

C'est la particularité de notre boulot à la PJJ, la pluridisciplinarité des équipes, ma place au sein de l'équipe et nos faibles effectifs au sein du ministère qui me donnent le sentiment parfois d'appartenir à une minorité au sein des corps communs, finalement spécifique à la PJJ. On peut dire que la réforme de la fusion des corps au ministère ne me semble pas correspondre à ma réalité de terrain.

Avancement en panne

De plus, la promotion sociale, par la Liste d'Aptitude pour les SA notamment, ne me permettrait pas de conserver un travail proche des jeunes et des équipes du fait du manque de poste à la PJJ en structure pour ce corps de catégorie B. C'est ainsi que je refuse régulièrement d'être inscrite sur celle-ci. De toutes façons, en intégrant les corps communs, notre faible représentativité au sein des personnels de l'ensemble du ministère nous ferme encore plus l'accès à une possible promotion ou même avancement. Notre administration peine non seulement à valoriser nos avancements mais même à nous informer de nos droits. En effet, j'ai été pour ma part déléguée CAP AA pendant plusieurs années, je me débrouille donc toujours via la vie syndicale pour avoir des infos mais ce n'est pas la ligne hiérarchique qui peut me donner aujourd'hui les informations les plus pertinentes sur ce sujet.

Pourtant, malgré tous les aléas et difficultés rencontrés ces dernières années je suis attachée à ce métier et à cette institution et je n' imagine pas aujourd'hui devoir la quitter.

Je suis entrée à la PJJ (éducation surveillée) en 1980 en tant que contractuelle pour quelques mois, en remplacement d'un congé maladie. De nouveau en septembre 1982, j'ai obtenu un contrat d'agent polyvalent (cuisine, ménage, lingerie). En décembre de la même année, un poste s'est ouvert, j'ai été stagiaire.

En 1983, j'ai présenté le concours d'OP cuisine, j'ai été admise, titularisée sur le foyer de Bordeaux (où j'avais exercé mes anciennes fonctions).

Je trouve que ma place auprès des gamins est de plus en plus compliquée. J'ai le sentiment que les jeunes ne sont plus dans la relation, ils sont vraiment très perturbés. Je me fais très souvent insulter et c'est difficile à vivre. Certains jeunes auraient vraiment besoin de soins et d'être pris en charge par l'ASE. Nous n'accueillons plus que des jeunes au pénal, il n'y a plus de mixité pénal/ civil comme il y avait avant. 12 jeunes avec les mêmes difficultés, c'est explosif !

En juin, l'activité du foyer a été suspendue pour 2 mois. 3 agressions avaient eu lieu dans un laps de temps très rapproché. Il a fallu la pression de l'équipe pour que la suspension de l'activité soit actée ! L'équipe a retravaillé sur le projet de service, les règles... Une cellule extérieure à la PJJ qui prend en charge les

crises institutionnelles est intervenue. La parole s'est déliée, leur intervention a été vraiment profitable ! Personnellement, je m'étais retrouvée au milieu d'un conflit avec 2 gamins qui voulaient entrer dans la cuisine pour se servir dans le frigo. Il fallait faire front même si c'était compliqué. Quand tu résistes par la force, tu as l'impression qu'il n'y a plus de dialogue possible ... J'ai pu parler de cet incident, mettre des mots dessus et j'envisage la rentrée sereinement.

Je suis très peu présente en réunion. En effet, mon temps de présence n'est comptabilisé que si je suis inscrite sur le tableau de service. Si je suis d'après-midi et que la réunion se tient le matin, mes heures ne sont pas comptées dans mon temps de travail...

Il existe une vraie pression sur mon temps de travail. Sous l'ancienne direction, les heures passées au marché n'ont pas été prises en compte ! On me demande de faire plus simple, plus rapide, surtout quand ma collègue n'est pas là. Je suis à 2 ans de la retraite, je veux continuer à travailler comme je le fais et défendre le poste de cuisinier qui je pense est important au sein d'un hébergement, faire des gâteaux par exemple, s'il faut ouvrir des boîtes, alors on n'a plus besoin de cuisinier...

TÉMOIGNAGE :

Evelyne SCHUH, Secrétaire Administrative, cour d'appel de Paris

Mon parcours à la PJJ est assez singulier comme l'est toujours un parcours que l'on regarde dans le détail. Mon BT de l'industrie de l'habillement dans un lycée d'arts appliqués ne m'a pas donné de débouchés professionnels suffisants pour en vivre. J'ai commencé par occuper des postes d'ASH dans divers établissements hospitaliers et de secrétaire médicale en remplacement.

Ma fantaisie et ma spontanéité ne cadraient pas avec l'univers des hôpitaux c'est ainsi qu'une copine suivie par les services de l'Education Surveillée m'a informée d'un concours de cuisinière lingère. Je trouvais à l'époque que les activités organisées pour les jeunes ainsi que les relations entre les jeunes et les éducateurs étaient sympathiques. L'institution chaleureuse, le travail d'équipe et ma passion pour la cuisine ainsi que la diététique m'ont poussée à passer ce concours au début des années 80.

Je commence au foyer de la Croix Nivert à Paris dans le 15ème sur un nouveau projet d'hébergement. Je mute ensuite, sur le Centre de Jour de Levallois Perret en 1984. Dans le projet de service était prévue la mise en place d'ateliers cuisine et couture avec les jeunes et les éducateurs. Finalement le grand absentéisme des jeunes m'a poussée à muter au foyer d'Aubervilliers en 1985 où je suis restée jusqu'en 1989. A cette époque, je participe à un projet régional de théâtre (bicentenaire de la révolution écrit de Jean-Marie Chourick) pour lequel je m'implique conjointement avec jeunes et adultes à la création et confection des costumes. Ce qui me frappe le plus au souvenir de ces années là : les mineurs placés percevaient mon travail comme une activité plaisante. Il ne leur semblait pas que je venais travailler ; ils me renvoyaient parfois au plaisir que je prenais

à être là. Ces années là, j'ai aussi participé avec EVA (Espace Vie et Adolescence) structure d'accueil de jeunes filles dans le 93, à un atelier.

En 1990 je fais un voyage en Asie. Au retour, je prends une disponibilité ne me sentant pas de reprendre le travail auprès avec des mineurs de l'Education Surveillée après m'être confrontée à la misère du monde. Je deviens commerciale en fourniture de bureaux et travaille de temps à autres sur des projets théâtre et cinéma comme costumière, mais la PJJ ne me sors pas complètement de la tête.

Ingénierie de la formation

En 1994, je postule sur le poste de formatrice de catégorie C au CNFE, situé à l'époque à Vaucresson. Les formateurs et formatrices étant tous issus du corps des éducateurs(trices) à l'exception d'une AS, c'est, je dois le dire, déstabilisant au début de naviguer dans cet univers très intellectuel de la formation. J'ai travaillé avec des personnes exceptionnelles qui m'ont énormément fait avancer et ouverte sur le sens de nos métiers et de nos missions PJJ. Certains m'ont beaucoup appris sur la spécificité du travail de nuit et cette fonction de formatrice m'a permis de découvrir en profondeur les métiers de la PJJ comme par exemple celui des PTEP (anciens professeurs Techniques).

Au début je fais un travail d'ingénierie de la formation, classique pour un formateur consistant notamment à chercher des intervenants pour les personnels en formation dans le but également de susciter des rencontres intéressantes. Je demande à ce moment là mon reclassement dans le corps des Adjointes Administratives ce qui m'est refusé par les délégués du SNPES à l'époque qui ne me soutiennent pas.

La Secrétaire Général du CNFE me

propose de prendre l'accueil hôtelier des stagiaires en formation initiale et continue de tous les corps de métiers. C'est une époque où je tisse des liens avec de nombreux professionnels dont je peux observer les débuts au sein de notre institution.

En 2000 je postule à la Direction départementale du Val de marne et finis par passer le concours d'adjoint administratif. Travailler en DD à cette période permettait encore de croiser de nombreux personnels de terrain. Dans l'équipe de la DD94 nous étions 4 à partager toutes les grèves avec ces derniers notamment celles de la retraite et des 35heures. Le fait d'être plusieurs et solidaires rendaient les choses plus faciles dans le quotidien mais aussi pour prendre notre place dans l'institution. Nous participions aux réunions et commissions thématiques du département. L'ambiance de travail était marquée par « une note » de transversalité »

En octobre 2006, je mute au foyer de Nogent sur Marne qui accueille des jeunes de 13 à 16 ans (12 places) et d'un service de suite accueillant les jeunes à partir de 16 ans (8 places) en vue de devenir autonome (l'Espace Educatif Intermédiaire).

Je prends ce poste avec formation GAME (d'une demie journée) suffisante pour gérer ces deux unités et je dois m'inscrire dans l'objectif de mettre en place un système administratif simple pour collecter les informations permettant de comptabiliser l'activité du service ainsi que de gérer son budget. Au passage je remercie la cuisinière qui surveillait la présence des jeunes à table !

Les jeunes accueillis sont placés autant sous ordonnance de 45 que sous l'article 375. Ce public mixte nous autorise (le directeur aussi) à mettre en place des ateliers avec les personnels

Être à la bonne place professionnelle n'est pas toujours évident quand l'institution a tant changé, a été restructurée, les tâches réparties différemment et les missions percutées de plein fouet par une politique de placement au tout pénal.

éducatifs, de cuisine, administratifs et la psychologue. Nous menons un atelier créatif un soir par semaine avec l'idée de favoriser une dynamique collective : faire tous ensemble.

Cette période s'achève par l'avènement du tout pénal, la précarisation des emplois (les éducateurs contractuels ne sont pas reconduits) et la fermeture de l'Espace Intermédiaire sans réussir à mobiliser réellement au sein de l'équipe et du département pour l'éviter.

Impact de la RGPP

L'impact de la RGPP se fait sentir sur ma manière de travailler et mes relations avec les collègues. Je me mets à remplir de nombreux tableaux dont le but est de « calibrer, mesurer, sous peser » l'activité de la structure. Commence à se faire sentir qu'il va falloir faire plus avec beaucoup moins.

Par ailleurs, le rôle important des AA dans les structures parfois en « duo » avec la direction autour de la gestion de l'argent peut entraîner des glissements de tâches et des relations différentes avec les jeunes et les familles. Cependant de ma place d'AA j'ai pu tout de même contribuer à impulser avec l'aide de l'infirmier départemental des choses autour de la santé (faire l'intermédiaire avec des parents pour la sécurité sociale) et de l'hygiène. En mangeant tous les midis avec les jeunes je pouvais m'autoriser de ma place à leur rappeler qu'on se lave les mains avant de manger sans que cela génère pour autant une crise d'opposition telle que la parole de l'éducateur (trice) peut parfois la déclencher. Je dois dire que le travail de nuit des éducateurs tel qu'il est pensé et organisé aujourd'hui crée de la discontinuité dans la prise en charge et ces derniers sont parfois déphasés quand ils reprennent le travail de jour. Je pense que l'on devrait s'interroger sur ce point. Pour moi cela a changé quelque chose dans la résistance des éducateurs

à la difficulté de ce métier, le travail de nuit a été une véritable bascule.

Par ailleurs, je trouve que ces dernières années la question (du travail et de la place) des femmes rencontre un véritable retour en arrière. Les questions de soin notamment sont systématiquement renvoyées vers les collègues féminines et la question du cadre vers les hommes. On peut aussi noter un fonctionnement communautaire autour du religieux mettant des collègues en difficulté dès lors que leurs pratiques sont différentes. Vive la laïcité !!!

La réorganisation des « fonctions RH » a entraîné une forme d'urgence dans les structures, les directeurs et les administratifs essayant de répondre aux questions des personnels au coup par coup, sans avoir jamais totalement la réponse sous la main. Cela génère forcément des tensions pour les agents qui sont sans cesse dans l'attente de réponses.

Ces dernières années ont aussi connu une inflexion dans les relations entre les directeurs-trices et les personnels travaillant dans les structures dont ils ont la responsabilité. En effet, la direction de plusieurs unités les rend moins présents dans chacune des structures et entraîne de nombreuses délégations vers le RUE mais aussi les administratifs. Cette proximité peut compliquer la pratique de l'entretien d'évaluation annuelle. Les cadres sont mal formés sur cette question et ce n'est pas toujours supportable d'être repris(e) pour avoir tenté de répondre à des difficultés institutionnelles. Être toujours à la bonne place professionnelle n'est pas toujours évident quand l'institution a tant changé, a été restructurée, les tâches réparties différemment et les missions percutées de plein fouet par une politique de placement au tout pénal.

Analyse des pratiques

J'ai beaucoup appris sur ce poste mais les changements récents m'ont

aussi fait perdre énormément en relationnel avec mes collègues. Cependant je continue de participer à toutes les réunions qu'elles soient de fonctionnement, éducatives ou d'analyse de pratiques. Pour cette dernière, je trouve que c'est un lieu qui m'a aussi permis de mieux comprendre les difficultés des collègues dans leur travail et à mieux cerner leurs personnalités. C'est important d'avoir un lieu pour s'exprimer mais aussi mieux comprendre avec qui on se doit de travailler en équipe. Je ne vois pas d'autres lieux institutionnels qui soient mieux appropriés que les réunions d'analyse de pratiques.

En ce qui concerne le passage des administratifs dans les corps communs le choc a été rude. Cela a fortement contribué à un sentiment d'isolement, comme si l'on nous sortait de la famille PJJ. Nos problématiques professionnelles ont été dissociées des questions éducatives. Déjà minoritaires dans les structures cela devient difficile de se faire entendre. Par ailleurs, nous sommes en défaut de représentants dans les CAP puisque les délégués ne connaissent pas forcément la PJJ. La hiérarchie et l'institution semblent frappées par une certaine ignorance concernant la spécificité de ces corps et de leurs droits. Cela ne contribue pas non plus à prendre sa place de manière épanouissante et confiante.

Pour finir, j'ai obtenu une promotion et suis devenue secrétaire administrative depuis juin 2014. J'ai intégré la cour d'appel de Paris qui dépend des services judiciaires et dont les missions sont très différentes de la PJJ. On ne sait jamais, peut-être pourrais-je réintégrer un poste de SA à la PJJ...

Les appels dans une DT ont souvent le sens suivant : j'ai un problème, qui s'en occupe ?

TÉMOIGNAGE :

Valérie HAUDIQUET, Secrétaire Administrative, D.T. du Val de Marne

Je suis arrivée en 1998 à la PJJ après un BTS d'Action Commerciale, une maîtrise de Sciences Economiques et quelques années de travail précaire. Je passe ce concours parce que je connais des éducateurs de la PJJ. Les missions d'éducation à la PJJ m'ont d'emblée intéressée, j'ai vraiment plaisir depuis le début à entendre parler des jeunes et j'ai le sentiment de faire un travail qui est utile.

Mon premier poste est à Vaucresson au CNFE à la gestion des frais de déplacements. Rapidement, en 2000, je demande une mutation à la Direction Départementale du Val de Marne (94) où je travaille depuis. Les restructurations des années 2008-2011 ont transformé le paysage de la PJJ et la DT du val de marne comme toutes les autres a perdu une grande partie de ses effectifs. Notamment les administratifs sont passés de 12 à 4 personnels, en conservant une grande partie de ses missions, alors que le report des autres missions à l'échelon régional occasionne de nombreuses incohérences et dysfonctionnements.

Un des effets a été la disparition d'un secrétariat à la DT. Désormais tous les personnels administratifs doivent fréquemment gérer des appels téléphoniques du standard, accueillir dans les locaux, nous sommes régulièrement confrontés à des problèmes de permanences téléphoniques. Cela nous oblige à nous interrompre dans nos tâches dédiées. Il faut transmettre diverses sollicitations, messages, évaluer leur urgence et leur importance, alors que les outils partagés permettant par exemple de connaître l'emploi du temps des cadres n'est pas forcément mis à jour.

Les appels dans une DT ont souvent le sens suivant : j'ai un problème, qui s'en occupe ? Notre utilité serait de pouvoir au moins y répondre. Avec ce déficit de personnel c'est difficile alors même que nous restons pour les per-

sonnels du territoire une référence quand il s'agit de régler une difficulté pour les structures. Pour les questions de ressources humaines qui concernent les problèmes que rencontrent individuellement les agents, ces derniers appellent régulièrement la DT en dernier ressort quand ils n'ont ni la réponse de leurs cadres ni celle de la DIR. Comment aider ces collègues quand on n'a pas la main sur ces sujets ? Cela génère forcément angoisse et tensions chez les personnels qui peut légitimement se transformer en sentiment de maltraitance.

Par ailleurs, 4 personnels administratifs en DT ne peuvent plus constituer un collectif de travail, ce n'est plus suffisant face à une équipe de cadre qui elle n'a pratiquement pas bougé en nombre. Un poste d'attaché a été supprimé. Cela modifie nos relations aux services et peut rendre difficile notre inscription dans la mission de la PJJ. Dans le cadre des corps communs, des personnels de tout le ministère peuvent postuler dans les DT. L'organisation actuelle altère la possibilité d'accéder au sens des missions éducatives de la PJJ et donc d'y concourir correctement.

Lien avec les services

En ce qui me concerne, je suis chargée de la régie du département et donc cela m'a permis de conserver des modalités de travail à peu près identiques. Je reste régulièrement en lien avec les structures avec qui j'essaie d'élaborer des solutions concernant les dépenses au plus près de la prise en charge des jeunes. Cela me permet d'être au courant de la vie des services.

Aujourd'hui les liens avec les services ne se sont pas défaits mais nous sommes moins disponibles.

Pour moi, mieux comprendre, bien connaître les missions éducatives de notre institution permet de mieux travailler avec les services et les collègues éducateurs notamment.

Depuis longtemps déjà, la DT n'organise plus de réunions de services régulières. Des réunions de fonctionnement ont eu lieu uniquement pour modifier la répartition du travail. Cela a pour effet, d'en faire un espace de décharge émotionnelle et de plainte. Et cela est nécessaire mais elles ne sont, du coup, pas réellement pensées, comme des espaces de réflexions permettant de s'inscrire d'une part dans la vie du département. Pourtant je peux affirmer que la DT du 94 fonctionne mais surtout sur la bonne volonté des personnels qui y travaillent. Je constate aussi un clivage qui se creuse entre les personnels administratifs et le collectif de cadres comme deux groupes qui se font face mais qui ont du mal à penser leur travail ensemble. Diminuer le nombre des personnels a certainement eu cet effet.

En ce qui concerne le passage dans les corps communs je dirais que justement cela ne prend pas corps dans le quotidien sinon que cela ouvre des perspectives de mutation hors de la PJJ.

Je déplore aussi l'incapacité à mettre en synergie nos savoir faire. Aujourd'hui nous sommes éclatés dans les différents services sans pouvoir se réunir de manière transversale afin de mettre en communs nos ficelles et astuces du quotidien. Notre administration nous demande de nous concentrer exclusivement sur nos tâches et ne répond pas à nos sollicitations écrites quand par exemple nous demandons à ce que tous les SA de la région en charge de la régie puissent se réunir. C'est dommage et consternant. N'importe où ailleurs, cela est possible !

Je ne sais pas si nos supérieurs perçoivent nos compétences comme spécifiques ou non, elles sont bien souvent indifférenciées alors même que les administratifs de la PJJ se responsabilisent et s'investissent énormément dans les tâches qui leur sont confiées.

INTERVIEWS :

Fatoumata YATERA, Adjointe Administrative, T.G.I de Bobigny

Quel est ton parcours professionnel ?

Je suis arrivée à la PJJ en Janvier 2010 à l'UEMO de Massy, dans le 91, comme adjointe administrative contractuelle où je suis restée 8 mois, puis 3 mois à Villeneuve la Garenne dans le 92, 10 mois au foyer de Salomon de Caus à Paris et 6 mois à l'UEMO du Blanc-Mesnil dans le 93. Je passe le concours de recrutement en février 2012 et suis affectée au TGI de Bobigny dans le 93 depuis le 1er Mars 2012.

Le changement de direction, c'est quoi pour toi ?

J'arrive au Service Judiciaire dans un service où je dois faire ce qu'on me donne à faire, contrairement à ce que j'avais connu à la PJJ, je n'ai pas de fiche de poste et il n'y aucune réunion dans le service, je reçois les instructions pour mon travail directement de greffier référent du pôle me concernant qui lui les reçoit du greffier en chef qui lui organise des réunions ponctuelles de fonctionnement avec les greffiers référents.

Depuis que je suis aux services judiciaires, j'ai le sentiment d'avoir moins d'offre de formation, par contre je suis mieux informée sur les concours qui peuvent me concerner. J'ai l'impression de ne voir aucune continuité entre mes expériences accumulées à la PJJ et mon travail aux services judiciaires où je fais fonction de greffière, j'ai d'ailleurs prêté serment pour pouvoir exercer cette fonction Mais toujours sans reconnaissance, puisque je reste sur une grille de salaire de catégorie C pour faire un travail d'un personnel de catégorie B !

C'est comment l'avenir pour toi ?

Je souhaite passer des concours pour accéder à la catégorie B et dès que possible revenir à la PJJ qui me plaît plus, car il y a plus de relations entre les personnels, ce que favorise les réunions d'équipes où l'on peut échanger et discuter collectivement du travail quotidien.

Malika BENSEDDIK, Adjointe Administrative, T.G.I d'Annecy

Tu peux nous présenter ton parcours ?

J'ai commencé à St Genis les Ollières par un contrat emplois solidarité fin 1991, puis je suis recrutée en 92 comme adjointe administrative au CAE de Nevers d'où je pars en septembre 95 après avoir obtenu ma mutation à la DT 74. Suite à la fusion des DT 73 et 74, je me retrouve seule de l'ancienne équipe de la DT 74 dans la nouvelle. Conséquence directe, malgré le fait que je sois la plus ancienne, je ne suis pas proposée au tableau d'avancement. Je ressens ça comme une profonde injustice et une décision arbitraire, je décide après 20 ans de bons et loyaux services de quitter la PJJ et mute en 2011 au TGI de d'Annecy

Donc pour toi l'avancement c'était bloqué ?

Oui et cela m'a décidé à prendre la décision douloureuse de muter.

Tu connaissais le poste que tu allais occuper ?

Non au moment où j'ai obtenu ma mutation au TGI d'Annecy, comme j'étais à côté, je suis allée voir le service, ce qui m'a permis de prendre connaissance du travail qui m'attendait et rassurée parce que les gens que j'ai vus, m'ont très bien reçue.

Alors ce changement ?

Je dois dire que j'ai été très bien accueillie, mais ça été assez dur, car il m'a fallu apprendre ce qu'était le monde judiciaire. D'un autre côté ce fut un soulagement, car la crainte de ne jamais être proposée à l'avancement a disparu et ça fait du bien !

Sur le plan des espèces sonnantes ?

Mon salaire n'a pas changé !

Qu'est ce qui a changé ?

Je fais fonction de greffier, donc, ce n'est plus du tout le même travail qu'à la PJJ, j'ai moins de congés : 42 au lieu de 53.

Alors aujourd'hui tu te sens vraiment corps commun ?

Et bien non ! je me sens plutôt services judiciaires car ici mon expérience PJJ semble avoir disparu et ce qui compte c'est ma pratique aux services judiciaires, ce qui me fait d'ailleurs un peu redémarrer pour mon évaluation sans pour autant m'interdire d'espérer pour l'année prochaine un avancement.

Alors pour toi le futur professionnel c'est quoi ?

Je pense que je vais profiter du fait que je fais fonction de greffière et que je vais essayer de passer le concours pour l'être vraiment.

TÉMOIGNAGE :

Brigitte FEBVRE, Adjointe Administrative, U.E.M.O de Dijon

« Je suis rentrée à la PJJ en septembre 1989 en tant qu'agent non spécialiste (catégorie D) sur des fonctions de veilleuse de nuit. J'étais au chômage et une amie éducatrice m'avait parlé de l'ouverture d'un foyer PJJ. Un concours d'entrée dans le corps des ATE (c'est à dire veilleur de nuit) a été organisé 2 mois plus tard pour un recrutement sur place. J'ai été reçue et nommée dans ce foyer. Il a fonctionné 1 an. Faute de personnels suffisants, il a été transformé en UHD. J'y ai travaillé 10 ans. La nuit, je répondais aux sollicitations des jeunes, des familles d'accueil, je me déplaçais dans les lieux de vie des adolescents.... Le jour, je travaillais aux côtés des éducateurs.

A compter de 2000, j'ai été permanente technique au siège du SNPES/PJJ/FSU et ce, pendant 11 ans. J'ai alors fait une demande de détachement dans le corps des adjoints administratifs. C'est par choix que j'ai entrepris cette démarche, le corps des ATE n'était pas encore en extinction.

A ma prise de fonction, j'étais à cheval sur deux unités : l'UEAJ et l'UEMO. Je ne m'y retrouvais pas. L'UEAJ était en pleine réorganisation avec une réflexion sur le projet de service en raison de la mise en place du module acquisition. Quant à l'UEMO, ma présence à mi temps en plus d'une autre collègue adjointe n'était pas suffisante au regard de la masse de travail.

Heureusement, quelques mois plus tard, une collègue est arrivée (recrutement sans concours). Elle a été affectée à l'UEAJ et je suis arrivée à temps plein à l'UEMO.

L'UEMO est une grosse unité avec 19 personnels dont 12 éducateurs, 1 ASS, 1 psychologue, 1 R.U.E, 1 directrice et 2 adjointes administratives. L'activité administrative est énorme. Le choix a été fait, au vu des compétences de chacune, de scinder celle-ci en deux : ma col-

lègue s'occupe de la RH, du budget (avec Chrorus) et moi je fais l'accueil téléphonique et physique (ce qui occupe une grande part de mon temps de travail car les appels et les accueils des jeunes, des familles, des partenaires, des écoles, etc...sont incessants et ne cessent qu'avec la fermeture du service !), le courrier (qui lui aussi arrive quasi en continu, avec les fax, les mails, les lettres, etc..). Je m'occupe également de tout le suivi des mesures (gestion GAME), de la gestion administrative des dossiers (ouverture, classement, archivage).

Garder un pied dans l'éducatif

Cette répartition me convient. Avec cette répartition des tâches, je garde un pied dans l'éducatif. Je suis en contact avec les familles, les jeunes, les éducateurs. Je regrette cependant de ne plus avoir à taper les rapports, car cela me permettrait d'avoir connaissance des situations, ce qui pourrait m'aider dans mon travail d'accueil.

Depuis quelques temps, je décharge un peu ma collègue sur des points RH et la gestion des différents plannings : des cadres et du secrétariat, différentes permanences (STEMOI, art.12.3, permanences Parquet, PEAT...), des congés... C'est un vrai casse tête !

J'essaie de faire attention à la façon dont j'accueille les gamins et leur famille : dès que je le peux, je les accompagne jusqu'à la salle d'attente par exemple. J'ai mis des plantes dans le hall d'accueil, je me suis souciée également de sa décoration, car pour moi, ces « détails » font partie intégrante de la qualité de l'accueil qu'on doit à notre public.

Au niveau des appels téléphoniques et des messages notés sur le cahier réservé à cet usage, je « tanne » les éducateurs jusqu'à ce qu'ils y répondent, supportant mal les réponses qui m'apparaissent trop différées ou par peur que cela ne soit oublié, alors que j'ai l'im-

pression de m'y être engagée.

Quant à GAME, je trouve que l'administration va de plus en plus loin dans le recueil d'informations à indiquer, il y a de plus en plus d'éléments à renseigner sur les familles, les jeunes, leur parcours.... Quand les éducateurs rempliront GAME, ce qui va prochainement leur être demandé, ce sera encore plus complet !

“Porte crayon”

La direction du service souhaite qu'une des deux adjointes soit présente à la réunion d'équipe. La proposition nous été faite d'y aller en alternance. En fait, j'y vais très régulièrement. Cela m'intéresse et me permet de tenter d'établir une sorte de continuité éducative par la connaissance de la situation des jeunes pris en charge, la connaissance d'une partie de leur histoire. Cela peut permettre d'éviter certains impairs ou maladroites avec eux. Je prends les notes, rédige le compte-rendu et le soumet au RUE. Je n'arrive pas à me cantonner à un simple relevé de décisions comme mon ancienne direction me le demandait et comme il est pourtant spécifié dans notre fiche de poste. Je fais apparaître les prises de positions, les débats... Actuellement, cela ne pose pas de problème.

Globalement, je trouve que les réunions ne sont plus des lieux de réflexion et d'échanges. Ce sont simplement et « pauvrement » des lieux de transmission d'informations et de rendu compte rapide de ce qui se passe dans les mesures...

Lors de ces réunions, on ne me demande pas mon avis. J'ai le sentiment de servir de « porte-crayon ». Pour certaines réunions, on me dit que cela ne me concerne pas. On m'accorde tout de même le droit de poser des questions !

En 3 ans, le nombre de tableaux à renseigner a augmenté. La direction est obnubilée par les chiffres, les rapports

d'activités mensuels, le « reporting »... Elle est obsédée par les échéances. Le RUE est lui aussi happé par les différentes tâches administratives. Je l'aide dans ce domaine en renseignant différents tableaux de bord de suivi de l'activité, chaque fois plus nombreux : les tableaux M.J.I.E, Quartier Mineurs, PEAT, RRSE, placements, extraction GAME en fin de chaque mois.

Déroulé de carrière grotesque

Pour moi, l'évaluation annuelle n'est pas importante. Je n'attends plus rien au niveau d'une éventuelle promotion car celle-ci est quasi inexistante. Notre déroulé de carrière est grotesque ! Heureusement que ce n'est pas ça qui me motive dans l'accomplissement de mon travail. Il y a une grosse amertume de l'ensemble de mes collègues administratifs qui se sentent oubliés, ignorés, isolés et infantilisés. J'ai pu l'entendre

plusieurs fois lors des rares moments de rencontres qui existent encore : à savoir les formations et les réunions syndicales où mes collègues administratifs se rendent trop rarement, à mon avis..., persuadés que plus rien ne sert à rien ...?

Quand tu es adjoint administratif, tu as intérêt à aimer ce que tu fais ; tu ne bénéficies d'aucune reconnaissance !

L'important pour notre hiérarchie, répondant en cela bien sagement aux ordres de notre administration, c'est de remplir GAME, d'être à jour sur le suivi des mesures, de ne pas faire apparaître de mesures en attente et surtout de rendre les informations en temps et en heure à la DT (nombre de mineurs incarcérés, de RRSE, de MJIE, de placement, de PEAT, d'inscription dans le D2A ...).

Je trouve que ma fonction est hyper spécialisée, cela relève aujourd'hui de

la haute technicité ! L'accueil des jeunes et des familles n'est pas considéré comme une fonction primordiale. Pas dans le discours, mais dans les faits, ce n'est pas ce qui est valorisé.

Je trouve que l'on est infantilisé, qu'on n'a pas de marge de manœuvre... Il y a un contrôle tatillon des horaires effectués, des justifications des heures de récupération éventuelles demandées, voire de la légitime revendication d'heures supplémentaires effectuées et que l'on tarde à nous accorder...

Je n'ai pas l'impression d'appartenir à un corps ministériel, mais bien à la PJJ. Je n'irai pas travailler dans une autre direction du ministère. Ce qui me tient à cœur professionnellement, c'est la population dont on s'occupe. Pour moi, la priorité, c'est le public accueilli et non les tableaux de bord à remplir. ».



TÉMOIGNAGE :

Arnaud BLATTEYRON, Adjoint technique cuisine EPE de Clermont-Ferrand

Je suis entré à la PJJ par pur hasard ! J'avais tenu un restaurant dans la Haute Loire pendant 4 ans et je projetais d'en ouvrir un autre à Clermont. En attendant, je cherchais un emploi en CDD. J'ai répondu à une annonce de Pôle emploi. J'ai été embauché en mai 2008 pour 4 mois. Quelques mois plus tard, une circulaire permettant la résorption des emplois précaires paraissait. J'ai été reçu en DIR par le service RH pour un entretien. Le 1er septembre, j'étais stagiaire. Le 1er septembre 2009, j'étais titularisé sur le poste que j'occupais déjà.

Ma prise de fonction n'a pas été trop compliquée, car j'avais une expérience à l'éducation populaire, une connaissance de l'éducation spécialisée et que je vais facilement au devant des gens ! Heureusement. Je n'ai pas eu de formation et très peu d'informations (seulement 3 jours sur l'histoire de la PJJ).

J'ai été embauché par le directeur du foyer et je n'ai jamais été reçu ni en DT ni en DIR. Je n'ai pas bénéficié de formation spécifique ni au PTF ni à Roubaix.

Je suis rentré très rapidement en contact avec les jeunes. L'architecture de l'ancien foyer à Beaumont facilitait cette mise en relation : la cuisine était au centre du foyer. Dans le nouveau foyer, si les agents techniques souhaitent rester isolés, ils le peuvent, la cuisine est située à un bout du bâtiment.

Je m'investis dans des projets avec les adolescents et cela me plaît. J'ai participé et encadré des camps avec des activités sportives notamment la plongée (que je pratique pour mon plaisir), mais je peux comprendre que des collègues ne s'investissent plus. Je pense que nous ne sommes pas toujours reconnus à cette place et pas seulement d'un point de vue financier... Cela engendre de la lassitude.

De la maison à l'institution

J'avais demandé à être associé à la conception de la cuisine du nouveau foyer. Je pensais que les agents techniques étaient les mieux placés pour faire part de certaines nécessités. Je souhaitais pouvoir mettre en place des ateliers avec les jeunes, il fallait que la cuisine soit adaptée à ce genre d'activité. Je n'ai jamais été associé, j'ai eu l'impression de me battre pour rien... En fait, cet été, le foyer a été livré sans cuisine ! Il a fallu attendre deux mois pour avoir une cuisine opérationnelle.

Lors du déménagement, les jeunes déjà pris en charge au foyer ont été désagréablement surpris. On est passé d'une petite maison à une institution... Portail, caméras extérieures... Tout peint en blanc, les couloirs... Heureusement, un peu de décoration a été faite par l'équipe, mais il y a encore beaucoup de choses à faire pour gommer ce côté impersonnel !

Malgré plusieurs directions de service, j'ai toujours été invité en réunion : réunions institutionnelles ou d'analyse des pratiques. Je m'interroge souvent sur la place qui est la mienne, mais je la prends. Les réunions me permettent d'en savoir plus sur le parcours des jeunes et sur les éventuels accueils. Je suis aussi présent pendant les passages de consignes, les jeunes me disent par-

PERSONNEL EN ATTENTE
D'AVANCEMENT



fois des choses qu'ils n'ont pas dites aux éducateurs par exemple.

J'aimerais rencontrer les collègues adjoints techniques de la région. Nous pourrions ainsi partager nos expériences.

Je suis convaincu que la cuisine a un rôle à jouer dans un foyer éducatif. Quand les adolescents ont bien mangé, ils le disent. Parfois à leur manière...

Placements incohérents

Je trouve qu'aujourd'hui les placements sont incohérents. Nous avons accueilli un jeune dans le cadre d'un accueil d'urgence. Il a refusé d'aller à l'entretien d'admission dans un CER. Il arrive à l'UEHC, là personne ne lui demande son avis... Il est sans activité et très loin de sa famille...

Pour moi, appartenir à un corps ministériel n'a pas de réalité. De toutes façons, je n'ai pas eu de document d'accueil. Depuis mon arrivée, je n'ai eu aucun élément sur l'avancement, le changement d'échelon, les mutations... Il faut aller à la pêche aux informations. Avec le transfert de l'activité RH dans les unités, c'est sans doute plus facile pour moi... mais manifestement pas pour la collègue adjointe administrative.

TÉMOIGNAGE :

Patricia Gravier : Secrétaire Administrative à la plateforme financière inter-directionnelle d'Aix (Secrétariat Général)

Un parcours...

Je suis entrée à la PJJ comme agent technique de bureau, affectée au foyer de Chartres en 1985. Puis je suis devenue commis et j'ai obtenu ma mutation à Marseille, toujours en foyer. J'ai passé le concours de Secrétaire Administrative et j'ai pris un poste en Direction Départementale. Mais très vite, je suis retournée en foyer parce que c'est ce qui m'intéressait le plus dans la gestion administrative et financière, c'était le lien avec le projet de travail avec les jeunes, les relations de travail avec les éducateurs, le lien avec les fournisseurs en rapport avec le fonctionnement du foyer.

Le sens du travail...

A l'époque à Marseille, les différents services foyers, milieu ouvert, insertion étaient localisés sur un même lieu comme à la Roche Verte ou aux Chutes la Vie. La dispersion géographique des services a été l'opportunité pour supprimer des postes de SA auprès des structures. Après la fermeture du foyer du Garlaban, je me suis retrouvée au milieu ouvert, puis en janvier 2010, à la DIR sur Chorus, l'outil de gestion informatique des dépenses des services et de règlement des factures. Au gré des déménagements et réemménagements de ce service, entre octobre 2008 et juillet 2011, j'aurais connu six lieux de travail différents, c'est dire le peu d'anticipation sur les projets de l'administration et le peu de considération pour ses agents. Finalement en avril 2012, je rejoins la plateforme ministérielle à Aix... et dire que certains font des théories sur la mobilité insuffisante des fonctionnaires !

Créer des plateformes et supprimer des postes en service...

En arrivant à la plateforme, j'étais ex-

La suppression des personnels administratifs à tous les niveaux a conduit à des situations de blocage des services et à une dégradation dramatique des conditions de travail des personnels administratifs à la PJJ.

trêmement opposée à cette réforme. Je suis favorable à l'amélioration des modes d'organisation, mais je pense que le fil des réformes de ces dernières années, ce sont les économies en personnel et non la volonté d'améliorer le fonctionnement des services.

La suppression des personnels administratifs à tous les niveaux a conduit à des situations de blocage des services et à une dégradation dramatique des conditions de travail des personnels administratifs à la PJJ. Ainsi aujourd'hui on demande à une adjointe en service de gérer le secrétariat, Game, la régie, l'accueil du public, le téléphone, chorus formulaire...et si de la plateforme on appelle dans un service pour chorus, s'il n'y a pas la secrétaire, il n'y a pas de réponse ! De surcroît les collègues peuvent être sur deux unités pour gérer ces différentes tâches, il conviendrait vraiment de réaffecter en plus des AA, un SA par service.

L'inadaptation des procédures

Chorus :

Franchement, les règles Chorus ne sont pas adaptées à la PJJ, même si la mise en place des cartes d'achat va améliorer les choses. Tu vas à Carrefour pour des achats pour les jeunes, tu ne sais pas exactement combien tu vas dépenser, ni le libellé exact des articles. C'est valable pour des achats d'urgence comme la pharmacie ou de l'alimentation au marché. Chorus exige avec la

demande d'achat, l'établissement d'un bon de commande, puis la facture correspondante, de fait il y a de nombreuses régularisations du fait de la difficulté à respecter la procédure. Je pense que toutes les administrations ne sont pas comparables et ne peuvent pas obligatoirement être soumises aux mêmes règles pour tous leurs achats.

Les conditions de travail à la PFI :

Pour nous à la plateforme, la question primordiale est celle du turn over des personnels. Il y a beaucoup de contractuels qui, heureusement pour eux, bénéficient du recrutement sans concours, mais cette procédure de recrutement, à la différence d'un plan de titularisation, les oblige à quitter la PFI, alors que leurs postes restent vacants ainsi que d'autres.

Pour le reste ce n'est pas catastrophique. Ici nos propositions sur les modalités d'organisation sont entendues, et les gestionnaires Adjoints Administratifs suivent la totalité d'un acte de la commande au règlement. Je sais que d'autres plateformes fonctionnent avec une spécialisation qui rend le travail moins intéressant.

Ma préoccupation aujourd'hui, ce sont les conditions de travail de ces jeunes collègues et la stabilisation de l'équipe afin de ne pas subir une fois de plus les choix d'organisation dictés par la rentabilité et non par l'amélioration de l'exécution des missions.

Grilles Indiciaires

ADJ TECH PRINC 1°CL ADJT ADM PRINC 1° CL			ADJ TECH PRINC 2°CL ADJT ADM PRINC 2° CL			ADJ TECH 1°CL ADJT ADM 1°CL			ADJ TECH 2°CL ADJT ADM 2°CL		
			12°		402	12°		377			
			11°	4 ans	393	11°	4 ans	370	11°		358
			10°	4 ans	380	10°	4 ans	363	10°	4 ans	345
			9°	4 ans	371	9°	4 ans	349	9°	3 ans	333
9°		457	8°	4 ans	355	8°	4 ans	340	8°	3 ans	327
8°	4 ans	431	7°	4 ans	341	7°	4 ans	327	7°	2 ans	323
7°	4 ans	417	6°	3 ans	334	6°	3 ans	324	6°	2 ans	321
6°	4 ans	395	5°	3 ans	327	5°	3 ans	322	5°	2 ans	320
5°	3 ans	380	4°	3 ans	325	4°	3 ans	321	4°	2 ans	319
4°	3 ans	365	3°	2 ans	323	3°	2 ans	320	3°	2 ans	318
2°	2 ans	340	2°	1 an	322	2°	2 ans	285	2°	2 ans	283
1°	2 ans	333	1°	1 ans	321	1°	1 an	318	1°	1 an	316

Secrétaire Administratif Classe Exceptionnelle			Secrétaire Administratif Classe Supérieure			Secrétaire Administratif Classe Normale		
			13°		515	13°		486
			12°	4 ans	491	12°	4 ans	466
11°		562	11°	4 ans	468	11°	4 ans	443
10°	3 ans	540	10°	3 ans	445	10°	3 ans	420
9°	3 ans	519	9°	3 ans	425	9°	3 ans	400
8°	3 ans	494	8°	3 ans	405	8°	3 ans	384
7°	3 ans	471	7°	3 ans	390	7°	3 ans	371
6°	2 ans	449	6°	3 ans	375	6°	3 ans	358
5°	2ans	428	5°	3 ans	361	5°	3ans	345
4°	2 ans	410	4°	2 ans	348	4°	2 ans	334
3°	2 ans	395	3°	2 ans	340	3°	2 ans	325
2°	2 ans	380	2°	2 ans	332	2°	2 ans	316
1°	1 ans	365	1°	1 ans	327	1°	1 an	310