



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 23 52 24 13
Section Alpes/Vaucluse
Secrétaires territoriaux : Cristophe Mittou et Hélène Berrier

Agent non titulaires Quand précarité rime avec maltraitance

SITUATION DES CONTRACTUELLES EN DIR SUD-EST- AVIGNON, LE 14 OCTOBRE 2019

La DPJJ emploie depuis plusieurs années maintenant des agents sous contrats, tous corps de métiers confondus. Alors que le recrutement de contractuel.les était encore marginal dans les années 2000, il est aujourd'hui inscrit dans le paysage institutionnel (17 % de l'ensemble des personnels à la PJJ). La loi de transformation de la fonction publique qui vient d'être promulguée en catimini le 06 août 2019 va accentuer cette tendance et l'amplifier.

Le SNPES-PJJ, avec la FSU, a toujours dénoncé la précarisation dans la fonction publique. La décision de supprimer les Commissions Consultatives Paritaires pour les contractuel.les dans les régions au profit d'une CCP nationale n'est pas allée, évidemment, dans le sens d'un progrès pour leurs conditions de travail. Désormais, leurs droits sont de plus en plus bafoués et brocardés.

Des évaluations ou bilans de fin de contrat qui ne sont pas honorés par les directions ou mal explicités aux agents concernés. Des collègues qui s'aperçoivent d'erreurs importantes dans leur récapitulatif à Pôle emploi ou d'erreurs dans le calcul de leurs congés payés. Des personnes ne recevant que le 15 octobre (fin de contrat le 31 août) leur attestation « Pôle emploi ». D'autres encore qui se voient simplement rabrouer par leur direction pour avoir omis de signaler leur future paternité et donc leur droit d'exercer leur congé paternité, parce qu'il faut qu'ils soient rentables et prêts à l'emploi. Ou encore des gens laissés dans le doute absolu sur leur reconduction de contrat en plein mois d'août et confrontés à une absence totale de consignes quant à la transmission et le passage de relais. Des collègues qui demandent des augmentations de salaire comme le cadre le leur permet mais qui n'obtiennent pas de réponses, alors que d'autres bénéficient d'un régime de faveur. Et surtout des atteintes au droit à la formation, justifiées sans cesse pour cause de nécessité de service. Nous voulons alerter l'ensemble des collègues sur ces situations pour rompre l'isolement dans lequel se trouvent nos collègues contractuel.les

→ On nage en plein bonheur à la PJJ du Sud-Est quand on est précaire....

A travers un accompagnement d'une collègue de la région qui s'est déroulé ces derniers mois, nous voulons mettre en évidence la gravité de ces dysfonctionnements.

Les Agents Non Titulaires des administrations publiques sont assujettis au régime général de la sécurité sociale. En matière de congés maladie, l'employeur n'est donc redevable, dans les faits, que de la différence entre la rémunération due et le montant des indemnités journalières qui est calculée et versée par la sécurité sociale.

Pour rappel : Droit aux congés maladie des agents contractuels :

Entre 4 mois et 2 ans de service :

droit plein traitement 30 jours, ½ traitements 30 jours

Après 2 ans de service :

plein traitement 60 jours, ½ traitements 60 jours

Après 3 ans de service :

plein traitement 90 jours, ½ traitements 90 jours

L'employeur peut être assujéti à la subrogation. Les indemnités de la sécurité sociale sont donc versées directement à l'employeur. Dans le cas d'un arrêt-maladie d'un.e ANT, soit l'administration verse l'intégralité du plein traitement ou du ½ traitement et perçoit les indemnités journalières, soit l'administration verse la part du traitement indiciaire complémentaire aux indemnités journalières.

Mais à la PJJ, rien n'a été organisé. Dans le cas d'un arrêt-maladie, globalement, on reçoit son salaire plein traitement et les IJ (on devra donc reverser à l'administration la totalité des IJ). Puis, lorsqu'on passe à demi-traitement au bout d'un mois, on reçoit toujours son plein traitement puis les IJ à demi-traitement (on devra donc rembourser un demi-salaire et ses IJ). Et, enfin, lorsqu'on a épuisé, au cours de l'année, ses 60 jours de droit à être payé pendant ses congés maladie, on peut continuer, parfois, à toucher son salaire qu'on doit rembourser également.

L'accroissement de l'endettement financier des contractuel.les est aujourd'hui un constat partagé par les services sociaux des personnels. Ils sont souvent sans connaissances de leurs droits et surtout de la limite de leurs droits, par carence d'information claire. Vivre sans salaire, et sans IJ, étant pour beaucoup impossible... On se retrouve alors une situation ubuesque et dramatique qui consiste à vivre sur un salaire qu'il va falloir rembourser. On finit donc par s'endetter avant de se retrouver au chômage si le contrat n'est pas renouvelé.

Ce type de situation est purement scandaleux. Comment accepter que des collègues se retrouvent en arrêt-maladie, avec zéro euro pour vivre et une dette qui gonfle par ailleurs ? C'est ce qui est arrivé à notre collègue. Faut-il préciser qu'elle avait aussi un enfant à charge qu'elle élève seule ? Oui, pour montrer que les réponses chirurgicales de l'administration dans ce dossier n'ont été d'aucun secours pour l'intéressée. Oui, la Dir a accepté de recevoir la collègue, accompagnée par notre syndicat. Oui, elle a fait preuve de bienveillance concernant l'étalement de la dette. Mais non, cette situation n'a pas déclenché une prise de conscience de la Dir à la hauteur de ce que la situation aurait exigé pour que ces situations ne se reproduisent plus.

**Une Assemblée régionale est prévue le 14 novembre entre 14h et 17h
Au PTF de Marseille**

(Chaque agent a droit à 3h d'informations trimestrielles). En cas de difficultés, n'hésitez pas à nous prévenir.

Nos revendications et propositions.

- Dans un premier temps, nous demandons que l'administration exige d'être assujettie à la subrogation. Ainsi les IJ leur seraient versées.
- Deuxièmement il y a gros défaut d'information :
 - Lors de la procédure de recrutement, nous demandons à la Dir de s'assurer que la personne soit informée clairement qu'elle n'a droit qu'à 30 jours d'arrêt de travail à plein traitement puis 30 jours à demi-traitement. Sans information circonstanciée, nous sommes nombreux à penser que lorsque nous sommes en arrêt-maladie nous continuons à toucher notre salaire.
 - Il nous semble donc nécessaire que l'administration informe les contractuel.les que la sécurité sociale ne prend pas en charge leur rémunération au bout de deux mois et, donc, sur les conséquences financières d'un arrêt long. Sans cette complémentaire santé pour prendre le relais en cas d'arrêt-maladie long, les collègues se retrouvent dans des situations dramatiques. Malgré notre opposition aux complémentaires et notre revendication d'une sécurité sociale égale pour toutes et tous, il nous semble important, au moins, d'informer les intéressé.es.
 - Nous rappelons encore une fois à l'administration qu'il faut informer de façon claire, et dans un délai raisonnable, l'agent des sommes qu'il va devoir rembourser. Afin d'évaluer ses capacités de remboursements. Il n'est pas possible de retirer des sommes énormes à une personne sans l'en avoir clairement informée au préalable et sans son accord (notre collègue s'est vu retiré 600 euros sur sa paye du mois de décembre).
 - Sont-ils également clairement informés qu'à défaut d'ancienneté suffisante, ils relèvent du régime général de sécurité sociale qui n'indemnise pas les 3 premiers jours d'arrêt de travail ? Jours qu'ils devront également rembourser.
- Par ailleurs, le trop-perçu ne peut être évité le premier mois (paye effectuée en amont), n'est-il pas possible que dès le deuxième mois l'administration soit plus réactive et ne verse à la personne que ce dont elle a droit ?
- Dernier point tout aussi important. Nous renouvelons notre demande à la Dir d'une convention avec Pôle emploi afin que les prestations soient versées le plus rapidement possible sans délai. D'autres administrations en sont capables, pourquoi pas la PJJ ?

A travers cette situation, nous avons pu comprendre la faiblesse dans laquelle se trouve la DPJJ pour gérer humainement les contractuel.les. En réalité, on peut affirmer que la DPJJ n'est pas vraiment organisée pour traiter des dossiers complexes des contractuel.les. Le vrai problème est qu'elle ne les informe pas clairement de leurs droits. La DPJJ semble même peu compétente pour gérer l'afflux de contrats. Clairement, la DPJJ ne se donne pas les moyens de les traiter dans un cadre respectueux de leurs droits de salariés du service public. La Dir Sud-Est manque de moyens et de compétences. Très peu d'agents sont formés afin de traiter la spécificité des ANT. Pour exemple, la DRH Sud-Est, ne dispose que d'une personne disposant des compétences pour traiter les dossiers complexes de certains contractuels. N'est-ce pas un comble ? Ce n'est pas comme si la Dir n'embauchait pas plus de 140 contractuel.les en moyenne.

Nous demandons aux collègues de nous faire parvenir tous les dysfonctionnements qui concernent les ANT pour préparer une rencontre à la Dir. Il faut que ces questions soient traitées et qu'on fasse évoluer la situation de nos collègues pour rompre leur précarité et leur isolement.