

Syndicat National des Personnels de l'Education 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 Mail : Snpes.pjj.fsu@mailo.com



**Compte-rendu d'audience
mobilité**

Comme l'ensemble des organisations syndicales représentatives, la DPJJ nous a proposé une audience autour de la mobilité, après la clôture le 4 avril dernier, de la campagne sur Harmonie pour la filière éducative (Educatrices-éducateurs, PT, CADEC, DS) aussi nommés corps spécifiques.

Avec les délégués des corps spécifiques de la PJJ, nous avons préparé cette audience avec un double objectif. D'abord, il s'agissait pour nous de rappeler notre opposition à ces lignes directrices de gestion qui mettent à l'écart les représentants des personnels, donnant tout pouvoir à l'administration. Nous n'avons pas manqué de dénoncer une nouvelle fois l'opacité, la confusion, les tensions et les incompréhensions générées par cette transformation majeure de la fonction publique. Par conséquent, il nous paraissait essentiel de mettre en lumière de manière plus générale les difficultés rencontrées par les agents au vu des dysfonctionnements récurrents d'un certain nombre de services.

La délégation du SNPES s'est, par ailleurs, attachée à faire remonter toutes les demandes des collègues qui nous ont saisis.

Sur les points généraux, la directrice des ressources humaines, Madame Dellong a rappelé en introduction que les réunions d'arbitrage, où ne siège que l'administration (réunions qui remplacent désormais les réunions des délégués CAP avec l'administration), étaient constituées par corps et se déroulaient en présence des directrices des ressources humaines de chaque DIR. Ces dernières ont donc un rôle majeur dans les décisions et dans les transmissions d'informations. Nous pouvons nous inquiéter des conséquences de cette disposition sur l'égalité de traitement des personnels d'une fonction publique d'Etat.

Pour rappel les DIR-RH sont systématiquement appelées lors notamment des recours CREP en CAP. Leur rôle majeur est celui que l'administration veut bien leur accorder. Leur vision administrative n'est bien souvent que peu représentative de la véritable situation des services.

La loi de transformation-destruction de la Fonction publique d'août 2019 a, entre autres, supprimé la prise en compte du barème à l'ancienneté, mais la DPJJ nous affirme que pour cette année encore, sur les postes non profilés d'éducatrices-éducateurs, le barème sera le critère retenu... Compréhensible qui pourra. Mais surtout, qui pourra nous le garantir ? Soyons claires, personne. Les délégués CAP - représentants des personnels - ne seront pas présents pour le garantir.

Pour tous les postes à profil, ce sera le classement retenu par le recruteur, qui déterminera la décision de mutation. Madame Dellong l'a rappelé plusieurs fois, c'est le profil qui compte. Rien de nouveau sous le soleil.

Concernant les postes de CADEC, les CSE qui postulent sur ces postes par la voie du détachement seront considérés, à partir des critères du profil, au même titre que les CADEC en exercice. Le statut n'est pas un critère prioritaire. L'interdiction de postuler sur le service d'exercice a disparu avec la création du corps des CADEC. Des CSE missionnés sur leur service pourront donc être détachés sur leur service d'exercice. Sur ce point, Madame Dellong nous a également gratifié d'un des nombreux paradoxes de la DPJJ, à savoir que, malgré la profusion des missionnements, pour la DPJJ, les missionnements n'existent pas.... Comprenez qui pourra. Pour rappel le barème n'existe plus, mais la DPJJ va quand même l'appliquer à certaines situations.

Concernant les priorités.

Pour les postes à profil : les lignes directrices rappelées dans la circulaire de mobilité sont claires. Le 1^{er} critère retenu est le classement réalisé par le/la recruteur.se. Les priorités statutaires (Rapprochement de conjoint, RQTH, situation sociale et médicale) sont reléguées en 2^e position et viennent ensuite les priorités supplémentaires, l'ancienneté et en dernier la situation personnelle.

Concernant les situations particulières, nous avons pratiqué comme nous le faisons en CAP ; nous avons attiré l'attention de l'administration sur les situations portées à notre connaissance afin qu'elles puissent être évoquées lors de la réunion d'arbitrage.

Force est de constater que, malgré la suppression de la parité dans la gestion de la carrière des personnels, les organisations syndicales sont indispensables pour représenter les personnels... qui l'eût cru ? Nous sommes cependant aussi les dépositaires des conséquences dramatiques des dysfonctionnements de l'institution. Encore une fois nous avons soulevé l'importance croissante des souffrances au travail et principalement chez des jeunes titulaires des hébergements et des centres fermés. Nos alertes récurrentes ne semblent pour autant pas résonner auprès de la DPJJ. Pourtant, les dossiers médicaux illustrent avec force la casse que représentent ces prises de fonction dans des établissements qui cumulent les difficultés. Qui peut croire que les états généraux du placement vont y remédier ?

Concernant la création de l'UEMO de Villeneuve d'Ascq, nous avons été alertés sur la méthodologie employée pour les entretiens effectués pour ces postes de corps spécifiques, non profilés. Il s'agit en effet d'une situation particulière car cela fait suite à une restructuration qui n'a pas été suffisamment anticipée lors des conférences emploi mobilité. Les entretiens auraient dû se faire en amont, mais cela n'a pas été anticipé.

Nous avons aussi évoqué plusieurs dysfonctionnements liés à Harmonie, notamment sur des postes qui n'apparaissent pas en PSDV contrairement à la circulaire. Une réunion de travail concernant les dysfonctionnements d'Harmonie est fixée le 14 avril prochain. Par ailleurs, sur plusieurs situations individuelles, nous avons constaté les importantes difficultés de transmission d'information des lignes hiérarchiques. La confusion autour des informations sur ces lignes directrices de gestion, sur les commissions d'arbitrage et sur l'architecture globale de ces mobilités génèrent anxiété et tensions. Dans un contexte de transformation massive des outils (Chorus, Parcours, etc.) et de recul du cadre judiciaire d'intervention autour de nos missions, ces lignes directrices de gestion ne vont certainement pas plaider en faveur d'une plus grande attractivité de nos métiers. Bien au contraire.

Nous vous rappelons que vous pouvez continuer de nous transmettre vos demandes et les difficultés que vous rencontrez sur cette mobilité.

Sans l'abrogation de la loi de destruction-transformation de la Fonction publique, l'égalité des droits, notamment en termes de mobilités, ne sera plus garantie. Le rapport de force devient indispensable pour gagner à nouveau notre place au sein des instances régissant la mobilité.