



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
www.snpespjj-fsu.org
<https://www.facebook.com/Snpes-Pjjfsu-1168350556516481/?fref=nf>
<https://twitter.com/snpespjj>

Compte rendu de la CAP des Édicateur-trices du 26 janvier 2017

recours en évaluation

ont siégé : Claude THÉODORE Tél : 05 62 51 39 45 Cécilia VILLETTE Tél : 01 41 50 55 26

Pascal DANBIELLE Tél : 02 31 38 72 07 Laurent GONZALVEZ Tél : 06 21 91 19 59

Déclaration liminaire

Les prochaines échéances politiques nous placent dans un contexte de profondes inquiétudes. Face aux programmes réactionnaires portés par la droite dans cette campagne présidentielle, l'extrême droite se présente comme le défenseur des salarié-es et des droits sociaux. Une supercherie que nous ne cessons de dénoncer; derrière ce discours se cache un programme politique et économique inspiré de vieilles recettes des années 30.

Ces propos stigmatisent les populations les plus fragiles et renforcent le repli sur soi et les idées racistes et xénophobes. Les jeunes suivi-es par la PJJ et leur famille en sont les premières victimes.

Les libertés publiques et individuelles sont de plus en plus mises à mal, l'état d'urgence a été reconduit pour la cinquième fois et ce jusqu'en juillet 2017.

Dans ce contexte particulier, l'expression syndicale est régulièrement et gravement attaquée, pour exemple, les sanctions disciplinaires prononcées à l'encontre d'une CPIP, militante de la CGT, qui avait émis des critiques contre la politique de détection de la radicalisation.

C'est à ce titre que le SNPES-PJJ/FSU demande le retrait de la « note neutralité » pour ce qu'elle comporte de propos stigmatisants tant envers les jeunes et leurs familles qu'envers les professionnel-les et leurs représentant-es.

A la PJJ, le mouvement national de grève et d'actions du 24 novembre 2016 a permis de mettre sur le devant de la scène la réalité des conditions de travail dans les services et plus particulièrement en milieu ouvert. La multiplication des missions, l'évolution des orientations, le temps consacré aux déplacements ou encore le maintien des activités de jour participent à l'alourdissement de la charge de travail. Dans ce contexte, il est impossible pour le milieu ouvert d'assurer ses missions « socles » telles que définies dans la note d'orientation et de garantir un travail de qualité auprès de l'ensemble des jeunes pris-es en charge par la PJJ. Le SNPES-PJJ/FSU affirme que la question des normes en milieu ouvert est prépondérante, une baisse significative est indispensable.

La présentation de la note « milieu ouvert » lors du comité technique central les 8 et 9 février ne répondra pas aux attentes de la profession. Les échéances programmées aujourd'hui par la DPJJ laissent peu d'espoir en une amélioration rapide des conditions de travail pour autant que le calendrier leur laisse le temps d'aboutir.

L'administration n'a pas su prendre la mesure du manque de considération dont souffre le milieu ouvert depuis de nombreuses années, enfermé dans des représentations caricaturales d'un pseudo confort de travail ne tenant pas compte de la pénibilité et de la charge de travail ou de la participation active aux politiques publiques.

Dans les autres services, la situation n'est guère plus enviable, les foyers fonctionnent à flux tendu et la multiplication du recrutement des contractuel-les nous interroge quant à l'état de ces structures. L'insertion n'est pas en reste avec l'arrêt du recrutement des professeur-es techniques et donc à terme leur disparition.

Concernant cette CAP :

Le SNPES-PJJ/FSU a toujours dénoncé l'usage fait par l'administration de l'entretien professionnel. Malgré la volonté de la DPJJ de repenser « la gouvernance », le CREP reste avant tout un outil de management basé sur la mise en concurrence et la division des agents aux travers d'éléments d'appréciations souvent subjectifs. Nous sommes loin, comme le prétend l'administration, d'un moment « d'échange privilégié » entre l'agent et son ou sa supérieur-e hiérarchique direct-e.

Nous pouvons noter que le nombre de recours en évaluation, lors de cette CAP, est restreint.

Gageons que cela ne sera probablement plus le cas lors des CAP à venir. La mise en place du RIFSEEP, pour les corps spécifiques, à compter d'avril 2017 ne fera que renforcer le phénomène de mise en concurrence en individualisant non seulement le déroulement de carrière mais aussi le régime indemnitaire. Le SNPES-PJJ/FSU dénonce ce mode de rémunération qui fait encore la part belle aux indemnités (entre 20 et 30% du salaire partiellement intégrés dans le calcul de la pension de retraite) et ne reconnaît pas la part active de tous les personnels à la mise en œuvre des missions éducatives de la PJJ.

En imposant ce régime, le ministère de la fonction publique favorise les postures individualistes au détriment de la construction du travail en équipe.

Commentaires

En réponse à notre déclaration liminaire, le SDRH de la PJJ nous confirme que la mise en place du RIFSEEP se fera en juillet 2017. Il évoque un passage progressif et échelonné et se dit beaucoup moins pessimiste que nous quant à son impact sur l'évolution de carrière des agents et des répercussions financières.

Le SDRH reproche une fois encore au SNPES-PJJ-FSU sa vision pessimiste de l'institution. Pour lui, des efforts considérables tant en terme humain que matériel ont été engagés depuis le changement de Direction. Il met notamment en exergue le travail engagé en terme de conditions de travail et de prise en compte des risques psycho-socio.

Le SDRH doit entendre qu'au-delà des chiffres, nous continuerons à y opposer la question du sens du travail éducatif. Une prise en charge ne doit pas se résumer à un « catalogue des bonnes pratiques » défini par des notes.

Le SDRH semble satisfait des outils mis en place dans le cadre des campagnes d'évaluation (nouvelle mouture du CREP/e-learning pour les évaluateur-trices). Nous réaffirmons le côté subjectif de cet entretien qui est loin d'être systématiquement un moment d'échange privilégié entre l'agent et sa hiérarchie.

Recours en évaluation

3 recours ont été étudiés. Pour plus de renseignements, contacter les délégué-es ayant siégé.

Demande de disponibilités

6 avis favorables ont été donnés. Pour plus de renseignements, contacter les délégué-es ayant siégé.

Titularisation

Promotion 2016 ART 27.

Une stagiaire en situation de report titularisée.

