

Syndicat National des Personnels de l'Éducation et du Social
Protection Judiciaire de la Jeunesse
Fédération Syndicale Unitaire



Délégation CTIR SNPES-PJJ/FSU CENTRE-EST



snpespjcentreest@gmail.com

Charte du Télétravail : une avancée pour les personnels si les discours de la DIR sont suivis d'actes concrets sur les services.

Le Comité Technique Inter-régional Centre-Est s'est réuni le 25 mai 2021.
L'ordre du jour principal était la présentation de la Charte du télétravail de la DIR Centre-Est.

Le SNPES-PJJ/FSU se réjouit que cette possibilité soit offerte aux professionnel.le.s. Pourtant, rappelons nous, lors de la remise en cause du temps FIR, l'administration refusait catégoriquement que les psychologues puissent écrire leurs rapports à leur domicile....

De la nécessité à replacer cette charte dans son contexte.

La charte présentée par la DIR Centre-Est est la déclinaison de la note du Secrétariat Général du 8 août 2019 et de l'arrêté fixant les modalités de mise en œuvre du télétravail au sein du Ministère de la Justice étudié en Comité Technique Ministériel le 01 octobre 2020.

Le première note édictée par le SG est ainsi antérieure à la crise sanitaire, aux mesures de confinement et à la mise en place de façon précipitée et empirique du travail à distance.

La charte étudiée au CTIR a pour objectif de formaliser le recours au télétravail au sein des services de la DIR Centre-Est, lors de fonctionnement normal de l'institution et d'éviter les débordements et abus de certaines directions de service lors de la mise en place des Plans de Continuité de l'Activité (contrôle accru sur les personnels, suspicions....).

L'administration affirme que le télétravail contribue à l'égalité femmes-hommes

Nous ne pouvons que nous interroger sur la formule utilisée par le SG et reprise par la DIR qui stipule que « *le développement du télétravail contribue à l'égalité femmes-hommes en favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée* ».

En quoi le télétravail contribue t il à cette égalité femmes-hommes ? Au regard de la répartition des tâches ménagères qui reste très inégalitaire, les femmes sont plus exposées aux risques liés à la conciliation des temps professionnels et personnels. Ainsi, le SNPES-PJJ/FSU est convaincu qu'**au mieux, à la PJJ, le télétravail n'aggraver pas les inégalités.**

La volonté affichée de notre administration de se saisir de cette question ne doit pas la pousser à la dénaturer par une absence d'analyse.

Préserver les collectifs de travail, réaffirmer le volontariat et le respect de la vie privée tout en excluant un contrôle autoritaire et infantilisant.

Les collectifs de travail doivent être préservés :

La charte de la DIR fixe des principes que le SNPES-PJJ/FSU a toujours défendu. Ainsi, dans son préambule, il est rappelé que « *La dynamique de travail collective, indispensable dans les services éducatifs, l'est également dans les services administratifs* » ou encore « *Il est demandé d'apporter une attention particulière, au-delà des temps de réunions, aux temps informels qui sont également importants pour la co-élaboration et la coordination d'un service* ».

Le SNPES-PJJ/FSU a toujours dénoncé les dérives liées à la mise en place des Plan de continuité de l'activité dans le cadre de la pandémie et du travail distanciel qui ont parfois conduit à l'atomisation des unités et l'isolement des professionnel.le.s.

Le SNPES-PJJ/FSU défend un temps de présence minimum des agents sur site. La mise en place à marche forcée de la LPJ, en plein confinement et du CJPM, réformes qui remettent en cause nos missions éducatives, rend crucial la préservation des lieux collectifs de pensée et de réflexion professionnelle.

La note du Secrétariat général prévoit 3 jours maximum par semaine de télétravail. Mais, lors du CTIR, aucun arbitrage national pour la PJJ n'avait encore été rendu sur le nombre de jours « télétravaillables ».

Le SNPES-PJJ/FSU estime que ces jours ne doivent pas coïncider avec les temps de réunions institutionnelles.

Sur la base de la demande de l'agent :

La demande de télétravail se fait sur la base du volontariat. Elle ne peut ainsi être imposée par un.e supérieur.e hiérarchique.

Le refus, quant à lui, doit être motivé. En cas de difficultés, les personnels pourront saisir le SNPES-PJJ/FSU.

L'administration se doit de fournir les outils nécessaires à l'exercice de cette modalité de travail : ordinateur et téléphone portable. Mais, la mise à disposition d'outils ne doit pas entraîner une augmentation des temps de travail et une corvéabilité des agents.

Il est ainsi prévu des plages horaires fixes sur lesquelles les professionnel.le.s doivent être disponibles aux sollicitations (mails, appels téléphoniques) et des plages variables qui excluent cette réactivité.

Droit à la connexion :

De même, le droit à la déconnexion est affirmé et ce que quelque soit la place de l'agent dans la chaîne hiérarchique. Ainsi l'envoi de mail par des cadres à des heures manifestement en dehors des heures de travail peut induire chez le destinataire le sentiment qu'il ou elle ne travaille pas suffisamment. De plus, une amplitude horaire de travail trop importante peut faire craindre des Risques Psycho Sociaux (burn-out....) pour les personnels.

Pour faire face à ce risque, la charte prévoit pour les agents soumis.e.s à l'art 10 : « *Le télétravail est à distinguer du régime horaire forfaitaire ..., ces agents sont fondés à **réguler** leurs heures sur des périodes de moindre sollicitation professionnelle.* »

Ainsi, les cadres se voient reconnaître une amplitude horaire régulée en fonction de l'activité de leur service ou unité. Le SNPES-PJJ/FSU ne peut que souscrire à cette formulation.

La question du droit à la déconnexion se pose aussi pour les professionnel.les exerçant en hébergement. Le SNPES-PJJ/FSU a réaffirmé que la mise à disposition de téléphones portables ne devait pas entraîner une sur-sollicitation et une mise à disposition 7j/7, 24H/24.

La DIR s'est engagée à être vigilante sur ce point. Nous ne manquerons pas de la rappeler à ses engagements si nous sommes sollicité.e.s par les collègues.

Le télétravail ne doit pas engendrer un contrôle plus important des personnels :

Lors de la crise sanitaire, dans le cadre du travail distancié, des cadres ont mise en place des procédures de contrôle autoritaires et infantilisantes : par exemple tableau comparatif des tâches prévues et rendu compte de celles réellement effectuées.

La directrice inter-régionale a clairement énoncé son opposition à ce genre de pratiques. Elle affirme que des modalités de contrôle existent déjà dans l'exercice des missions des agents. Le rendu compte du travail doit être identique à celui qui existe habituellement sur les unités (points mesures par exemple.....). Ainsi, la DIR exclut toute mise en place de tableau de rendu compte ou d'outils de contrôle supplémentaires.

La charte de la DIR stipule que la mise en place du télétravail « *repose aussi sur la relation de confiance, l'autonomie de l'agent et sa capacité à rendre compte* ». Le SNPES-PJJ/FSU a rappelé lors de ce CTIR que cette conception des relations de travail est celle qui doit exister au quotidien.

Nous ne pouvons que nous satisfaire de la réaffirmation de ce principe. Il aurait été bienvenu que notre administration soit dans les mêmes dispositions lorsque le temps FIR des psychologues étaient remis en cause par certain.e.s supérieur.e.s hiérarchiques !

Pour le SNPES-PJJ/FSU Centre-Est, cette charte régionale a avant tout la mérite de clarifier et poser des principes plutôt protecteurs pour les agents dans la mise en place du télétravail.

Suite à cette charte régionale, les Directions Territoriales vont devoir décliner sa mise en œuvre localement. Le SNPES-PJJ/FSU sera vigilant lors de sa mise en place sur les territoires et les services. Il invite les professionnel.les qui rencontreraient des difficultés (contrôle accru, refus de télétravail...) à saisir ses représentant.e.s.

La DIR a prévu un nouveau CTIR sur ce sujet le 23 novembre 2021, la délégation SNPES-PJJ/FSU ne manquera pas de lui faire remonter les entorses aux principes qu'elle souhaite voir appliquer.

Riom le 17 juin 2021.