



# COMPTE RENDU

## d'audience syndicale

## en DT Franche-Comté

mars 2017

Cette audience avait été sollicitée le 16 Février, notamment par rapport au dialogue de gestion. Il aura donc fallu plus d'un mois, sachant que nous serons reçus en DIR le 12 Avril.

M. HOUDAYER nous a adressé préalablement un courrier, pour expliquer la démarche et justifier l'absence de réactions de notre DIR (courrier joint).

Nous faisons remarquer que ce courrier, pour notre part, décrédibilise d'autant plus la DIR, ou à minima renvoie à une organisation hiérarchique et du dialogue social qui ne concerne pas les organisations syndicales.

Notre délégation été composée de Sandrine VITTORI, Mathieu MOREAU et Xavier RIGOLOT.

Les sujets à traiter avaient fait l'objet, au préalable, d'un avis auprès des collègues du SNPES. Nous avons été reçus par Mme LEGAIN, M. HOUDAYER et M. DIDOT.

### 1/ POSTE DE DIRECTEUR STEMO SUD FCOMTÉ :

Il n'y a pas eu de candidats titulaires à la dernière CAP de Décembre, et il n'y avait pas de candidats contractuels « sérieux ». Le poste ne paraît pas pour la CAP de printemps, ce qui, selon la DT, confirmerait que le dossier de demande de détachement serait en bonne voie. En effet une demande de détachement était arrivé hors délai à la CAP de Décembre, dossier qui a pourtant été maintenu pour être étudié à la CAP d'avancement du 6 Avril 2017. Nous rappelons à la DT que la CAP d'avancement traite aussi des listes d'aptitude !

Si nous ne sommes pas opposés à l'arrivée de collègues par détachement, nous sommes inquiets de ce qui a pu être « vendu » à cette collègue de l'EN. De plus nous nous interrogeons sur le manque d'attrait d'un tel poste pour les

collègues titulaires. Interrogée la DT explique ce manque d'attrait pour une rémunération (primes) trop faible. Nous demandons aussi que de réelles passerelles entre administration pour toutes les catégories de personnels soient travaillées.

La DT nous renvoie alors à la BIEP ( Bourse interministérielle d'emploi publique) où BRIEP (même chose mais régional). De plus le DT se dit prêt à recevoir et accompagner tout agent individuellement qui serait dans cette démarche, sachant qu'aucun travail de fond n'est à l'oeuvre globalement entre administrations ou sur le territoire.

En définitive, cette candidature ne sera pas validée par la CAP.

### 2/ POINT DE SITUATION UEMO DE BELFORT :

La DT nous explique qu'il y avait là un problème de relation équipe/direction depuis 2015. Nous reprenons en expliquant que ce problème est existant depuis au moins 4 ans, le DT renvoyant alors à la date à partir de laquelle il s'est saisi du problème.

Des temps de travail RUE/DT/Directrice, ainsi qu'un suivi régulier par le CHSCT sur Belfort ont eu lieu, après les accompagnements d'équipe et individuels pour la RUE. La DT indique un manque de cohérence de la chaîne hiérarchique, qui se stabiliserait malgré les différents arrêt maladie. La DT s'engage à poursuivre un accompagnement d'équipe jusqu'à cet été, constatant une amélioration du climat, plus respectueux.

Nous rappelons la grande souffrance de tous les personnels et l'absence physique de la DT lors des absences de direction.

La DT compte aussi sur l'investissement des agents dans le projet renforcement milieu ouvert ou sur la problématique partagée des locaux pour recréer du lien fonctionnel.

>>>

Un temps de secrétariat supplémentaire a été accordé (0,2%). Nous restons très vigilants, les problématiques s'étant enkystées avec le temps, et la souffrance des agents pas toujours entendue.

### 3/ POSTES DE SA ET DE CTS EN DT

Même si le poste de SA ne paraît pas à la CAP (suite au départ en retraite de Mme COLLOTE et son remplacement provisoire par une contractuelle), la DT nous dit ne pas baisser les bras et espérer encore pour le dialogue de gestion de Juin. La SA s'occupe principalement de la gestion et du suivi du SAH. La DIR a pourtant été claire : la DT est surdotée en postes administratifs ! Le DT fait état des grosses difficultés avec le CD de Haute Saône, où les moyens en terme de placement ont été drastiquement réduits. À ce jour la question du transfert de cette activité n'est pas actée, mais le DT signifie clairement qu'il faudra s'organiser, il ne s'agit pas pour lui d'être dans une quelconque opposition à faire ce qui est prescrit quel qu'en soit les moyens et les retombées éventuelles sur les personnels.

Pour les CTS, la ligne de la DIR est clairement de renvoyer celles-ci vers leur fonction de politique publique. Si nous étions plutôt satisfaits sur les terrains de les voir encore intervenir de façon directe ou en conseil auprès des jeunes suivis, cela risque d'être fortement remis en cause, la DIR renvoyant à la nouvelle région administrative où l'ARS est située sur Dijon. Le DT nous explique que des rencontres ont lieu avec les directions de la Bourgogne pour tenter de répartir les missions régionales sur les différents territoires : santé sur la FComté, Educ.Nationale pour la Cote D'or/ Saône et Loire, et insertion pour l'Yonne/ Nièvre. Ce flou reste particulièrement inconfortable pour tous les agents, surtout que les CTS du territoire sont en position de détachement d'hôpital. Leur activité auprès des jeunes, si elle n'est pas directement remise en cause par la DT, ne semble pas non plus défendue à hauteur des enjeux, s'alignant sur les directives nationales !

Nous nous informons du futur remplacement du DTA (retraite prochaine) pour lequel la DT ne semble pas s'inquiéter : espérons que l'avenir ne lui donne pas tort ! Le passage de ce poste de DF3en DF2 (car plus siège de région) devrait faciliter des demandes selon la DT.

### 4/ UTILISATION DE VÉHICULE DE SERVICE PAR LES OS :

La pratique sur la DIR Grand centre permet l'utilisation des véhicules de service pour le fonctionnement syndical si cela n'entrave pas le fonctionnement normal des services. À ce jour la DT avait donné un avis négatif à cette demande. La DT nous informe d'une décision gouvernementale (1er Ministre) de réduire le parc automobile de tous les services de l'état : résultat 3 véhicules en moins en 2017, et encore 3 de moins en 2018 pour la Franche-comté !...et encore c'est parce que nous avons les postes PART ! Notre AC avait pourtant promis des véhicules supplémentaires pour le renforcement MO !

### 5/ RÉSULTAT DIALOGUE DE GESTION ET MOYENS TERRITORIAUX

Les postes CTS et SA en DT ayant déjà été évoqués, nous abordons l'UEHC où le poste d'éducateur supplémentaire promis pour l'hébergement diversifié (après un fort engagement des personnels) ne sera pas ouvert. De plus il n'y aura plus de remplacement de collègues en formation (pré affectés....), donc une perte globale de 1,1 poste !

Nous rappelons que nous sommes le seul établissement public de la Franche-comté, et que la réponse de la DIR ne renvoie que du mépris pour ses agents !

La DIR demande à la FComté de se rapprocher de l'UEHD de Coté d'or/ Saone et loire (en sous activité selon la DIR) pour mutualiser les moyens !

Est il nécessaire de faire un commentaire, tant cette idée paraît absurde, et montre le manque total de connaissance à la fois des besoins pour les jeunes confiés, tout autant que de la réalité géographique des territoires !

Si le poste d'AS du Jura est paru au CAP, la contractuelle est ramenée à temps de travail à mi-temps jusqu'à cet été !

Les postes actuellement occupés par des collègues en arrêt (psycho Vesoul (remplacée à 0,30%), Secrétaire STEMO Sud.....) ne seront pas remplacés complètement par des contractuels : encore une fois il va falloir « faire avec », s'organiser et là on se « fiche du COM ». Les agents devront faire plus ou moins bien !

La pluridisciplinarité est donc remise en cause sur chaque territoire par manque de moyens dédiés !

Le poste Réparation pénale du STEMO sud est toujours occupé par une contractuelle (jusqu'à cet été) et n'est pas proposé à la CAP, comme promis !

Pour les postes PART, la DT nous indique (sans pouvoir faire référence à aucun document) que l'AC aurait radicalement changé son « fusil d'épaule » en demandant que les postes PART rentrent tous dans le COM !

Donc nous devons être très heureux que la DIR ait pu défendre qu'une partie n'y rentre pas. Dans la réalité sur le Sud Franche-comté, cela fait un poste supplémentaire (Coordinateur), les deux autres mi-temps étant une simple transformation de D2A en renfort ! Le poste de psycho était déjà là, mais la contractuelle a été remerciée fin Février.

Pour le Nord Franche-comté la situation est à peu près identique. Sur le Jura le poste prévu pour l'internat relais est fortement remis en cause par l'EN. Pour l'UEAJ, la question des PT et de leur avenir n'est pas encore pris en compte par la DT, même si la question se pose de revoir le contrat d'un contractuel sur un poste de PT.

Pour les collègues qui pouvaient avoir une reconnaissance de service « adaptée » à leur difficulté médicale....c'est fini , ils rentrent dans le COM, et si ils ne peuvent pas ou plus faire, les collègues compenseront ! Quand on voit la note sur le renforcement MO avec les situations de jeunes « distanciés » ou en renfort , cela promet de belles journées aux directeurs, aux RUE et à tous les agents !

Nous avons demandé à la DT lors d'une audience en Novembre de relancer la DIR sur la revalorisation des rémunérations des agents contractuels (notamment CDIsés).

La DT dit n'avoir aucune nouvelle , en rappelant que cela relève du niveau national,, mais il nous semble entendre qu'ils n'ont pas sollicités la DIR.

Notre administration peut elle continuer à laisser ses agents sans aucun droit salarial, ni aucune perspective ?

Pour les astreintes MD'arrêt, la question posée est toujours sans réponse de la part de la DIR : que faut il en conclure ?

La DT venait de recevoir le budget (fin Mars!), et nous informe que celui ci est reconduit, moins un gel de 8 %!...il nous semble pourtant que l'activité générale augmente et que des postes PART arrivent en plus !

## 7/ DÉMÉNAGEMENT STEMO SUD ET DT

Les agents font part de leur mécontentement quand à l'impossibilité de visiter les futurs locaux et d'apporter les remarques utiles avant que cela soit irrémédiable. L'expérience de Belfort aurait du servir !

En effet nous constatons déjà l'absence notoire de toilettes pour les visiteurs, ou de toilettes privées pour les agents : visiblement cela n'est pas prévu ! Certains collègues se voient installés derrière une banque sans être concertés ! La visite par le CHSCT sera aussi trop tardive pour permettre des modifications.

La DT nous informe n'être plus maître d'oeuvre et être totalement dépossédée de ce dossier. Tout au plus , il nous est promis des visites courant Mai.

Nous rappelons que ce déménagement n'est pas anodin et nécessitera des modifications d'organisation qui ne sont encore pas évaluées. De plus il s'agit d'un temps de travail important pour tous les agents (faire ses « cartons » et trier, puis s'installer) , qui doit être reconnu comme temps de travail : la question doit être posée d'un jour de « fermeture » du service.....ou plus si les installations téléphoniques ou de réseaux ne sont pas réglées !

## GLOBALEMENT,

L'audience s'est tenue de façon courtoise, où les manques et pertes de nos services sont constatées.

Bien entendu nous avons insisté à chaque occasion sur le malaise des professionnels et les risques psychosociaux encourus du fait de la gestion même de notre administration. Celle ci a tendance à trop modérer nos propos et à renvoyer uniquement les risques psycho-sociaux sur des situations individuelles. Ils ne sont pas au cœur des unités et ne constatent que l'engagement quotidien des personnels dans leur travail et leurs valeurs.

La maltraitance (incohérence, individualisation, pression du chiffre où seul le GAME ou le COM compte, changement permanent) et la non reconnaissance (salariale, humaine, statutaire,..) des agents doit être plus fortement entendue. Le discours du DT qui entretient l'idée qu'il ne s'opposera pas à ce qu'il lui est demandé de faire, et qu'il faudra s'organiser confirme ce sentiment général.

À quel prix sur la santé à terme des personnels ? Et sur nos missions auprès des jeunes les plus en difficulté?

Nous avons aussi rappelé que des rencontres plus régulières entre la DT et les unités paraissent indispensables pour informer de l'avancée des réflexions et travaux de la DT, et maintenir ce lien si fragile où les RUE sont souvent seuls à se « confronter » aux problèmes de terrain des équipes et à entendre leur ras le bol.