

Comité Technique Ministériel de repli des 26 et 27 Novembre 2020

Le Comité Technique Ministériel de repli s'est tenu les 26 et 27 novembre vu l'ampleur de l'ordre du jour et en l'absence du Garde des Sceaux malgré un thème primordial et de société : le Code de Justice Pénale des Mineur-es. Rappelons que le refus de retirer ce point à l'ordre du jour pourtant demandé par une grande majorité des Organisations Syndicales a abouti au boycott du précédent CTM. En effet, il nous semblait incongru de travailler sur la partie réglementaire de ce projet de CJPM alors même que la partie législative n'a pas été validée par le parlement. Dès lors que l'Administration s'est obstinée à le maintenir, ce sujet a mobilisé une grande partie des organisations syndicales lors de la journée du 26 novembre, qui ont présenté une centaine d'amendements pour marquer leur opposition tant sur la méthode que sur le fond.

Le 1er point à l'ordre du jour est **l'approbation du procès-verbal du CTM du 23 juillet 2020** (pour avis). Ce dernier a obtenu **un vote favorable à l'unanimité** de la part des organisations syndicales. Lors de ce point, le secrétariat général a informé les représentant-es des personnels que les plusieurs procès-verbaux du CTM, de décembre 2019 à octobre 2020 (dont ceux sur les LDG), étaient en cours de régularisation pour être soumis dans les prochaines semaines au CTM suite à un retard accumulé lié à la crise sanitaire.

Concernant le 2ème point de l'ordre du jour, **l'examen de la partie réglementaire du Code de Justice Pénal des Mineur-es** (pour avis) a nécessité toute la pugnacité des organisations syndicales pour obtenir des débats au sein de cette instance puisque cela ne semblait pas dans les projets de la DPJJ qu'ils puissent avoir lieu. En ce sens, la FSU a porté une trentaine d'amendements et a soutenu certains proposés par d'autres organisations syndicales en cohérence avec ses mandats. Tout au long de la journée, elle a saisi toutes les occasions offertes pour exposer son opposition à ce projet qui vient dénaturer profondément les missions éducatives de la PJJ au profit d'une justice expéditive qui méconnaît à plusieurs égards les spécificités inhérentes de l'enfance et de l'adolescence, notamment

pour les jeunes réitérant.e.s et les mineur.e.s isolée.e.s étranger.ère.s. L'Administration a balayé d'un revers de manche la plupart de nos propositions, s'appuyant sur le fait qu'elles portaient sur des sujets inscrits dans le texte législatif et donc pour l'instant, immuable, d'où l'aberration de traiter la partie réglementaire avant que la partie législative n'ait été votée par le parlement.

Après plus d'une centaine d'amendements déposés et votés au cours de cette journée du 26 novembre, et bien que certains aient pu recueillir l'unanimité ou la grande majorité des voix des OS, l'administration a décidé de n'en retenir qu'une poignée : une dizaine, selon elle, bien incapable de nous en donner le chiffre exact par ailleurs ! La plupart sont de pure forme. Cela démontre une fois de plus toute la qualité du dialogue social au sein de ce Ministère devant un tel enjeu de société et son mépris vis-à-vis de la parole des professionnel.le.s de terrain portée par leurs représentant.e.s syndicaux.ales.

Outre l'absence du Garde des Sceaux, la Secrétaire Générale et la directrice de la PJJ ont quitté à plusieurs reprises la séance du CTM sans doute appelées dans des instances plus importantes que les débats autour d'un texte fondamental pour l'une des directions de ce ministère.

Les organisations syndicales ont voté l'examen de la partie réglementaire du Code de Justice Pénal des Mineur-es comme suit : 1 POUR, **4 CONTRE dont la FSU**, 1 ABSTENTION.

Concernant le 3ème point, les Lignes Directrices de Gestion en matière de promotion et valorisation des parcours (pour avis) ouvrent les débats du vendredi matin. La FSU a rappelé en préambule, comme lors de sa déclaration liminaire, qu'elle revendiquait l'abrogation de la Loi de Transformation de la Fonction Publique dont découlent les LDG et que le critère de l'ancienneté reste le plus objectif en ce qui concerne l'avancement des personnels. Cette position est un mandat fondamental de la FSU et va à l'encontre de tous les textes présentés jusqu'alors par le secrétariat Général. En outre, si ce dernier met en avant son souci de transparence vis-à-vis des informations envers les personnels, d'exemplarité et de valorisation des parcours dans son propos introductif, la FSU a dénoncé une pratique contraire dans les faits. Comment expliquer la quasi-impossibilité pour les agent-es d'effectuer un recours ou de savoir si un mémoire de proposition a été rédigé dans le cadre de l'avancement ? Quid de la transparence et de l'exemplarité ! D'ailleurs un amendement porté par l'UNSA et la FSU concernant la réalisation d'un mémoire de proposition et de non-proposition pour tous les personnels concernés a été déposé en ce sens. Ce dernier a obtenu un vote favorable unanime de la part des organisations syndicales mais il a été rejeté par le Secrétariat Général. L'objectif de cet amendement est de permettre aux agent-es de connaître les motifs objectifs et de pouvoir échanger avec leur hiérarchie sur cette question, qui est trop souvent éludée. Il ne s'agit nullement de procéder à un « management négatif » en n'indiquant que les carences d'un personnel, cela n'aurait aucun sens. Le Secrétariat

Général explique le rejet de cette possibilité par la surcharge de travail et l'existence des entretiens annuels d'évaluation devant servir à cet échange. Cet argument est loin du réalisme et des pratiques du terrain.

Concernant les Conseiller-es Mobilités Carrières, le Secrétariat Général est conscient que le réseau doit être développé au niveau inter-directionnel afin de permettre une meilleure orientation professionnelle des personnels. Ce réseau doit se développer courant 2021 et être créé au sein de la DAP.

En outre, la FSU a dénoncé le dernier volet de la réforme qui doit entrer en vigueur en février 2021 qui entraînera une profonde injustice pour les CPIP ex hors classe, qui ne passeront pas automatiquement en classe exceptionnelle. En effet, ces dernier-es devront soit attendre une promotion par tableau d'avancement soit passer un examen professionnel. Nous sommes loin d'une valorisation du parcours professionnel puisque cela imposera pour la seconde fois à ces personnels d'un même corps de se soumettre à un même examen, ce qui constitue une iniquité. De plus, le taux pro/pro fixé à 9% pour une durée de 3 ans provoquera un véritable goulot d'étranglement pour l'ensemble du corps puisque ce dernier se retrouve au sein d'un même vivier et une majeure partie peut prétendre à cette promotion. Malgré nos sollicitations, aucune réponse n'a été apportée de la part du Secrétariat Général ni de la DAP, qui sont restés muets sur cette question comme trop souvent.

Lors du vote final sur ces LDG, ce dernier fut sans appel, les organisations syndicales ont **voté à l'unanimité CONTRE.**

Le 4ème point de l'ordre du jour traite de **l'Arrêté relatif à la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein du Ministère de la Justice** (pour avis). Cela s'inscrit suite à la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires concernant la notion de lanceur d'alerte en lien avec la notion de conflit d'intérêt. La Loi Sapin 2 a élargi le spectre du ou de la lanceur-se d'alerte et la protection de ce-tte dernier-e, précisant les modalités du signalement d'une alerte. Le décret du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceur-ses d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'État a précisé que le ou la référent-e déontologue ou le collège de déontologie pouvait endosser ce rôle par le biais d'un arrêté ministériel. Un collège de déontologie est mis en place au Ministère de la Justice suite à un arrêté daté du 29 octobre 2019 et a donc décidé de lui confier les missions de référent-e alerte. Le collège de déontologie pourra recueillir les signalements d'alerte émis par les membres du personnel ou les collaborateur-trices occasionnel-les ou extérieur-es du ministère de la Justice. Elle est commune à l'ensemble des services placés sous son autorité ou établissements placés sa tutelle, à l'exception des magistrat-es de l'ordre judiciaire ni les personnes en activité au sein de l'inspection générale de la justice. L'alerte est le fait pour

une personne physique de révéler ou signaler des faits survenus dans le champ professionnel, de manière désintéressée, de bonne foi et dont elle a eu connaissance personnellement.

Concernant la procédure, le signalement est porté soit directement à la connaissance du président du Collège de déontologie soit par la voie hiérarchique. En cas de signalement auprès du collège de déontologie, il y a 3 phases : la phase d'examen de la recevabilité du signalement, la phase de vérification de la véracité des faits et la phase de traitement (transmission aux autorités compétentes ou clôture de la procédure). L'agent-e public peut bénéficier de la protection fonctionnelle soit en qualité de victime soit en qualité d'agent-e visé-e par le signalement. L'auteur-riche du signalement bénéficie d'une protection du fait du lancement d'une alerte contre les mesures discriminatoires directes ou indirectes, les mesures individuelles défavorables et les sanctions ou mesures entraînant la perte d'un emploi. Les éléments recueillis et traités sont enregistrés dans un registre dont l'accès est limité aux membres du collège de déontologie exclusivement.

Pour la FSU, cela constitue une réponse à un dispositif légal rendu obligatoire et nécessaire dont le Ministère de la Justice ne peut se passer. Cependant, pour notre organisation syndicale, il apparaît que ce dispositif traduit un manque d'ambition regrettable en espérant qu'il ne sera pas préjudiciable. S'il a le mérite d'exister, on peut s'interroger sur le manque de moyens dédiés octroyés dans le cadre de cette procédure au vu du temps nécessaire à l'instruction des dossiers et du peu de personnels composant le collège de déontologie. Cela semble être un dispositif à faible coût et qui nécessite un bilan annuel en CTM afin de connaître le nombre de situations traitées, les typologies de ces dernières, les traitements, le nombre de saisines, les clôtures sans suite, etc. sans rentrer dans les détails des situations mais afin de tirer un premier bilan de ce dispositif et de déployer les moyens nécessaires le cas échéant. La FSU a porté ce bilan auprès du Secrétariat Général lors de l'année 2021 en CTM, ce dernier semble accueillir cette demande favorablement. En outre, la FSU a insisté sur la nécessité d'informer et de communiquer très largement auprès de l'ensemble des agent-es du Ministère de la Justice sur l'existence de ce dispositif afin que chacun puisse en avoir connaissance car à l'évidence les personnels ignorent l'existence du Collège de Déontologie donc il paraît peu probable qu'ils le saisissent dans ce cas de figure, ce qui serait dommageable. Pour la FSU, si aucune communication et information au-delà de l'intranet n'est menée par le secrétariat Général, ce dispositif sera un échec annoncé alors qu'il a vocation à aider les personnels.

Concernant le vote, **la FSU a voté POUR** malgré les points énoncés, 4 CONTRE et 1 ABSTENTION.

Au sujet du 5ème point, le **Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 29 octobre 2019 relatif à la création d'un-e référent-e déontologue à l'IGJ** (pour information) prévoit l'ajout d'un article 3 bis stipulant que le ou la référent-e déontologue de l'Inspection Générale de la Justice est le ou la référent-e alerte compétent-e pour recueillir les

signalements émis par les lanceur-ses d'alerte de l'IGJ puisqu'ils ou elles ne peuvent avoir recours au collège de déontologie.

Concernant le 6ème point, le **Projet de décret modifiant le décret n° 2008-1103 du 28 octobre 2008 relatif à l'emploi de conseiller d'administration du ministère de la justice** (pour avis) est examiné pour la seconde fois en CTM pour l'année 2020 suite à une erreur de la part du Secrétariat Général concernant la grille statutaire et indiciaire. En effet, ce projet de décret est complété par un article 5 relatif à la structuration de la grille indiciaire de l'emploi de CAMJ créant 2 nouveaux échelons en bas de grille de l'emploi afin de tenir compte de l'abaissement des conditions requises pour accéder à l'emploi. Ce dernier comportera ainsi 9 échelons et 1 échelon spécial contre 7 échelons et échelon spécial auparavant. En outre, ce projet tire les conséquences de l'autonomie de la Grande Chancellerie de la Légion d'Honneur (GCLH), qui a procédé à une refonte de ses statuts en 2017 supprimant celui de CAMJ à cette occasion en leur sein. Les résultats des 2 votes concernant les décrets statutaires et indiciaires : 1 POUR, 1 CONTRE et 4 **ABSTENTIONS dont la FSU**

Concernant le 7ème point inscrit à l'ordre du jour, il s'agit des **Textes relatifs aux régimes indemnitaires de corps de la protection judiciaire de la jeunesse** comprenant 3 projets d'arrêté :

- Projet d'arrêté pris pour l'application au corps des professeurs techniques de la protection judiciaire de la jeunesse du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat (Pour avis)

- Projet d'arrêté portant application au corps des cadres éducatifs de la protection judiciaire de la jeunesse du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat. (Pour avis)

- Projet d'arrêté pris pour l'application au corps des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État. (Pour avis)

La FSU a rappelé que, comme l'ensemble des organisations syndicales de ce ministère, elle était opposée à ce régime indemnitaire qui met en concurrence l'ensemble des agent-es. Cela est particulièrement visible en cette période de versement du Complément Indemnitaire Annuel qui consacre « le mérite et la manière de servir » comme une variable d'ajustement du salaire des agent-es.

Par ailleurs si le ministère s'est engagé à ce que les personnels en poste ne connaissent pas de perte indemnitaire au moment du passage au RIFSEEP, la FSU a dénoncé une baisse du régime indemnitaire pour les agent-es recruté-es après la mise en place de ce nouveau régime. Ainsi pour les mêmes fonctions certains personnels auront des régimes indemnitaires différents.

La FSU a interpellé le représentant de la DPJJ sur les conséquences des changements de grade rétroactifs au 1er février 2019 pour le corps des éducateur-trices. En effet le RIFSEEP prévoit pour ce corps une augmentation mensuelle de 50€ en cas de changement de grade, l'application tardive des dispositions du RIFSEEP en septembre 2019 pourrait exclure les promu-es au titre de l'année 2019 de cette augmentation. La DPJJ a répondu qu'elle menait une étude à ce sujet et s'est engagée à donner une réponse avant la CAP d'avancement du 17 décembre 2020. Rappelons que selon les textes le RIFSEEP du corps des éducateur-trices de la PJJ est entré en œuvre le 1er juillet 2017.

Cette aberration réglementaire pourrait s'appliquer à d'autres corps connaissant des reclassements rétroactifs notamment celui des Professeur-es Techniques qui vont enfin intégrer le protocole PPCR et connaître la tenue de CAP d'avancement suspendues depuis maintenant 4 ans. La DPJJ s'est engagée à informer par courrier l'ensemble des professeur-es techniques des conséquences de l'intégration rétroactive dans PPCR, ainsi que du calendrier de tenue des CAP.

Pour finir, les arrêtés présentés faisaient uniquement mention des seuils et des plafonds indemnitaires pour chaque corps, rien sur « le socle » qui constitue concrètement le montant indemnitaire que percevront les agents. Le représentant de la DPJJ a renvoyé cette question aux discussions qui auront lieu à la DPJJ sur les circulaires d'application.

Concernant les 3 projets d'arrêté, les votes ont été identiques pour l'ensemble des organisations syndicales qui ont **voté à l'unanimité CONTRE.**