



**SNPES-PJJ**  
FSU

**Syndicat National des Personnels de l'Éducation et du social**

**Région Ile de France**  
snpes.pjj.fsu.idf@gmail.com

### **DECLARATION LIMINAIRE DU CTIR DU 31 MAI 2016**

Ce CTIR portant sur le Projet Stratégique Inter Régional ainsi que le projet de service de la DIR Ile de France Outre-mer était initialement prévu le 19 Mai, date à laquelle l'intersyndicale FSU, CGT, FO et Solidaire appelait à une nouvelle journée de mobilisation et de grève contre la loi EL KHOMRI. Cette journée a encore rassemblé plus de 400 000 personnes en France. Le développement d'actions, de grève et de blocage dans différents secteurs montre que la détermination des salariés-es reste intacte.

Nous le répétons, cette réforme ne sera pas sans conséquences pour la fonction publique car de nombreuses dispositions sont transposables. Malgré le travail de sappe des médias nationaux pour marginaliser les manifestants-es et les grévistes, l'opinion publique demeure massivement opposée au projet de loi travail et a condamné l'utilisation autoritaire du 49.3.

Dans ce contexte, le SNPES PJJ/FSU et la CGT ont sollicité auprès de vous un report de cette instance. Vous avez répondu qu'elle serait ouverte et différée, seulement après avoir constaté que le quorum n'était pas atteint.

Le SNPES PJJ/FSU considère ce positionnement comme un refus de votre part d'accéder à une demande portée par deux organisations syndicales majoritaires. En outre, refuser le report de ce CTIR équivaut, selon nous, à nier le mouvement social qui perdure depuis plus d'un mois et à mépriser les agents qui s'y engagent.

En ce qui concerne plus particulièrement le contenu du document PSIR, plusieurs observations (tant sur la forme que sur le fond) se sont imposées. Sur la forme tout d'abord, le PSIR 2015/2017 n'a été présenté et discuté avec les OS qu'en janvier 2016, en vue d'une validation en mai. Prévoir ce qui a déjà été mis en place est une opération complexe sur le plan chronologique mais elle s'avère ubuesque lorsque par ailleurs, certains territoires comme le Val d'Oise, ont déjà mis à l'ordre du jour un Projet d'Orientation Territoriale qui n'est autre que la déclinaison territoriale du PSIR, lequel ne l'est pas encore...

En outre, une fois de plus, la rédaction de ce PSIR regorge d'acronymes accessibles aux seuls initiés. Si l'OS que nous représentons a dû se résoudre à se familiariser avec ce langage, notre colère demeure, tant il déshumanise, systématise, automatise des fonctions qui ne sauraient l'être, précisément parce qu'elles s'ancrent dans la relation à l'autre avec ces particularités et ses aspérités.

Sur le fond ensuite ; le plan stratégique semble manifestement faire fi du rattachement des départements d'Outre-Mer à la Direction Inter Régional Ile de France puisqu'il n'en dit pas grand-chose, si ce n'est « qu'un chargé de mission a été nommé pour renforcer l'articulation à la DIR avec les territoires ultra-marins ». Cette « économie » nous amène à formuler deux hypothèses dont l'une un peu folle d'une création prochaine d'une direction autonome Outre-Mer outillée d'un Plan stratégique spécifique... mais nous pensons qu'il s'agit plutôt d'une persistance de la part de la DIR à sous-estimer les spécificités des territoires ultra-marins au risque d'amplifier le sentiment de mépris déjà ressenti chez les collègues travaillant dans les services de ces territoires.

En effet, comment envisager la « nécessité de travailler à un partenariat ( ...) permettant de mutualiser les ressources des territoires, notamment en Outre-Mer, sur le principe de réciprocité » dans l'axe 1, paragraphe 1.2, lorsque la PJJ ne dispose même pas de structures d'hébergement ni de service d'insertion dans certains territoires comme la Guyane par exemple ?

Ce paragraphe indique également que dans cet objectif, « des organisations expérimentales seront favorisées » alors même que sur le terrain, les projets construits et soutenus par les collègues sont refusés faute de moyens comme le projet d'UEAJ, toujours en Guyane.

A la page 8, le paragraphe 1.1.1 intitulé « Doter chaque hébergement d'un projet d'établissement et d'une organisation du travail au service de la pédagogie » préconise de « garantir un emploi du temps à chaque mineur placé ». Cette indication revient pour nous à calquer un « mode d'emploi » standard à tous les mineurs, quels que soient leur histoire, leur parcours et leurs possibilités lorsqu'ils arrivent en hébergement.

Dans un contexte où une majorité de placement en collectif s'effectue dans l'urgence et la rupture, laisser d'abord un temps d'adaptation aux adolescents afin qu'ils puissent tisser une relation avec l'adulte nous semble être le préalable à toutes les actions éducatives.

En outre, « expérimenter et évaluer l'installation de plateau d'activités de jour dans les hébergements » enfermerait le jeune avec ses problématiques dans un lieu unique, l'empêchant ainsi de jouer différemment ses relations sociales. En d'autres termes, on assisterait à un recul vers le modèle des ISES, abandonnés à l'époque précisément pour leur effet « cocotte minute ».

De même, « réfléchir à des regroupements de compétences par pôles, au regard des facilités de déplacements en Ile de France », c'est méconnaître les contraintes que vivent beaucoup de salariés en Ile de France et imaginer que des adolescents pourraient s'accommoder de ces contraintes, c'est faire fi de ce qu'ils sont, d'autant quand ils sont en difficultés.

A la page 9, « délocaliser les actions de formations sur des sites d'hébergements » posent, selon nous, le même travers que l'expérimentation des plateaux d'activités. La délocalisation d'activités de jour (et non de « prestations ») impliquerait une dévitalisation des UEAJ, si elle se fait à moyens constants. Qu'advient-il des jeunes pris en charge à l'UEAJ en l'absence du PT ou de l'éducateur qui sera « délocalisé » ?

Concernant l'éventualité de « positionner un professionnel dans un établissement scolaire ou professionnel ...assurer un relais » ne constitue pas une nouveauté et pose de nouveau, la question des moyens.

Enfin, « Dans cette organisation en réseau, dans le cadre d'accueils préparés...parcours éducatif et professionnel d'un mineur » rien n'est précisé quant aux besoins et aux projets personnalisés du jeune, comme si des critères indépendants de lui (proximité d'une UEAJ et d'un foyer par exemple) pouvaient déterminer son projet. De plus, qu'entendez vous par « accueil préparé » ? préparé à l'UEAJ ou à l'hébergement ? Si l'un n'aboutit pas, met-il l'autre en péril ?

A la page 13, qu'entendez vous par « systématiser l'évaluation au démarrage de toutes nouvelles mesures » ? Une fois encore, l'emploi du terme « systématiser » nie la spécificité de nos métiers qui est liée à l'individu avec lequel nous tissons une relation.

Le PSIR tel qu'il est présenté dans le document, à défaut d'enrichir la pratique des professionnelles, met en exergue les contradictions dans lesquelles la PJJ s'enferme depuis trop longtemps. En effet, l'axe 3 portant sur les politiques territoriales concertées garantissant la continuité des parcours, préconise une articulation civil/pénal ou/et inversement, lorsque la situation du mineur le nécessite. Néanmoins, rien n'est indiqué sur la façon dont pourraient s'articuler les deux cadres, civil et pénal pour un mineur qui en aurait besoin.

S'agit-il alors d'encourager une pratique déjà très courante sur les territoires qui consiste à mettre fin à une prise en charge au titre de la protection parce qu'un mineur a commis un acte délictuel ? Si tel est le cas, cela reviendrait pour nous à une indifférenciation des cadres, comme si la PJJ pouvait se substituer à l'ASE. Par ailleurs, cela suggère de façon implicite qu'un mineur délinquant n'est pas un mineur en danger, représentation que le SNPES PJJ/FSU refuse de cautionner.

Enfin, si le travail partenarial avec l'ASE et le SAH est une nécessité, nous réaffirmons que les critères permettant à un service de la PJJ d'accompagner un mineur ou un majeur au civil, sont trop restrictifs et par la même dissuasifs pour les professionnels qui y verraient du sens et ce dans un contexte où les Directions territoriales légitiment ou non ce type d'orientation.

**Le PSIR, tel qu'il nous est présenté aujourd'hui, constitue un « concentré » de modes opératoires qui abrassent considérablement la dimension subjective des mineurs et de leur famille. Par ailleurs, rédigé comme il l'est, il permet toutes les interprétations, y compris les plus défavorables aux mineurs ainsi qu'aux professionnels.**

### **Sur le projet de service DIR**

Nous partageons la nécessité d'un projet de service de la DIR.

En effet, depuis des années, la DIR souffre d'un manque d'organisation et de transparence dans son fonctionnement.

Nous souhaitons savoir comment les personnels de la DIR ont été associés et consultés sur l'élaboration de ce projet de service, notamment concernant la partie qui touche à l'organisation du service.

La mise en place d'un CTS spécifique pour la DIR nous semble devoir être étudié pour les prochaines élections professionnelles.

La forme du document nous pose problème. En effet, certaines parties sont développées, d'autres non. L'emploi de nombreux sigles renvoie à une vision technocratique du projet de service qui peut rendre peu lisible le fond.

L'axe 1 renforce notre sentiment que la DIR souffrait non seulement d'un manque d'organisation mais que les personnels, notamment ceux ne faisant pas partie de l'encadrement, ont été mis de côté depuis des années. Cela a eu et a encore des répercussions sur le fonctionnement de la DIR.

Sur l'axe 2, nous avons plusieurs interrogations, notamment sur le lien entre fonctionnement et budget. « Partager la connaissance des structures et des projets et leurs évolutions » semblent dans l'action 1 se résumer à un contrôle de gestion.

L'analyse de l'activité des services ne peut se résumer à un simple contrôle de gestion s'appuyant sur des chiffres, sans prendre en compte les diversités de l'action éducative des services.

Sur la partie « valoriser les enseignements des audits et de la mise en œuvre des plans d'action », s'il est évoqué la restitution aux DT, il n'est pas affirmé la nécessité de la restitution aux équipes « auditées », ce qui nous semble indispensable.

En ce qui concerne la sécurisation des procédures financières et comptables et la lisibilité du budget de la DIR, nous ne pouvons que souligner l'importance d'améliorer rapidement celles-ci. Les compétences de la DIR doivent être plus lisibles sur les terrains, notamment par rapport à la plate-forme de gestion (factures rejetées ...) dont les dysfonctionnements se sont trop enkystés. Il est urgent que les procédures, notamment avec la plate-forme de gestion soient explicitées aux services.

La répartition entre DT et DIR est obscure et handicape fortement certaines opérations comme les travaux, les déménagements etc...

Sur l'axe 3, « l'amélioration des conditions de travail » passe par un véritable dialogue social en son sein. Le manque de personnels, les postes non pourvus par des titulaires, le « turn over », ce depuis des années, montre le peu d'attrait des personnels titulaires pour travailler à la DIR. Le transfert des compétences RH des DT à la DIR n'a ni été anticipé ni accompagné. Les procédures de travail doivent pouvoir faire l'objet de concertation avec les personnels concernés.

**Sur la prime de restructuration des services étudiée pour deux collègues**, nous tenons à faire part de notre indignation quant à la gestion de leur dossier. En effet, alors qu'au moment de la fermeture de leurs postes à l'été 2014, un engagement avait été pris pour le versement de la prime de restructuration, il a fallu de nombreuses demandes des agents concernés, soutenus par leurs responsables et de multiples interventions de notre part pour que ces deux dossiers soient traités. Nous serons extrêmement vigilants pour qu'une fois le CTIR passé, l'arrêté soit pris dans des délais raisonnables, afin que les personnels touchent rapidement leur PRS.