

Syndicat National des Personnels de l'Education et du Social
Protection Judiciaire de la Jeunesse

Fédération Syndicale Unitaire

Secrétariat National : 54, Rue de l'Arbre Sec – 75001 Paris

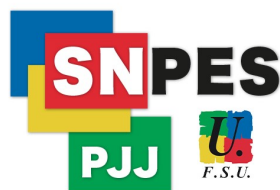
Tél : 01 42 60 11 49 - Fax : 01 40 20 91 62

site : www.snpespjj-fsu.org Mail : Snpes.pjj.fsu@maillo.com

www.snpespjj-fsu.org

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

<https://twitter.com/snpespjj>



Déclaration liminaire CAP des CSE du 10 novembre 2022

Le gouvernement a clairement montré sa détermination à passer en force et à faire taire tous les débats démocratiques en faisant usage du 49.3 à tour de bras.

Non seulement l'assemblée nationale n'est plus un lieu démocratique mais elle est devenue un espace où la haine raciale peut s'exprimer sans pudeur.

Le gouvernement continue à appliquer une politique qui bénéficie aux grandes entreprises et ose demander des efforts aux plus précaires les affaiblissant encore davantage, que ce soit sur des questions sociales (pouvoir d'achat, ...) ou sur des questions écologiques. Se battre contre les causes du dérèglement climatique, c'est aussi se battre contre les inégalités sociales.

Chaussettes, bonnets et cols roulés à 19° ne régleront pas la crise climatique liée à une politique ultra libérale mise en place par le gouvernement.

Le contexte social et politique est particulièrement inquiétant. Après plus de 10 ans de blocage du point d'indice, le dégel de 3,5 % est loin de répondre aux attentes des personnel.le.s, alors que nous sommes dans une période d'inflation très forte.

Avec notre fédération, nous exigeons que soit rapidement concerté un mécanisme pérenne d'indexation des salaires sur l'augmentation des prix ainsi que l'ouverture de négociations portant sur les carrières et les rémunérations. La situation impose également une négociation immédiate sur l'ensemble des grilles et carrières, intégrant des mesures ambitieuses pour parvenir notamment à une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est aussi un enjeu de société afin de retrouver l'attractivité de nos métiers et donc de l'existence des services publics répondant aux besoins de la population sur l'ensemble des territoires.

Cette absence de reconnaissance salariale globale ne semble cependant pas avoir de limites dans la maltraitance des personnel.le.s

L'administration ne peut pas se glorifier de reconnaître la pénibilité au travail par l'obtention d'un complément totalement inégalitaire (CTI).

Et que dire du complètement injuste annuel (CIA), cette prime au mérite qui est utilisée comme moyen de pression pour faire taire les mouvements de contestation ! Le fait que le CIA soit laissé à l'appréciation des régions renforce l'inégalité de traitement : il est préférable d'être évalué très bon dans certaines régions qu'excellent dans d'autres ! Et là encore ce sont les plus gros salaires qui sont les mieux servis.

A l'approche de la journée de lutte contre les violences faites aux femmes, nous rappelons que celles-ci sont toujours en première ligne de ces inégalités.

Nous dénonçons une nouvelle fois la loi de transformation de la fonction publique qui prive l'administration d'un lien démocratique direct avec le terrain et supprime la garantie pour les agent.es d'un traitement équitable de leurs droits.

Là encore, la politique ultra libéraliste met à mort la qualité du service public. Cette casse est dénoncée ces derniers mois par de nombreux mouvements sociaux.

A la PJJ comme dans les autres services publics, la dégradation des conditions de travail et le mauvais traitement des agent.es et des mineur.es qui nous sont confié.e.s s'accroissent.

Sur cette CAP :

Nous constatons une nouvelle fois que la surcharge de travail qui découle de la mise en place du CJP, en particulier en milieu ouvert, n'est jamais prise en compte dans les évaluations des personnel.es. A aucun moment les agent.es ne sont valorisé.e.s dans les efforts qu'ils et elles fournissent pour s'adapter à cette réforme.

Ces recours illustrent des dysfonctionnements importants et des relations tendues, dégradées et délétères entre la hiérarchie et les équipes.

Aujourd'hui, interroger le sens de son travail équivaut à s'opposer aux cadres de proximité et non plus à contribuer à une élaboration et une réflexion collective.

Il ne s'agit pas uniquement d'un problème de formation des évaluateur.trices mais bien d'une conception autoritariste de la place qu'ils et elles occupent.

Plutôt que de favoriser un temps d'échanges bienveillants et constructifs, l'évaluation est devenue un outil de soumission. Le CREP sert aujourd'hui de référence unique pour l'attribution du CIA, pour l'avancement et la mobilité et pour la participation aux jurys de concours.

Pour le SNPES PJJ FSU, les fonctionnaires ne doivent pas être évalué.e.s sur leur loyauté à la hiérarchie mais sur la qualité du service qu'ils et elles apportent aux citoyen.ne.s.

Remarques / commentaires de l'administration :

En réponse aux déclarations liminaires des organisations syndicales, la DPJJ affirme « s'être battue pour une revalorisation salariale ».

Une nouvelle fois, nous constatons que la revalorisation des agents passe essentiellement par l'indemnitaire et non pas par une réelle revalorisation indiciaire. Elle met en avant l'obtention « *d'un budget conséquent* » sans prendre conscience que cela ne représente seulement que quelques euros pour les agents.

Concernant le Segur 2, elle se dédouane de toute responsabilité dans la décision d'écarter certains corps et dit rester mobilisée pour l'étendre au plus grand nombre.

Cette CAP des CSE est la dernière avant la nouvelle forme post élections professionnelles de décembre 2022. Le passage de 23 à 9 CAP par le regroupement de plusieurs corps sur une seule instance nous inquiète fortement car les conséquences existent : un délégué siègera pour des agents issus d'un corps différent, le travail d'examen de dossiers sera extrêmement plus long et complexe (apprentissage supplémentaire sur le quotidien d'agents appartenant à d'autres corps), un temps plus réduit sur les échanges autour des fonctionnements des services, ...

Les recours donnent à voir les disfonctionnements de certains services et la posture autoritariste et inadaptée de certains cadres dont la DPJJ n'a pas conscience et qui génère de la maltraitance et de la souffrance dans un métier déjà difficile.

Le nombre de titulaires demandant à « sortir » de la PJJ (détachement, dispo, congé de formation professionnelle, ruptures conventionnelles, missionnement, démission) ajouté à une réalité de « désattractivité » du métier, des missions et de notre administration en général qui se traduit par une baisse très importante du nombre de candidats pour les différents concours (en 2006 il y avait par exemple 3800 candidats et le dernier concours d'éducateurs.trices ne regroupait que 250 personnes à l'oral) rend notre avenir professionnel à toutes et tous plus qu'incertain.

Depuis plusieurs années le manque d'attractivité de nos métiers est constaté par la DPJJ qui s'enlise dans ce constat sans que rien n'ait été fait pour y remédier.

Le statut et les conditions de travail ce n'est pas qu'une question de visibilité.

La solution de la multiplication des primes n'attire pas davantage les candidats, il s'agit bien entre autre d'une question de missions.

Au 1^{er} mai 2023 : Revalorisation IFSE des CSE et éduc dans le cadre du quadriennal de la revalorisation salariale. Mais pourquoi attendre mai ? Encore une économie de bouts de ficelle ...

L'administration se targue, une nouvelle fois, de s'être battu pour obtenir une revalorisation salariale mais cela en dit long sur la place que la PJJ occupe à ce jour au sein du ministère de la justice : une toute petite administration qui n'a que peu de « pouvoir » de décision ou tout juste de faire valoir.

Concernant le CTI : le gouvernement déclenche dans un premier temps la prime puis transformation en indiciaire au 1^{er} janvier. ***Quid de la rétro indiciarisation ?*** S'il y a rétro indiciarisation, il y a risque d'un rappel sur les cotisations (plus importantes car indiciaire plus important)

Nous pouvons constater que depuis plusieurs années, la DPJJ ne montre que peu d'engagement pour défendre ses personnels sur la question de la revalorisation salariale. Il est trop facile de renvoyer la responsabilité au ministère ou à la fonction publique lorsque la DPJJ ne tente aucunement de combler les écarts avec les autres administrations du ministère.

Notons que les professeurs des écoles et les SPIP ont obtenu ces revalorisations mais pas nous.

Qualité du dialogue social ?

A ce jour, la PJJ n'a pas su se mettre au niveau de ce que les ASS (même bases que les CSE) ont pu produire : IFSE, un 3^{ème} grade avec un écart indiciaire extrêmement important, l'écart s'est creusé alors qu'il y a quelques années ASS et CSE étaient proches indiciairement !!!

Concernant les dossiers examinés ce jour la CAP a examiné 3 recours de CSE. Les délégués restent à disposition des agents ayant effectué un recours sur leur CREP 2021.