

OSONS, L'ÉDUCATIF

> LE JOURNAL DU SNPES-PJJ/FSU SUR LA RÉGION GRAND CENTRE



SOMMAIRE

2 - 3

FOCUS : Franche - Comté

4 - 5

Actualités en région

5

À lire absolument
«Mauvaise Graine»

6

Quatre question à ...

7

Humour

Créé en 1947, le SNPES-PJJ/FSU rassemble toutes les catégories de personnels. Le syndicat est membre de la Fédération syndicale unitaire (FSU)

Combatif, unitaire et démocratique, il agit pour la défense des agents et revendique l'amélioration des conditions de travail, la revalorisation des salaires et des statuts.

Représentatif, il siège au sein de toutes les instances de concertation pour y défendre une Protection judiciaire de la jeunesse qui soit véritablement au service de l'éducation.

ÉDITO

PJJ : ALERTE À LA DÉPRESSION HIVERNALE !

À la rentrée, nous nous sommes donnés pour objectif de relancer un journal syndical sur la nouvelle inter région (et oui, encore une !).

Nous voulions ouvrir un espace de parole pour permettre à nos collègues d'écrire, de témoigner de la belle mission de service public que nous remplissons, au service des jeunes et des familles.

Nous avons sollicité nos sections territoriales, au plus près du terrain. Quelle ne fut pas notre surprise à la vue de la production remontée! La dépression saisonnière a contaminé la région ! Certains disent que c'est une conséquence de la baisse de luminosité, que tout ira mieux au printemps ...

Définition scientifique : « La dépression saisonnière est une des formes des troubles dépressifs. Il s'agit d'un épisode de dépression qui s'installe à l'automne ou au début de l'hiver. Les symptômes : tristesse permanente et humeur dépressive, perte d'intérêt, fatigue intense dès le réveil, irritabilité, dévalorisation de soi, culpabilité excessive et injustifiée, ... »

Mais c'est bien sûr ! Nous y sommes ! Forts de cette certitude, nous avons à tous niveaux alertés le nouveau Gouvernement, la Ministre, la DPJJ, la DIR, les DT,... il faut sauver le

soldat PJJ et lui apporter réconfort jusqu'au printemps prochain !

Quelle naïveté de notre part, comment demander à ceux qui sont à l'origine de la dépression de la soigner ??? Le Gouvernement saigne le service public et les fonctionnaires, la Ministre ne sait pas que la PJJ existe, la DPJJ est aux abonnés absents, la DIR tire sur la corde jusqu'à ce quelle casse et les DT compatissent ... mais disent qu'ils n'ont plus de pouvoir de décision! quel attelage ?

Alors que faire ? comme disait...

> de la luminothérapie : C'est ce que fait notre administration en espérant que le printemps reviendra un jour. Elle regarde chaque jour sur l'ordinateur la page d'actualité de la région ou du Ministère sur intranet. Tout le monde est heureux et souriant. Nos chers dirigeants passent d'anniversaire en réunion, rencontrent des jeunes épanouis et des agents souriants. Pas de problème...un vrai monde de bisounours !

> faire son travail au quotidien, au mieux et surtout ne plus se taire et lutter !

Philippe Aymard, Mathieu Moreau

« COMTOIS RENDS-TOI ! NENNI MA FOI ! »

Si cette devise voulait définir un peuple de caractère, qui tient à ses libertés et à la défense de son territoire, à la PJJ, les personnels restent soumis à des discours de folie institutionnelle, où les injonctions ambitieuses sont aussitôt contredites par des moyens en déficit chronique, où la seule valeur économique emporte tout.

→ En Franche-Comté, la PJJ c'est une DT (12 personnels), un EPEi sur Besançon, (avec UFAJ 28 personnels), un STEMOi Nord Franche-Comté sur Montbéliard et Belfort (avec UFAJ 41 personnels) et un STEMO Sud Franche-Comté avec 4 unités réparties sur Besançon (Doubs), Lons (Jura) et Vesoul (Haute Saône) (STEMO sur 3 départements soit 60 personnels). Le service de Besançon intervient aussi au quartier mineur de Besançon. Sans oublier le partenariat en Classe relais, à la Maison de l'ado, ou le groupe spécifique mineur auteur d'agressions sexuelles..

Notre arrivée sur la DIR Grand-Centre a été marquée par des discours négatifs, où nous étions désignés comme des nantis, surdotés en moyens ... tout en reconnaissant un travail de qualité ! L'ambition de notre administration à l'égard des jeunes et des familles suivis se réduit donc à l'exécution de tâches répertoriées et obligatoires, où l'engagement de tous les agents du territoire est très peu considéré, et où le contrôle

chiffré est érigé en dogme, dans la négation de toute réalité individuelle, humaine et de terrain.

L'ambition n'est pas d'offrir à tous des conditions décentes, mais bien de niveler par le bas ! Bien entendu ces chiffres sont donnés à un instant T, qui peut varier du jour au lendemain ! C'est un territoire avec deux centres urbains (Besançon et Montbéliard-Belfort), mais surtout marqué par une ruralité où les déplacements professionnels sont longs et nombreux, et les moyens de transport limités (sans aucune reconnaissance de cette réalité).

Ce territoire est aussi marqué par un déficit chronique de solutions de placements collectifs (un seul EPE, un CER associatif et de l'habilité souvent occupé par la prise en charge des MNA), où l'éloignement géographique des jeunes n'est plus évalué pour des questions éducatives mais s'impose de fait et complique le travail quotidien. De plus, accueillir des jeunes originaires de Besançon sur notre unique EPE s'avère

souvent difficile et problématique. Sur les questions de l'hébergement diversifié, de très faibles moyens viennent d'être redonnés à l'EPE, nous demandant auparavant de travailler avec la Saône et Loire (UEHD), dans une méconnaissance et un mépris de la réalité du travail et des situations des jeunes. Comme dans beaucoup d'endroits la question de la MJIE capte tous les moyens pluridisciplinaires (AS, Psychologue) au détriment des jeunes suivis au pénal.

Bien entendu nous avons eu droit à des retraits de véhicules, basés sur des calculs irréalistes, sans aucune évaluation des conséquences, autre que des économies à réaliser.

Au niveau des locaux, l'UEMO de Belfort n'a jamais été adaptée et se retrouve remise en cause par le CHSCT et la ville de Belfort ! (voir notre encart)

Les UEMO de Besançon ont été relogées (locaux trop exigus précédents) avec la DT, dans des locaux tout à fait inadaptés (pas de salle d'attente prévue au départ, aucune

insonorisation, éclatement des agents sur 4 étages, secrétariat isolé, pas de stationnement prévu pour les personnels qui doivent tourner et payer pour travailler, bureau psychologue exigü, problèmes informatiques ou de téléphone récurrents, chauffage aléatoire...) sans que les agents ne puissent influencer à aucun moment sur les travaux malgré des remarques dès le début du projet.

Au niveau du dialogue social, si celui-ci reste courtois, il ne s'inscrit pas dans une réelle dynamique d'échange, ou dans un réel souci d'entendre les représentants des personnels, mais dans une obligation formelle.

Le quotidien c'est : aucune réponse à une demande globale d'information des agents sur le changement de mutuelle référencée, semaine bien être au travail où les conditions d'exercice de nos missions sont gommées, maltraitance institutionnelle par la pression culpabilisante mise sur les agents par les chiffres et en « n'interdisant » pas des surcharges d'activité individuelles ou collectives (alors qu'il nous semble que la santé sécurité au travail est de la responsabilité de notre hiérarchie?), une journée portes ouvertes (où se présentent préfet, députés, DIR, partenaires) à laquelle la DT n'associe personne (si ce n'est 3 jours avant en demandant aux agents d'être dispos et souriants, de prendre des photos...), le manque d'information, d'échange autour des protocoles en cours avec les conseils départementaux, le manque d'investissement de la DT dans des recherches de solutions de stationnement pour les agents sont révélateurs d'un trou béant qui se creuse entre les DT et les unités.

Si nous bénéficions actuellement de Pôles renforcement MO sur les deux STEMO, ceux-ci n'ont de sens à terme que si ils sont portés par ailleurs par un réel travail de fond inter-institutionnel à tous les échelons, en associant tous les agents à tous les niveaux

de fonction, en partant des manques repérés sur les terrains.

Nous craignons que le « programme CEF » de la PJJ n'aboutisse à la création d'un tel établissement sur notre territoire, sans aucun échange avec les personnels et/ou sur les besoins constatés, mais juste fondé sur une « occasion de s'agrandir » peu importe comment en dehors de tout travail de fond. Nous sommes aussi confrontés à l'absence d'emplois stabilisés, notamment sur les postes administratifs, psycho ou AS, avec des vacances sur des postes de RUE, de direction de service, de DTA, de RPI que chacun doit ou a dû compenser à son niveau.

L'annonce récente de la suppression définitive des budgets encore « gelés » ne va pas aider au bon fonctionnement des services et renvoie une nouvelle fois à un profond mépris de nos missions et des agents.

La réorganisation administrative régionale (une seule Région Bourgogne/Franche-

comté) a déjà impacté notre territoire par la fermeture d'un poste de CTS (ARS sur Dijon). Nous avons encore la chance (surtout les jeunes et les familles) d'avoir des personnels qualifiés qui intervenaient encore directement auprès de notre public. Là encore, les directives nationales risquent de priver les familles de tout ce travail multi-catégoriel, alors que la « PJJ promotrice de santé » est sur toutes les bouches.

La gestion de la DRH en DIR a créé une distance supplémentaire, où les agents n'ont même plus le droit ni la possibilité d'être en ligne directe : c'est ça les « ressources humaines » ?

Entre ambition affichée et réalité de terrain la folie et l'épuisement nous gagnent !

« Franc-comtois rends-toi...! » à quel prix pour notre institution, nos missions, notre nécessaire stabilité professionnelle et personnelle ?

Xavier Rigolot

LOCAUX DE BELFORT : NI FAIT, NI À FAIRE !

L'UEMO de Belfort a déménagé dans de nouveaux locaux en 2015, locaux trouvés par la DT. Dès le départ ces locaux se sont montrés inadaptés (3ème étage sans ascenseur, et où il est interdit de recevoir du public, RDC et 1er étage peu fonctionnels avec une salle d'attente « lieu de passage », très mauvaise insonorisation.....). Après différents épisodes (ex : présence de monoxyde de carbone), aucune commission de sécurité ne s'est déplacée et aucune autorisation d'ouverture n'a eu lieu. Un avis consultatif (pompiers) a été donné déclarant les locaux inadaptés. Malgré les plaintes récurrentes des agents et des OS rien ne bouge. En Septembre 2017, la mairie de Belfort envoie une mise en demeure à la PJJ

de quitter ces locaux ou de faire les travaux nécessaires (irréalisables). La situation est depuis bloquée, le dossier transmis en DIR...qui ne donne aucune information aux agents ou directions locales ! Bien entendu, comme pour Besançon, l'administration n'a pas prévu de places de stationnement pour ses agents ! Le service n'a aucune existence légale et les personnels exercent leur activité dans un lieu inadapté : peut-être serait-il souhaitable de prévenir les magistrats que les mesures confiées à l'UEMO de Belfort (avec son adresse) ne sont pas valides ! Voilà un bon résumé de l'état de la PJJ sur le territoire, où aucun lien entre direction et agents n'est organisé et où les conditions de travail et les agents sont méprisés (RPS?) .

CÔTE-D'OR - SAÔNE ET LOIRE : LE PSYCHO COUAC !



Nous sommes deux psychologues à temps plein sur notre unité de milieu ouvert. Sur l'année 2016, nous avons respectivement clôturé 30 et 33 MJIE pour 60 et 57 jeunes concernés. Pour 2017, nous étions mi octobre à 33 et 31 MJIE clôturées pour 62 et 64 jeunes ! Notons que nous n'intervenons pas sur toutes les mesures d'investigation et qu'il en reste une partie menée, pour la plupart, par un seul professionnel. En fil active, nous sommes rarement en dessous

de 25 jeunes et sur l'année 2017 nous avons une moyenne d'environ 29 jeunes. Nous ne faisons pas état de nos interventions au pénal qui sont mises au second plan, au regard de l'importance des mesures au civil. Rappelons que l'activité MJIE ne devrait représenter que 50% de notre temps de travail, le reste étant dévolu au pénal et au partenariat...

Sans atteindre la norme envisagée par notre administration concernant les mesures d'investigation, nous sommes en difficulté pour faire face à la charge de travail : dans une même famille, il est physiquement impossible de rencontrer chaque personne individuellement une fois par mois, ce qui

serait pourtant d'avantage satisfaisant. Ces conditions de travail ne nous permettent pas actuellement d'accompagner correctement les familles dans un travail de remobilisation psychique, de mise en penser.

A cette activité importante, s'ajoute la notion de distance, sur un territoire étendu et rural, nous devons nous déplacer très régulièrement, ce qui peut nous mobiliser, pour une seule rencontre, toute une demi-journée.

La charge de travail actuelle ne nous permet pas d'exercer nos missions de manière satisfaisante, les rencontres se limitent à l'impossibilité d'étendre nos agendas et par le temps conséquent consacré aux écrits.

EURE ET LOIR - LOIRET : PROFESSEURS TECHNIQUES À LA DÉRIVE !

À l'heure où la DPJJ annonce lors du CTC du 13 octobre 2017 que le projet de détachement des PT vers l'Éducation Nationale est caduc, nous nous interrogeons sur les perspectives de ces agents au sein de notre institution. Le SNPES-PJJ/FSU réaffirme que l'insertion à besoin de ces personnels dans les UEAJ pour garantir une prise en charge de qualité. Sur le département du Loiret, nous comptons 4 PT dont deux contractuels en UEAJ. Ces derniers ont été reçus par le service RH de la DIR afin d'échanger sur leur situation. Si aucune solution concrète n'est apportée aux titulaires une proposition de formation a été faite aux contractuels. Il leur a été fortement suggéré de s'inscrire dans un dispositif de VAE d'éducateur technique, sans que l'on sache si cela garantirait ou non un renouvellement de leur contrat. La question du financement de la formation reste en suspens. Les agents

ont réalisé des devis : coût de la formation 1260€ (ERTS Olivet). Plusieurs questions se posent : Est-ce à la charge des agents ou financé par la DIR ? Quels sont leurs droits à formation ? Doivent-ils mobiliser leur DIF ? Comment ce temps de formation sera-t-il pris en compte dans l'organisation du temps de travail dans les services (24h de formation) ? D'autre part, aucun accompagnement de formation n'a été proposé aux agents qui doivent eux même se renseigner auprès des écoles du travail social.

La section 28/45 a sollicité la DT pour avoir plus de précisions sur ces questions : ces futurs éducateurs techniques resteront-ils à l'UEAJ ou doivent-ils envisager de postuler sur d'autres structures. En cas de non validation que deviendront-ils ? La DT s'est engagé à prendre contact avec le service RH de la DIR



pour répondre à notre questions. Enfin, se pose la question de la rémunération. Que sera t-il proposé aux agents en termes de grille indiciaire ?

Cette situation reste très fragile pour les équipes et les personnels qui évoluent dans un contexte précaire ne leur permettant pas de se projeter dans l'institution. Encore une fois l'administration fait preuve de négligence et semble ignorer l'urgence de la situation de ces personnels.

Émilie Toyer

BERRY : LA SURCHAUFFE

Cela fait maintenant quelques mois que nous alertons la hiérarchie sur la suractivité qui de conjoncturelle est passée structurelle à l'UEMO de Bourges. Si bien qu'en ce début d'automne l'équipe du milieu ouvert tire de plus en plus la langue tant la canicule (plus de 30 jeunes par éducateur) persiste et semble s'installer durablement.

Il faut par ailleurs ajouter à cette suractivité qui s'inscrit dans la durée des difficultés en terme de RH et de pluridisciplinarité. Ainsi, le milieu ouvert est sous doté en quotité de temps de travail de psychologue, puisque la collègue contractuelle qui vient d'arriver n'est qu'à 50 % (malgré un nombre important de jeunes suivis -179- et un afflux de MJIE depuis quelques mois). L'unité de milieu ouvert ne dispose pas depuis la rentrée de septembre d'assistante sociale et devra patienter au minimum jusqu'en janvier 2018 (et même mars 2018 d'après les dernières infos), pour voir l'arrivée d'une ASS par détachement.

La section Berry a interpellé la DT Touraine Berry, qui s'est engagée lors d'une audience bilatérale le 11 octobre dernier, à faire des propositions rapidement.

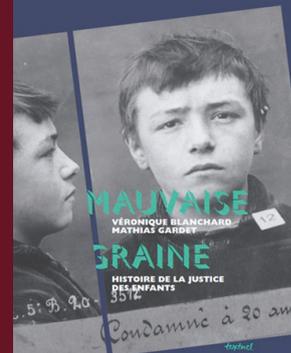
Faute de réponse la section vient d'adresser un courrier à la DT Touraine Berry pour qu'elle fasse part officiellement des propositions et des démarches effectuées pour rétablir le plus rapidement possible une «température» supportable.

Les relations entre les personnels et la hiérarchie risquent de devenir glaciales pour ne pas dire «polaires» si des solutions ne sont pas trouvées avant l'hiver...

Éric Saenz

À LIRE ! (ABSOLUMENT)

MAUVAISE GRAINE. DEUX SIÈCLES
D'HISTOIRE DE LA JUSTICE DES
ENFANTS



Véronique Blanchard et Mathias GARDET, historiens, viennent de sortir un extraordinaire livre sur l'histoire de la justice des enfants dans notre pays.

La page 111 est particulièrement émouvante. Y est reproduit l'exposé des motifs en fac-similé de l'Ordonnance du 2 février 1945 que nous avons tous découvert en formation d'éducateur « il est peu de problèmes aussi graves que ceux qui concernent la protection de l'enfance et parmi eux, ceux qui ont trait au sort de l'enfance traduite en justice. La France n'est pas assez riche d'enfants pour qu'elle ait le droit de négliger tout ce qui peut en faire des êtres sains... » Le livre plus largement, sortant de l'oubli des archives judiciaires des noms, des photos, des parcours, des articles de journaux..., retrace deux siècles de prise en charge des enfants par les différents régimes politiques depuis la Révolution Française, en les resituant par rapport au regard plus large des français sur leur jeunesse.

« Mauvaises graines », « apaches », « sauvageons » « blousons noirs », « racailles »... les mots changent mais la stigmatisation perdure pour qualifier les enfants des classes laborieuses lorsqu'ils croisent le chemin des tribunaux.

Le débat sur le traitement que la société réserve à « l'enfance irrégulière » devenue la catégorie juridique « mineurs délinquants » reste entier, oscillant perpétuellement entre « éduquer ou punir ? »

Les photographies des lieux d'enfermement et de redressement inaugurés au XIXe siècle prison pour enfants, maisons de correction, colonies pénitentiaires - ou celles des centres d'observation d'après-guerre sont peuplées de regards bouleversants et rappellent combien cette histoire est sensible. Dans cet ouvrage passionnant s'incarne la destinée de milliers de filles et de garçons disparus dans l'épaisseur et la poussière des dossiers. Il était grand temps de leur rendre justice. Seul regret finalement que ce livre s'arrête en 1978 et que la détresse des jeunes d'aujourd'hui dont nous nous occupons, placés dans les CEF ou les EPM ne puissent pas sortir des dossiers des Tribunaux ou des rapports de l'inspection. Peut-être pour un tome 2 ? Au-delà des historiens, il serait souhaitable aussi que les professionnels écrivent et témoignent. Il reste du chemin pour que « le pays des droits de l'homme » mérite ce titre pour ce qui concerne la prise en charge de ses enfants délinquants, migrants ou plus largement en difficulté au regard de la politique à l'œuvre sous les différents gouvernements depuis trente ans !

Philippe Aymard

CHRISTINE CONGY, ADJOINTE ADMINISTRATIVE



Pouvez-vous vous présenter rapidement, ainsi que votre parcours et plus particulièrement à la PJJ ?

J'ai 51 ans. Après 16 ans de travail dans le privé, je suis rentrée par concours dans une mairie comme comptable. J'ai intégré la Direction Régionale Centre Limousin Poitou Charentes en 2005 en détachement, au secrétariat peu de temps, puis à la comptabilité secteur associatif ensuite. En 2008, je demandais ma mutation pour l'UEAJ de Saint Jean le Blanc pour que les jeunes ne soient plus que des statistiques ou des prix de journée : je voulais me rapprocher d'eux et me sentir un peu « utile ».

Que diriez-vous de votre travail aujourd'hui ? Avez-vous constaté des évolutions ? Si oui lesquelles ?

Mon travail est varié, passionnant : aucun jour ne se ressemble en UEAJ. Oui, les procédures changent constamment, il faut s'adapter. Les logiciels Game, Chorus ont évolué, mais ces évolutions amènent des tâches nouvelles et plus longues à effectuer. La carte achat est arrivée avec un tableau de plus à renseigner. La gestion des Ressources Humaines, autrefois exclusivement dévolue aux Secrétaires Administratives, est arrivée

jusqu'aux Adjointes : même si nous n'en avons pas la « responsabilité », à nous de renseigner au mieux les agents ou les diriger vers le bon interlocuteur, de remplir plusieurs tableaux de bord en permanence à jour pour notre hiérarchie.

L'ASP des jeunes prend aussi beaucoup de temps pour être à jour, et la gestion des recettes (publication des menus, réservations repas, devis, factures, factures internes, relances) de notre atelier restauration est une partie très chronophage de mes activités.

Puis il y a eu la RGPP, beaucoup d'administratifs n'ont pas été remplacés, les tâches ont glissé jusqu'au dernier rang : les adjoints administratifs. Les tâches d'exécution des adjoints telles que saisie, classement, photocopies ont été remplacées petit à petit par des tâches demandant des compétences bien plus pointues : comptabilité, gestion, rédaction etc...mais sans contrepartie statutaire ni financière.



Comment vous sentez vous au travail aujourd'hui ?

Démotivée. Fatiguée. Stressée.

Il n'y a pas de reconnaissance. L'émulation permanente due à la sollicitation des multiples interlocuteurs crée une pression permanente (hiérarchie, collègues, fournisseurs, clients, ...). L'adjointe

administrative doit être disponible en tout temps pour tout le monde, ce qui demande un sens de la concentration surhumain.

On en demande trop à nous, catégorie C, la plus basse et la moins payée (il ne faut pas l'oublier).

Quels seraient pour vous des axes d'améliorations ou d'évolutions ?

Évolution : clairement, il n'y en a pas.

Il n'y a pas actuellement de Secrétaire Administrative en service déconcentré.

Passer à l'avancement SA n'est quasi plus possible depuis que les AA sont passés en corps communs, notre administration étant la plus petite.

Et même si un miracle se produisait, cela sous-entendrait accepter de partir, dans une autre ville, quelque part, ce qui engendrait des frais financiers insupportables.

Malheureusement, ce qui pouvait être pris pour un semblant d'espoir dans l'annonce des 100 postes d'AA transformées en SA, n'est plus d'actualité.

Améliorations : moins de modifications dans les procédures à appliquer (Chorus), une piquête de rappel de « qui fait quoi » entre DS/RUE/AA peut-être, et des formulaires RH à jour sur l'Intranet.

Propos recueillis par Émilie Toyer

STIMULEZ VOTRE QI AVEC LE SNPES-PJJ !

Suite à la parution dans des revues scientifiques d'études montrant que le quotient intellectuel (QI) moyen de la population des pays occidentaux connaîtrait une chute spectaculaire depuis une quinzaine d'années, nous avons décidé de prendre les choses en main au sein de notre administration, afin de préserver les forces vives que nous sommes. Nous vous proposons donc un petit exercice afin de stimuler le dit QI.

Nous commencerons donc par un petit exercice de mathématiques en lien direct avec la réalité de terrain des services et de la question cruciale des moyens dont nous disposons :

Zygrid est éducatrice dans une UEMO de 12 personnels (1 RUE, 5 éducateurs, 1 assistante-sociale, 2 psychologues, 1

secrétaire, 1 service-civique, 1 stagiaire) se trouvant dans la charmante ville du Creusot (pour ne pas la citer), ville de 21991 habitants, située en Saône et Loire (71).

Le réseau de transports collectifs du département est très peu développé. Le réseau ferroviaire encore moins. L'UEMO intervient sur la zone Nord/Ouest (Creusot, Autun, Montceau) et sur la Zone Ouest (Digoïn, Bourbon-Lancy) du département qui est d'une superficie de 8575 kilomètres. Sachant que ce service est doté de 3 véhicules pour l'ensemble des 12 personnels.

Sachant que le même jour :

- une éducatrice doit se rendre à une synthèse dans la Loire pour 10h (délai de route : 2h).
- l'assistante sociale est attendue à une audience à Mâcon à 11h (délai de route 1h)
- la responsable d'unité à un collège de

cadres sur Dijon toute la journée (délai de route 1h)

- un éducateur à une audience à Chalon à 14h (délai de route 40mn)

- une éducatrice doit se rendre à Besançon pour une synthèse à 14h (délai de route 2h)

En attendant que la science rende accessible à tous la téléportation (# capitaine KIRK), établissez un planning permettant à chaque personnel de pouvoir honorer son rendez-vous sans être tenté d'éliminer les autres collègues prétendant à un véhicule.

À vos stylos...et vos aspirines.

RB

ATTENTION !

Exercice déconseillé aux personnes présentant des risques de rupture d'anévrisme ou ayant des fragilités cardiaques (#PJJ promotrice de Santé)

PROMOTIONS AU PTF !

Vous l'aurez sans doute remarqué, c'est la grande période des « offres » promotionnelles au PTF de Dijon. Les offres de fin d'année sont « à saisir » et la réclame bat son plein pour l'offre de début d'année !

Bientôt, à la PJJ, pour deux sessions de formation réservées la troisième offerte? « Vous reprendrez bien un peu de radicalisation? », « y'à un peu plus je laisse? »

Pendant ce temps-là, de plus en plus de collègues se voient refuser leurs demandes de formation à l'extérieur dans le contexte de gel budgétaire que nous connaissons...

INTERNET ET RÉSEAUX SOCIAUX

Depuis le mois de mars 2015, la Secrétariat régional du SNPES-PJJ/FSU de la région Grand-Centre a créé un site internet :

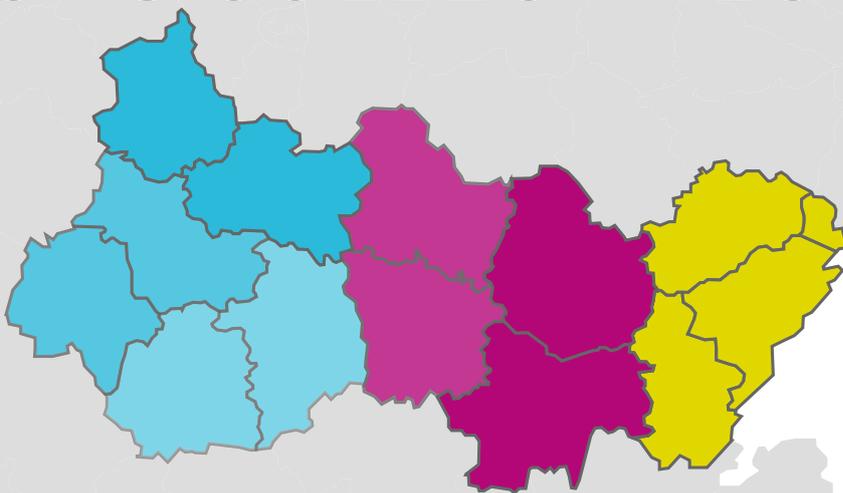
<http://srcentrebourgognes.wixsite.com/snpes-pjjfsugdcentre>

Vous y trouverez différentes informations sur 3 niveaux : le local et l'information de proximité en lien avec la section syndicale de votre territoire, le régional avec les informations du

secrétariat régional du syndicat, notamment sur le dialogue social dans l'Inter-région et un niveau national, en lien avec le site national du syndicat. Vous y retrouverez également toutes les informations concernant vos droits, que vous soyez titulaire ou contractuelle à la PJJ.

Vous pouvez également suivre notre actualité sur Facebook, en « likant » notre page régionale : Région Grand Centre SNPES PJJ FSU

> TRANSFORMONS les préoccupations individuelles en MOBILISATIONS COLLECTIVES !



SECTION 28-45

Emilie TOYER
02.38.56.99.90
emilie.toyer@justice.fr

Régis GARDET
02.37.24.88.35
regis.gardet@justice.fr

SECTION 37-41

Monica SAUSSET
02.54.43.30.84
monica.sausset@justice.fr

SECTION 18-36

Eric SAENZ
02.48.27.53.80
eric.saenz@justice.fr

SECTION 89-58

Françoise DUCROT-RAFFARD
03.86.52.55.59
francoise.ducrot-raffard@justice.fr

Ruddy KRAMP
03.86.52.55.59
ruddy.kramp@justice.fr

SECTION 21-71

Anne Naudet
03.80.42.02.75
anne.naudet@justice.fr

Fabien MONOT
03.85.56.37.31
fabien.monot@justice.fr

SECTION FRANCHE-COMTÉ

Xavier RIGOLOTT
03.63.01.74.83
xavier.rigolot@justice.fr

Guillaume LEGAY
03.81.99.60.00
guillaume.legay@justice.fr

> Secrétariat inter-régional Grand Centre

Philippe AYMARD
secrétaire régional
philippe.aymard@justice.fr
03.80.42.02.75

Matheu MOREAU
secrétaire régional
mathieu.moreau@justice.fr
03.63.01.74.83

Émilie TOYER
secrétaire régionale adjointe
emilie.toyer@justice.fr
02.38.56.99.90

Pilar ARNAO MARQUEZ
secrétaire régionale adjointe
pilar.arnao-marquez@justice.fr
03.45.77.10.61