

LE PRÉCAIRE DÉCHAÎNÉ



Syndicat National des Personnels
de l'Éducation et du Social
Protection Judiciaire de la Jeunesse
Fédération Syndicale Unitaire
Site : www.snpespjj-fsu.org
Mél : Snpes.pjj.fsu@wanadoo.fr



“LES CONTRACTUELS SONT UNE VARIABLE D’AJUSTEMENT POUR LA PJJ”
(Le Directeur Régional d’Ile de France)

EDITO

N° 7 - HIVER 2010 - 2011

Pour rappel :

Contrats à Durée Indéterminée (CDI) : Mode d’emploi

Toute personne employée depuis 6 ans sans interruption, doit être informée au moins 3 mois avant le terme de son contrat du renouvellement ou non de celui-ci. Cette notification doit faire l’objet d’un entretien.

☞ En cas de renouvellement, la reconduction doit être obligatoirement à durée indéterminée. Le CDI représente une réelle amélioration de la situation des contractuels au regard de la précarité des CDD, mais il ne garantit aucun déroulé de carrière donc amélioration salariale et encore moins d’affectation, de mobilité, voire d’emploi. En effet, la DPJJ se plaint à répéter que les Agents Non Titulaires (ANT) en CDI ne sont pas définitivement affectés sur leur poste et que même à durée indéterminée un contrat peut être interrompu ! Mais tout n’est pas aussi simple qu’elle voudrait le faire croire. En effet, toute modification substantielle (lieu et temps de travail, périodes de services, rémunération...) est soumise à l’accord de l’agent. En cas de refus de ce dernier, l’administration est tenue de lui verser des indemnités de licenciement au prorata de la durée de ses contrats antérieurs...

☞ En cas de non renouvellement, il est souhaitable (autre terme car pas obligation spécifiée en tant que telle) qu’au cours de l’entretien, l’administration motive les raisons de sa décision. Il s’agit d’abord d’une question de respect dû à des personnes qui ont contribué au bon fonctionnement de la PJJ mais aussi il ne peut être invoqué des raisons budgétaires détournées/fallacieuses. En effet, dans cette situation de non transformation en CDI, l’administration ne peut réembaucher sur les mêmes fonctions & dans la même structure, un nouvel agent contractuel, en lieu et place de celui qui aurait dû être « CDIser » !

L’EMPLOI DE CHACUN, C’EST L’AFFAIRE DE TOUS !

BREVES :

Voici venu le temps des sacrifices et de la rigueur, la direction de la PJJ, toujours prompte à appliquer les bonnes pratiques préconisées dans le cadre de la RGPP, a profité de l’été pour les mettre en œuvre et les contractuels sont les premiers désignés !

En effet, au détour d’une lettre de cadrage budgétaire commise le 2 août, il est ordonné aux Directeurs Inter Régionaux : « *En matière de recrutement de contractuels, vous veillerez à ce qu’aucun contrat n’excède 6 ans...* ». Tout cela parce que l’administration ne veut plus de CDI car ils sont pour elle plus compliqués et coûteux à interrompre. De plus, pour certains éducateurs « dont le lien à la PJJ mérite d’être maintenu », elle recommande de les inciter « à intégrer par la voie du concours ou la 3ème voie le corps des éducateurs ». Ceci est à double titre méprisant. En effet, cette pseudo compassion confirme d’une part le refus d’organiser un concours spécifique de résorption de la précarité pour les éducateurs alors qu’elle s’y était engagée pour être autorisée à augmenter le nombre de contractuels. D’autre part, les contractuels des autres corps (Adjoints Administratifs et Techniques, Secrétaires Administratifs, ASS, PT, Psychos, Directeurs...) apprécieront l’attention que la DPJJ porte sur leur devenir professionnel et donc la considération qu’elle a pour le travail actuel de tous les personnels contractuels !

Mais dans un contexte où le président de la République parle de titularisation des précaires et où la Fonction Publique organisera, à la demande des organisations syndicales, des négociations sur la situation des agents non titulaires en janvier 2011, ce cynisme est insupportable. Et si les « recommandations » de la DPJJ frisent l’illégalité, les promesses des uns ou les engagements de autres ne concernent pas ceux qui les reçoivent, c’est aux « décideurs » qui les ont annoncés de les tenir. Si la seule solution efficace pour résorber la précarité est un plan de titularisation de tous les contractuels, il n’en demeure pas moins qu’il faut dès maintenant obtenir des améliorations des conditions d’emploi de tous ceux qui sont en poste.

Tous ensemble nous devons nous mobiliser et nous retrouver dans l’action le 20 janvier 2011 - dans les départements et à Paris - à l’appel de la CGT, de SOLIDAIRES et de la FSU, pour obtenir de réelles avancées.

COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE :

**Pour la conquête de nouveaux droits pour les personnels non titulaires de la PJJ :
des CCP doivent se mettre en place dans toutes les régions.**

Mises en place régionalement en septembre 2009, suites aux dernières élections professionnelles, les CCP ont des compétences obligatoires : le licenciement d'un personnel ou les questions d'ordre disciplinaire. Or ce type d'instance paritaire ne fonctionne pas actuellement dans l'ensemble des 9 interrégions (DIR). Mais elles doivent être investies par les représentants des contractuels et les organisations syndicales pour garantir les droits des personnels et acquérir des compétences nouvelles.

En effet, de multiples questions et revendications concernant les personnels non titulaires sont aujourd'hui en suspens, car ne trouvant pas de lieux ou de modalités de résolution pour les problématiques rencontrées.

Les questions autour de la formation sont primordiales : de la prise de poste (installation progressive sur le poste, doublement des services, mesures en milieu ouvert suivie en double...) à l'accès à l'ensemble des catalogues de l'ENPJJ et des PTF. Des formations spécifiques sur les écrits ou l'analyse des pratiques peuvent être utiles afin de favoriser la préparation et la réussite au(x) concours. A titre d'exemple, en Ile de France, un protocole a été mis en place au niveau de la CCP (10 jours minimum de formation annuelle, dont 5 jours de découverte et l'obligation pour les services de faciliter la présence des agents à ces actions).

Le champ de compétence de la CCP a par ailleurs été élargi, en Ile de France, à des domaines comme le renouvellement de contrat (transparence des critères de renouvellement, fondé uniquement sur l'ancienneté et la vacance du poste) et l'évolution de la rémunération (politique de gestion des salaires transparente et équitable).

Dans l'ensemble des régions, le SNPES-PJJ/FSU a obtenu plus de 2/3 des représentants, cette représentativité doit permettre la mise en place de CCP aux compétences élargies. Il est nécessaire que chaque DIR mette en place cette instance. Nous devons y porter les revendications suivantes :

1. La prise de poste des personnels contractuels et la formation:

L'arrivée sur un service (nouveau) est souvent un exercice périlleux et violent. Trop souvent on constate que les collègues se retrouvent de service seuls rapidement, parfois dès le premier jour, ou à prendre précipitamment en charge 25 mesures sans connaissance du milieu ouvert et du travail pluridisciplinaire. Ces situations engendrent de la maltraitance et de la souffrance professionnelle. Le constat est fait depuis plusieurs années que les agents non titulaires ont beaucoup de difficultés à faire valoir leurs droits en matière de formation, notamment quand la nécessité de service est régulièrement invoquée pour leur refuser de se présenter à un stage du PTF. C'est en ce sens que la mise en place d'un protocole régional s'avère plus que nécessaire avec :

- ☞ une formation d'accueil et de présentation de l'institution sur le département et la région,
- ☞ la mise en place par le PTF de formations spécifiques,
- ☞ une prise de poste progressive (premiers services doublés en hébergement, prise en charge progressives des mesures en milieu ouvert (dont certaines suivie en double) ... avec des points réguliers par un référent de l'équipe,
- ☞ toutes les facilités prises dans l'organisation du service pour assurer la participation des contractuels aux actions de formation.

2. Le renouvellement des contrats :

Le renouvellement des contrats est chaque année une épreuve difficile et éprouvante pour les agents et les équipes. Ceux-ci sont soumis à une pression permanente qui souvent s'apparente à « un choix du prince ». Ainsi les contrats sont signés dans une absence totale de transparence quant aux critères qui président à leur renouvellement. Le SNPES-PJJ/FSU défend (comme il l'a obtenu en Ile de France) la constitution d'un groupe de travail pour établir des règles de fonctionnement d'une CCP de renouvellement de contrats. Ce processus devra aboutir à la tenue d'une CCP spécifique dans laquelle seront appliqués les critères suivants :

- ☞ **Renouvellement sur place de l'agent sur le principe de l'ancienneté (quand le poste n'a pas été pourvu par un titulaire),**
- ☞ **Mise en place d'une liste d'attente régionale de « réemploi » (toujours sur le critère de l'ancienneté) des agents non renouvelés sur leur service afin que leur soit proposé un autre poste vacant, Concernant le non renouvellement de contrat à l'initiative de l'administration, celui-ci doit être étayé par des rapports circonstanciés et examinés par la CCP qui donne son avis.**

NB : l'entretien d'évaluation, désormais obligatoire pour les agents non titulaires, ne peut servir d'argument au renouvellement ou non du contrat.

L'évaluation doit être le moyen de faire un bilan du travail effectué dans l'année. Tout autre considération est totalement inutile.

Ces différentes expériences pourront servir de base aux organisations locales des CCP.

3. L'évolution des rémunérations :

Pour l'évolution salariale qui doit avoir pour base le déroulement indiciaire du corps concerné. Car à ce jour, le réexamen de la situation salariale se fait éventuellement tous les 3 ans, à la demande de l'agent (encore faudrait-il qu'il le sache)

C'est un point important, tout doit être mis en œuvre pour que l'évolution des rémunérations relève de la compétence élargie de la CCP. Le SNPES-PJJ/FSU, défend le seul critère objectif qui est celui de l'ancienneté...sans aucune garantie de revalorisation ! L'établissement d'une CCP sur ce sujet permettra enfin de rétablir une transparence dans les procédures d'augmentation salariales, afin qu'elles soient connues et équitables pour toutes et tous.

Le déroulement de ces CCP permet de garantir les droits des personnels concernés, qui trop souvent encore sont soumis à un face à face solitaire avec leur responsable de service. La préparation de celles-ci (grâce à une fiche de renseignement syndicale CCP SNPES-PJJ/FSU que les élu(e)s diffusent sur l'ensemble des services) permet de connaître et combattre les situations d'injustices graves qui n'auraient pas eu la même publicité sans la tenue de cette CCP.

Renouvellement de contrat :

En cette fin d'année et compte tenu des contraintes budgétaires, certaines DIR sont en période de renouvellement de contrats. Reportez pour information au N°5 du Précaire Déchaîné consultable sur notre site.