



Syndicat National des Personnels de l'Éducation 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 *Mél* : Snpes.pjj.fsu@wanadoo.fr

Paris, le 17 novembre 2010

RESULTATS CAP AVANCEMENT 2011 et MOBILITE PSYCHOLOGUES du 17 novembre 2010

ATTENTION : Tous ces résultats sont bien entendu publiés sous réserve de la parution définitive des résultats par l'Administration Centrale !

Ont siégé : Titulaires : Dominique MOITIE (Tél : 05 53 45 43 20) Céline TINTILLIER (Tél : 02 35 07 05 58 ou 02 35 70 99 47)
Suppléants : Lysia EDELSTEIN (Tél : 01 48 45 15 57) Alexia PEYRE (Tél : 01 55 81 06 50)

Ont siégé pour l'AC : Mme VENET, M. AUDEGUY, Mme RIVAS, Mme SCOLAN, Mme HASCOET, M.KEROUREDAN.

Déclaration liminaire :

A la fin d'un automne de mobilisation massive, dont l'issue sur les retraites n'est pas celle que nous souhaitons, nous tenons à dire que notre niveau d'exigence n'est pas affaibli. Nous resterons mobilisés à l'avenir pour combattre les attaques annoncées contre la protection sociale et les services publics, garants de la solidarité nationale et en charge des plus fragiles. Nous observons un état pénal qui se renforce au détriment d'un état social qui se délite.

Dans ce contexte, nous serons vigilants et prêts à lutter contre l'idée récurrente d'un dépistage précoce de la délinquance, qui a fait son grand retour dans le rapport Bockel sur « la prévention de la délinquance juvénile », et qui persiste à confondre facteurs de risques et relation de causalité, prévention et prédiction.

A la P.J.J., les conditions de travail continuent à se dégrader, entre réductions budgétaires, suppressions de postes et disparition de la prise en compte du facteur humain, tant dans la gestion des personnels que dans la prise en charge du public. L'injonction de mettre en œuvre le D.A.A., sans aucune réflexion sur le fond, laisse les professionnels désarmés et confrontés à une profonde remise en question de leur identité professionnelle et de leurs missions éducatives. La complémentarité des services est abandonnée au profit d'une intervention indifférenciée, source de confusion pour des jeunes qui ont déjà tant de mal à se construire psychologiquement. Que vaut une commande qui réhabilite justement des notions de territoires, ou de lieu unique, auprès d'adolescents souvent enfermés dans les leurs, de par leur propre peur d'en sortir ? Le D.A.A. sera aussi le moyen de réhabiliter l'idée d'une observation in situ, notamment pour ceux qui sont « sans activité », dans le cadre de la nouvelle Mesure Judiciaire d'Investigation Educative.

En ce qui concerne la M.J.I.E., alors que les textes ne sont pas encore tous approuvés et pour certains pas même encore rédigés, que les contenus et les contours en sont donc incertains, son application est annoncée dans tous les services pour le 1^{er} janvier 2011 : gageons que la mise en œuvre de cette nouvelle mesure ne sera pas plus accompagnée que celle du DAA et du module acquisition.

La circulaire qui définit la M.J.I.E. a une apparence lissée après la prise en compte de certaines de nos observations en groupe de travail à l'Administration Centrale, puis après une journée d'amendement en C.T.P.C. Malgré tout la M.J.I.E. reste un vade-mecum de « bonnes pratiques » et devient modulable à tous les niveaux, et à tous les moments.

La M.J.I.E. est présentée comme une « fusée à deux étages » :

- un socle de base dont le champ et la manière d'investiguer sont déclinés en multiples items
- puis 12 modules complémentaires (optionnels) de 2 mois dont le travail sur les contenus de 9 d'entre eux sera confié à des groupes de travail régionaux.

La réalisation du module de base est d'une durée de 3 mois maximum et certains de ses très nombreux items, interrogent, surtout quand on y parle de « rapport à la norme. »

Les premiers travaux sur les contenus des modules complémentaires ne nous rassurent guère plus... Mais pas d'inquiétude puisque l'administration va nous doter de « boîtes à outils » : questionnaires, fiches techniques, guide d'entretiens, etc. Et une formation obligatoire sera dispensée à tous les professionnels susceptibles d'intervenir dans la M.J.I.E. !

L'administration semble penser que des magistrats auront également à cœur de se former avec nous ! Pour le moment ces magistrats, guère emballés par cette nouvelle mesure, ont juste accepté de faire des ordonnances motivées, et ce sont les directeurs des services qui devront interpréter les attendus en modules complémentaires.

Ce seront d'ailleurs ces mêmes directeurs qui devront faire un rapport de synthèse auxquels ceux de chaque professionnel ne seront plus qu'annexés et à qui seront fournis une trame méthodologique pour « rendre compte ».

Dans certaines situations, notamment au civil lorsque le danger est interrogé, un rapport d'étape après 15 jours pourra être demandé. A quelle commande s'agira-t-il de répondre et dans quelles conditions ?

A ce sujet, l'Administration Centrale qui a réuni un groupe de travail en parallèle avec celui sur la M.J.I.E., sur les conditions d'emploi des psychologues et des A.S.S., s'est penchée sur la question. Elle a reconnu elle-même un déficit de 65 E.T.P. de psychologues sur l'ensemble du territoire, toutes missions confondues. Mais comment répondre à ces besoins quand la R.G.P.P.2 arrive ?

Aussi, pour récupérer du temps de travail, d'autres propositions sont évoquées comme celle de réduire notre temps d'intervention dans les mesures, y compris les M.J.I.E. ! (Socle de base ou modules complémentaires.) Une autre proposition consiste, bien sur, à transformer le temps F.I.R. en temps d'intervention dans l'institution ! Ou bien encore à passer des conventions avec des partenaires extérieurs pour pallier l'absence de ressources professionnelles internes. C'est l'approche très restrictive de ce que l'administration appelle, elle, l'interdisciplinarité qu'elle réduit à un avis qui pourrait être donné sur les situations hors de toute rencontre avec le jeune ou sa famille.

Nous nous inquiétons d'ailleurs de la nouvelle dénomination « Temps de psychologue » qui apparaît dans le cahier des charges des U.E.M.O. et remplace celle d'E.T.P., comme pour les A.S.S. dont les postes fondent comme neige au soleil en ce moment. Temps de psychologue qui sera réparti sur le territoire en fonction des besoins « repérés par chaque service », nous voici devenus nous aussi une variable d'ajustement !

Mais les autres professionnels ne sont pas mieux traités : Les M.J.I.E. devant être prises en charge dès notification par le tribunal au service, la norme de 25 suivis par éducateurs devient une « moyenne générale », donc susceptible de fluctuer. Dans certains endroits où les listes d'attente sont récurrentes, un vrai problème va se poser. A terme nous pouvons donc redouter une spécialisation de certains services, (c.f. ex-projet des Services Territoriaux d'Investigation et d'Orientation Educative,) où les psychologues deviendraient la pièce maîtresse de l'aide à la décision judiciaire à partir d'une position expertale.

Un tel élan de renouveau administratif doit même faire « évoluer » nos métiers. A quand des interventions de la D.P.J.J. à l'université ?

Que signifie tout cela? Une approche de l'humain découpé en socle de base et en modules complémentaires ? Un formatage en règle ? Une vision gestionnaire et comptable des personnes ? Nous sommes particulièrement heurtés par la pensée qui préside à de tels projets. A la PJJ comme ailleurs, le service public auprès des plus fragilisés, est rapidement et méticuleusement démantelé au profit d'une négation de toute la complexité humaine.

Que fait-on, même avec plus de droits et plus de « contradictoire », ce leitmotiv de la D.P.J.J., si le désir de comprendre, d'aller mieux, de se poser, n'est pas pris en considération.

Les psychologues revendiquent l'unité de la personne, et un travail dans la transversalité, toujours réinterrogé à partir de la relation. Ils restent vigilants sur l'ensemble de ces questions, et leur niveau d'exigence là non plus n'est pas affaibli.

Concernant l'ordre du jour, nous réitérons les mêmes remarques qu'à la dernière CAP au sujet des recours que nous avons eu à étudier : cette fois encore ils ne sont que le triste reflet de règlements de compte du supérieur hiérarchique avec un agent, immanquablement dans un contexte institutionnel difficile voire de crise. Les Comptes-Rendus d'Entretien Professionnel ne sont pas sans effet sur l'avancement mais, pour autant, ils ne rendent pas plus lisibles les choix réalisés par les DiR pour prioriser les agents susceptibles d'accéder au hors classe. L'opacité et la subjectivité restent de mise, c'est pourquoi nous continuons à défendre un avancement à l'ancienneté seul critère équitable et transparent.

POSTES CLASSIQUES									
Nouvelle affectation						Ancienne affectation			
DIR	Dep	Structure	Complément de service	Nom Prénom	Pts	Dep	Structure	Complément de service	Observations
Centre	18	EPE Bourges		PV					
Centre	28	EPE Chartres futur EPEI Chartres		PV					
Centre	71	STEMOI Chalon S/Saône UEMO Macon		PV					
Centre Est	03	STEMO Moulins	Complément de service sur 3 UEMO * (voir plus bas dans les commentaires)	PV					
Centre Est	38	STEMO Grenoble UEMO Echirolles S/R		SUGDEN Vanessa	28,25	38	STEMO Grenoble		Fermeture du poste + réorganisation
Centre Est	63	STEMO Clermont Ferrand Nord	UEMO Riom	PV					
Centre Est	69	STEMO Lyon UEMO Vaise		PAIN Emilie (RC)	4,25	44	EPE Rézé Nantes		Fermeture du poste
Grand Est	55	STEMO Verdun S/R	EPE Bar le Duc	PV					
Grand Nord	59	STEMO Dunkerque S/R		PV					
Grand	62	STEMO Arras		PV					

Nord									
Grand Nord	62	CEF Liévin S/R		PV					
Grand Nord	62	EPE Artois siège à Bruay la Buissonnière S/R	UEHC Béthune	PV					
Grand Nord	62	STEMO Béthune S/R		PV					
Grand Nord	62	STEMO Béthune UEMO Lens S/R		PV					
Grand Nord	76	STEMOI Dieppe		DUHAMEL Cindy	19,5	06	FAE/CPI Nice		PV
IdF-Outre-Mer	77	STEMOI Melun UEMO Montereau		Mme GUTTER** (voir commentaire en bas du tableau)					
Sud	31	STEMO Toulouse (réorganisation)		BRUNETON Muriel (RC)	4	81	STEMO Albi UEMO Castres		
Sud	81	STEMO Albi UEMO Castres		BERNARD Soizic	4	29	CPI Quimper		Fermeture du poste
Sud	81	SEEPM Lavour		PV					
Sud Est	06	STEMOI Nice		DAHON Stéphanie	5	74	STEMOI Annecy		PV
Sud Ouest	17	STEMO Poitou Charentes Est siège à Poitiers UEMO Saintes S/R		MOITIE Dominique	51,25	24	UEMO Périgueux		PV

Légende :

R : Redéploiement

RC : Rapprochement de conjoint

S/R : sous réserve

* : c'est la 2^{ème} année (donc 3 CAP) que nous alertons l'administration sur ce poste qui sort des 2 compléments de service de milieu ouvert qui seraient soit disant la charge de travail maximum imputée à un psychologue. Et pour la 2^{ème} fois, un sortant de concours en fera les frais !

** : Mme GUTTER a été recrutée au titre du statut de travailleur handicapé, en qualité de contractuelle pour une année au bout de laquelle elle pourra être titularisée. Elle participera, si elle le souhaite, à la formation d'adaptation des 10 psychologues recrutés au 1^{er} janvier 2011.

DETACHEMENT VERS LA FPH (Fonction Publique Hospitalière) : Eric MOURGUES quitte le poste au STEMO de Reims (futur STEMO Marne avec 2 UEMO). Ce poste n'est pas reproposé à la mobilité compte-tenu d'une « activité insuffisante » pour un temps plein » (sic la DIR) ! Notons que ce service a 13 éducateur(trice)s. Qu'appelle-t-on « activité insuffisante » et quel avenir pour la pluridisciplinarité ?

**TABLEAU D'AVANCEMENT FAIT EN NOVEMBRE 2010, POUR L'ANNEE 2011, POUR L'ACCES AU GRADE DE PSYCHOLOGUE
HORS CLASSE incluant l'ancienneté jusq'en décembre 2010 : 14 postes (seulement !)**

LISTE PROPOSEE PAR LE SNPES-PJJ/FSU			LISTE RETENUE PAR L'ADMINISTRATION		
Région	Nom Prénom	Ancienneté Fonction Publique	Région	Nom Prénom	ECHELON
Sud Est	MATHIEU Raymonde	37 ans 3 mois	Grand Ouest	LEROY Anne	11 ^{ème} échelon
Ile de France	CHOUBERT Elisabeth	36 ans 6 mois	Ile de France	LABADIE Viviane	10 ^{ème} échelon
Grand Ouest	GAZAGNES Jacques	35 ans 5 mois	Sud	BEAUDIC Jean- René	9 ^{ème} échelon
Grand Nord	COURTEILLE François (D)*	35 ans 4 mois	Centre	VILCOSQUI Caroline	8 ^{ème} échelon
Ile de France	LOGNON Claude (D)*	35 ans 2 mois	Ile de France	RUIZ Lysiane	11 ^{ème} échelon
Ile de France	RUIZ Lysiane	34 ans 6 mois	ENPJJ	HUYN BACH SAC Eliane	11 ^{ème} échelon
Grand Nord	MEGECAZE Martine (D)*	34 ans 3 mois	Grand Ouest	LEREVEREND Michelle	11 ^{ème} échelon
Grand Ouest	LEREVEREND Michelle	33 ans 4 mois	Grand Est	TASSONE Patricia	11 ^{ème} échelon
Grand Ouest	LEROY Anne	33 ans 4 mois	Centre Est	BIOT Gilles	7 ^{ème} échelon
Ile de France	LABADIE Viviane	32 ans 7 mois	Sud Est	MOUGEL Nathalie	8 ^{ème} échelon
Grand Ouest	JAFFRELOT JADOUL Christiane	32 ans 6 mois	Sud Ouest	HEURTEVIN REMY Lysis	7 ^{ème} échelon
Sud	BEAUDIC Jean- René	31 ans 3 mois	Ile de France	DESTREMEAU LEBLANC Sybille	8 ^{ème} échelon
Grand Est	PORTE Philippe	29 ans 3 mois	Ile de France	BENAROUS CORMIER Jocelyne	11 ^{ème} échelon
ENPJJ	HUYN BACH SAC Eliane	28 ans 6 mois	Grand Nord	RAGACHE Guillaume	7 ^{ème} échelon
Ile de France	DESTREMEAU	28 ans 6 mois			

	LEBLANC Sybille				
Grand Est	TASSONE Patricia	28 ans 6 mois			
Ile de France	BENAROUS CORMIER Jocelyne	27 ans 8 mois			

Légende :

(D)* : psychologues en détachement dans une autre fonction publique sans y être intégrés. De ce fait, ils continuent à concourir au T.A de la PJJ et ont donc une carrière qui se continue dans la fonction publique. Afin qu'ils ne soient pas lésés, nous les avons intégrés dans notre projection pour l'avancement tout en rajoutant 3 noms supplémentaires dans le cas où l'administration refuseraient de les prendre en compte. Ce fut le cas : l'AC préfère privilégier les agents en poste à la PJJ mais reconnaît que si les DIR n'oubliaient pas de les proposer, elle pourrait reconsidérer la question. De ce fait, elle s'est engagée à leur communiquer cette information, d'autant que certains personnels en détachement, notamment dans des Maisons Des Adolescents ou CMP, entretiennent des relations partenariales dans l'intérêt des mineurs pris en charge par la PJJ.

COMMENTAIRES SUR LA MOBILITE :

- La réorganisation des services en STEMMO rend de plus en plus illisible les compléments de service : exemple le poste intitulé « STEMMO Moulins » où le psychologue devra intervenir sur 3 unités différentes.
- Alors que GAME 2010 et sa prise en compte du travail des psychologues sur l'ensemble des mesures où ils interviennent serait déjà à l'expérimentation dans la région Sud, certaines DIR s'appuient encore sur « un manque d'IOE » pour justifier la fermeture de postes de psychologues (exemple : STEMMO Reims).
- La règle des RC a de nouveau été rappelée : pour que le RC soit valide, l'ensemble des postes de la ville où travaille le conjoint doivent être demandés (EPM excepté au vu de la fiche de poste spécifique). Ces vœux peuvent s'étendre au département où est située la ville, et à des départements limitrophes dans la contrainte des 10 vœux portés sur la fiche de mobilité. Lors de cette CAP, 2 RC n'ont pas été retenus par l'AC au motif que « cette règle n'a pas été respectée ».
- A chaque fois que nous le pouvons, nous continuons de défendre la mobilité au barème surtout quand elle permet la mutation de plusieurs psychologues, même si du coup pour les RC ce n'est plus leur premier choix.

COMMENTAIRES SUR LE TABLEAU D'AVANCEMENT

Les deux organisations syndicales (SNP et SNPES-PJJ) ont demandé plus de clarté sur les critères de proposition et de classement des psychologues retenus par les DIR pour l'accès au grade Hors-Classe. L'Administration transmettra cette demande aux DIR « déjà vigilants à valoriser l'ensemble de leurs territoires et les plus méritants des agents », ce qui nous renvoie une fois encore à la subjectivité de la hiérarchie. En effet, lorsque nous l'avons interrogée précisément sur les critères qui présidaient aux choix des agents priorisés dans chaque région, elle n'a pas su répondre et n'a pu faire référence qu'aux « réunions d'harmonisation régionales » chargées d'établir les TA. Ce qui ne nous a nullement rassurés compte tenu que nous découvrons au détour de CREP des critères très aléatoires, des écarts entre son contenu et la lettre retenue, des évaluations identiques qui n'aboutissent pas à la même « lettre » (comme Excellent ou Très Bon, ce qui renvoie souvent à l'approche personnelle de l'évaluateur de la notion même « d'excellence »), des classements incompréhensibles dans la logique de cette référence « lettre », des CREP plus investis que d'autres dans la forme et le fond par le rédacteur. Néanmoins l'administration maintient une confiance sans faille dans les choix effectués ou non par les DIR.

Elle s'attache à maintenir une représentation de chacune d'entre elles, certes proportionnelle, mais sans tenir compte que dans certaines le « vivier » de psychologues est moins ancien ; ce qui conduit à pouvoir être promu dès l'accès au 7^{ième} échelon, là où d'autres devront nécessairement attendre plus longtemps. Elle réfute le seul critère de l'ancienneté qui, selon elle, n'est pas « réglementaire » dans la fonction publique, mais n'en propose pas d'autres, sinon l'expérience et le mérite, mais sans en définir le contenu. Elle a toutefois pris note de la nécessité de prendre en compte la loi de 2009-972 relative « à la mobilité et aux parcours professionnel dans la FP ». Mais, si les DIR ne proposent pas les agents, même bien évalués, elle les suit. C'est ainsi qu'elle a écarté des psychologues à l'ancienneté indiscutable (atteignant pour l'une la limite d'âge d'activité), face aux deux organisations syndicales qui ont mené bagarre commune pour faire inscrire certains d'entre eux. Et ceci même si nous avons pu nous faire entendre pour d'autres situations, En ce qui concerne le SNPES-PJJ, nous maintenons que l'ancienneté FP, qui prend en compte l'ensemble de la carrière au ministère de la justice ou dans une autre administration, rétablit de l'équité, là où les autres critères restent toujours aussi flous.

RECOURS :

Nous avons posé le problème des différentes procédures de recours qui se chevauchent et dont la graduation apparaît peu compréhensible à certains professionnels. L'AC a noté que lors de la parution de la prochaine circulaire d'évaluation, un paragraphe plus clair sur les rôles respectifs des trois voies de recours serait ajouté. A savoir : le recours gracieux est obligatoire si l'agent souhaite ensuite saisir la CAP. Depuis 2009, le recours hiérarchique est un droit supplémentaire et peut remplir un rôle de médiation avant le recours en CAP lorsque l'agent n'a pas obtenu satisfaction, c'est-à-dire dans la plupart des cas, puisque, dicit l'administration « il est rare que le supérieur hiérarchique désavoue son directeur ».

Le recours au Tribunal Administratif est indépendant de la chaîne citée, mais la procédure est plus longue, du fait de leur engorgement. D'autant que le TA appréciera qu'un premier recours CAP ait été tenté. Par ailleurs, il nous a été annoncé que le délai pour un recours gracieux devrait être allongé.

Nous avons à cette CAP examiné 4 recours : nous vous renvoyons à notre commentaire à la fin de la déclaration liminaire qui indique que, comme pour d'autres, ils ont été écrits pour 3 d'entre eux sur fond de contexte institutionnel conflictuel, difficile, voire de crise importante. 2 d'entre eux ont été retournés aux évaluateurs aux fins d'une nouvelle rédaction du CREP dans sa globalité (problèmes de fond et de forme). Un 3^{ème} a fait l'objet d'une réécriture partielle mais pas d'une modification de la « lettre » mentionnée à la fin de l'évaluation. Un 4^{ème} a été étudié, mais les demandes de modifications faites par l'agent concerné n'ont pas été retenues, l'AC considérant que cet agent ne s'était pas présenté à son entretien, ne serait-ce qu'à minima au début de la rencontre. Comme il était indiqué dans un document du SNPES-PJJ du 9-09-2009, aucune obligation n'est faite à l'agent de participer à l'entretien pour être autorisé à, s'il a signé le CREP, faire un recours (décret 2007-1365 de 2007, loi n° 2007-148 de 2007 introduisant un article 55 bis dans la loi du 11-01-1984 relative à la Fonction Publique d'Etat). Cette situation s'est déjà présentée une fois lors d'une CAP précédente. Aussi, si nous ne préconisons pas la non participation à l'entretien, nous avons demandé l'application des textes en vigueur. L'AC nous a alors parlé d'un « principe de fonctionnement de la sous-direction de RH4 », qui en soi n'a aucune valeur juridique (il ne s'agit pas d'une « jurisprudence » comme il nous a été dit au départ !). Néanmoins, l'AC ne cède pas sur « ses principes » et contourne à sa manière la question.. Notre point de vue était que dans ce dossier, il aurait été utile de retirer ce CREP, et de s'en tenir là, afin de contribuer à l'apaisement d'une situation qui s'avérait depuis 2 ans très sensible.

Aux questions soulevées par notre déclaration liminaire, Mme Venet a apporté les réponses suivantes :

L'AC insiste sur l'envergure de la politique de communication pour la mise en place de la MJIE, inédite jusqu'à ce jour, afin que les personnels soient informés et associés. Toutefois lors de cette CAP, la communication sur la MJIE fut bien limitée en l'absence des professionnels en charge du dossier. Nous avons été renvoyés au CTPC du 3 décembre où seront étudiées les « nouvelles normes de prises en charge » applicables ensuite en 2012.