



COMPTE-RENDU

Audience syndicale bilatérale en Direction Territoriale (DT) de Franche-Comté du 29 Janvier 2024

Et informations générales !

Le 29 janvier 2024, la section SNPES/PJJ/FSU a rencontré la DT PJJ Franche-Comté, représentée par le DT et la DTA, pour faire en partie suite au CSA Santé, Sécurité au Travail (SST), Risques Psycho Sociaux (RPS) et DUERP) du 27/11/2023.

Ce compte rendu fait apparaître une partie des échanges, mais aussi nos commentaires et réflexions, ainsi que certains points d'actualité non abordés directement.

Cette audience concernait l'inquiétude toujours portée à l'UEHC de Besançon, mais aussi pour faire un point RH sur le territoire (143 postes dont 3 non couverts par défaut de candidature et un taux de 25% de contractuels), évoquer les problèmes de Véhicules Administratifs (VA), des points mobiliers ou d'équipement.

Situation de l'UEHC de Besançon :

Le dernier événement dramatique vécu par nos collègues est profondément impactant psychologiquement et moralement et mérite une réelle attention et un soutien.

Nous estimons que la problématique de l'UEHC ne relève pas uniquement de moyens mis à dispositions, mais beaucoup plus profondément d'un manque de cohésion, de projet et méthodes éducatives, qui ne sont pas partagées et créent manifestement des tensions au sein de l'équipe. Cela fragilise grandement l'accueil le plus serein possible des jeunes confiés. Certains éléments (ou pratiques) dont nous avons été informés, ont été portés à la connaissance de la DT pour signifier plus clairement nos propos.

La DT ne veut pas entendre cette hypothèse de fermeture provisoire (ce que nous demandions au dernier CSA de l'année 2023), privilégiant l'idée d'un travail collectif de formalisation d'un projet, suite au plan d'action proposé par l'audit de contrôle de fonctionnement, dont nous n'avons pas à ce jour eu connaissance malgré nos demandes.

S'il est évoqué des jeunes de plus en plus déstructurés, nous nous permettons d'indiquer que ces mêmes jeunes passent tous dans les services de milieu ouvert et que la question du placement « sanction judiciaire » est certainement à prioriser!

Il s'agit donc bien de projets partagés, pour qu'ils prennent sens pour les jeunes confiés et les équipes, au-delà de DIPC ou PCPC très individualisés.

Nous continuons à prétendre que la structure n'est peut-être plus en capacité d'assurer la protection des enfants confiés dans ce contexte et que la DT en portera la responsabilité éventuelle. A l'heure de l'audience, le responsable d'Unité Educative (RUE) de l'UEHC est en arrêt maladie directement liée aux conditions d'exercice de sa fonction.

Nous avons sollicité précédemment la directrice de l'EPEi pour évoquer sereinement avec elle le regard porté par notre Organisation Syndicale (OS), rencontre devenue impossible suite à l'opposition que nous a confirmée la DT. Nous avons alors demandé sa présence à l'audience, ce que la DT a aussi refusé. Nous ne pouvons que le regretter, la DT n'imaginant visiblement le dialogue social que dans un cadre contraint, plus que sur des échanges et un apport dépassant leurs propres représentations.

Sur ce point, comme tous ceux abordés, si la DT dit soutenir et être vigilante, elle n'en montre aucune autre forme, sans pouvoir démontrer son engagement au-delà des mots et du principe. La réalité de l'action de la DT doit toujours se limiter à des discours d'intention qui ne sont que rarement formalisés auprès des équipes.

Nous avons aussi fait part à la DT du malaise ressenti par les collègues du MO ou de l'insertion face à des vœux annuels particulièrement centrés sur l'hébergement, même si ceux-ci venaient de vivre un événement traumatique qui réclamait une attention particulière.

Une nouvelle fois, les collègues de MO ne se sont pas sentis reconnus dans le travail qu'ils effectuent au quotidien avec ses propres contraintes. Nous alertons donc sur la permanence, dans les discours institutionnels, à prioriser l'hébergement, quand il est demandé à tous de ne pas s'opposer !

Nous croyons nous souvenir que toutes les fonctions de direction étaient nommées il y a un temps pas si lointain, fonctions de soutiens-support à l'action éducative ?

Il nous semble aujourd'hui qu'elles se situent plus dans le soutien à sa propre administration, ou dans un soutien infaillible entre cadres.

Point RH et projets

Nous ne pouvons que constater les difficultés permanentes à trouver les personnels formés pour occuper toutes sortes de postes : éducateurs, assistants de service social, psychologues, responsables, agents administratifs, etc... liés pour nous à un manque d'attractivité des métiers et de l'institution, où les salaires rétrécissent et où les missions deviennent de moins en moins partagées et réfléchies de façon horizontale, mais dans des schémas directifs de plus en plus verticaux, où les réalités de travail des agents ne sont pas entendues et traitées, mais où on « devra faire avec ». Même si cela peut directement remettre en cause nos capacités à travailler avec les jeunes et les familles confiées.

Nous pouvons parfois entendre des discours sur les services qui entretiennent l'idée que « nous avons changé d'époque », « qu'on n'y peut rien », et qu'il faut se soumettre aux injonctions, au CJPM et au prétendu monde actuel.

Quel manque de volonté, de valeurs, surtout quand la « nouveauté » réside trop souvent dans des principes rétrogrades plus sécuritaires et légalistes, voire de contrôle et de gestion des dépenses qu'éducatifs et ambitieux. Peut-on s'interroger sur le manque de désirs et de perspectives parfois de nos jeunes quand notre propre institution, nous renvoie à cette principale obligation de soumission ou de loyauté ?

L'autorité ne prend sens que quand elle est portée par un projet partagé !

Les **groupes de travail** proposés dans ce contexte ne nous permettent hélas pas d'espérer de quelconques avancées au bénéfice des jeunes confiés ou des personnels. Nous avons aussi insisté sur le fait qu'aucun groupe de travail sur le milieu ouvert n'a été proposé bien qu'il s'agisse de la très grande majorité des prises en charge et bien que de réelles problématiques se posent depuis l'arrivée du CJPM, des « logiciels facilitants ! » ou de la pauvreté de capacité d'accueil diversifié ou de soin sur le territoire.

Nous interrogeons aussi notre DT sur son manque de réaction connue de la part des agents sur ce que peuvent vivre les **mineurs détenus** à Besançon dans le

contexte très particulier de celle-ci avec les événements dramatiques qui s'y sont produits (3 décès de majeur !).

Les collègues intervenant directement en Maison d'Arrêt ne se sentent pas soutenus et accompagnés dans ce travail complexe avec l'Administration Pénitentiaire, dans l'enfermement, depuis de longues années. Nous n'avons eu aucun retour !

Sur **la question de l'insertion**, rien de neuf, si ce n'est que nous voyons apparaître dernièrement un projet d'une UEAJ mobile sur le Jura ?

Les moyens pour l'insertion ne relèvent pas de postes supplémentaires créés par l'Administration Centrale sans aucune concertation et de façon technocratique, non demandés sur les terrains, de correspondants insertion. Nous avons toujours demandé le redéploiement de ces moyens inadaptés localement.

Sur la question posée de **la protection des agents** dans leur mission en MO, nous avons rappelé que les RUE et DS avaient un devoir qui ne relevait pas de la seule bonne volonté ou non de l'agent.

Exemple : un agent doit faire 9h de route aller seul avec un jeune pour accompagner celui-ci dans une structure lointaine. Il nous semble que cela doit être interdit pour garantir la sécurité de l'agent, dans une fonction de responsabilité institutionnelle ! Visiblement, les pratiques semblent s'appuyer plus sur les bonnes volontés, voire la solidarité, plus que sur des règles de base.

La bonne volonté ou la solidarité renvoie automatiquement à des jugements de comparaison, voire moralisateurs, qui peuvent aussi renforcer des tensions dans les équipes.

De plus, se pose alors la question préalable de l'intérêt éducatif d'un tel placement et de la place de « l'éducateur fil rouge » ?

Le parc de VA :

L'arrivée de VA électrique, même si ne nous y opposons pas sur le principe, est totalement inadaptée aux besoins et réalités de terrain : pas de bornes de recharges sur tous les MO et véhicule n'autorisant pas de déplacements de plus de 150 kms sans être certains de pouvoir revenir. Il faudra une nouvelle fois

s'adapter à ce qui est imposé en haute sphère et loin des terrains en attendant l'hypothétique aménagement de bornes de recharges d'ici fin 2024 ?

Les deux unités de Besançon sont en déficit criant de VA pour exercer leur activité sereinement et sont déjà limités dans leur possible utilisation dans le cadre du service. En effet à Besançon, il y a moins de VA pour deux fois plus de personnels appelés à se déplacer que chacune des autres unités de MO du territoire... Qui même si elles sont un peu mieux loties n'en demeurent pas moins dans des gestions de déplacement problématique dès lors qu'un VA se trouve immobilisé, mais il va falloir « faire avec ». C'est-à-dire que la Direction de service a prévu un dispositif encore plus contraignant et inadapté, en ajoutant une charge supplémentaire aux agents, comme pour l'entretien des VA !

Nous rappelons aussi que 2 agents affectés au service utilisent les moyens mis à disposition des unités : 1 DS et 1 correspondant insertion, ce qui réduit encore plus les capacités !

Bientôt, nous allons faire le ménage dans les services, avoir une formation de mécanicien ...

...car ALD ne permet plus aucune réparation dans des délais adaptés et ne permet même pas le rapatriement des agents véhiculés en cas de panne au-delà de 100kms !

De plus en plus d'agents demandent des autorisations d'utiliser leur véhicule personnel, ce que nous ne recommandons pas, vu le risque encouru personnellement et avec leur propre assurance.

Une nouvelle fois sur ce sujet, notre administration centrale démontre son manque de connaissance des territoires et de leur besoin, peut-être dans un « Parisianisme autocentré » !

La DT nous indique la **règle nationale d'un VA pour 4 agents** sur laquelle il n'aurait aucune possibilité de « négociation » (sauf pour la DT qui ne doit pas rentrer dans les mêmes critères ?).

Et si la DT avait un minimum de courage d'expliquer à notre administration son empêchement à pouvoir exercer les missions par déficit de moyens, plus que par une pression d'adaptation sur les agents ?...

...excusez-nous nous venons de nous endormir et de rêver !

Nous ne sollicitons pas le redéploiement de VA entre unités, mais bien des moyens adaptés à nos missions sur chaque territoire !

Point divers :

Nous voulions aborder la demande gouvernementale et sa déclinaison à la PJJ de la « **réduction des superficies des locaux des services de l'état de 25%** » Cette « idée » concernerait principalement les nouveaux locaux ou déménagements, mais déjà sur certaines unités apparaissent des idées de partage de bureau (le meuble !), d'espaces de travail dédiés à des fonctions, des « **open-space** » **déguisés** (le mot serait inadapté mais pas l'idée !).

Le calcul de bureaux ne se fait plus sur le nombre d'agents, mais sur la notion de « résidents » c'est-à-dire au taux d'occupation des locaux par les agents en présentiel, donc en prenant aussi en compte le télétravail, les temps partiels, l'activité extérieure (MDA, Classe relais, la détention...) comme moyen de réductions des espaces de travail.

Nous n'arrivons pas à concevoir que des cadres qui pour certains ont pu exercer nos métiers soient si loin des besoins indispensables et des réalités de travail, pour se permettre de telles idées rétrogrades à souhait et qui participeraient grandement à la réactivation de RPS. Le terme santé sécurité au travail semble ne pas être dans les objectifs élémentaires de certaines unités ou services !

Le progrès serait donc dans la création de l'inconfort au travail ? Dans la multiplication des tâches même si elles ne relèvent pas de nos métiers ? Dans l'incapacité institutionnelle à défendre nos métiers, des pratiques et des moyens adaptés ?

Nous condamnons fermement cette vision extrêmement réductrice et maltraitante du « monde d'aujourd'hui » !

Comme disait Coluche : « *dites-moi ce dont vous avez besoin, je vous dirai comment vous en passer* » !

Cette phrase semble bien correspondre à la réalité d'un dialogue social, qui n'a plus rien d'un dialogue, ni de social et à laquelle on pourrait rajouter « et on vous dira comment en faire plus pour compenser » !

Nous avons aussi interrogé pour la énième fois sur la pratique de **mails envahissants, parfois répétitifs**, où en plus l'expéditeur passe par 2, 3 ou 4 niveaux différents pour que l'information soit relayée !

Bien entendue nouvelle réponse comme depuis des années sans aucun effet : « on va voir ça ! »

Nos interrogations ont aussi porté sur le nécessaire et urgente réhabilitation et **adaptation thermique des locaux** (isolation) dans un souci de réduction des coûts énergétiques et de confort de travail.

Des audits énergétiques sont prévus sur Vesoul et Belfort, après ceux sur Lons (nouveaux locaux) et l'UEHC, sans aucune prévision de généralisation, donc les locaux de Besançon, DT et deux unités sur 4 étages ne sont pas concernés !

Quant à l'indispensable **isolation phonique** de certains locaux (unités de Besançon par exemple, déjà signifiée en 2017 à notre arrivée) aucune nouvelle, ou préoccupations directoriales : par contre nous avons appris que le bureau du DT aurait été refait pour correspondre à un besoin d'isolation phonique certainement indispensable. Visiblement VA ou sur isolation phonique, l'intérêt semble plus se porter sur un confort de travail personnel que collectif, au service direct des jeunes, des familles et des agents.

Sur la question du choix national de désigner Besançon comme **ville prioritaire dans la reconquête républicaine** suite aux « émeutes urbaines », aussi dénommé dispositif FAR « **Force d'Actions Républicaines** » la DT nous a indiqué que la PJJ ne serait pas plus engagée qu'elle ne le fait aujourd'hui.

Nous avons aussi réclamé des fontaines à eau dans toutes les structures de MO pour l'accueil des jeunes et des familles.

Sur la question du renouvellement des **Analyses de la Pratique Professionnelle** (APP), nous avons eu la réponse après coup en voyant que celle-ci était reconduite dans la forme de l'année dernière.

La demande aussi **de vacation de pédopsychiatre** sur les unités a été formulée. La DT nous renvoyant à un manque de professionnels disponibles. N'hésitez pas à en parler à des professionnels que vous connaissez !

Quelques perspectives inquiétantes :

- Le CJPM devrait intégrer prochainement le module réparation systématique dans toutes les MEJP ;
- L'annonce de l'arrivée des nouveaux « Travail d'intérêt éducatif » interroge une nouvelle fois sur une des réponses pénales idéologiques ou la notion de travail « rédempteur » est prédominante (TIG, TNR, TIE !) en se décentrant de réelles et profondes questions politiques, sociales et économiques ;

- La PJJ sera-t-elle concernée par les sanctions « stages parentaux » pour parents défaillants ? comme la stigmatisation honteuse faite par le GDS au sujet des « mères solo » ;
- Les JO (jeux olympiques) et JP (paralympiques) arrivent et soyez heureux : la région Ile de France est déjà concernée par une limitation d'agents de la PJJ en congé durant cette période (soit du 15 juillet au 15 septembre) : il faudra au minimum 70% des agents présents !
Et comme cela ne suffit pas, un appel est lancé à des volontaires de tous territoires, dédommagés pour soutenir la région parisienne dans une action spécifique « prévisionnelle » d'augmentation de la délinquance juvénile, avec aussi des lieux d'accueil provisoirement créés !

Et si notre administration mettait autant de moyens et de volonté dans la justice restaurative ? Dans des hébergements diversifiés et plus individualisés ? Dans une reconnaissance de nos métiers et une revalorisation de nos salaires ? Dans une vraie réflexion éducative loin des stéréotypes ou des temporalités édictés par le CJPM ? Si elle écoutait simplement les premiers « experts » que nous sommes !

Si elle respectait à minima ses agents (par exemple que faut-il penser du concours et de l'organisation de « l'affectation » des collègues psychologue ; summum de maltraitance ou une grande partie des reçus a refusé le bénéfice du concours face aux conditions d'affectation !

Et si le dialogue social existait au-delà d'obligations légales !

N'hésitez pas à nous faire retour, ou commentaires pour que nous portions au mieux vos interrogations, vos difficultés, votre quotidien sur les unités ou les services.

La section et les élus

Du SNPES-PJJ/FSU

Franche-Comté