



COMITE TECHNIQUE SPECIAL GARD / LOZERE

COMPTE-RENDU DU CTS QUI S'EST TENU LE 21 OCTOBRE 2021

En propos liminaires, M. REGES revient sur les événements survenus cette semaine, à savoir le suicide d'une jeune fille au Foyer de l'Enfance, prise en charge en MJIE par le STEMO de Nîmes. Au-delà du cas d'espèce, il évoque la question de l'accompagnement dans ce type de situation.

Il envisage un groupe de travail sur le sujet de la maîtrise des risques. Selon lui, les personnes qui ont rencontré des situations « atypiques » sont les plus à même d'échanger sur cette question d'où la nécessité de s'appuyer sur les propositions et les remarques du service concerné pour mettre en place un accompagnement adapté, sans condition de durée pour l'accompagnement individuel. La proposition reste valide et valable à tout moment.

Concernant cette situation, une prise de contact a été faite avec le Conseil Départemental et la juridiction. La DT est également en lien avec la DIR.

Information : Les directeurs n'ont pas été informés de l'heure avancée du CTS.

Déclaration Liminaire de la CFDT.

Celle-ci revient essentiellement sur les carences RH et se dit en attente d'un renforcement des effectifs.

[Déclaration Liminaire de la CGT PJJ et clic !](#)

Sur la question du matériel pour les agents :

Sur les sacoches d'ordinateur : tous les nouveaux pc sont livrés avec les bagages attenants, il y a des difficultés d'approvisionnement. Une commande a été faite et devrait être livrée prochainement.

Sur notre demande de scanners de proximité pour les AA au regard du récent plan de numérisation des dossiers. Nous soulignons que la numérisation pose une difficulté quant aux imprimantes situées à distance, notamment sur les 7 collines. La question de la sécurité est abordée car cela laisse la salle d'attente sans surveillance. M. REGES répond que cela ne relève pas de l'échelon territorial. La DT s'est tout de même penchée sur la question des scanners portatifs mais qui ne permettent pas de scanner un nombre important de documents. De plus, s'agissant de la santé au travail, A. ECKERT indique que le fait d'avoir un matériel à proximité permet de bouger de non rester en position assise toute la journée.

La CGT-PJJ a rappelé que les AA n'étaient pas concernés ou à la marge par la numérisation de masse et que notre demande était maintenue notamment pour des questions de sécurité. S'agissant de l'argument sanitaire, il n'a pas suscité de commentaires de notre part...

Sur l'obtention du CIA :

La CGT dénonce la non-transparence.

M. REGES explique que la proposition se fait au niveau territorial mais l'arbitrage est régional.

La 1ère proposition quant aux critères de sélection vient de la DIR : il s'agit du niveau de CREP et du grade. La DT a fait 2 propositions sur les critères : Valorisation des personnes ayant fait des services auprès des services d'hébergement, valorisation des tuteurs stagiaires PJJ (la CGT en profite pour revenir sur la perte de la décharge et de l'indemnité).

Face à la somme générale allouée, Plusieurs options :

- Par corps, possibilité d'augmenter ou diminuer certains montants dans la limite d'une marge disponible pour un corps.
- Diminuer ou augmenter avec la condition de diminuer ou augmenter ailleurs.

Le DT peut faire le choix de restituer l'argent qui est en plus car difficile de valoriser l'un ou l'autre. Il n'y a pas de retour de l'arbitrage fait à la DT. La DT peut seulement être transparente sur ce qu'elle a proposé.

Le DT ajoute qu'elle n'en fait pas un outil de management.

Quels outils permettent aux agents de vérifier si erreur ou non ? Si l'agent a des interrogations, il faut appeler la RH car tout se fait en direct. Le DT ne peut pas communiquer sur les attributions de la DIR.

Seul le niveau DIR peut rendre les choses transparentes, le DT précise qu'elle a déjà fait remonter ses questions. Cette question peut-être posée en instance de dialogue social à un échelon supérieur.

Question des TIG, peines de stage :

Quelle est la marge de manœuvre des directeurs de service pour permettre la participation des agents aux peines de stage ? Le DT précise qu'un point a été fait avec les magistrats : il n'y aura pas de stage avant les vacances de février. Les magistrats ne savent pas dire ce qu'ils attendent des stages-peine pour l'instant. Un autre point est prévu en avril. Une proposition de formation avec les centres sociaux va être faite.

Sur la question du TIG : le travail continue, M. DIDIER (réfèrent TIG) va venir faire un stage et sera présent sur des temps de réunion. Fin janvier, « un plan d'attaque » 2022 sera présenté.

Sur le RRSE :

Le RPI a fait remonter les difficultés de l'outil et de son application avec les ordinateurs.

Sur le CJPM : les magistrats sont sur du très court terme, audiences fixées à 1 mois/1 mois et demi. La CGT-PJJ a demandé que les délais sur l'audience de culpabilité soient repensés et surtout maximisés à 3 mois pour laisser le temps aux collègues d'amorcer ce premier travail éducatif. LA CGT-PJJ demande à la DT de sensibiliser la juridiction sur ce problème.

Étude sur l'application du télétravail au travers du questionnaire :

L'Infirmière DT > rapporte des éléments de réponse du questionnaire :

- Le télétravail est demandé par les agents de manière raisonnable.
- Se pose la question des conditions matérielles et de l'environnement matériel adapté (bureau?).

Sur la question de la santé au travail : il faut tenir compte du risque d'isolement. La CGT rappelle également le droit à la déconnexion.

Sur la notion de Télétravail : pas d'objectif spécifique sur la journée de travail engagé dans le texte. Les objectifs sont fixés à l'année.

La DT demande aux cadres de maintenir l'organisation de service et la dynamique collective du travail sur les sites. Possibilité de faire remonter des demandes de télétravail car il ne s'agit pas de ne pas faire respecter un droit mais difficile d'application en l'espèce.

Ordre a été donné aux Directeurs Territoriaux de faire respecter le texte à la lettre.

Sur la note des ASS :

Un groupe de travail a été constitué avec les directeurs. Il s'agit de réfléchir autour de l'articulation de la note dans les services. Pour le 31 décembre, l'élaboration collective doit permettre la mise en œuvre en 2022. Il doit être question du regard social dans la mission et non seulement l'affaire des AS.

La CGT salue le fait que les missions AS soient recentrées mais dénonce les conséquences importantes sur la question du binôme éducatif.

Sur la situation des Arènes :

La CGT : Le CJPM met la PEAT en difficulté et s'ajoutent d'autres difficultés. L'équipe est épuisée physiquement et psychologiquement. La réponse n'est pas satisfaisante, il faut des chiffres pour que les choses évoluent.

La CGT : la Comptabilité des RRSE pour un temps plein rend absurde le fonctionnement de la PEAT.

L'organisation de la PEAT est mal calibrée, elle doit être repensée.

Sur la nomination d'un RUE : possibilité de proposer un certain type de poste à la vacance au fil de l'eau. La mobilité sera proposée en fin

Sur le stemo d'Alès : MJIE / ce qui contraint c'est la fonction psychologue. Il y a de nombreuses mesures en attente.

Concernant la Mission insertion scolaire et professionnelle (MISP) : 2 postes sont alloués : un éducateur et un prof technique > le poste éducatif est pourvu, l'autre est vacant.

Les perspectives : début d'année 2022.

L'enjeu majeur est clairement lié à la dotation suffisante en RH.

Les moyens seront à chercher du côté de la justice de proximité.

Sur la question des locaux : pour l'année 2022, il faudra s'appuyer sur les locaux partenaires et mise en place du projet. Pour 2023 : une augmentation des locaux ou un agrandissement est envisagé.

Actuellement une éducatrice contractuelle mais pas de prolongation de contrat possible. Elle basculerait sur le poste de PT « culture et savoir de base » à compter de janvier 2022 jusqu'au mois d'août. Ses qualifications correspondent.

Une demande d'ouverture de 2 poste d'éducateurs a été faite + un psychologue contractuel.

Point RH sur la DT :

La CGT-PJJ rappelle qu'elle œuvre à différents niveaux pour obtenir davantage de moyens RH pour la DT.

La DIR est en train de travailler sur des postes d'éducateurs remplaçants (3?).

Pas de DTA depuis fin mai. A priori pas de retour envisagé à moyen terme. Une demande est faite pour que le poste soit ouvert auprès de la DIR. Le DT est à temps partiel (mardi, jeudi, vendredi) pour 3 mois.

Il y a d'autres fragilités internes, notamment pour le RLC qui a des recommandations médicales.

Quelle est position de la DIR : il y des liens étroits. La solution est de valider le contrat de conseiller technique. Un contrat a été accordé depuis le 1er juin, les candidatures n'ont pas donné satisfaction. Un dossier en cours pour un recrutement contractuel car titulaire pas possible avant septembre 2022. Un CT arrive le 15 novembre. Il passera sur tous les services.

À quoi répond ce contrat ? Au fait que l'équipe territoriale est sous-équipée.

Sur le STEMO de Nîmes :

Il y a beaucoup de MJIE en attente et le départ prochain d'une psychologue à la retraite suscite des inquiétudes pour notre OS . Se pose la question de son remplacement pour rester sur 4 ETP. Il y a 4 psychologues sur le STEMO en raison d'un poste PART ce qui n'existe plus. Selon la DT, il y a de quoi s'inquiéter car la règle est un psychologue pour une unité.

Sur la RH du CEF :

État de lieux de la Directrice : La psychologue a demandé une mise à dispo au 1er novembre. Pas de retour sur la RH.

2 nouveaux titulaires depuis la rentrée, un concours 3ème voie qui n'est pas arrivé.

Arrivée prévue 1er novembre d'une autre titulaire. Un 9ème contractuel arrive le 1er novembre.

Il y a actuellement 12 personnels mais la question des congés se pose.

Actuellement 2 infirmiers jusqu'au 31 décembre.

Intervention du Dr N'Guyen une fois par semaine.

Absence régulière du professeur des écoles.

Ouvrier professionnel absent également.

2 nouveaux RUE : Mme RACAUT et M. BOUDASH. La Directrice met en avant une dynamique positive et bienveillante des cadres. Les gens se projettent un peu plus sur le long terme.

3 mineurs accueillis et des accueils sont prévus. Un Camp prévu la semaine suivante.

Le CEF sera plus opérationnel en janvier. Des outils sont mis en place pour le comptage des heures et une réelle équité.

En termes de formation, le CEF a la volonté de soutenir les agents, notamment un départ en VAE.

Une Journée de formation sur site sur les pratiques éducatives et le média boxe est prévue.

Un très gros chantier immobilier est en cours. Le logement de fonction sera utilisé à d'autres fins. La création d'un city stade est prévue très prochainement ainsi que la réfection des locaux.

Question de la mobilité interne :

La CGT déplore : Quid de ceux qui veulent quitter une mission ? La mobilité s'est enrayée.

La réponse est la même que pour le télétravail : inenvisageable. Ce qui l'est c'est la possibilité de positionner temporairement un agent sur une autre unité en soutien.

l'arrêté sur un service part de Paris, l'arrêté sur une unité part de la DIR.

Réponse de la DIR : switcher sur une même résidence administrative est possible. Il est actuellement impossible de mettre tout à plat.