



RESSOURCES HUMAINES

Compte-Rendu de l'audience multilatérale du 17 novembre 2021 avec la DRH de la DPJJ

Dialogue social / Plan d'actions RH / LDG / NBI / Contractuels / Mutation dans l'Intérêt du Service / IFSE (Indemnitaires)

DIALOGUE SOCIAL :

Sur la forme : Bien qu'en présentiel, nous déplorons que l'administration et les Organisations Syndicales (OS) soient dans 2 salles différentes. La CGT PJJ a demandé à ce que la réservation d'une grande salle soit dorénavant anticipée pour éviter cette configuration peu propice à la qualité des échanges.

Les OS ont aussi souligné que les multilatérales étaient des instances d'échanges mais qui ne devaient pas se substituer aux comités techniques (CT), seules instances de votes.

En réponse, la SDRHRS a expliqué que les agendas n'ont pas permis la tenue des CT. L'AC préfère différer certains sujets lorsqu'ils ne sont pas prêts à être traités en CT. La SDRHRS estime qu'une multilatérale permet un meilleur dialogue et que davantage de temps est consacré pour chaque sujet dans le respect de la parole des OS.

Sur la détérioration du dialogue social, la SDRHRS informe qu'une formation auprès des DT et DTA est prévue la semaine suivante sur la base du vademécum des droits syndicaux diffusé récemment.

PLAN D' ACTIONS RH :

Point d'étape et historique du plan d'action exposés par la SDRHRS

Le plan d'action exposé a été présenté pour avis lors du CT du 24 avril 2020. La SDRHRS précise que la PJJ est la seule administration à décliner un plan stratégique RH au sein du ministère.

Le bureau RH1 présente aux OS les organisations des concours passés, en cours et ceux prévus dans l'année 2022. Une réflexion est menée concernant les concours de DS et d'éducateurs sur les modalités et critères.

L'arrêté sur l'organisation du concours en 2022 des CADEC a été publié : il est prévu en septembre et sera composé d'une épreuve écrite et d'une épreuve orale.

Un concours de PT cuisine est validé, il est prévu pour 2022 avec une prise de poste en janvier 2023.

La CGT PJJ pointe la disparition des autres spécialités et s'inquiète de l'avenir de l'insertion avec toutes ses spécificités. Pour rappel, il existait 24 spécialités.

En réponse, la SDRHRS précise que les procédures d'un concours, qui n'a pas eu lieu depuis 13 ans, doivent être repensées. Pour chaque spécialité, il faudra organiser un concours. La note de synthèse sera supprimée pour le prochain.

Un autre concours PT est en prévision mais la spécialité n'est pas encore définie, elle le sera en fonction des besoins des territoires et des retours sur le travail mené sur la mission insertion à laquelle participe la CGT PJJ. Elle était d'ailleurs destinataire de nos éléments de réponses au questionnaire qui se trouvent sur [notre site internet](#).

Notre syndicat souligne que la réduction des spécialités sans aucune concertation avec les OS n'est pas de nature à nous rassurer. Ce sujet sera à l'ordre du jour de la bilatérale avec la SDRHRS prévue le 26 novembre prochain.

S'agissant du concours du corps des éducateurs « recrutement local Guyane », 7 agents ont été recrutés et rattachés à la promotion d'éducateurs sur titre.

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Débat sur les modalités des réunions d'arbitrage dans le cadre des exercices de mobilité : quelles sont les règles appliquées ? Selon l'Administration Centrale, les notes de mobilités sont les mêmes que les circulaires des années précédentes et les pratiques sont identiques. Priorités statutaires, rapports sociaux puis le « barème » constituent la ligne directrice, même si ce dernier ne peut plus être appliqué selon les textes. La précise que l'ordre des vœux est respecté.

Elle indique qu'elle intervient auprès des services RH de proximité afin qu'ils puissent expliquer aux agents les raisons communicables qui ont conduit à ne pas accepter le mouvement de l'agent.

Elle admet que l'absence des OS aux réunions d'arbitrage induit un travail conséquent pour l'administration.

La CGT PJJ indique que les rapports sociaux faisaient l'objet de débats et d'étayages lors des CAP. Aujourd'hui, elle déplore une approche bureaucratique qui risque d'écarter, sans le vouloir, des éléments indispensables à la prise de décision. Le travail de notre OS était de relayer la parole de l'agent et de contextualiser sa situation socio-professionnelle pour permettre le débat et la reconnaissance ou pas de cette priorité.

En retour, le bureau RH4 nous indique, qu'en effet, un travail en amont et un travail en lien avec les OS est à travailler.

Pour 2021, l'AC a demandé à toutes les DIR de faire remonter tous les rapports sociaux.

La CGT PJJ rappelle qu'elle a voté contre les Lignes Directrices de Gestion (LDG) et que les nouvelles modalités de gestion de la mobilité ne font que réduire les droits agents. La généralisation du profilage accentue les iniquités de traitement tout en favorisant les risques de « copinage » dans les services. La CGT PJJ dénonce aussi des priorités statutaires non prises en compte dans le cadre des postes à profils. Notre OS regrette que les candidatures non retenues ne parviennent pas jusqu'à la réunion d'arbitrage à l'AC.

En réponse, la SDRHRS indique que l'AC détient tous les comptes rendus d'entretiens, même défavorables.

La CGT PJJ dénonce aussi que des postes permanents profilés (CADEC) ont été refusés aux titulaires au profit des contractuels. La CGT PJJ s'indigne de voir une telle mise en concurrence qui aboutit parfois à favoriser des agents contractuels sans connaissance du terrain et du public face à des détachements demandés par des CSE. La CGT PJJ remarque qu'ici la valorisation des carrières et la montée en compétence n'a pas sa place.

La SDRHRS réaffirme son vœu d'une fonction publique de titulaires mais argue que certaines candidatures ne correspondaient pas aux attentes pour les postes.

L'administration sait qu'un travail est à mener sur les entretiens de mobilité, tant pour les recruteurs que pour les recrutés. Une formation est prévue pour 2022, voire fin 2021.

Sur 82 candidatures : 39 détachements suite à la mobilité CADEC.

Hors mobilité : 21 candidatures, 11 détachements.

La CGT PJJ dénonce une mobilité au fil de l'eau qui manque trop souvent d'anticipation, imposant aux agents des délais très contraints. Notre OS revendique qu'un maximum de postes puissent être proposés à chaque fois.

Réponse de l'AC : la LDG autorise le fil de l'eau sans taux, la PJJ s'est fixée un taux elle-même. Elle l'utilise afin de ne pas avoir trop recours aux contractuels, notamment pour les postes de DS et de CADEC.

Pour le concours de CADEC à venir en 2022 : 43 postes + 1 poste réservé travailleur en situation de handicap.

Un groupe de travail est en cours concernant l'arrêté de formation des futurs CADEC. Une rentrée en formation est prévue pour septembre 2022.

L'inscription au concours se fera via HARMONIE. La dématérialisation sera prête pour février 2022.

Exposé RH3 :

Des guides pour les agents contractuels et sur le cumul d'activité vont être diffusés prochainement. Un autre sur la protection fonctionnelle et sur le traitement des situations de harcèlement au travail a été diffusé récemment, ainsi qu'une FAQ sur l'évaluation professionnelle.

Le bureau RH3 est intervenu auprès des DIR pour un rappel des bonnes pratiques et des réflexes managériaux. Des formations sont en cours et en prévision.

Sur l'indemnitaire : à compter de juillet 2021, tous les corps de la PJJ sont soumis au RIFSEEP.

La revalorisation, portée par notre syndicat, des primes et indemnités nuits, jours fériés et week-end et astreintes est en place. La rétroactivité est actée pour avril 2021. Elles devraient être mises en paiement avant la fin de l'année 2021.

Sur le handicap, une campagne de sensibilisation est menée afin de faciliter aux agents la déclaration de leur handicap.

- Un arrêté ministériel sur le détachement au corps supérieur (CADEC/ DS/ Educ) a été publié mais pas encore diffusé.
- Un plan d'action est décliné auprès des DIR. Une proposition de plan de prévention liée aux travaux est en cours.
- Un guide sur la sécurité alimentaire est en cours de production et une inspection Santé et Sécurité au Travail (SST) est prévue. Un outil sous forme de tableau va être proposé aux DS pour pouvoir vérifier les normes.

NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)

Sur la NBI : la SDRHRS estime qu'il y a un décalage entre les textes et la réalité du terrain. Le bureau RH3 travaille sur de nouveaux textes. Le bureau RH4 travaille sur la gestion de la question des arrêtés NBI.

Rappel des notes depuis 2018

- 2018 : Corps d'éducateurs et d'adjoints techniques en UEHC
- 2019 : Corps des éducateurs, des CSE et de adjoints techniques pour les UEHC et les CEF ainsi que les stagiaires
- 2021 : régularisation aux agents qui y ouvrent droit, éducateurs remplaçants et liste des Quartiers Prioritaires de la Ville.

L'AC note que 700 NBI ont été attribuées et 79 supprimées.

La CGT PJJ revendique l'attribution généralisée de la NBI et relève que les contractuels n'y ont pas droit. Il est nécessaire de mettre en lien le nombre de contractuels dans les hébergements et l'économie faite par l'administration.

En réponse, l'AC relate un manque budgétaire pour financer toutes les NBI. La SDRHRS prétend qu'elle doit quémander lors des instances ministérielles pour obtenir du budget concernant la NBI. La CGT PJJ déplore surtout que pour les magistrats et la NBI responsabilité des hauts cadres, l'argent a été trouvé.

CONTRACTUELS :

Sur la prime de précarité des contractuels (à compter du 01/01/21), la CGT PJJ alerte sur les contrats rédigés fin 2020 avec prise d'effets au 1er janvier 2021. Une DIR avait refusé la prime de précarité au motif que le contrat avait été établi fin 2020 et considérait donc qu'il n'ouvrait pas droit à la prime.

L'AC rejoint l'analyse de notre OS et réaffirme que la règle est bien la prise d'effets et non la signature antérieure à janvier 2021 qu'il faut prendre en compte. Ainsi, les agents en CDD à compter du 1er janvier 2021 ouvrent bien droit à cette prime, sous réserve des autres conditions. A notre demande, un rappel sera fait aux services RH de toutes les DIR.

LES MUTATIONS DANS L'INTERET DU SERVICE :

La CGT PJJ alerte sur les Mutations dans l'Intérêt du Service (MIS) alors que la loi de la transformation de la fonction publique de 2019 a supprimé leur étude par la CAP. Depuis, notre OS déplore la multiplication des MIS, sans aucune protection pour les agents. Dans bien des endroits, les MIS s'apparentent à des sanctions sans aucun respect du contradictoire. Notre OS demande une réflexion profonde sur ce type d'acte administratif. La SDRHRS affirme que les MIS ne sont pas des sanctions et propose que le sujet soit évoqué à nouveau en janvier prochain.

PROJET LOI DE FINANCES :

Présentation faite. La CGT-PJJ dénonce un budget orienté sur le sécuritaire (CEF/CJPM) et regrette une augmentation sans précédent du budget pour le SAH.

Selon l'AC, la transition des véhicules à l'électrique engendrera des travaux d'installation de bornes de chargement sur les services. L'objectif est d'équiper 50 % de la flotte en électrique en 2023.

La CGT PJJ dénonce une nouvelle fois l'argument du PAE opposé à chaque demande de poste dans les DIR. Par exemple, 70 mises en attente de MJIE à Nîmes et pas de poste possible à cause du PAE !

Réponse : 9330 emplois. Tous ne sont pas distribués en janvier pour pouvoir répondre aux demandes au fil de l'eau. Les DIR ont un volant d'emplois à leur main.

MESURES CATEGORIELLES (INDEMNITAIRE / IFSE). La CGT-PJJ obtient des avancées !

S'agissant de l'IFSE, une avancée notable est à noter au crédit de notre OS, mais il reste encore du chemin à effectuer.

La CGT PJJ rappelle son attachement à une harmonisation indemnitaire vers le haut entre les corps communs et les corps spécifiques de la DPJJ. Notre syndicat avait demandé, [avec son projet à l'appui et clic](#), que le forfait promotion de grade des éducateurs passe de 50€/mois à 108€/mois comme pour les ASS et pour les CADEC de 66€/mois à 166€/mois comme pour les CTSS. **Le budget 2022 permettra de répondre à notre revendication et nous nous en réjouissons.**

Néanmoins, la CGT PJJ déplore que cette revalorisation forfaitaire ne soit pas prévue pour les agents déjà promus, ce qui signifie par exemple qu'un CADEC promu au second grade en 2021 aura 66€/mois de forfait IFSE et celui promu en 2022 aura 166€/mois (tout le long de leur carrière !). **Et pourtant, même fonction, même grade et même corps.** Il en sera de même pour les éducateurs.

Pour notre syndicat, il est inconcevable de ne pas aligner l'ensemble des agents promus sur le même forfait. Notre syndicat continuera de lutter pour obtenir davantage de justice dans le traitement indemnitaire. Nous serons d'ailleurs reçus en bilatérale le 26 novembre avec la SDRHRS pour tenter de faire avancer ce dossier.

A notre demande, les éducateurs/ CSE du groupe de fonctions 3 (MO) seront bien alignés en 2023 sur celui des ASS. Nous actons cette avancée, même si nous continuons de penser que cet alignement aurait pu être fait dès 2020.

La CGT-PJJ obtient également la modification de la circulaire RIFSEEP de juillet 2021 pour permettre aux CSE en détachement dans le corps des CADEC d'obtenir le forfait mobilité. Par exemple, un CSE qui exerçait en MO en tant qu'éducateur (groupe 3), percevra à compter de septembre 2021 un forfait de 166 euros par mois d'IFSE en plus s'il exerce dans un groupe 1 des CADEC (Hébergement).

La CGT PJJ demande un éclairage sur le groupe de fonction des DS en EPEI et demande que le service dérogatoire de Poitiers soit également en groupe 1, ce qu'a validé l'AC.

EXAMEN QUADRIENNAL DE L'IFSE:

La note prévoit l'absence de revalorisation quadriennale pour les agents évalués insuffisants sur le point 1-2 du CREP : « *la montée en compétence et expertise* ». La CGT PJJ demande l'abandon de cette règle au motif que c'est le CIA qui évalue le mérite et non l'IFSE. Notre OS craint que cette disposition favorise la confusion auprès des agents : Refus de l'AC dans sa réponse.

Pour les agents du 93, alignement de l'IFSE avec celui de l'AC, ils seront payés sur décembre 2021.