

## Compte-Rendu du CSA-IR Grand Nord du 22 juin 2023

Ce deuxième CSA avait pour ordre du jour les points suivants :

- *L'évaluation du CJPM*
- *Le bilan social*

Sont venus se rajouter

- *le règlement intérieur (RI) du CSA-IR (qui avait été discuté et amendé au premier CSA-IR)*
- *les élections des représentants du personnel au conseil médical.*

Si les questions pratiques comme le coût du stationnement en centre de Lille (35€ la journée) et la difficulté de trouver le temps supplémentaire pour traiter les frais de déplacement, tâche qui se rajoute à la longue liste d'agents devenus multifacettes, force est de constater que les approximations restent nombreuses dans notre administration.

L'envoi des documents ne s'est pas fait en temps et en heure et, comme l'ont suggéré certains élus, pourraient se faire via Pline pour éviter des envois multiples.

Concernant l'organisation des futurs conseils médicaux, les organisations syndicales ont été destinataires d'un mail de la DIR le 07 juin pour nous informer de façon succincte de la tenue d'élections visant à désigner les représentants du personnel pour siéger au conseil médical. Cette instance consultative se réunit pour prendre des décisions concernant des situations individuelles d'agent concerné par des problèmes de santé (maladie, reconnaissance de l'imputabilité du service en cas d'accident de service, taux d'incapacité, attribution d'une allocation en cas d'invalidité...)

*Pour en savoir plus :*

[http://intranet.justice.gouv.fr/site/ca-toulouse-intranet/art\\_pix/20230403\\_FAQ\\_reforme\\_des\\_instances\\_medicales%20\(3\).pdf](http://intranet.justice.gouv.fr/site/ca-toulouse-intranet/art_pix/20230403_FAQ_reforme_des_instances_medicales%20(3).pdf)

Le souhait du DIR était de pouvoir tenir les élections lors d'un CSA dédié, en visio, le 06 juillet prochain. Or en l'absence de règles précises sur l'organisation de ces désignations et de la nécessité de voter et de dépouiller physiquement, l'ensemble des OS s'est accordé sur une demande de report pour que ces élections soient organisées de façon plus lisible au CSA du 06 septembre matin. Le dépôt des candidatures s'est effectué jusqu'au vendredi 23 juin.

Sur le règlement intérieur, il a été repris point par point afin de valider les différents amendements proposés par les différentes OS. Si la CGT PJJ Grand Nord peut se réjouir qu'une majorité de ces propositions soit retenue pour le texte définitif, nous déplorons que Force Ouvrière est imposé la non-participation aux échanges des suppléants. Là où cette OS y voit une perte de temps, notre OS y trouve un enrichissement dans les échanges et une prise en compte plus large des disparités de notre territoire. Le texte final sera proposé au vote au CSA du 21 septembre.

Le bilan du CJPM a ensuite été présenté par le Directeur des Missions Éducatives. Ce bilan, réalisé à partir d'entretiens et de consultations de dossiers de 3 services

St Omer, le 27 juin 2023

(UEAT de Lille, STEMO de Boulogne, UEMO de Compiègne), répond avant tout à une demande des parlementaires.

La méthodologie et le choix des structures ne reflètent malheureusement pas l'ensemble des réalités rencontrées par les agents de la DIR PJJ Grand Nord. Ce bilan met en lumière les limites de l'outil législatif qui a, certes, réduit les délais de réponse, mais a surtout multiplié le nombre d'intervenants éducatifs.

La synthèse présentée est insatisfaisante d'autant qu'elle vient encore une fois pointer les personnels éducatifs comme ne sachant pas s'appropriier les outils comme le RRSE ; encore un bel exemple de la logique descendante de notre administration. L'unique préconisation est la création d'un tutoriel sur le RRSE pour une meilleure appropriation par les personnels.

S'il n'est pas possible de nous communiquer l'ensemble du rapport duquel émane cette synthèse, nous déplorons surtout de ne pas être destinataire des quinze préconisations adressées aux parlementaires. Comment interpréter ce manque de transparence ?

Ce document manque cruellement d'ambitions et ne reflète pas la multiplicité des pratiques, fruit de l'adaptation des professionnels de la PJJ aux différentes contraintes territoriales.

Les moyens pour accompagner ce changement ne sont pas non plus questionnés alors qu'il est demandé de réfléchir, proposer et trouver des réponses adaptées aux différentes problématiques rencontrées par les mineurs accompagnés à la PJJ.

En lien avec la question des Ressources Humaines, le bilan social reste un document très indigeste pour lequel on peut souligner le travail des services des DT et de la DIR. En effet, les nombreux chiffres communiqués sont des remontées des terrains et font un état des lieux des personnels, des recrutements, des absences, des agressions, des poursuites disciplinaires, de la gestion de leur carrière sur la DIR Grand Nord et c.

Le DIR se félicite de pouvoir bénéficier de moyens budgétaires qui ne se retrouvent pas dans le discours des directeurs de service, au contraire, certaines activités peinent à se mettre en place faute de budget suffisant. Comment expliquer cette différence de discours ? Sur les recrutements de contractuels, force est de constater que si les moyens sont là, la difficulté à trouver des candidats questionne sur l'attractivité de la PJJ.

Une avancée récente est celle de la revalorisation de la grille indiciaire des contractuels qui va être augmentée de 29 points au 1<sup>er</sup> juillet 2023. Bien que le plafond d'emploi reste conséquent, le DIR déplore d'avoir dû rendre des ETP considérant que les DT étaient parfois frileuses à l'idée d'utiliser ces moyens. Il serait intéressant de se questionner sur les connaissances en matière de recrutement des directions de service à qui on rajoute cette tâche.

Sur l'accompagnement des carrières, les agents peuvent bénéficier de différentes possibilités en lien avec le conseiller mobilité carrière (bilan de compétence, mobilisation du Compte Personnel de Formation).

Si les efforts de l'administration pour permettre aux collègues qui les souhaitent de travailler un projet plus personnalisé, la question de l'accès à la rupture conventionnelle reste à améliorer. D'une façon globale, la volonté d'améliorer la communication envers les agents nécessite une bonne connaissance des outils de communication et surtout de temps suffisant pour pouvoir trouver et prendre connaissance des différentes informations.

St Omer, le 27 juin 2023

L'exemple de la déclaration d'accident de travail a pu être pris pour exemple. Même si l'ensemble des documents est mis à la disposition des agents via l'Intranet PJJ, au moment où survient l'accident, la personne concernée n'est pas toujours au fait de ce qu'il peut et doit faire. La répétition des différents protocoles (incidents, accidents du travail, saisine des interlocuteurs de la Santé Sécurité au Travail : assistant de prévention, médecin du travail, psychologue du travail, et l'information sur la nécessité de consulter l'Intranet permettront notamment aux nouveaux arrivants de s'approprier ces outils de protection individuelle et de perspectives professionnelles quelle que soit sa situation.

*Pour en savoir plus :*

<http://intranet.justice.gouv.fr/site/dpjj/dirpjj-grand-nord-3899/espace-ressources-humaines-9823/sante-et-securite-au-travail-136237.html>

Le Sneps comme le DIR ont déploré l'absence du Secrétariat Général pour l'étude de ce bilan social.

De façon globale si la volonté de rapprocher les services de la DIR des DT et des unités éducatives est impulsée, la responsabilité des directeurs de services en matière de SST est rappelée par le DIR. Disposent-ils cependant de moyens suffisants pour pouvoir mener à bien ce axe qui nous semble majeur pour le bien-être de l'ensemble des agents ? La notion de temps n'est pas questionnée par notre administration alors qu'elle est le frein majeur à toutes les volontés affichées.

L'administration nous informe également que le Complément Indemnitaire Annuel sera versé pour les personnels éducatifs en août prochain. Ce sera en octobre pour les corps communs. Le service RH communiquera aux OS les critères de répartition de ce que nous dénonçons comme étant un outil de division. L'augmentation du point d'indice reste le seul moyen juste de réduire la précarité chez les agents des plus petites catégories.

Les prochains Comités Sociaux d'Administration pour l'InterRégion Grand Nord auront lieu le 06 septembre pour la désignation des représentants du personnel au conseil médical et le 21 septembre pour le bilan de la formation et le vote du RI.

La CGT PJJ Grand Nord poursuit cette ambition de pouvoir réfléchir avant d'agir et de surtout tenir compte des remontées du terrain pour adapter nos outils et pas l'inverse. Elle continuera de dénoncer les injustices et de défendre l'égale reconnaissance des agents de la PJJ.

N'hésitez pas à nous contacter si vous souhaitez faire remonter des informations sur ces points ou sur tout autre difficulté que vous seriez amené à rencontrer dans l'exercice de votre travail.

Les élus de la CGT PJJ Grand Nord