



RESSOURCES HUMAINES

Compte-Rendu de l'audience Bilatérale du 26 novembre 2021 avec la DRH de la DPJJ

ORDRE DU JOUR

MOBILITE / DETACHEMENT / TUTORAT / COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) / MUTATION DANS L'INTERÊT DU SERVICE / CONTRACTUELS (Primes de précarité) / CADEC / CSE / RIFSEEP- IFSE du 93- IDF-AC-Psychologues / RUPTURE CONVENTIONNELLE / RETRAITE

Présents : SDRHRS (Sous Directrice des Ressources Humaines et des relations sociales), Cheffe de bureau RH4 et Adjoint RH3

*Nous rappelons que tous ces sujets RH s'inscrivent dans une continuité revendicative depuis notre dernier congrès en 2019 qui a notamment fixé comme une de ses priorités **la revalorisation des personnels de la DPJJ**. Vous pouvez avoir accès au parcours de toutes nos luttes au travers nos différents comptes-rendus qui sont en ligne sur notre site www.cgtppj.org. Cette bilatérale a été l'occasion de faire un point d'étape sur l'avancement de nos revendications en lien avec l'ordre du jour.*

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG) MOBILITE :

Pour rappel, notre syndicat s'est opposé avec force à ces LDG qui sont venues impacter défavorablement le droit à la mobilité des agents mais également leur représentativité en CAP. Comme vous avez pu l'observer, le profilage de postes s'est généralisé sur la quasi-totalité des corps. L'entretien professionnel s'impose aujourd'hui avant toute mobilité. Nous avons cependant pu préserver (sans savoir jusqu'à quand !) le principe du barème donc de l'ancienneté pour certains corps notamment ceux des éducateurs et des CSE. Sur ce point, la SDRHRS ne nous rassure pas et laisse penser que nous sommes bien à la veille d'une systématisation du profilage et des campagnes de mobilité au fil de l'eau. Sur ce dernier point, **la CGT PJJ** dénonce des campagnes « éclairs » qui ne permettent pas de garantir la diffusion de l'information auprès de l'ensemble des agents.

Nos revendications tant que les LDG ne seront pas abrogées :

- **La fin des campagnes au fil de l'eau et l'organisation de deux campagnes de mobilité /an.**
- **La diffusion par voie postale des campagnes de mobilité à tous les agents qui ne peuvent pas avoir accès à leur boîte mail professionnelle en raison d'arrêt maladie ou d'accident de travail notamment ou autres raisons indépendant de la volonté de l'agent.**
- **Le retour au barème points comme modalité de départage entre agents**

Aussi, lors de la dernière campagne de mobilité des CADEC notamment, des DT ont fait le choix de prioriser des agents contractuels par rapport à des candidatures de titulaires sur des emplois permanents. Nous avons réaffirmé à la SDRHRS notre incompréhension car les CADEC et CSE détachés sont des agents confirmés par l'obtention d'un concours (voire deux), d'une expérience et d'une formation validante. Alors que les unités ont besoin de stabilité et de projection, certains recruteurs font le choix de la précarité et d'une gestion au court terme. Nous avons donc exigé la priorisation des titulaires sur les emplois permanents. Au-delà de la question du droit administratif, l'administration centrale (AC) devrait se poser la question déontologique de ce type de procédé qui vient, une fois de plus, dégrader la confiance des agents envers leur administration.

Nous avons aussi renouvelé notre demande d'une bilatérale « Mobilité » avec notre organisation syndicale (OS) avant chaque réunion d'arbitrage pour faire remonter toutes les saisines individuelles. Après l'avoir rejetée l'année passée, la SDRHRS semble aujourd'hui plus ouverte à cette proposition et cela pourrait être proposé à l'ensemble des OS élus en CAP. Nous avons aussi demandé à ce que les priorités statutaires soient réellement étudiées par le recruteur et priorisées comme semble toujours l'exiger la loi. Nous n'avons pas la même lecture des textes (LDG) et notre syndicat procède actuellement à une expertise juridique.

Nos revendications :

- **La priorisation sans conditions des titulaires sur les emplois permanents.**
- **La confirmation de la bilatérale pré-réunion d'arbitrage « Mobilité »**

DETACHEMENT :

Vous êtes très nombreux à avoir sollicité **la CGT PJJ** sur ce sujet suite au refus de détachements par la DPJJ, alors que l'administration d'accueil y était pourtant favorable. Notre syndicat avait même dû demander l'arbitrage de la Directrice de la PJJ. Cet échange avait pu permettre un déblocage de quelques situations individuelles et nous avons réaffirmé que les correspondances administratives devaient être à l'appréciation de l'administration d'accueil et non à l'administration sortante. Nous nous réjouissons que l'administration acte enfin ce principe :

Dorénavant, l'ensemble des demandes accordées par l'administration d'accueil sera bien validé par la DPJJ et réciproquement. La CGT PJJ accueille avec satisfaction cette avancée.

INDEMNITES DE TUTORAT :

Dans le prolongement de notre revendication de revalorisation de l'ensemble des indemnités (Nuits / Dimanches et jours fériés / Camps / Astreintes) qui sera effective au 1^{er} avril 2021 (payées rétroactivement sur cette fin d'année 2021), **la CGT PJJ** a interpellé l'administration sur l'indemnité de tutorat qui a pris fin avec l'arrivée du RIFSEEP dès les négociations de mise en œuvre en 2017. Selon plusieurs DIR, cette indemnité aurait dû être compensée par une augmentation du CIA pour les agents tuteurs. Sauf que rien n'a été fait en ce sens ! Dans un contexte où l'augmentation de la charge de travail est indiscutable, il est inconcevable pour **la CGT PJJ** qu'aucune disposition sérieuse et encourageante ne soit réfléchie. En réponse, la SDRHRS nous précise que cette indemnité ne peut être incluse à l'IFSE et que l'administration doit trouver un texte pour raccrocher cette indemnité. Le texte en question serait celui qui traite des formateurs occasionnels. Une circulaire serait déjà prête à la DPJJ mais ne peut être diffusée avant celle du Secrétariat Général. Le projet serait d'aligner cette indemnité quelque soit le corps. Un tuteur éducateur aurait la même indemnité qu'un tuteur CADEC par exemple. Nous n'avons pas pu obtenir précisément le forfait retenu (vraisemblablement autour de 700€/tutorat/an) mais nous savons qu'il sera effectif à compter de 2022. Nous regrettons que cette disposition n'ait pas fait l'objet d'une consultation avec l'ensemble des OS durant le RIFSEEP.

Nos revendications :

- **De mettre ce point à l'ordre du jour d'une instance du dialogue social.**
- **Le paiement rétroactif de cette indemnité à l'ensemble des tuteurs qui ont honoré la mission avant 2022.**
- **De revaloriser cette indemnité si le montant envisagé est le même qu'auparavant.**
- **De repenser la charge de travail pour les tuteurs.**

MUTATION DANS L'INTERET DU SERVICE (MIS) :

Pour rappel, les CAP ne sont plus compétentes pour les MIS et les syndicats ne peuvent donc plus apporter du contradictoire dans l'étude des situations. Depuis cette transformation des dispositions statutaires, nous observons une augmentation des MIS, décidées trop souvent de manière unilatérale. Nous avons rappelé que **le recours aux MIS doit rester exceptionnel** et se réfléchir avec l'agent concerné. Les situations professionnelle et personnelles doivent être considérées. Sans son adhésion, l'administration prend le risque de dégrader une situation qui aurait pu être évitée. **En 2020, l'AC a acté 19 MIS dont 3 CADEC, 1 CSE, 14 éducateurs et 1 psy.** Du jamais vu en CAP ! Certaines DIR semblent se sentir pousser des ailes depuis l'absence des syndicats.

Nos revendications :

- **Ouvrir les discussions avec l'ensemble des OS sur ce type d'acte administratif. La manière dont elles sont traitées aujourd'hui n'est pas satisfaisant pour la CGT PJJ.**
- **Le remboursement des titres de transport pour consulter son dossier administratif ou a minima un accès au dossier sur les services déconcentrés.**

CONTRACTUELS :

Nous sommes revenus sur la prime de précarité et avons demandé une attention particulière à l'application de ce nouveau droit applicable au 1^{er} janvier 2021. Nous avons également demandé des précisions sur le texte de référence, notamment le droit à la prime de précarité en cas de renouvellement du CDD mais également en cas de licenciement.

La CGT PJJ reviendra ultérieurement sur la situation des contractuels dans une prochaine publication.

RIFSEEP (IFSE) :

La CGT PJJ milite pour une convergence de l'IFSE des corps spécifiques sur les corps communs. Ce principe est aujourd'hui partagé et semble se confirmer mais pas avant 2023. Une rétroactivité sera cependant budgétée à compter de janvier 2022. **Ainsi, les corps spécifiques de la DPJJ devraient avoir une nouvelle revalorisation indemnitaire à l'instar des ASS qui l'ont eue pour 2021.**

Concernant le forfait IFSE pour promotion de grade, la CGT PJJ a bien obtenu un alignement sur les corps communs à compter de janvier 2022. Par exemple, un éducateur aura bien 108€/mois au lieu de 50€/mois actuellement, même principe pour les autres corps. Comme déjà rappelé, l'administration refusait d'aligner les agents concernés par une promotion de grade antérieure à 2022. La CGT PJJ a chiffré notre revendication à un peu plus d'1.2 millions d'euros par an pour l'ensemble des corps : DS/PT/Educateurs (pour les psychologues la gestion dépendra du SG et les CSE ne sont pas concernés car un seul grade dans ce corps). De son côté, l'administration a chiffré notre proposition à un peu moins de 1.4 Millions d'euros. La SDRHRS ne s'engage pas aujourd'hui sur ce point et évoque des difficultés pour faire entendre à la DGAFP la rétroactivité. Pour **la CGT PJJ**, notre demande n'est pas perçue comme rétroactive mais comme un simple alignement à compter de janvier 2022. La proposition est aujourd'hui sur la table et la SDRHRS n'a pas semblé fermée à l'idée de la porter l'année prochaine pour le budget 2023. Dans l'hypothèse où elle serait validée, elle sera rétroactive à janvier 2022 sur le budget 2023. **La CGT PJJ continuera de porter cette revendication qu'elle estime juste et finançable.**

IFSE du 93 :

Pour rappel, l'actuel gouvernement a décidé en 2020 de mettre en œuvre certaines dispositions, notamment indemnitaires, pour lutter contre le départ de ce département (le plus pauvre de métropole) des fonctionnaires. Pour notre syndicat, ce n'est pas les indemnités qui vont corriger les conditions de travail des collègues. Le problème est bien multifactoriel et dépasse le champ de compétence de la DPJJ.

Nous apprenons que l'ensemble des agents de la DPJJ (les corps spécifiques comme les communs) auront bien leur IFSE revalorisée à compter du 1^{er} janvier 2021. L'indemnité sera versée sur la paye de décembre 2021 en une fois pour l'année 2021. Les montants représentent environ 600€/an pour les éducateurs, 800 pour les CADEC et 1000 pour les DS selon les groupes de fonctions. Elles seront ensuite mensualisées et intégrées à l'IFSE. Cette nouvelle indemnité a été alignée sur celle de l'administration centrale qui a figuré de cadre de référence.

Dans ce même temps, nous apprenons que c'est finalement l'ensemble des agents de l'IDF qui vont bénéficier de cette même revalorisation. Notre syndicat n'a jamais été associé à cette nouvelle mesure qui semble tomber du chapeau du jour au lendemain. La SDRHRS ne semble pas en capacité de nous expliquer cette revalorisation mais émet l'hypothèse que ce dispositif viserait à renforcer l'attractivité de l'IDF. En réponse, **la CGT PJJ** exprime sa satisfaction de voir l'IFSE des collègues revalorisée mais pointe aussi que **les dispositions prises pour le 93 sont aujourd'hui noyées et finalement illisibles.** Il en va de même pour les collègues de l'administration centrale. Nous demandons donc de repenser l'IFSE des collègues du 93 et de l'AC. **Nous reviendrons sur ce point à notre prochaine bilatérale en janvier prochain.**

COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) :

A l'instar de l'IFSE, le CIA des corps spécifiques (Educateurs / CSE / PT / DS) est, depuis le début de sa mise en œuvre, inférieur à celui des corps communs (**de 48% en moyenne pour le CIA**). Rappelons que **la CGT PJJ** est opposée à cette prime au mérite qui dessert plus qu'elle ne sert le service public. A défaut de pouvoir la remplacer aujourd'hui par une revalorisation indiciaire, nous exigeons a minima une convergence indemnitaire entre les différents corps de même niveau.

Depuis l'adhésion de la PJJ au RIFSEEP, **la CGT PJJ** n'a de cesse de dénoncer un système injuste et surtout inéquitable. L'administration semble néanmoins prendre peu à peu la mesure d'un départ raté et semble enfin se saisir des corps communs pour valoriser ses corps spécifiques. Cette convergence indemnitaire (IFSE et CIA), revendiquée depuis le début par **la CGT PJJ**, commence à se dessiner. Néanmoins, du chemin reste encore à faire.

Ainsi et pour 2022, les Directeurs de Service auront bien un CIA aligné sur celui des attachés, celui des CADEC sur celui des CTSS, celui des éducateurs sur celui des ASS.

CONCOURS DES CADEC 2022

Il y aura bien un concours ouvert de CADEC en 2022. Cependant, et au détour des échanges, nous comprenons que le profilage des postes serait maintenu à l'issue de l'obtention du concours. La SDRHRS ne le confirme pas mais l'idée semble germer dangereusement. Il est pour nous impensable que cette nouvelle modalité de recrutement puisse s'imposer à la PJJ. **Nous avons fait part de notre totale opposition à ce principe et nous resterons vigilants.**

CHEFS DE SERVICES EDUCATIFS :

La CGT PJJ continue de militer pour une reconnaissance du concours, de l'expérience et d'opportunités de carrière. Nous avons renouvelé notre demande de modification du décret visant à séparer la liste d'aptitude des CADEC et des CSE pour l'accès au corps des directeurs de service. Car seuls les CADEC ont bénéficié de la liste d'aptitude des directeurs 2021. Au

moment de la réforme statutaire, la Liste d'Aptitude (LA) des CSE avait été présentée aux OS comme une réelle avancée. **Aujourd'hui, nous demandons de passer des paroles aux actes.** Pour la **CGT PJJ**, ce n'est ni juste ni respectueux. En réponse, la SDRHRS concède que les CSE doivent aussi être concernés par la LA mais cela nécessiterait une modification des textes. Nous n'avons donc pas eu plus d'informations que lors de notre précédente demande. Elle sera mise à l'ordre du jour de notre prochaine bilatérale.

Nous avons aussi re-demandé une revalorisation différenciée de l'IFSE des CSE par rapport aux éducateurs, afin de tenir compte, d'une part, de l'absence de second grade (donc de forfait IFSE) et d'autre part, pour reconnaître la réussite d'un concours interne encouragé, rappelons-le, par l'administration.

PSYCHOLOGUES :

S'agissant de ce corps, nous n'avons pas eu de réponses à nos questions notamment sur la revalorisation de leur IFSE. A ce jour, il s'agit du seul corps spécifique qui n'a pas été revalorisé. Nous avons demandé des précisions sur ce point. En réponse, la SDRHRS nous rappelle que les psychologues seront dorénavant gérés par le secrétariat général et que l'IFSE regarde donc le SG. Elle ajoute que le budget 2022 permettra une revalorisation de leur grille indiciaire. **La CGT PJJ demandera prochainement une audience au SG sur ce sujet.**

RUPTURE CONVENTIONNELLE :

L'AC nous rapporte **qu'il y a eu 42 demandes de rupture conventionnelle pour 2020/21. Seules 8 demandes ont été acceptées.** La SDRHRS précise que l'AC se doit d'être bienveillante avec les demandeurs et qu'il n'est pas question d'envoyer les agents dans le mur avec des projets trop fragiles. Il existe donc des commissions à l'AC (c'est le bureau RH4 qui est compétent) pour évaluer la faisabilité des projets. Nous avons demandé un calendrier des commissions pour l'année 2022. La SDRHRS indique aussi que certains projets nécessitent l'avis d'un collège déontologique.

INFOS DIVERSES :

- Le CEF de Bergerac ouvrira au 1^{er} janvier 2022. A lui seul, il englutira l'essentiel des créations de postes éducatifs pour 2022 !
- La SDRHRS nous indique que l'ensemble des agents de la DPJJ et quelle que soit leur unité d'affectation, seront équipés d'un PC portable avant la fin 2022.
- Elle termine en rapportant qu'il y aura un RDV important en 2023, celui de la convergence salariale. Elle précise, comme **la CGT PJJ** le demande depuis longtemps, de mettre à plat l'ensemble des grilles indiciaires et indemnitaires pour éviter une approche corps par corps mais bien d'ensemble.