



Montreuil, le 30 octobre 2008

Monsieur le directeur,

Chaque jour passé dans les SE-EPM, montre avec plus d'acuité l'ambiguïté de ces structures, qui exposent les agents à des situations inédites, à des silences insoutenables et un cadre de travail non stabilisé. Depuis l'ouverture, les agents affectés en SE-EPM n'ont eu de cesse de montrer la spécificité de leur travail et, malgré les arguments, c'est une fin de non recevoir qui vient pour toute réponse.

Nous ne reprendrons pas les considérations concernant l'hébergement car elles vous ont été exposées maintes fois. Il y a une volonté apparente de maintenir les SE-EPM dans un entre-deux, dont la Loi ne peut se satisfaire. Nous devons rappeler que ce qui fonde la relation de service public, est basé sur un contrat entre un agent et l'État. Ce contrat garantit les droits et des obligations des deux parties en présence. Ce contrat est régi par le Code du Travail et le Code de la fonction publique, qui en définit certaines exceptions.

Ainsi le Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature NOR: FPPA0000085D Version consolidée au 29 juin 2006, définit clairement les règles : (...)

« Art. 3. II - Il ne peut être dérogé aux règles énoncées à Art. 3. I que dans les cas et conditions ci-après :

- a) Lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens, par décret en Conseil d'État, pris après avis du comité d'hygiène et de sécurité le cas échéant, du comité technique paritaire ministériel et du Conseil Supérieur de la Fonction Publique, qui détermine les contreparties accordées aux catégories d'agents concernés ;*
- b) Lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique paritaire compétent. ».*

Le texte comportant les dérogations pour la Protection Judiciaire de la Jeunesse est le décret no 2001-1381 du 31 décembre 2001 portant dérogations aux garanties minimales de la durée du travail et de repos applicables à certains agents du ministère de la justice NOR : JUSG0160099D.

Or ce texte ne porte que sur les services reconnus alors, à savoir :

- L'hébergement, avec une particularité pour les CER,
- Le milieu ouvert,
- Le personnel effectuant un travail de nuit.

Le décret n° 2007-1573 du 6 novembre 2007 relatif aux établissements et services du secteur public de la protection judiciaire de la jeunesse NOR : JUSF0757715D porte sur les missions des différents services et indique l'existence des Services Éducatifs en Établissements Pénitentiaire pour Mineurs. Il ne le rattache ni à l'hébergement ni au milieu ouvert. Ce ne sont ni des services PJJ (pas de passage en CROSM) de droit commun, ni des services pénitentiaires.

Ainsi, les régimes dérogatoires prévus ne sont pas applicables aux personnels des SEEPM, et la règle est donc celle du régime général du décret n°2000-815 du 25 août 2000 qui précise :

« Art. 1er. - La durée du travail effectif est fixée à trente-cinq heures par semaine dans les services et établissements publics administratifs de l'État ainsi que dans les établissements publics locaux d'enseignement.

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 600 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

Cette durée annuelle peut être réduite, par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, pris après avis du comité technique paritaire ministériel, et le cas échéant du comité d'hygiène et de sécurité, pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail, ou de travaux pénibles ou dangereux.

Art. 2. - La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Art. 3. - I. - L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales ci-après définies. La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures.

La durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures.

Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures.

L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures.

Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes. » (...)

« Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel de manière que la durée du travail soit conforme sur l'année au décompte prévu à l'article 1er.

Des arrêtés ministériels pris après avis des comités techniques paritaires ministériels compétents définissent les cycles de travail auxquels peuvent avoir recours les services. Ces arrêtés déterminent notamment la durée des cycles, les bornes quotidiennes et hebdomadaires, les modalités de repos et de pause.

Ces cycles peuvent être définis par service ou par nature de fonction.

Les conditions de mise en œuvre de ces cycles et les horaires de travail en résultant sont définies pour chaque service ou établissement, après consultation du comité technique paritaire.

Pour les agents relevant d'un régime de décompte horaire des heures supplémentaires, celles-ci sont prises en compte dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Elles font l'objet d'une compensation horaire dans un délai fixé par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de

la fonction publique et du ministre chargé du budget, après avis du comité technique paritaire ministériel. A défaut, elles sont indemnisées. »

Aujourd'hui, le fonctionnement des SE-EPM relève d'une interprétation par des personnes qui n'ont pas compétence pour émettre des dérogations. Aussi, les agents sont soumis à des vides juridiques, dûs à l'exercice d'une nouvelle fonction, qui se révèlent peu à peu. Cela crée de graves tensions et ne garantit pas un exercice serein des missions. Toutes les conditions sont réunies, pour toutes les parties, pour entrer dans des situations de conflits. L'ambiguïté du statut des SE-EPM n'est pas levée, et aujourd'hui aucun texte ne fait office de cadre de référence.

1. Les horaires de service du SE-EPM ont été modifiés en se calquant sur les rythmes décidés par l'administration Pénitentiaire locale, sans qu'aucune instance prévue par le décret ne soit consultée ou informée.
2. Le passage à la journée continue ou même au week-end en continu faisant effectuer 24h de travail en 48h a été mis en œuvre sans les consultations prévues. Certains SE-EPM ont même des horaires calqués sur ceux de l'Administration Pénitentiaire, à savoir 13h15 par jour : Sur quels fondements réglementaires ?
3. Le droit à congés (dérogatoire, compensateur et RTT) relève également du « découpage » Hébergement/Milieu Ouvert/DR-DD. Les droits ne sont pas identiques. Il en va de même des indemnités et primes afférentes selon le statut de la structure ainsi que des conditions d'alimentation du Compte-Épargne Temps (Décret FP n°2002-634 du 29 avril 2002 - Arrêté Ministère de la Justice du 18 avril 2003 - Note PJJ n° 189 du 15 mars 2004 - Circulaire FP n°2147 du 6 novembre 2007.). La nature des imputations sur les repos compensateurs en fonction des congés maladie est d'une grande variabilité selon le statut de la structure (Décret 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'ARRT).
4. En cas de mouvements sociaux, la note qui est utilisée est celle du 23 octobre 2001. Elle définit les obligations des services notamment ceux de Milieu Ouvert et d'hébergement. La nature de leur mission étant différente, leurs obligations le sont également. Mais qu'en est-il exactement en SE-EPM ? A Lavaur, l'administration a fait le choix de considérer la spécificité du lieu d'exercice et donc de limiter son droit à injonction et à réquisition aux seuls agents du SE-EPM. Pourtant, en principe, tout agent de la PJJ sur un territoire donné peut être potentiellement réquisitionné.
5. L'obligation de communiquer numéro de téléphone lors des demandes de congés, obligation qui n'est posée par aucun texte connu mais opposée aux agents sous peine de refus de leur droit à congés, fait très implicitement référence au régime spécial des agents de l'Administration Pénitentiaire.
6. Lors des mouvements sociaux, les agents en SE-EPM assurent à titre principal la continuité du service public en garantissant leur présence auprès des mineurs dans un travail de prise en charge en collectif. Explicitement, ce sont bien la « garde et l'animation » qui sont privilégiées, comme dans les structures d'hébergement alors qu'on nous rapproche davantage des Milieux Ouverts dans d'autres cas. Or, les obligations des Milieux Ouverts en cas de mouvement social, se limitent à la présence auprès des juridictions. De plus, l'Administration Pénitentiaire étant la seule garante de la sécurité et de la garde, la seule obligation posée des agents du SE-EPM tel que prévu par le Code de Procédure Pénale est la réalisation d'un entretien d'accueil pour tout nouvel arrivant dans les 48h.
7. Si le SE-EPM est un « hébergement », alors, il est impératif que la question des primes (prime d'éducation et prime d'hébergement et/ou spécifique) soit clarifiée, ainsi que la bonification afférente. De plus, les rejets de mutation aux CAP précédentes devront faire l'objet d'un réexamen compte tenu des bonifications possibles.
8. Si le SE-EPM est un « milieu ouvert », il conviendra donc de porter dérogation sur les week-ends faits, ainsi que sur les jours fériés, de même que sur la prise en charge des mineurs.
9. Enfin, si le SE-EPM est un « objet réglementaire » de type nouveau, il faudra alors que les textes régissant le cadre réglementaire de la Protection Judiciaire de la Jeunesse le prévoient en posant le cadre de travail et les contreparties accordées.

Pour la CGT, Il s'agit donc, aujourd'hui, de définir de façon claire et légale, le cadre juridique et le fonctionnement des SE-EPM.

L'absence de définition réglementaire et juridique met en danger tous les fonctionnaires de la PJJ qui y travaillent, y compris les cadres. Ce manque de définition conduit à ce qui est ressenti, à tort ou a raison, comme de l'arbitraire voire du harcèlement moral. Cette situation ne peut perdurer plus longtemps, sans risques de contentieux.

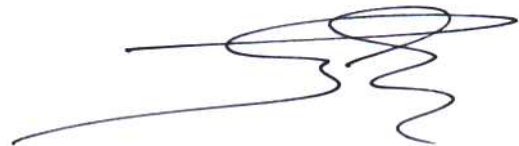
Si toutes les conséquences juridiques n'ont peut-être pas été évaluées depuis le projet de création des SE-EPM, il n'en demeure pas moins vrai qu'aucun agent ne peut, désormais, accepter ce vide juridique.

La CGT constate que depuis l'ouverture du premier EPM, aucune initiative de l'administration ne démontre sa volonté de donner une existence claire aux SE-EPM. Des situations du quotidien restent à la merci de choix incohérents voire contradictoires selon les lieux et les moments.

La CGT vous demande d'ouvrir des négociations sur les points soulevés dans ce courrier et plus globalement sur la nature de ces services et leur fonctionnement. Il n'est pas possible que la Direction de la PJJ annonce son recentrage au pénal et qu'elle ne construise pas des services qui sont au cœur des missions régaliennes. Nous envisageons de déposer les recours nécessaires si cette situation n'était pas résolue

Restant à votre disposition, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre dévouement au service public de la Protection Judiciaire de la Jeunesse.

pour le bureau national,
M. Jean - Christophe Bermond,
secrétaire national chargé des EPM,



contact :
secrétariat national CGTPJJ case 500
263, rue de Paris – 93514 – Montreuil
tel 01 48 18 87 64 et 06 33 33 02 50
cgtpjj@yahoo.fr – www.cgtpjj.fr