

COVID 19

POINT SUR LA SITUATION DES PERSONNELS

Depuis le début de la pandémie du coronavirus, la Fonction Publique, le Ministère de la Justice et la PJJ ont diffusé de nombreuses notes sur le Plan de Continuité de l'Activité (PCA) ou encore sur l'organisation des missions. Ces notes ont évolué au cours des dernières semaines mais sont appliquées de façon très disparate selon les territoires et ne prennent pas totalement en compte la situation complexe des services et notamment le manque de moyens en personnels et en matériel. Ainsi, s'agissant des agents confinés, la notion galvaudée de « télétravail » proposé par l'Administration comme une des solutions à la continuité de l'activité repose la plupart du temps sur une utilisation par les agents de leur matériel personnel et engendre de nombreux problèmes en terme de confidentialité. Cela est en contradiction avec les interdictions habituelles de rédiger des rapports sur des ordinateurs personnels et de transmettre le moindre document de travail hors réseau intranet-justice. De plus, une certaine confusion règne sur les positions administratives des agents et les pratiques « managériales » autoritaires sont parfois renforcées par le contexte.

Le SNPES-PJJ/FSU a demandé dès le début de cette crise sanitaire que la protection des jeunes, de leur famille et des agents soit la seule boussole de cette administration. Il est nécessaire que les jeunes dont le retour chez elles ou eux (ou chez des tiers) ne représente pas une notion de danger, puissent quitter les hébergements de la PJJ et les lieux de détention. Il ne s'agit pas de faire de ces lieux de confinement des lieux de promiscuité où la mise en place des gestes barrières sont particulièrement difficiles à respecter.

Pour autant :

- dans les hébergements, l'accompagnement des jeunes ne pouvant être accueilli.e.s ailleurs se poursuit et les personnels continuent d'exercer leurs missions quotidiennement.
- en milieu ouvert la permanence éducative continue d'être assurée, il en va de même pour les accompagnements en cas de placement, les sorties de détention ou les interventions en cas de situation urgente.
- il est fait appel, par le biais du missionnement, aux personnels pour venir relayer les services ayant été désignés comme « indispensables » par l'Administration (lieux privatifs de liberté, hébergements, PEAT).

Que ce soit auprès de la Ministre ou auprès de la Direction de la PJJ, **le SNPES-PJJ/FSU a exigé que le matériel de protection nécessaire soit mis à disposition des personnels intervenant physiquement auprès du public, il en va de la protection des jeunes, de leur famille et des professionnel.le.s face à la propagation du covid-19. Jusqu'ici l'Administration a adapté ses consignes à la pénurie de matériel de protection, dont le gouvernement porte une lourde responsabilité.**

Les restrictions, notamment sur la distribution des masques, ne sont pas entendables. Distribuer des masques uniquement en cas de symptômes avérés, c'est mettre en danger aussi bien les jeunes que les personnels.

Les moyens de protection doivent être mis à dispositions des personnels systématiquement :

- en hébergement quelle que soit la situation
- aux personnels intervenants en QM/EPM avant même qu'ils ne pénètrent dans les lieux de détention
- en cas d'entretiens de RRSE lorsque la distance physique ne peut être respectée ou lorsque que des accompagnements sont nécessaires car il est impossible de maintenir cette distance dans un véhicule.



F.S.U.

ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Syndicat National des Personnels de l'Éducation et du Social
Protection Judiciaire de la Jeunesse
Fédération Syndicale Unitaire

54 rue de l'Arbre Sec, 75001 PARIS
Tél : 01 42 60 11 49 - Fax : 01 40 20 91 62
Mel: snpes.pjj.fsu@wanadoo.fr

Site : www.snpespjj-fsu.org
Twitter : <https://twitter.com/snpespjj> -
Facebook : <https://www.facebook.com/Snpes-Pjjfsu-1168350556516481/?fref=nf>



Nous pouvons regretter également l'absence avérée de tests qui permettraient d'éviter la propagation du virus, notamment dans les lieux collectifs. Ce repérage permettra une meilleure prise en charge sanitaire et médicale des jeunes et des agents porteurs.

Au delà, cette pandémie liée au Covid-19 provoque chez chacun.e.s d'entre-nous, enfants comme adultes, des inquiétudes, des angoisses et/ou des peurs. Par voie de conséquence, nos équilibres psychiques sont et seront mis à mal. C'est pourquoi, le SNPES-PJJ/FSU réclame dès aujourd'hui des mesures d'accompagnement psychologique destinées aux professionnel.le.s de la DPJJ et aux personnes qui lui sont confiées.

Les jeunes sans solution familiale ou les Mineur.e.s Isolé.e.s Etranger.e.s éloigné.e.s des membres de leurs familles doivent en ces circonstances être l'objet d'une attention bienveillante particulière.

Droit des personnels et crise sanitaire :

La crise sanitaire et la mise en place de l'état d'urgence ont eu des répercussions sur les droits des personnels de la Fonction Publique. Mais cette situation exceptionnelle ne doit pas pour autant permettre de faire tout est n'importe quoi en dehors du cadre réglementaire ou législatif d'autant que les textes usuels permettent déjà de répondre à certaines interrogations.

Le SNPES-PJJ et sa fédération la FSU dénoncent, depuis 2018, le rétablissement injuste du jour de carence dans la Fonction Publique. Après avoir obtenu sa suppression dans le cadre du covid-19, nous continuerons de porter cette exigence pour obtenir son abrogation totale après la fin de cette crise sanitaire.

Qu'est ce que le Plan de Continuité de l'Activité (PCA) ?

Depuis le 15 mars 2020, un PCA est mis en place au Ministère de la Justice afin de garantir le maintien des activités indispensables, notamment celles liées à la surveillance, l'accompagnement et la protection des personnes sous mandat judiciaire.

Pour la PJJ, le PCA prévoit :

- pour les UEAJ, la fermeture physique des unités et le maintien d'un contact téléphonique avec les jeunes et leur famille (travail à distance),
- pour les UEMO, la fermeture physique des unités et le maintien à distance d'une permanence téléphonique et un contact hebdomadaire avec les jeunes et leur famille (travail à distance),
- pour les PEAT/SEAT/UEAT, maintien de la permanence auprès des J.E, audiences et conduites vers des lieux de placement,
- pour les EPM/QM, maintien de la présence de personnels éducatifs en détention,
- pour les UEHD, maintien du lien éducatif avec le ou la mineur.e et la famille d'accueil si celles-ci ont accepté de continuer à accueillir les adolescent.e.s.
- pour les UEHD-R, l'ensemble des missions reste assuré, accueil sur le collectif et suivi des famille d'accueil,
- pour les UEHC, les CEF et les CER (lorsque la session est en cours) l'ensemble des missions reste assuré,
- pour les services administratifs en DIR et DT seuls les postes de décisions sont maintenus en présentiel.

Dans le cadre du PCA, les personnels qui ne sont pas en congé maladie ordinaire, en quatorzaine (symptômes du COVID-19), en ASA pour garde d'enfants, peuvent être sollicités pour remplir ces missions.

Le SNPES-PJJ/FSU exige qu'aucun personnel «non essentiel» à la protection des biens et des personnes ne soit obligé d'être présent sur son lieu de travail. Nous dénonçons les injonctions faites à des personnels administratifs d'assurer la permanence téléphonique dans les services et unités ou les personnels techniques d'assurer des missions non essentielles.

Sont exclues du PCA pour raisons médicales les personnes :

- aux antécédents cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée, antécédents d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque, stade NYHA III ou IV,
- les diabétiques insulino-dépendant.e.s non équilibré.e.s ou présentant des complications secondaires à leur pathologie,
- les personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale,
- les patient.e.s présentant une insuffisance rénale chronique dialysée,
- les malades atteint.e.s de cancer sous traitement,
- les personnes avec une immunodépression congénitale ou acquise (médicamenteuses : chimiothérapie anti cancéreuse, immunosuppresseur, biothérapie et/ou une corticothérapie à dose immunosuppressive, infection à VIH non contrôlé avec des CD4 <200/mm³, consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souche hématopoïétiques, liée à une hémopathie maligne en cours de traitement),
- les malades de cirrhose au stade B au moins,
- les personnes présentant une obésité morbide (indice de masse corporelle > 40kg/m²),
- les femmes enceintes à partir du 3ème trimestre de grossesse.

Les agents dans ces situations doivent faire une déclaration sur le site déclaré ameli.fr afin de déclencher la procédure.

Les positions administratives :

La promulgation de l'état d'urgence sanitaire entraîne pour les fonctionnaires une modification des conditions de travail et des positions administratives.

Le missionnement est aujourd'hui largement utilisé par la PJJ pour pallier les manques en personnels sur certaines structures, comme il est mis en œuvre lors de mouvements de grève. D'autres mesures telles que la désignation ou l'assignation, déclenchées aussi en temps de grève, ont été utilisées dans la Fonction Publique Hospitalière lors de l'activation du « plan blanc » ou lors de l'épidémie H1N1. Les réquisitions, quant à elles, répondent à une situation d'urgence exceptionnelle.

Ces mesures provisoires sont parfois mal appliquées et génèrent un grand flou.

Depuis longtemps le SNPES-PJJ/FSU défend l'idée que les équipes doivent être associées à l'organisation du travail de leur service ou unité. Cette notion est encore plus forte dans cette période particulière, les équipes doivent obligatoirement être consultées lorsque le fonctionnement de l'unité est modifié ou lorsque des personnels extérieurs sont sollicités pour renforcer l'équipe ou intervenir auprès des jeunes.

L'Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) :

Depuis la fermeture des établissements scolaires le 16 mars, des ASA ont été délivrées pour que les agents puissent assurer la garde de leurs enfants de moins de 16 ans. Pour un couple non séparé, un.e seul.e des conjoint.e.s peut bénéficier d'ASA. Cette autorisation est délivrée lorsque l'agent atteste qu'il ne bénéficie pas d'un autre moyen de garde, il n'y a pas de délai de carence dans cette situation.

Dans ce contexte, certains échelons hiérarchiques laissent entendre que le télétravail reste possible. La définition de l'ASA est pourtant claire puisqu'elle permet une absence régulière du service et des taches qui doivent y être accomplies.

Nous avons interpellé la DPJJ sur le flou qui est entretenu autour de cette situation. Nous rappelons que la position d'ASA, qui existe dans les textes de la Fonction Publique (garde d'enfants malades, mariage, deuil...) n'entraîne pas de perte de salaire.

Le télétravail :

Le télétravail dans la Fonction Publique est encadré par le décret du 11 février 2016. Dans une situation normale, la mise en place du télétravail au Ministère de la Justice se fait, à la demande de l'agent, dans le cadre de la signature d'une convention définissant le lieu de travail précis ainsi que les moyens mis à disposition de ce dernier (ordinateur professionnel, téléphone portable, connexion internet sécurisée). Peu de personnels au Ministère de la Justice bénéficiaient de cette disposition.

Dans le cadre des mesures de confinement de la population et l'application du PCA, une partie des agents de la PJJ (notamment dans les UEMO et les UEAJ) doivent rester à leur domicile. Dans ce cas on parle de travail à distance.

Les différentes instructions diffusées par la PJJ ces dernières semaines ne tiennent pas compte qu'une grande partie des personnels de la PJJ n'est pas dotée de matériel professionnel. Dans ces conditions, la

plupart du temps, les personnels utilisent, quand ils le peuvent, leur téléphone et ordinateur personnel, ce qui ne va pas sans poser de problèmes, notamment en terme de confidentialité des communications et de sécurité dans les transmissions informatiques.

La note de la DGAFP précise « qu'en cas d'impossibilité de télétravailler, l'agent est placé par son employeur en autorisation spéciale d'absence (ASA) ».

Ainsi, des injonctions paradoxales sont données : tantôt il est demandé aux professionnel.le.s de faire comme elles et ils peuvent, tantôt, il leur est enjoint de contacter les jeunes et les familles au moins deux fois par semaine, charge à elles et eux de remplir un tableau permettant de contrôler leur activité.

Force est de constater, qu'une fois de plus, la DPJJ compte sur l'engagement professionnel des personnels et le « système D ».

Volontaire ou missionné ? :

Certaines DIR ont lancé des « appels à volontariat » pour intervenir essentiellement en renfort des équipes d'hébergement. Le volontariat n'est pas une position administrative reconnue par les textes. C'est aujourd'hui le principe de solidarité qui est mis en avant par de nombreux collègues mais cela doit se faire dans un cadre administratif clair. Si un agent accepte, à la demande de l'administration, d'intervenir en renfort au sein d'une structure dans laquelle il n'est pas affecté **la seule position possible est le missionnement.**

Le SNPES-PJJ/FSU a interpellé la DPJJ pour que les agents amenés à intervenir hors de leur service d'affectation d'origine soient missionnés. Cela permet d'avoir un cadre d'intervention clair, notamment en terme :

- de lieu d'intervention
- de durée (bornage dans le temps)
- de responsabilité (notamment le lien hiérarchique)
- de remboursement de frais de missions
- d'attribution d'un régime indemnitaire particulier.

Le SNPES-PJJ/FSU exige que les missionnements soient effectués au plus près du domicile de l'agent. Il est inadmissible que des agents soient amenés à être missionnés dans le périmètre d'une DIR, ceci, afin de limiter les risques en cas de déplacements et pour respecter au maximum les règles imposées dans le cadre du confinement.

Le SNPES-PJJ/FSU demande également que la lettre de missionnement énonce clairement les conditions de sécurité sanitaire dans lesquelles va s'effectuer la mission de l'agent.

L'injonction :

Dans les différents échanges que le SNPES-PJJ/FSU a eu avec la DPJJ et les DIR il apparaît que l'administration semble privilégier **la procédure d'injonction** si la situation faisait que le nombre d'agents affectées ou missionnés dans les unités en activités devenait insuffisant.

Se basant sur la loi 83-634 sur les droits et obligation des fonctionnaires, la loi 84-16 sur les dispositions statutaires au sein de la Fonction Publique et la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, la DPJJ compte utiliser cette

procédure afin d'assurer la continuité des prises en charge éducatives prioritaires telles que définies dans le document sur l'organisation des missions de la PJJ du 23 mars 2020.

Il est prévu par la DPJJ que cette procédure soit utilisée lorsque le nombre de personnels d'une unité sera insuffisant pour assurer la continuité des missions et lorsque le nombre de personnels d'autres structures ayant été missionné pour renforcer ces unités sera insuffisant.

L'injonction est une mesure contraignante qui peut entraîner des retraits sur salaires et des poursuites disciplinaires pour les agents qui s'y soustrairont.

Sur la forme l'injonction est délivrée par le biais d'une lettre d'injonction :

- le lieu temporaire d'intervention
- la durée de l'intervention
- les horaires d'intervention

Le SNPES-PJJ/FSU fait actuellement valoir de nombreuses interrogations sur cette procédure, notamment afin que les droits et la protection des agents soient garantis. Pour autant, d'autres procédures peuvent être utilisées par l'Administration.

La désignation :

Cette procédure ne repose sur aucune base légale ni réglementaire, mais seulement sur la jurisprudence, de l'arrêt Dahaene du 7 juillet 1950 et concernait jusqu'à présent l'exercice du droit de grève.

Ainsi, le Conseil d'État estime que l'autorité administrative peut prendre des mesures sous forme de circulaires ou de décisions, précisant quels sont les personnels qui doivent rester à leur poste. Cela concerne essentiellement les fonctionnaires d'autorité mais peut être étendu à l'ensemble des personnels quel que soit leur niveau hiérarchique, indispensables à l'action gouvernementale, à la garantie de la sécurité des personnes ou à la conservation des installations et du matériel.

Ces mesures restent sous le contrôle du juge administratif, les agents désignés doivent recevoir une lettre individuelle. Cette désignation peut être contestée en référé au Tribunal Administratif.

L'assignation :

Cette procédure était jusque là, utilisée en cas de grève essentiellement dans la Fonction Publique Hospitalière. Elle repose sur une décision du Conseil d'État (CE, 1965, Pouzenc, n°58778) et autorise le recours aux assignations uniquement lorsque les non-grévistes sont en nombre insuffisant pour assurer la continuité du service public.

L'assignation émane de l'autorité administrative et relève de l'unique pouvoir du fonctionnaire d'autorité, sous le contrôle du juge administratif. Elle a pour but d'assurer la permanence des missions.

La procédure d'assignation du personnel ne se base pas sur un texte réglementaire mais sur la jurisprudence: il n'existe pas de « modèle type d'assignation » toutefois, la décision d'assignation doit faire apparaître les voies et les délais de recours et doit être signée par l'autorité compétente. Il convient également d'y indiquer les jours et les horaires à respecter.

La décision d'assignation doit contenir les éléments suivants :

- Les visas (les textes applicables, le motif de la décision d'assignation, le tableau des effectifs en cas de service minimum),
- L'article 1 assigne l'agent (nom, prénom, grade, service) à assurer ses fonctions dans le service le (date précise) de (heure) à (heure),
- L'article 2 informe l'agent que faute d'exécuter l'ensemble des tâches afférentes au poste de travail et de respecter les instructions données, ce dernier encourt une sanction disciplinaire,
- L'article 3 précise les délais et voies de recours devant la juridiction administrative compétente,

La notification de la décision d'assignation doit être remise en main propre contre signature ou en recommandé avec accusé de réception. Elle intervient impérativement avant la prise de service de l'agent.

La réquisition :

Cette mesure d'exception prise en cas de crise s'appuie sur plusieurs textes notamment sur le code de la défense qui autorise le pouvoir exécutif à prendre les mesures de réquisition nécessaires des personnes (fonctionnaires ou non) pour « les besoins généraux de la nation ».

Seul le gouvernement ou le préfet peut ordonner des réquisitions. La réquisition nécessite la publication d'un décret pris en Conseil des ministres, chacun des ministres prononçant ensuite la réquisition par des arrêtés ministériels. Ensuite, les ordres de réquisition, émanant du préfet, sont remis en main propre par un fonctionnaire de police.

La décision de réquisition doit être motivée et l'ordre de réquisition doit comporter différentes mentions obligatoires :

- nature des prestations requises
- durée de la réquisition
- modalités d'application

Une réquisition peut être attaquée devant le Tribunal Administratif.

Quelle que soit la position administrative de l'agent (missionnement, assignation, réquisition), lorsque celle-ci intervient à la demande de l'administration c'est la responsabilité de celle-ci qui est engagée. En cas de contraction de la maladie lors de l'exercice professionnel, celle-ci sera reconnue comme maladie professionnelle.

COVID-19

Il existe des gestes simples pour vous protéger et protéger votre entourage



Se laver les mains très régulièrement



Tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir



Utiliser des mouchoirs à usage unique



Saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades

Délais de carence, congés, temps de travail :

Délais de carence :

L'article 8 de la loi du 23 mars 2020 suspend l'application du délai de carence dans tous les régimes à compter du 24 mars 2020 et jusqu'au terme de l'état d'urgence sanitaire déclaré pour faire face à l'épidémie de covid-19. Tous les congés de maladie sont concernés par la suspension de l'application du délai de carence prévue à l'article 8 de la loi du 23 mars 2020.

Sont concernés par cette mesure tous les agents publics, titulaires et non titulaires, civils et militaires.

Cette suspension du délai de carence concerne également les prolongations d'arrêt de travail qui ne seraient pas transmises dans le délai de 48 heures prévu par le II de l'article 115 de la loi de finances pour 2018 dès lors que ces prolongations sont assimilées à un nouveau congé de maladie.

La suspension du délai de carence s'applique à compter du 24 mars 2020 et continuera pendant toute la durée de l'état d'urgence sanitaire en cours, soit jusqu'au 23 mai inclus, pour tous les congés de maladie dont l'avis d'arrêt de travail a été délivré à compter de cette date.

A compter du lendemain de la date de fin de l'état d'urgence sanitaire déclaré en application de l'article 4 de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID-19, le délai de carence s'appliquera à nouveau de plein droit.

Congés et temps de travail :

Par la lettre ouverte « quelle urgence à la PJJ ? » à la Ministre en date du 24 mars 2020, nous l'avons interpellée sur le discours gouvernemental relayé par des cadres de la PJJ sur la suppression de congés ou l'obligation d'en poser durant la crise sanitaire alors même qu'elle souligne leur engagement professionnel dans ses discours et communications. Il en est de même sur des décomptes tatillons sur le temps de travail qui entraîneraient un volant d'heures à récupérer après la crise.

Le SNPES-PJJ/FSU a réaffirmé dans sa lettre ouverte que « L'urgence est d'assurer la protection des personnes accompagnées et des agents de ce ministère en consacrant les efforts de chacun.e à assurer la distribution de moyens de protection et d'organiser la continuité du service public tout en respectant la consigne de confinement maximum » et qu' il n'est pas temps de se livrer à des spéculations ou des comptes d'apothicaire sur la suppression des jours de congés ou sur le décompte des heures réellement effectuées.

Une fois de plus nous déplorons que « l'outil managérial » soit utilisé au détriment des personnels.

Par ailleurs, seuls doivent être pris en compte les congés posés par les agents et validés. Les tableaux prévisionnels de congés n'ont aucune valeur. De même, au vu de la situation actuelle, un agent est en droit de demander l'annulation de congés mais cette demande doit être validée par l'échelon hiérarchique.

Lors de la conférence téléphonique du lundi 30 mars, nous avons réinterpellé la Garde des Sceaux face à l'absence de réponse quant à la lettre ouverte. Afin d'obtenir un positionnement interministériel, la DGAFP a été questionnée. En attente de ce retour, le SNPES-PJJ/FSU a exigé de la ministre qu'elle émette des consignes claires afin que les pressions auprès des agents cessent au plus vite. La FSU de son coté intervient auprès de la Fonction Publique.

INFORMATION

#COVID_19

Pour lutter contre la propagation du COVID-19 et sauver des vies, un dispositif de confinement est mis en place. Les déplacements sont interdits sauf dans les cas suivants et uniquement à condition d'être munis d'une attestation :

- Se déplacer du domicile à son lieu de travail dès lors que le télétravail n'est pas possible
- Faire ses achats de première nécessité dans les commerces de proximité autorisés
- Se rendre auprès d'un professionnel de santé
- Se déplacer pour la garde de ses enfants ou pour aider les personnes vulnérables à la stricte condition de respecter les gestes barrières
- Faire de l'exercice physique uniquement à titre individuel, autour du domicile et sans aucun rassemblement

Cette crise sanitaire met cruellement en lumière les ravages du massacre du service public mené par les gouvernements successifs. Pourtant la crise financière de 2007 avait fait la preuve du rôle essentiel des services publics dans la protection des populations et notamment les plus faibles.

Aujourd'hui c'est encore l'engagement des personnels des trois Fonctions Publiques qui permet d'assurer les missions essentielles au fonctionnement du pays.

Cet engagement doit être reconnu par ce gouvernement en observant un strict respect des droits des personnels ainsi qu'en assurant la protection des agents et du public accompagné. La reconnaissance de cet engagement doit aussi passer par le déblocage de moyens financiers pour les services mais aussi pour la rémunération des agents. A ce titre, il doit cesser le prélèvement des jours de grève, les mobilisations sociales de ces dernières années ayant trouvé leur légitimité au travers de cette crise.

Beaucoup de dispositions pratiques sont renvoyées à des ordonnances pour lesquelles le gouvernement est habilité de manière large. Bien que le législateur ait borné, aujourd'hui et en l'état actuel de la loi, la possibilité de recourir à l'état d'urgence sanitaire au 1er avril 2021, et au-delà des avis d'opportunité qui pourront être formulés quant au véritable contenu de ces ordonnances, il sera de première importance de s'assurer que les mesures d'exception ainsi prises ne laissent pas d'effets de long terme dans le droit ordinaire.