

Circulaire du 20 novembre 2013 relative à la mise en œuvre d'un dispositif de soutien et de valorisation des activités de recherche des agents publics exerçant leurs fonctions au sein des établissements et services relevant du secteur public de la protection judiciaire de la jeunesse

NOR : JUSF1328460C

La directrice de la protection judiciaire de la jeunesse,

à

Pour attribution

Mesdames et messieurs les directeurs interrégionaux de la protection judiciaire de la jeunesse

Madame la directrice générale de l'École nationale de la protection judiciaire de la jeunesse

Mesdames et messieurs les directeurs territoriaux de la protection judiciaire de la jeunesse

Mesdames et messieurs les directeurs des services de la protection judiciaire de la jeunesse

Mon attention a été appelée sur la situation de certains agents publics exerçant leurs fonctions au sein des établissements et services relevant du secteur public de la protection judiciaire de la jeunesse, qui sont désireux de mener des activités de recherche parallèlement à leurs activités professionnelles au sein de la direction.

A cet égard, il convient de rappeler qu'outre certaines dispositions statutaires particulières propres à des corps spécifiques, le cadre réglementaire actuel permet aux agents publics de mener des activités de recherche tout en demeurant dans une position administrative régulière.

En effet, les agents peuvent mener des activités de recherche en dehors des heures de service ou bien solliciter le bénéfice de dispositions particulières.

Afin de mener des études et des recherches, la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat permet d'ores et déjà aux agents publics de solliciter :

- l'octroi de congés ordinaires¹ ;
- l'octroi d'une disponibilité² ;
- l'octroi d'un temps partiel³ ;
- l'octroi d'un congé de formation professionnel⁴ ;
- la mobilisation de son droit individuel à la formation⁵.

Pour autant, ces différentes options ne sont pas toujours sollicitées dans la mesure où elles peuvent se révéler inadaptées au regard du projet personnel de recherche et avoir un impact financier pour l'agent. En effet, les besoins éprouvés par l'agent dans le cadre de son travail de recherche peuvent être ponctuels (2 jours d'absence pour procéder à un entretien), matériels (accès à un fond documentaire ou à un service) ou bien financier. Les incidences notamment financières des congés susmentionnés peuvent avoir pour conséquence un renoncement de l'agent à son projet de recherche alors même que le sérieux de sa démarche est avéré et que son investissement

1 Article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

2 Article 51 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et article 44 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions.

3 Article 37 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel.

4 Article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat.

5 Article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat.

personnel est important.

Par ailleurs, l'absence prolongée de l'agent peut avoir des effets négatifs sur l'organisation du service.

Consciente de la qualité des activités de recherche menées par certains de ses agents et des apports que peuvent constituer ces travaux au regard de la prise en charge éducative des mineurs, la direction de la protection judiciaire de la jeunesse a décidé de favoriser ce type d'initiative et de valoriser leur résultat.

C'est la raison pour laquelle elle met en œuvre un dispositif de soutien et de valorisation des activités de recherche menées par les agents de la protection judiciaire de la jeunesse.

Ce dispositif ne se substitue aucunement au cadre réglementaire précédemment exposé et les agents demeurent libres de solliciter le bénéfice de ces dispositions afin de pouvoir être placés dans une situation administrative régulière et adaptée au regard, tant du projet de recherche que de l'intérêt et de la continuité du service.

Ce dispositif vise à aider les agents publics désireux d'entreprendre des activités recherche, à condition que celles-ci concernent le domaine de compétence de la direction de la protection judiciaire de la jeunesse et, plus généralement, le champ de la justice des mineurs.

1 Le dispositif de soutien et de valorisation des activités de recherche des agents public de la protection judiciaire de la jeunesse.

1.1 Le dispositif

L'agent désireux de valoriser au sein de la PJJ des activités de recherche peut présenter un dossier de candidature auprès d'un comité de sélection et de valorisation des activités de recherches institué au sein de la direction de la protection judiciaire de la jeunesse.

Si le candidat est sélectionné, il pourra se voir accordé dans le cadre de ce dispositif le bénéfice de certaines des modalités suivantes :

- possible aménagement des horaires de travail ;
- facilitation d'octroi de congés ordinaire afin de mener les travaux de recherche ;
- octroi éventuel d'autorisation d'absence ;
- facilitation des accès aux terrains de recherche ;
- facilitation des accès aux données détenues par l'institution et aux fonds documentaires ;
- aide à l'organisation de rencontres avec des professionnels, des institutions, des personnalités avec lesquels la direction entretient des relations ;
- prise en charge financière de certains frais de déplacement dans le cadre des travaux de recherche ;
- éventuel soutien financier ;
- aide à la valorisation et la diffusion des résultats de la recherche.

1.2 Le public éligible au dispositif

Pour être éligible au dispositif, l'agent devra remplir les conditions suivantes :

- appartenir à l'un des corps exerçant son activité à la PJJ ;
- disposer d'une expérience professionnelle suffisante dans le domaine de la protection judiciaire de la jeunesse ;
- avoir démontré un intérêt marqué pour l'analyse en profondeur et la recherche expressément orientées sur la compréhension d'aspects généraux ou spécifiques de la mission de la protection judiciaire de la jeunesse et, plus généralement, de la justice des mineurs ;
- présenter une aptitude à la recherche reconnue par une institution scientifique acceptant d'encadrer le projet et le travail de recherche ;

- soutenir un projet en rapport étroit avec la mission de la direction et conforme aux orientations nationales en matière de recherche.

1.3 L'instance de sélection des candidats.

Il est institué auprès du directeur de la protection judiciaire de la jeunesse, une instance de sélection des candidats (intitulée le comité) qui comprend :

- le sous-directeur des ressources humaines et des relations sociales qui le préside ;
- un représentant de la sous-direction des ressources humaines et des relations sociales ;
- un représentant de la sous-direction des missions de protection judiciaire et d'éducation ;
- un représentant de la sous-direction du pilotage et de l'optimisation des moyens ;
- le responsable du pôle Recherche de la direction ;
- un représentant de l'École Nationale de la Protection Judiciaire de la Jeunesse ;
- une personnalité qualifiée issue du monde universitaire ou de celui de la recherche.

Les membres de ce comité sont nommés par le directeur de la protection judiciaire de la jeunesse pour une durée de deux ans. En cas de vacance, il est procédé à la désignation d'un nouveau membre pour la durée du mandat restant à courir.

Ce comité se réunit au moins une fois par an, en septembre, et en tant que de besoin, sur convocation du directeur de la protection judiciaire de la jeunesse.

2 La procédure

2.1 Le dossier de candidature :

A l'appui de sa demande le candidat devra déposer auprès de la sous-direction des ressources humaines et des relations sociales un dossier de candidature qui devra comporter une présentation rédigée du projet précisant notamment :

- l'objet de la recherche ;
- la problématique ;

Il s'agit des interrogations de l'objet qui font apparaître un ou plusieurs problèmes et les moyens et les instruments nécessaires pour y apporter des réponses. Cette partie du dossier est l'occasion de faire une revue des travaux antérieurs dans le domaine nourrie d'une bibliographie. Cette revue est utile pour préciser l'état récent du débat sur ces questions et les données empiriques d'ores et déjà disponibles. C'est également l'occasion de rendre explicite la valeur ajoutée du projet proposé par le candidat ;

- les aspects méthodologiques de la recherche ;
- les effets attendus de la recherche ;
- l'institution scientifique encadrant le travail (intitulé, coordonnées, travaux réalisés récemment, nom et qualité du responsable, nom et qualité du chercheur encadrant le projet présenté) ;
- le calendrier de la recherche ;
- les enjeux et l'intérêt pour la direction de la protection judiciaire de la jeunesse que représente cette recherche ;

- les modalités pratiques de soutien et de valorisation sollicitées par l'agent : cette partie consiste pour le candidat à indiquer quelles seraient selon lui les modalités les plus adaptées permettant à l'administration de lui apporter son soutien dans sa démarche. Les propositions doivent être étayées et précises. Un argumentaire précis et un planning ou une étude d'impacts financiers devront être produits à l'appui de la demande ;
- un courrier de l'institution scientifique adressé à la sous-direction des ressources humaines mentionnant son engagement au côté du chercheur et vis-à-vis de la direction de la protection judiciaire de la jeunesse, relativement au projet et à l'accompagnement de sa réalisation ;
- une autorisation pour la PJJ (conseil de la recherche et ENPJJ) à se saisir des travaux de la recherche après sa finalisation.

Le candidat devra porter une attention toute particulière dans l'élaboration de son dossier de candidature. Ce dernier devra être assez développé pour que le comité puisse se prononcer sur la qualité du projet et sur sa maturité. Le dossier de candidature est l'occasion d'exposer un travail qui bien qu'il ne soit pas encore finalisé démontre d'ores et déjà un fort investissement personnel.

2.2 La sélection des candidatures.

Le dossier de candidature est transmis aux membres du comité de sélection et de valorisation des activités de recherches qui procèdent à son examen. Le comité se prononce au regard de la qualité et de la pertinence du projet mais également de la motivation du candidat et de son parcours professionnel.

Le candidat pourra par la suite être convoqué pour une présentation orale devant les membres de ce comité, lequel pourra poser au candidat l'ensemble des questions lui permettant de l'éclairer sur la recherche entreprise, ses modalités ainsi que sa finalité.

La durée de cet exposé oral est déterminée par le comité et ne pourra excéder une heure.

A l'issue de cet exposé oral, le comité rend un avis consultatif qui est transmis au directeur de la protection judiciaire de la jeunesse accompagné du dossier de candidature ainsi que de tout document utile. Le comité se prononce au regard de la qualité et de la pertinence du projet de recherche mais également de la motivation du candidat et de son parcours professionnel. L'avis précise également les modalités proposées par le comité concernant la participation de la direction de la protection judiciaire de la jeunesse.

Par la suite, le directeur de la protection judiciaire de la jeunesse décide si le candidat est sélectionné pour bénéficier du dispositif relatif au soutien et à la valorisation des activités de recherche au sein de la direction. Cette décision est notifiée au candidat. Si le candidat a été retenu, la décision le concernant précise en outre les modalités de participation de la direction dans cette activité de recherche ainsi que les obligations qui en découlent en matière de suivi et de contrôle.

2.3 le suivi, le contrôle et le rendu de la recherche :

Le comité de sélection et de valorisation des activités de recherches est chargé du suivi régulier de l'état d'avancement des projets de recherche qui ont été sélectionnés. A cette fin, le candidat lui transmet les informations nécessaires démontrant le bon déroulement de l'activité de recherche.

A mi-parcours de la période considérée, le candidat présente l'avancée de son travail de recherche devant le comité qui examine à cette occasion le maintien du candidat dans le dispositif. Néanmoins, le comité peut à tout moment demander au candidat de présenter par écrit ou par oral des informations quant à l'état d'avancement de ses travaux.

Si au vu des éléments fournis par le candidat, il s'avère que ce dernier ne remplit plus les conditions d'éligibilité, les obligations auxquelles il s'était engagé ou bien que le travail est notoirement insuffisant, le directeur de la protection judiciaire de la jeunesse peut mettre fin à la décision accordant au candidat le bénéfice du dispositif relatif au soutien et à la valorisation des activités de recherche.

A l'issue de la recherche, le candidat transmet au comité un exemplaire papier et une copie électronique du travail de recherche accompli dans la perspective de sa valorisation. Le comité examine ce travail et peut le cas échéant inviter le candidat à exposer ses travaux.

La directrice de la protection judiciaire de la jeunesse,

Catherine SULTAN