



DIRECTION
DE LA PROTECTION JUDICIAIRE DE LA JEUNESSE

Paris le, 17 FEV. 2016

LA DIRECTRICE

Note

A

Mesdames, Messieurs les directeurs
interrégionaux
Madame la directrice générale de l'ENPJJ

000760

Objet : Note relative au plan d'actions sur les conditions de travail dans les établissements de placement de la PJJ

P.J : Plan d'actions sur les conditions de travail dans les établissements de placement.

Après examen par le CDN, le plan d'actions sur les conditions de travail dans les EPE, ci-joint, a été validé par le dernier comité technique de la PJJ de 2015.

Je vous demande de vous impliquer particulièrement dans sa diffusion auprès de tous les services, notamment en le présentant à vos collègues de direction.

Les directeurs territoriaux devront à leur tour le présenter en réunion aux directeurs de service de leur ressort. Ce plan comporte en effet des actions qui relèvent, pour certaines, de l'administration centrale et pour d'autres de votre compétence (par exemple le suivi personnalisé des stagiaires), de celle des directeurs territoriaux (par exemple la régulation des astreintes), des directeurs de service (par exemple la remise du livret du parcours d'accueil des agents, l'organisation d'un séminaire annuel) et des RUE (par exemple l'organisation du travail de l'unité).

Vous veillerez à suivre la déclinaison de ce plan dans tous les établissements de placement et à me faire part des difficultés que vous rencontrerez.

J'assurerai également personnellement la mise en œuvre d'un suivi au niveau de l'administration centrale dans l'objectif de faire un bilan qui, j'en suis sûr, sera positif.

La Directrice de la Protection
Judiciaire de la Jeunesse

Catherine SULTAN



Plan d'actions sur les conditions de travail dans les établissements de placement

L'efficience du dispositif national de placement judiciaire a été fortement interrogée alors qu'il a connu des évolutions fondamentales concernant sa structuration juridique (DSJS), son organisation (suppression des ATE, mise en place des RUE...), ses modalités (création de nouvelles structures) et les contenus des prises en charge. Ce contexte de changement et de réorganisation a entraîné des modifications profondes dans les pratiques des professionnels, qui n'ont pas été assez accompagnés dans l'ensemble de leur questionnement. Les réflexions institutionnelles initiées depuis plusieurs années ont permis de formuler des préconisations portant sur les organisations et les pratiques afin que les établissements de la PJJ exercent au mieux leur mission d'éducation.

Ainsi, en déclinaison de la note d'orientation du 30 septembre 2014, la note relative à l'action éducative dans le cadre du placement judiciaire du 22 octobre 2015 précise, réaffirme et développe les grands principes communs à l'ensemble des modalités de placement. Le rappel de la dimension *protectionnelle* de tout placement et le développement d'une diversité de réponses en la matière, permet à chaque dispositif de trouver sa place au sein d'un territoire donné. De cette façon, tous les établissements de placement constituent une réponse possible et adaptée au regard de la singularité de la situation de chaque mineur. Cette diversité des réponses prend en compte les vertus du collectif dans le processus de socialisation et de dynamique de groupe inhérente aux publics confiés.

Consciente des difficultés liées aux conditions de travail dans les établissements de placement éducatif, la DPJJ a conduit une réflexion approfondie, transverse au sein de la direction et associant l'ensemble des échelons déconcentrés. Cette démarche a fait l'objet de plusieurs groupes de travail qui se sont réunis depuis janvier 2015. La réflexion s'est également nourrie des précédents rapports sur la question et des apports des organisations professionnelles recueillis dans les instances de concertation.

Il ressort de ces travaux des questionnements, des préoccupations et des attentes fortes de la part des professionnels, notamment ceux exerçant auprès d'un collectif de mineurs.

Quatre axes de progrès se dégagent prioritairement et font l'objet de la présente note :

- I - des actions concourant à des équipes stables et bien formées,
- II - une organisation du travail améliorée,
- III - un cadre de vie et un environnement professionnel renouvelés,
- IV - des modalités de travail renforcées.

I- Des actions concourant à des équipes stables et bien formées

L'enquête de satisfaction sur la qualité RH menée en 2014 auprès de tous les professionnels de la PJJ a montré la nécessité d'œuvrer vers davantage de transparence et de diffusion de l'information, vers davantage de proximité entre service RH et agents, pour un accompagnement soutenu et continu des agents.

Dans le cadre du plan mis en place par la SDRHRS à la suite de cette enquête et pour améliorer les conditions de travail, de nombreuses actions sont engagées depuis 2015 et doivent être poursuivies en matière de recrutement, de pré affectation des stagiaires, d'accueil et de formation des agents. Les rôles du directeur de service et du RUE ont également été clarifiés.

1) Un recrutement plus performant et diversifié

La PJJ a la volonté de limiter le recours aux personnels contractuels, pour contribuer à la politique de réduction de la précarité, mais aussi et surtout pour stabiliser les équipes.

Des actions de communication de grande ampleur (publicité dans les medias, utilisation des réseaux sociaux...) sont ainsi menées depuis 2014 pour favoriser les recrutements d'éducateurs et saturer le nombre de postes proposés aux concours.

De plus, les concours d'éducateurs 3^{ème} voie et sur titre se déroulent désormais au 2^o semestre, de manière à ce que les candidats passent le concours après l'obtention de leur diplôme et prennent leur poste début janvier. Cette modification de calendrier permet également de diversifier les profils et d'avoir des candidats diplômés notamment des IRTS.

Pour les concours interne et externe, seuls 77 postes d'éducateurs avaient été pourvus en 2014 sur les 130 proposés. Cette année, les 130 postes offerts ont été pourvus. Les postes vacants se situant essentiellement dans les structures d'hébergement, une amélioration nette de la stabilité des équipes devrait être ressentie sur les terrains très rapidement.

En termes de recrutement des contractuels et afin d'améliorer la qualification de ces agents, une expérimentation est en cours pour confier à des agences de recrutement la constitution de listes de candidatures et la recherche de candidats aux postes proposés. Cette action sera exclusivement dédiée à la prospection et à la fourniture de listes de candidats à l'administration ; celle-ci restant responsable de la sélection et du recrutement des agents.

Enfin, vrai vivier de recrutement, les agents contractuels doivent continuer à être incités à se présenter aux concours internes PJJ. Des négociations sont en cours pour à la fois réduire à 2 ans la durée d'exercice requise avant de pouvoir se présenter au concours et établir avec l'ENPJJ un dispositif de préparation à ces concours. A cet égard, l'accès aux non titulaires sera particulièrement favorisé.

Afin de limiter les effets de l'absentéisme, des éducateurs sont spécifiquement recrutés sur des missions de remplacement des personnels, prioritairement pour les cas de congés de maternité et de congés de longue maladie. Par ailleurs, une réflexion sera conduite sur l'extension du recours aux éducateurs remplaçants à l'ensemble du territoire, prenant en compte les contraintes géographiques.

La procédure de validation et de passation des contrats, conclus pour palier les absences imprévues sur une courte durée, a été fortement simplifiée pour répondre plus rapidement aux situations d'urgence.

2) Une amélioration de la situation de préaffectation des stagiaires

En juillet 2014 (note du 17 juillet 2014), la SDRHRS, en lien avec les directions interrégionales et l'ENPJJ, a établi un plan d'action en vue de consolider la situation des stagiaires dans ce positionnement intermédiaire qu'est la pré affectation et de mieux accompagner le déroulement du stage de deuxième année.

Ainsi, les ETP des stagiaires préaffectés sont doublonnés à 100% pendant 4 mois, c'est à dire remplacés dans l'équipe pendant leur formation à Roubaix.

D'autre part, une formation préparatoire de 10 jours est mise en place avant l'entrée en 2e année pour familiariser le stagiaire avec le dispositif dans lequel il va exercer.

L'accompagnement et le suivi personnalisé des stagiaires sont également renforcés au niveau de la DIR, du PTF et du tuteur. Ce dernier dispose d'un décharge de 10% sur son temps de travail. A cet égard, un bilan trimestriel est sollicité par la SDRHRS auprès des DIR.

Des règles de gestion comme la présence maximum de 2 stagiaires, pré affectés dans le cadre de la formation statutaire, par structure sont désormais instituées.

Enfin, à partir de 2016, les lieux de "préaffectation" de la 2e année et de future affectation seront dissociés. Un bilan sera effectué pour rendre définitive ou non l'application de ce nouveau dispositif.

3) Des efforts pour un meilleur accueil des nouveaux arrivants tout au long de l'année

Un effort particulier a été produit sur les conditions d'accueil des nouveaux arrivants au sein de la DPJJ, avec la construction de deux outils destinés à les améliorer.

Une rubrique intranet est désormais dédiée aux nouveaux arrivants dans laquelle de très nombreuses informations sont regroupées (rôle, missions et organisation de la DPJJ, informations RH, informations pratiques...) pour leur permettre de mieux se situer dans leur nouvel environnement.

Par ailleurs, un « livret de suivi du parcours d'accueil » est également remis à chaque agent dès son arrivée, avec la liste des thématiques et des interlocuteurs à découvrir tout au long de leur première année à la PJJ.

Un accueil de qualité permet de faciliter l'intégration de tout nouvel arrivant et de favoriser ainsi sa stabilité sur le poste.

4) Un développement de la formation

Pour favoriser l'intégration des nouveaux personnels, une évolution en profondeur des contenus des programmes de **formation statutaire** des directeurs et des éducateurs est engagée afin d'adapter les enseignements aux évolutions institutionnelles et aux réalités de terrain avec un recours accru à l'intervention de professionnels dans un souci de transmission. Un document de cadrage, sous forme d'un référentiel de formation sera produit.

En matière de **formation continue**, un plan national de formation (PNF) a été approuvé au CT du 24 septembre qui permettra la mise en place par l'ENPJJ des formations jugées prioritaires par l'institution, en lien avec la Note d'Orientation de la DPJJ et les orientations triennales sur la formation.

Un axe du PNF porte sur la promotion de la santé à la PJJ, un autre axe sur la prévention et la gestion de la violence des mineurs et des conflits, thématiques particulièrement prégnantes en hébergement.

Une **formation d'adaptation à l'emploi** proposée aux agents exerçant en CEF en 2015 sera étendue à l'ensemble des personnels d'hébergement à partir de 2016 et par cycles, afin de sécuriser et améliorer les compétences des personnels et garantir une prise en charge des mineurs opérationnelle et de qualité en :

- permettant aux professionnels de «faire équipe» autour du projet d'établissement, de s'approprier une organisation collective de travail ;
- contribuant à l'échange et à la mutualisation des bonnes pratiques professionnelles.

Un dispositif spécifique aux directeurs d'établissement d'hébergement sera réalisé sur le site central de l'ENPJJ.

Enfin, il est rappelé que la formation est un droit, et qu'il doit être anticipé et respecté. Ainsi, dans l'esprit de l'accord cadre de formation continue signé en 2014, toute dispense pour nécessité de service à un module de formation doit être particulièrement justifiée et contrôlée par le directeur de service.

Cela implique en amont des transmissions des demandes de formation, une attention particulière concernant les dates des différents stages, le nombre de demande sur un même stage donc un travail d'anticipation majeur du DS en lien avec le RUE.

Une procédure sera définie, en lien avec l'ENPJJ et les DIR, afin que tout désistement après réception d'une convocation, soit vérifié.

5) Une clarification des rôles au sein de l'équipe de direction

Des travaux sur la gouvernance ont été engagés depuis 2014 en vue de clarifier en particulier le rôle de chacun des acteurs des lignes fonctionnelles, mais aussi de simplifier/alléger les procédures afin de rapprocher les agents de leurs encadrants et favoriser les articulations entre chaque échelon hiérarchique.

S'agissant des équipes de direction, les travaux ont commencé avec la révision des missions et activités du responsable d'unité éducative.

Dans le nouveau règlement d'emploi de cette fonction le RUE est recentré sur son cœur de métier, l'organisation de la prise en charge éducative et il est valorisé dans son rôle de premier niveau d'encadrement de l'unité éducative.

Une formation d'adaptation à l'emploi est désormais mise en place dans l'année suivant leur prise de fonctions effective, pour permettre aux RUE titulaires et contractuels, nommés pour la première fois, de monter en compétences dans certains domaines clé comme le management, la thématique santé et sécurité au travail ou l'élaboration d'un diagnostic sur la vie de l'unité.

Les démarches engagées sur la fonction de RUE ont également permis de revoir l'articulation entre le RUE et le DS. Le DS doit se consacrer désormais à ses missions opérationnelles et son activité d'encadrement. Il dispose ainsi de la compétence de principe dans l'expression des besoins, les politiques publiques et les relations avec les magistrats référents du territoire.

Avec un rôle recentré et précisé, l'équipe de direction devrait être plus disponible et davantage à l'écoute des personnels pour une meilleure prise en charge éducative et une amélioration des conditions de travail de chaque niveau d'intervention.

II- Une organisation du travail améliorée

Dans le cadre du placement, l'organisation du temps de travail doit contribuer à l'amélioration de la prise en charge des mineurs placés au quotidien et notamment garantir la continuité de l'action éducative. L'organisation du temps de travail et plus précisément l'emploi du temps de l'équipe doit également permettre l'évolution de la situation du mineur et donc prendre en compte les réalités et les enjeux liés au placement. On peut citer par exemple des temps d'activités, des temps d'accompagnement sur l'extérieur ou de rencontres avec les familles, la présence aux audiences, l'écriture des rapports, les réunions....

De ce fait, l'organisation du temps de travail dans le respect de la réglementation conditionne le fonctionnement général de l'établissement de placement. La question des plannings devient emblématique et cruciale face à des événements ponctuels tels que les arrêts de travail, mais aussi de façon permanente par l'impact du travail de nuit des éducateurs et l'organisation des astreintes aux différents niveaux..

Une révision de la circulaire PJJ du 14 février 2002 relative à l'aménagement et à la réduction du temps de travail (ARTT) sera opérée au premier semestre 2016.

La nouvelle version du texte ne remettra pas en cause les garanties issues des accords de 2001 sur l'ARTT mais se concentrera sur une actualisation du contenu par rapport à l'actuelle configuration géographique et à l'évolution des services déconcentrés.

Par ailleurs, cela permettra de généraliser la diffusion de la charte des temps qui énonce les principales règles du temps de travail applicables aux professionnels de la PJJ.

Ces actualisations devront être effectives au cours du premier semestre 2016.

1) L'extension de la durée du cycle de travail

La circulaire de 2002 susvisée indique que les cycles de travail en hébergement sont construits sur une base de sept semaines et douze en CER en retenant une durée hebdomadaire de 36h20 en moyenne.

Il est apparu qu'en pratique, certaines structures élaborent leur planning sur une durée de 8 ou 12 semaines, d'autres effectuant des projections semestrielles.

Ainsi, pour améliorer la visibilité des plannings et sécuriser les personnels sur leurs horaires, la durée du cycle de travail est élargie à 3 mois en intégrant les vacances scolaires prévues pendant la période. Les heures à récupérer ou dues par les agents devront toutefois être compensées dans un délai raisonnable. Une analyse plus fine sur ce délai sera réalisée dans le cadre de la révision de la circulaire sur le temps de travail.

En vue d'une meilleure prise en compte des desideratas des agents et de l'intérêt du service, les plannings pourraient être établis sur une période de six mois (par exemple : en janvier, les plannings seront programmés pour le 1^{er} semestre / en mars, ils seront préparés jusqu'à la fin du mois septembre/ en juin, ils couvriront le second semestre / et en octobre, ils s'étendront jusqu'à la fin mars).

Un tel allongement du cycle de travail permet d'anticiper les congés et les formations de chaque agent en leur garantissant une meilleure conciliation de leurs vies privée et professionnelle. Dans le même esprit, les emplois du temps seront communiqués par le RUE au moins trois semaines à l'avance.

En outre, un groupe de travail sera prochainement réuni afin d'étudier les modalités d'un éventuel recours au paiement des heures supplémentaires dans un cadre limitatif.

2) Le travail de nuit

La DPJJ accorde une attention particulière au travail de nuit, dont l'organisation varie selon les structures depuis l'extinction du corps des agents techniques d'éducation en 2008 (décret n°2008-1267 du 3 décembre 2008 portant mise en extinction du corps des ATE de la PJJ).

En effet, les études médicales révèlent que le travail de nuit est susceptible d'engendrer des effets sur le rythme biologique des personnels et doit donc respecter les préconisations des professionnels de santé.

Le cadre d'intervention auprès des mineurs placés est pensé afin de prendre en compte la dimension éducative du placement et de garantir sa dimension *protectionnelle*. Les temps de soirée, du coucher, de l'endormissement et de la nuit, constituent des moments de fragilité et de difficulté pour les mineurs accueillis. Conscient de ces réalités, l'emploi du temps de l'équipe doit permettre un accompagnement éducatif suffisant et adapté.

Afin d'assurer continuité et qualité des prises en charge éducative, le travail de nuit est spécialisé au sein des unités des établissements de placement collectif.

A cette fin, il est préconisé de confier cette mission éducative à des agents volontaires, suite à un appel à candidature, pour une durée d'un an renouvelable. A défaut ou en complément, les nuits sont réparties équitablement entre les éducateurs en suivant un système de rotation, dans le respect des restrictions réglementaires (grossesses, fonctions d'utilité publique, pathologies). En tout état de cause, le projet d'établissement formalise l'organisation de cette mission, y compris en organisant l'adjonction, en journée, d'autres fonctions complémentaires à la fonction éducative. Si un agent effectue trois nuits par semaine, l'alternance entre les services de jour et de nuit au cours d'une même semaine est interdite, en exceptant la participation à la réunion de service. En deçà, il conviendra de limiter cette alternance entre les services de jour et de nuit.

Si la situation l'impose, un appel au cadre d'astreinte de direction pourra permettre une autorisation du doublement de la nuit.

Les agents peuvent, le cas échéant, demander à suivre une formation d'adaptation à l'emploi portant sur la spécificité du travail de nuit.

Les risques inhérents au travail de nuit devront obligatoirement figurer dans le DUERP et une « fiche de prévention des expositions à certains facteurs de risques professionnels » (cf. annexe de l'arrêté du 30 janvier 2012) devra être fournie aux agents concernés¹.

La liste de ces agents sera transmise à la direction territoriale pour faire le lien avec la médecine de prévention.

L'accent sera mis sur les actions prévues dans le plan de prévention ministériel des risques psychosociaux qui concernent le travail de nuit.

Par ailleurs une expérimentation est actuellement en cours sur un dispositif individuel de protection destiné aux agents travaillant la nuit. Il s'agit d'équiper ces agents d'un terminal qui émet automatiquement un signal vers un centre de télésurveillance en cas de chute (ou station horizontale prolongée) et génère un appel des téléopérateurs.

Cet outil contient également des fonctions d'enregistrement et de géo-localisation qui peuvent d'avérer utiles en cas d'agression ou de malaise pour permettre aux secours d'intervenir plus efficacement. Un bilan de cette expérimentation sera réalisé.

De façon générale, il convient enfin de donner les conditions matérielles de réalisation des missions, notamment en assurant l'existence d'un local de veille et un équipement adapté.

Le programme cadre de la DPJJ pour les hébergements prévoit un bureau d'éducateur avec un équipement adapté. Un état des lieux de l'existant sera réalisé afin de préciser cette disposition.

3) Les astreintes

Une note relative aux astreintes effectuées par les personnels de la DPJJ a été diffusée le 10 septembre 2015 dans tous les services déconcentrés.

Ce document vise à réactualiser la circulaire du 18 avril 2007, en tenant compte des évolutions organisationnelles et structurelles de la PJJ ainsi que du contenu du nouvel arrêté qui redéfinit les cas de recours aux astreintes.

La situation des établissements d'hébergement et de leurs personnels y est largement abordée, notamment celle du RUE, particulièrement concerné quand il bénéficie d'un logement de fonction.

Dans un souci d'amélioration des conditions de travail de ce cadre, ainsi que des autres agents susceptibles d'effectuer des astreintes, la note du 10 septembre donne plus de souplesse dans leur attribution et rappelle à plusieurs reprises la nécessité de tenir compte de leur impact sur la vie privée des agents.

De plus, l'organisation des astreintes doit garantir une équité dans la charge de travail des agents, avec des calendriers établis le plus en amont possible et une rotation suffisante des professionnels désignés.

Une note sera diffusée début 2016 instaurant une procédure d'information enclenchée par les DT et en direction de la DIR dès lors que le nombre d'astreintes effectuée par le RUE dépassera les 20 WE imposés par la réglementation. La DT devra en premier lieu réguler et prendre des mesures en concertation avec le DS pour équilibrer les temps d'astreinte.

¹ En annexe 1

4) La conception d'un outil « emploi du temps »

L'objectif de la DPJJ consiste à proposer un nouvel outil commun à tous les établissements, simple d'utilisation qui facilitera la construction des emplois du temps. Un tel support permet à la fois d'assurer une lisibilité de l'ensemble des emplois du temps, une équité de traitement, une transparence de la procédure au bénéfice des agents. A ce titre, c'est un outil de management que les cadres (DS et RUE) sont invités à s'approprier.

Ce logiciel, qui est en cours de développement à partir d'Excel, permettra notamment une très grande variété dans le choix du découpage en tranches horaires des journées de travail, selon les différentes activités. Les établissements pourront ainsi l'adapter à leur organisation actuelle et à toutes les modifications souhaitées, même de courte durée, dans le cadre bien entendu de la réglementation en vigueur en matière de temps de travail...

L'accent sera mis sur l'accompagnement et le soutien des utilisateurs (correspondants informatiques, guide d'aide en ligne sur intranet, téléchargement de nouvelles versions...) pour que cette nouvelle application ne soit pas vécue comme une charge supplémentaire.

Une expérimentation débutera début 2016 sur la DIR Grand-nord après la présentation aux représentants des personnels des fonctionnalités de l'outil. Si l'expérimentation s'avère concluante, une campagne de formation et de soutien technique à l'installation, l'utilisation et aux évolutions de l'outil sera mise en place.

5) Le projet de service

Au sein de chaque établissement, il est fondamental de faire vivre le sentiment d'appartenance à l'équipe. Cette notion d'équipe ne s'impose pas mais doit pouvoir se construire et s'ajuster. Le projet d'établissement, les réunions et les accompagnements des pratiques professionnelles participent à la cohésion d'équipe.

De ce fait, chaque établissement de placement élabore **un projet de service** et le décline en objectifs opérationnels qui reposent sur l'articulation des spécificités des différentes unités et prévoit l'adaptabilité des modes de prise en charge. Le projet de service s'élargit aux partenariats extérieurs.

Sous l'autorité du directeur de l'établissement, l'élaboration du projet d'établissement impulse l'implication de l'ensemble des personnels afin de promouvoir l'intervention interdisciplinaire et interinstitutionnelle y compris dans la phase de formalisation.

Au sein de chaque établissement, **des réunions** obligatoires sont mises en place, portant sur des aspects pédagogiques et de fonctionnement. D'un point de vue pédagogique il s'agit de déterminer pour chaque mineur placé des objectifs de prise en charge, de les évaluer, de déterminer des stratégies éducatives, de participer à la nécessaire coordination des différents acteurs concourant à la prise en charge.

Concernant le fonctionnement, il s'agit de définir et d'adapter l'organisation, le fonctionnement de l'unité et/ou de l'établissement (élaboration et actualisation du projet d'établissement notamment) et l'évaluation de la qualité des prises en charge éducatives.

Dans ce cadre, un séminaire annuel regroupant les professionnels de l'établissement est préconisé afin de concourir à la cohésion des équipes. Cette journée sera l'occasion de faire un bilan des réalisations des douze derniers mois et de réfléchir collégialement à de nouveaux projets. Elle alimentera ainsi le rapport annuel d'activité de chaque établissement. Cette mise en œuvre ne devra être effective qu'après s'être assuré de la continuité de la prise en charge.

En parallèle, l'action éducative doit pouvoir faire l'objet de temps d'échanges institutionnels. Il convient ainsi de mettre en place **des instances d'accompagnement et d'analyse des pratiques professionnelles**. Il s'agit de permettre aux professionnels, tous corps et catégories, de développer leurs postures individuelles et de les conjuguer dans un système plus large, en travaillant à la cohérence des interventions. Une ligne budgétaire dédiée en assurera le fonctionnement et sera inscrite dans la COG. Par ailleurs, des comités de suivi local peuvent être mis en place permettant d'inviter annuellement les partenaires locaux, notamment les services de secours, la psychiatrie de secteur, le voisinage...

Une note « établissement et service », cadre général à partir duquel seront déclinées les spécificités par unité dans un cahier des charges dédié, sera élaborée courant 2016 et apportera notamment des précisions quant au projet de service.

6) La prise en compte de la violence

La procédure d'accompagnement et de prise en charge lors de situations de violence doit être repérée et opérationnelle.

Elle est définie par la note du 24 décembre 2015 relative à la prévention et la gestion des situations de violence au sein des établissements et services de la PJJ.

Par ailleurs, la note du 23/03/2007 relative à la prévention et gestion des situations d'agression à l'égard des personnels de la PJJ continue à s'appliquer.

III- Un cadre de vie/environnement plus accueillant

1) L'immobilier

La composante immobilière des unités d'hébergement est supérieure à celle des autres unités par le cadre de vie qu'elle fournit. Elle tient un rôle éducatif, adjuvant indispensable à la mission des éducateurs.

Pour assurer aux services un environnement immobilier cohérent avec les exigences éducatives et réagir en fonction des besoins, les DIR disposent en propre de ressources budgétaires désignées sous l'appellation de « travaux et entretien courant » (TEC)². Les ressources TEC couvrent la totalité des types d'unités, (hébergement, milieu ouvert et insertion).

² Ces ressources viennent en appui de la politique immobilière de la PJJ, qui se décline en crédits d'investissement, pilotés à partir de la centrale, en liaison avec les DIR.

Depuis la gestion 2015, ces ressources TEC sont réparties en trois sections :

- une part, incompressible, couvre tous les contrats ou marchés de contrôles et maintenances obligatoires (sécurité, ventilation, amiante...),
- une autre part consiste en provisions, en fonction des dégradations ou pannes diverses qui apparaîtront en gestion. Cette provision, estimée empiriquement, doit donner une capacité d'action immédiate à la voie hiérarchique pour un retour à la situation préalable,
- une part enfin est dédiée à des travaux d'entretien courant programmés sur toute la gestion. Cette part est déterminée après dialogue en DIR, DT et DS, en fonction des besoins exprimés et de l'examen des indications données par les CHSCTD.

Ce processus nécessite obligatoirement l'implication des directeurs territoriaux et de services sur la maintenance courante des bâtiments dans le cadre d'un dialogue de gestion dédié. Il leur appartient, à leur niveau respectif, de recenser, d'arbitrer, de prioriser et d'exprimer leurs besoins en maintenance³. Ce processus fera l'objet d'un contrôle régulier. La conservation d'un caractère accueillant du cadre de vie pour les unités d'hébergement repose donc essentiellement sur l'efficacité conjointe de ce travail et du dialogue qui en résulte.

S'agissant de besoins lourds portant sur les unités d'hébergement (restructuration, réhabilitation), le processus de dialogue de gestion est porté au niveau de la centrale qui conduit la programmation de l'investissement immobilier, après arbitrage entre les besoins des DIR. Cette programmation fera l'objet d'une communication au final.

Par ailleurs, une redéfinition d'un nouveau cahier des charges relatif à l'entretien des locaux devra être menée en lien avec le renforcement du temps de maîtresse de maison)

Le médecin de prévention, dans le cadre de son tiers temps devra obligatoirement être consulté en cas de construction ou d'aménagements importants des bâtiments.

Il sera amené à procéder à une visite des locaux et à en rendre compte en CHSCTD.

2) La Santé, Sécurité au Travail (SST)

La PJJ a développé une politique engagée vis-à-vis de ses agents, afin de garantir leur bien-être au travail, notamment dans les établissements de placement et leur permettre d'exercer leur mission avec qualité. Cette volonté d'améliorer les conditions de travail s'est traduite par un certain nombre d'actions concrètes.

La PJJ entend renforcer la culture de la SST au sein de ses établissements et services, notamment par le biais d'actions de **formation et de mise à disposition d'outils pratiques** : ainsi, il a été développé un module de formation initiale à l'attention des futurs chefs de service - au sens du décret n°82-453 – ainsi que plusieurs modules à leur attention dans le cadre de la formation continue (RPS, gestion de la violence, responsabilité du chef de service, etc.).

³ Voir en annexe 2 le processus TEC

Toujours dans le but de les accompagner dans leur quotidien de travail, la SDRHRS travaille à l'élaboration d'une « mallette pédagogique » qui donnera, aux chefs de service travaillant notamment en hébergement, les informations nécessaires (en particulier sur l'organisation SST au ministère de la Justice) leur permettant de s'orienter utilement. Des fiches pratiques seront ajoutées dans cette mallette, (ex. Fiche relative à la prévention contre le harcèlement moral et sexuel, un protocole de gestion d'un agent en état d'ébriété au travail, fiche sur la médecine de prévention notamment pour les éducateurs considérés comme soumis à des risques spécifiques, etc.).

La PJJ poursuit l'ambition de valoriser et mieux former ses **assistants de prévention** qui conseillent et aident le chef de service dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité, particulièrement complexes et détaillées dans les unités d'hébergement.

Ainsi, il a été acté un temps de décharge minimal de 10% pour ces acteurs de la prévention, constatant que très peu d'assistants de prévention avaient le temps nécessaire pour se consacrer à leur mission.

Par ailleurs, dès janvier 2016 et en lien avec l'ENPJJ, il sera mis en place à leur attention un module de formation de 2 jours, axé sur les risques spécifiques de la direction et permettant de développer leurs connaissances mais également les « réflexes » nécessaires face à ces risques. Parmi ces risques, est identifié le travail de nuit et ses conséquences sur la santé et la sécurité au travail.

Par ailleurs, la PJJ entend renforcer la **prévention des risques professionnels** en travaillant activement sur le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) et sur sa bonne compréhension par les professionnels de la direction. En effet, le DUERP constitue l'élément crucial pour établir une démarche de prévention et l'institution se doit d'accompagner les chefs de service dans son élaboration.

Ainsi, partant du postulat que les risques encourus étaient sensiblement identiques d'une structure à l'autre, des groupes de travail réunissant des acteurs du terrain se sont tenus afin de faciliter l'identification de ces risques et proposer des actions de prévention s'inspirant des actions déjà existantes et mises en œuvre à la PJJ. Par exemple, un travail a été mené sur le risque alimentaire encouru dans les hébergements.

L'élaboration de ces fiches de risques avec, en perspective, des actions de prévention - à intégrer dans des plans d'actions - permettra d'élaborer dès janvier 2016 un guide de bonnes pratiques pour l'élaboration du DUERP. Cela facilitera, par conséquent, la prise en compte et la mise en œuvre de la SST dans les établissements de placement.

De plus, est mis en place au sein de l'administration centrale une cellule de maîtrise des risques, notamment pour disposer de remontées de renseignements des établissements en grande difficulté. La cellule de maîtrise des risques auprès de chaque DIR sera chargée d'en assurer un suivi renforcé et un accompagnement approprié.

Enfin, au-delà des actions déclinées ci-dessus, la SDRHRS a pris part de manière active, depuis 2014, au projet **PJJ Promotrice de Santé** (ex. promouvoir la formation des professionnels autour de la santé-bien-être). L'objectif poursuivi est d'associer la démarche RH à la démarche de promotion de la santé des mineurs. Cette vision, plus globale, permet la valorisation des ressources dans un objectif d'économie de l'énergie des professionnels, de plus grande lisibilité et d'efficacité sur le terrain.

IV – Des modalités de prises en charges renforcées

1) Renforcement du pôle technique en UEHC

Au sein des établissements de placement, l'ensemble des personnels intervenant, toutes fonctions confondues, concourent à la mise en œuvre du projet pédagogique et participe à la prise en charge.

Afin d'améliorer les prises en charge au quotidien et de décharger les éducateurs d'autres fonctions annexes inhérentes au travail en établissement, le pôle technique sera renforcé. Il regroupera, outre 2 AT Cuisine, un troisième professionnel dont les missions se rapprochent de celles habituellement dévolues aux agents polyvalents.

A cet égard, il sera alloué, à partir de septembre 2016, 0,5 ETP supplémentaire, passant ainsi l'allocation de 2,5 à 3.

Les agents du pôle technique font partie intégrante de l'équipe et sont autant d'adultes fiables auprès des mineurs et dont l'action s'inscrit dans la mise en œuvre du projet d'établissement.

Il pourra leur être confié des activités avec les mineurs pris en charge conformément au projet d'établissement.

Les repas marquant également un temps de partage et d'échange important dans la vie de l'établissement, le besoin de 2 cuisiniers par UEHC est confirmé.

Par ailleurs, le renforcement de ce pôle technique pourra permettre, en fonction de sa composition, la présence d'un cuisinier, ou du troisième professionnel, le dimanche soir lors du retour des mineurs et le samedi midi ainsi que d'assurer une rotation pendant les périodes de congés.

2) Renforcement de la pluridisciplinarité

Les psychologues, au-delà de leur pratique clinique auprès des jeunes et de leurs familles, participent à l'évaluation pluridisciplinaire des situations des mineurs placés et apportent leur soutien aux équipes, par un éclairage sur la dimension psychique et les enjeux relationnels avec les jeunes et les familles. Ainsi, dans un souci d'amélioration des prises en charge au quotidien, les UEHC et UEHD seront dotées d'1 ETPT de psychologue dès le 1^{er} janvier 2016.

3) Valorisation des séjours et camps

Les professionnels des établissements de placement assurent la mise en œuvre d'activités pour favoriser l'instauration de la relation éducative et permettre l'appropriation par le mineur de règles de vie. De plus certaines situations nécessitent une mise à distance du mineur afin de permettre sa remobilisation autour de son projet éducatif. Les séjours et camps permettent de travailler ces aspects en dehors du quotidien et sur un temps partagé et concentré avec les professionnels de l'établissement. L'intérêt de les valoriser et de les inscrire dans une dynamique globale de prise en charge implique une dimension collective dans l'organisation.

A ce titre, ils sont fondamentaux et leur conduite doit être développée. Néanmoins, ils peuvent représenter des contraintes supplémentaires en termes de conditions de travail pour les professionnels qui les organisent et y participent.

Afin de développer ces initiatives et de mieux reconnaître l'implication des professionnels, il a été décidé d'octroyer l'indemnité spécifique aux personnels encadrant ces séjours et camps dès la première nuit.

Afin de favoriser ces activités dès 2016, un budget dédié sera alloué et intégré dans les COG annuelles. Par ailleurs, une note viendra redéfinir les objectifs éducatifs de ces séjours ainsi que leur modalité de mise en œuvre. Elle intégrera les aspects RH évoqués ci-dessus, notamment la comptabilisation du temps de travail.

Cependant, la mise en œuvre de cette décision ne sera effective qu'après la modification du décret n° 2000-379 du 28 avril 2000 instituant une indemnité spécifique de séjours d'activités sportives et de loisirs aux personnels de la PJJ participant à l'encadrement de jeunes relevant d'une mesure éducative.

L'ensemble des dispositions de ce plan d'actions constitue un engagement fort, qui devra se concrétiser en 2016.

Sa mise en œuvre fera l'objet d'un suivi par l'administration centrale.


La Directrice de la Protection
Judiciaire de la Jeunesse
Catherine SULTAN

FICHE DE PREVENTION DES EXPOSITIONS A CERTAINS FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS

La fiche mentionnée à l'article L.4121-3-1 du code du travail comporte au moins les rubriques figurant dans le présent modèle. Cette fiche doit être actualisée en cas de modification des conditions d'exposition. Elle est communiquée au service de santé au travail et remise au travailleur à son départ de l'entreprise ou en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle d'au moins 30 jours (3 mois pour un autre motif). Conformément à l'article L. 4121-3-1, le travailleur peut demander à l'employeur la rectification des informations figurant sur la présente fiche.

Poste ou emploi occupé :

Unité de travail concernée (source DUER) :

Prénom :

Nom :

Facteurs de risque énumérés à l'article D. 4121-5	Non	Oui	Période d'exposition		Mesures de prévention en place			Commentaires, précisions, événements particuliers (résultats de mesurages, etc.)
			Date de début	Date de fin	Organisationnelles	Collectives	Individuelles	
Manutention								
Postures pénibles								
Vibrations mécaniques								
Agents chimique dangereux - (Poussières- Fumées (sauf amiante *)								
Températures extrêmes								
Bruit								
Travail de nuit								
Travail en équipes successives alternantes								
Travail répétitif								

* L'exposition à l'amiante est consignée dans la fiche d'exposition prévue à l'article R. 4412-110 du code du travail

Annexe n°2

Processus pour la réalisation des travaux et entretien courant.

I – Calendrier du dialogue de gestion TEC (travaux programmés)

Novembre N-1

1. Notification des ressources TEC pour la gestion N aux DIR.
2. La DIR répartit ces ressources en trois sections : CTO/MPO, provisions et travaux programmés. Cette répartition exige d'une part de connaître les contrats et marchés CTO/MPO et d'autre part d'avoir une connaissance empirique des aléas annuels.
3. A l'instigation de la DIR, les DT collectent, au cours d'un dialogue avec les DS, les besoins en maintenance courante à programmer en gestion. Ils sont alors priorisés et consolidés par les DT. Chaque DT adresse ensuite à la DIR sa liste de travaux à programmer, accompagnée d'une estimation financière réalisée par devis ou par un agent technique.
4. La DIR arbitre entre les besoins des DT et consolide sa programmation TEC.

Décembre N-1

La DIR notifie aux DT, les travaux TEC retenus en programmation N et leur garanti donc un niveau de ressources TEC à cet usage. En fonction des habitudes de chaque DIR, les ressources dédiées aux CTO/MPO et aux aléas sont soit conservées par la DIR soit réparties auprès des DT. Dans ce dernier cas, un responsable « TEC » doit être nommément désigné pour en garantir le pilotage.

Janvier N

La DT adresse à la DIR le calendrier des opérations TEC programmées sur toute la gestion. Ce document sera la référence du dialogue de gestion TEC entre les deux directions.

Au cours de la gestion N (dialogues de gestion)

La DT fait réaliser les travaux, en fonction de la programmation et s'assure du service fait.

La DIR contrôle la réalité de l'exécution de la programmation des DT.

En cas d'incident nécessitant des travaux non programmés, la DIR peut soit débloquer une partie de la provision soit ordonner à la DT de supprimer une opération TEC programmée non réalisée pour couvrir le besoin inopiné.

II - Processus d'urgence TEC

En cas de dommage imprévu (dégradation, usure, panne) mettant en danger le personnel ou pénalisant la mission éducative, le RUE rend compte immédiatement au DS qui fait prendre les éventuelles mesures conservatoires. En fonction des moyens dont il dispose (agent technique, matériel, consommables) et du dommage constaté, le DS estime le niveau d'intervention : local ou recours à la voie hiérarchique.

Si la DT doit être sollicitée (travaux par un tiers), le DS la pré-alerte pour demander un financement pendant qu'une estimation des travaux est réalisée localement.

En fonction de ses capacités financières, la DT alerte éventuellement la DIR. Un financement est dégagé (à partir de la provision ou à partir des ressources TEC déjà programmées).

Les travaux sont réalisés au plus vite (agent technique, marché SGAR ou artisan local...).

La DIR ou la DT reçoivent un compte rendu d'incident clos provenant du DS.