

Assises du placement judiciaire : les orientations de la DPJJ

Rien de nouveau sous le soleil... ou presque

Le 3 octobre, à l'occasion des assises du placement judiciaire, la directrice de la PJJ a annoncé le plan d'action destiné à apporter un nouveau souffle au dispositif.

Celui-ci devrait être basé sur 3 axes principaux :

- Inscrire le placement comme un levier de l'action éducative
- Diversifier davantage l'offre de placement
- Agir sur les moyens

Placement : levier de l'action éducative

Pour la DPJJ, le milieu ouvert constitue un acteur clé. Sur la base du CJPM, le milieu ouvert doit être force de proposition auprès des magistrats et intégrer le placement dans la stratégie éducative tout au long de l'accompagnement. Il pourra s'appuyer sur une nouvelle trame du DIPC (expérimentée d'abord dans 3 territoires) puis sur la création d'un référentiel d'évaluation des jeunes confiés au pénal.

Rien de nouveau car le milieu ouvert « socle ou fil rouge » évalue déjà tout au long de l'accompagnement la pertinence d'un placement et sait être force de proposition lorsque c'est nécessaire. Une nouvelle trame

du DIPC, travaillée sans les agents de terrain ni les organisations syndicales, ne favorisera pas davantage son utilisation et encore moins son appropriation. Elle ne permettra pas plus un renforcement de l'articulation entre milieu ouvert et placement car il ne s'agit pas de son objet.

La DPJJ estime ensuite que les DT ont un rôle à jouer en assurant une meilleure orientation des placements et en prévenant les crises. Du verbiage bureaucratique qui permet surtout de justifier davantage de contrôle et des recrutements dans les DT sur les 5 prochaines années alors que les besoins se font surtout ressentir directement dans les hébergements.

Poursuivre la diversification du placement

Si la CGT PJJ porte l'instauration d'audiences de veille depuis plusieurs années et notamment dans ses cahiers revendicatifs de l'hébergement (pour les relire [Et clic !](#)), nous doutons fortement que la création d'instances de pilotage voulue par la DPJJ s'inscrive dans la même dynamique. Cela restera à vérifier.

La DPJJ précise que la mise en place du CJPM a un impact sur les conditions d'accueil, ce qui impose une adaptation des cahiers des charges des structures de placement, en lien également avec le SAH. Pour le reste, la DPJJ est en demande de nouveaux projets qui pourraient être soutenus avec la mise en place de la réserve de la PJJ.

L'indemnité des familles d'accueil sera augmentée à 45€/jour à partir du 1er janvier 2023 et leur formation doit s'intensifier. Si cette augmentation est appréciée même si elle est toujours insuffisante, nous sommes surpris d'apprendre que les familles d'accueil bénéficient de formation?

Dans le secteur public, l'engagement des professionnels à construire des séjours et camps devrait être valorisé. Il faut certainement y entendre une nouvelle augmentation des primes valorisant l'investissement des agents qui y participent, ce que la CGT PJJ a déjà obtenu en partie mais continue de revendiquer. S'agissant du

SAH, une étude sera faite pour étendre la dotation globale de financement. Faut-il entendre un accroissement supplémentaire de la marchandisation du travail social?

La DPJJ a également annoncé la création d'un nouveau modèle de placement axé sur l'accueil pour 2024. Si cela a déjà été tenté avec les CPI et les EPPOO, cela devrait s'organiser en différentes phases mais sur la même structure afin d'éviter les ruptures. Sans plus de détails, cela pourrait revenir à ce que fait déjà une majeure partie des UEHDR avec une phase d'observation pour aboutir ensuite à une individualisation du placement.

La DPJJ annonce la création de postes d'infirmiers dans tous les lieux de placement

pour les 5 prochaines années. Si la prise en charge de la santé est indispensable, cela ne règle rien s'agissant de la santé mentale et de la pédopsychiatrie. De plus, il faut voir si ces créations de postes sont budgétées sinon ce projet risque de rester lettre morte.

S'agissant de l'insertion, des correspondants insertion vont être créés dans chaque milieu ouvert et auront vocation à intervenir aussi auprès des jeunes placés. Nous ne comprenons pas ce que vient faire cette annonce à part peut-être anticiper les conclusions de la mission insertion. Nous pourrions y voir la généralisation des MISP dans tous les milieux ouverts, ce qui viendrait tout de même mettre en péril les UEAJ et par déclinaison les EPEI.

Des moyens supplémentaires

La DPJJ annonce vouloir mieux prendre en compte la violence avec des procédures spécifiques de prévention et de gestion de crise, en généralisant les séjours d'apaisement et en harmonisant les pratiques pour la gestion de la transgression. Une fois de plus rien de nouveau car tout cela existe déjà et leur application dépend aussi de l'investissement des cadres et des moyens dont ils disposent pour les mettre en application.

Le développement de formation pour mieux appréhender les phénomènes de violences sera généralisé dans les PTF à partir de 2023.

Dans un contexte dégradé, la DPJJ veut améliorer la communication en faisant davantage connaître la PJJ et ses métiers. Les partenariats avec les écoles de travail social devront être développés. Elle souhaite également que les recruteurs (jurys concours et cadres) soient mieux formés. Le nombre de postes d'éducateurs et de directeurs ouverts aux concours sera augmenté de 30 emplois/an.

La DPJJ annonce aussi des mesures catégorielles pour agir sur la rémunération :

- Une nouvelle grille indiciaire pour les directeurs de services
- Des mesures indemnitaires pour tous les corps
- Une revalorisation de la rémunération des agents contractuels

A voir si ces mesures sont à la hauteur des attentes sur le pouvoir d'achat mais la CGT

PJJ craint clairement que tout cela soit insuffisant.

S'agissant des contractuels, la DPJJ veut qu'ils puissent être accompagnés vers le concours mais aussi assouplir les règles de gestion afin d'améliorer le maintien des bons professionnels.

Les contrats longs devront être favorisés et plus de latitude sera donnée aux DIR pour tenir compte des spécificités locales. Pour la CGT PJJ, seul un plan de titularisation permettra de stabiliser les équipes, d'assurer une meilleure continuité des missions et surtout limiter la préconisation de l'emploi.

Afin d'assurer la continuité de l'activité, des moyens seront apportés pour créer des équipes de professionnels remplaçants et il pourra être fait recours à l'intérim (l'exception qui deviendra peut-être la règle).



Travail éducatif et manque de moyens : une métaphore culinaire.

Sur l'amélioration des conditions de travail :

- doublement systématique des nuits avec un professionnel éducatif et une réflexion à engager sur une autre profession. Est-ce le retour des ATE? Même si le doublement des nuits répond à une revendication portée de longue date par la CGT PJJ, nous nous interrogeons sur le maintien d'un ETP éducatif sur les nuits? Une rencontre interprofessionnelle sur le travail de nuit en hébergement sera organisée en 2023.
- Une demande d'amélioration de l'outil informatique du logiciel emploi du temps a été effectuée aux services du numérique. La CGT PJJ reste opposée à un tel logiciel et prône toujours l'autonomie des équipes dans la confection des EDT.
- S'agissant de l'accompagnement des équipes, une évaluation sera faite pour le 1er semestre 2023. Les besoins pour les cadres devront être évalués et développés.
- Un plan de rénovation immobilière sera mis en place et les budgets seront augmentés pour améliorer la QVT (même au SAH). Les espaces destinés aux usagers dans les

lieux de placement seront également repensés (chambre avec salle d'eau, agrandissement des espaces collectifs, solidité des matériaux de construction, espaces familles...)

Sur la formation, la DPJJ souhaite que les futurs titulaires puissent achever leur processus de formation avec une formation spécialisée en fonction de la nature de l'affectation choisie. 8 semaines seraient donc destinées à des mises en situation concrètes et pratiques.

Des formations gestes et postures adaptées aux enjeux du placement seront développées et des formations qualifiantes de médiation éducative seront organisées.

L'offre de formation pour les agents contractuels sera développée. Encore faut-il qu'ils puissent y assister, ce qui n'est déjà pas toujours le cas aujourd'hui.

Les formations seront ouvertes aux personnels du SAH et un plan de formation des nouveaux arrivants en CEF sera mis en place.

La CGT PJJ tient à rappeler que le rapport des états généraux du placement n'a pas été rendu public et que par conséquent nous ne pouvons pas connaître l'intégralité des préconisations établies par l'équipe en charge de cette mission. Notre organisation syndicale demande donc toujours à ce que ce rapport soit transmis et rendu public.

Toutefois, si certaines orientations semblent rejoindre les revendications et propositions des organisations syndicales, nous ne pouvons que regretter l'absence de retour au civil qui restera une contrainte même si les accueils sont davantage préparés. De même, nous constatons que les RUE demeurent les grands oubliés de ces orientations.

De prime abord, la teneur de ces orientations paraît insuffisante. De nombreuses choses ont déjà été tentées ou existent déjà. De plus, pour que ces mesures soient effectives, des moyens conséquents devront être alloués. Sur ce point, la CGT PJJ est perplexe car les budgets du plan quinquennal sont globalement déjà définis et il sera difficile d'y ajouter ces demandes supplémentaires en cours de mandat présidentiel. Dans l'hypothèse où cela l'aurait déjà été, cela signifie que tout a été joué d'avance et que ces assises n'ont été qu'un jeu de dupe.

Maintenant que ces orientations ont été déterminées, la CGT PJJ s'interroge sur les marges de négociations dans le cadre de la poursuite du travail engagé mais continuera de porter ses revendications sur l'hébergement.



CGT PJJ – case 500 – 263, rue de Paris 93514 Montreuil Cedex
Tél.: 06.33.33.02.50

E-mail : cgtppj.national@gmail.com – Site internet : www.cgtppj.org – Facebook : CGT PJJ

