

# 4<sup>ÈME</sup> CONGRES CGT PJJ

*Du 13 au 16 mai 2019*

*La Grande Motte*

## DOCUMENT D'ORIENTATION



# SOMMAIRE

<b>Introduction</b> .....	p.4
<b>Syndicalisation</b> .....	p.5
I/ Quel syndicalisme pour la CGT PJJ ?.....	p.5
A/ Comment faire adhérer ?.....	p.6
B/ Accueillir un nouvel adhérent.....	p.6
C/ D'adhérents à militants.....	p.7
D/ Former nos adhérents.....	p.7
E/ La vie syndicale.....	p.8
II/ Les organismes dirigeants du syndicat.....	p.9
A/ La Commission Exécutive (CE).....	p.9
B/ Le Bureau National (BN).....	p.9
C/ Le Secrétariat National (SN).....	p.9
D/ La Permanence Nationale.....	p.10
E/ Les élu.e.s et mandaté.e.s.....	p.10
F/ La situation des permanents syndicaux.....	p.11
G/ La Commission Financière de Contrôle (CFC).....	p.11
III/ L'outil syndical.....	p.11
A/ Se structurer.....	p.11
B/ La communication .....	p.12
IV/ « Dialogue social » et rapport de force.....	p.12
V/ La Continuité syndicale : la section nationale retraité.....	p.13
VI/ L'unité syndicale.....	p.13
<b>La CGT PJJ syndicat de lutte de la fonction publique d'Etat</b> .....	p.15
I/ La PJJ au sein de la fonction publique d'Etat.....	p.15
II/ La CGT PJJ, un syndicat multi-catégoriel !.....	p.15
A/ Les adjoints administratifs.....	p.16
B/ Les adjoints techniques.....	p.16
III/ La CGT PJJ au sein de l'UFSE-CGT et de la Confédération.....	p.17
IV/ L'ordonnance de 45, garantie d'une prise en charge par le service public.....	p.17
<b>Fiches métiers</b> .....	p.19
I/ Milieu Ouvert et MEAT.....	p.19
A/ Le Milieu Ouvert : plus de responsabilités et de contrôle avec une restriction de moyens.....	p.19
1) Constats.....	p.19
2) Constats spécifiques.....	p.19

B/ La MEAT : entre absence de valorisation et conditions de travail déplorables.....	p.21
C/ Analyses communes : une perte de sens éducatif ?.....	p.21
D/ Revendications.....	p.22
1) Pour le Milieu Ouvert.....	p.22
2) Pour la MEAT.....	p.23
II/ L'hébergement : pour le maintien de l'existant, la diversification de l'offre, de réels moyens et contre la marchandisation et la privatisation des structures.....	p.23
A- Le placement judiciaire : Une offre insuffisante et inadaptée.....	p.23
B- L'hébergement: Des conditions de travail inacceptables et une perte du sens éducatif.....	p.24
1) Organisation du temps de travail.....	p.25
a) Le travail de nuit.....	p.25
b) Emploi du temps des personnels.....	p.25
c) Autonomie et responsabilité des agents.....	p.26
2) Ressources humaines.....	p.26
a) Travail isolé.....	p.26
b) Effectifs des agents.....	p.27
3) Prise en charge éducative.....	p.27
a) Protocole violence et gestion de la violence.....	p.27
b) OPP- Prises en charge.....	p.28
c) Le fonctionnement du quotidien.....	p.28
4) Hygiène et sécurité.....	p.28
a) Conditions matérielles de travail.....	p.28
b) Santé des professionnels et des jeunes.....	p.29
c) Sécurité au travail.....	p.29
5) Indemnitaire.....	p.29
6) Recrutement et formation.....	p.30
III/ Insertion : Quel avenir à la PJJ ?.....	p.30
A/ Constats : Vers une suppression de l'insertion spécifique.....	p.30
B/ Revendications.....	p.32
IV/ Lieux de privation de liberté.....	p.33
A/ Les CEF : vers une prise en charge sécuritaire et répressive.....	p.34
B/ La détention des mineurs.....	p.36
C/ Des réponses plus constructives.....	p.38

# INTRODUCTION

Ce 5ème congrès se déroule dans un contexte politique intense, où les agents de la Protection Judiciaire de la Jeunesse sont aux prises à une double réforme. La Garde des Sceaux a annoncé une réforme par ordonnances de l'ordonnance de 1945 sur la justice des mineurs et l'enfance en danger. Emmanuel Macron a également porté à l'ordre du jour gouvernemental une réforme relative aux statuts des fonctionnaires dans le cadre de la réforme de l'État. Ainsi, des luttes incontournables devront être menées. En ce sens, ce « document d'orientation » a pour ambition d'organiser les luttes et revendications de la CGT PJJ pour les quatre prochaines années. Bonne lecture !

## PREAMBULE

### Les fonctionnaires : voilà l'ennemi !

Dans le sillage de la casse du code du travail et des statuts spéciaux des agents de la SNCF, le gouvernement Macron intensifie une véritable croisade contre le statut général des fonctionnaires : plan de départs volontaires, multiplication des recrutements de contractuels, indicateurs individuels de résultats, prime « au mérite », annonce de suppression de 120 000 postes, suppression de missions et transfert au privé de certains services... Face à cet acharnement, on pourrait se demander légitimement : mais pourquoi tant de détermination ?

Issus du mouvement de progrès social, impulsé par la Résistance, les statuts instaurent dans la Loi de 1946 de nombreuses garanties pour les fonctionnaires en matière de rémunération, d'emploi, de carrière, de droit syndical, de protection sociale et de retraite. Ce lien de subordination spécifique qui lie le fonctionnaire à son employeur, l'État, érige le fonctionnaire en contre-modèle dans le système capitaliste.

Trois caractéristiques principales créent le statut du fonctionnaire en France :

- **Le principe d'égalité** : par référence à l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 fondant l'accès aux emplois publics sur la base des « vertus » et des « talents » des citoyennes et des citoyens. C'est par la voie du concours que l'on devient fonctionnaire et qu'une formation rémunérée assure aux futurs agents l'égal accès aux compétences.
- **Le principe d'indépendance** qui protège le fonctionnaire des pressions politiques et économiques, comme de l'arbitraire administratif repose sur la séparation du grade, qui est sa propriété, de l'emploi qui est à la disposition de l'administration « système dit de la carrière » (référence à la loi sur les officiers de 1834 : « le grade appartient à l'officier, l'emploi appartient au Roi »).
- **Le principe de responsabilité** : fondé sur l'article 15 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789, il enjoint à l'agent public de rendre compte de sa mission à la nation. Le principe de responsabilité signe le choix qui a été fait par le législateur d'instaurer une conception du fonctionnaire-citoyen, opposée à la conception du fonctionnaire-sujet, prolongeant la tradition hiérarchique antérieure « Le fonctionnaire est un homme de silence, il sert, il travaille et il se tait ». Le fonctionnaire, pour assumer sa responsabilité, doit avoir la plénitude des droits du citoyen, plus la responsabilité d'être au service de l'intérêt général.

Ce n'est ni l'ampleur des effectifs ni leur évolution qui distinguent la France des autres pays, mais le fait que les agents y sont protégés par la Loi dans le cadre d'un statut regardé comme la condition d'une administration neutre et intègre.

La CGT PJJ dans son ensemble s'inscrit pleinement dans la défense et le développement de cette conception des statuts des fonctionnaires et du service au public.

(Préambule rédigé à partir d'articles d'Anicet Lepors, ancien ministre chargé de la Fonction Publique et des réformes administratives).

## **SYNDICALISATION**

### ***I/ Quel syndicalisme pour la CGT PJJ ?***

*« Partant de l'évidence que sa seule force c'est le nombre, depuis sa création, le mouvement ouvrier n'a cessé de s'interroger sur l'efficacité de son organisation et des modes démocratiques de son fonctionnement, les deux ne pouvant être dissociés » (Le Peuple N°4, quotidien du 49e Congrès de la CGT).*

Dans un contexte politique compliqué où les partis politiques et les syndicats sont moins attractifs au dépend des initiatives citoyennes et collectifs, ....

La CGT PJJ a 14 ans et si nous avons su construire un syndicat désormais bien repéré par notre administration et nos collègues de travail, force est de constater que nous n'arrivons pas à dépasser un certain seuil de syndicalisation. De plus, nos résultats aux dernières élections et la faible mobilisation autour de la réforme statutaire du corps majoritaire doivent fortement nous interroger sur notre capacité à mobiliser nos adhérents et par extension les agents de notre administration.

Nous ne pouvons pas nous contenter du constat, certes réel, que le syndicalisme et la syndicalisation sont en berne dans notre pays depuis plusieurs décennies. La mobilisation des Gilets Jaunes nous confirme que la colère est bien ancrée dans la population. Le désir de changer la situation est présent mais nous observons que trop de travailleurs du privé comme du public, méconnaissent le rôle des syndicats ou ne reconnaissent pas leur légitimité. A l'instar de toute la CGT, il est vital que nous nous interrogeons sur la nature de notre syndicalisme et nos modes de syndicalisation. Enfin, nos difficultés internes de ces quatre dernières années doivent nous alerter sur l'urgence à repenser notre outil syndical.

Poser la question de l'efficacité syndicale conduit inévitablement à poser la question de l'outil. Les structures de la CGT doivent constamment s'interroger pour répondre au mieux aux défis majeurs auxquels nous sommes confrontés.

La CGT PJJ doit être l'outil qui permet l'expression de tous les personnels de la PJJ, actifs et retraité-e-s, les transformant en revendications. Donner une lisibilité forte de notre syndicalisme dans notre champ d'activité implique d'affirmer les choix et les valeurs que nous défendons.

Nous refusons de devenir un syndicat de salon mais défendons un syndicalisme de terrain, proche des attentes des agents. Mais pour faire vivre un syndicalisme de terrain, il ne suffit pas de le vouloir, de formuler un vœu tous les quatre ans en congrès voire de le renouveler lors des CEN. Il faut le faire vivre au quotidien ! S'indigner c'est bien, s'engager c'est mieux !!

Pour davantage de démocratie et d'efficacité, la CGT PJJ doit réaffirmer le rôle central d'un syndicalisme de proximité par le biais de sections locales, accompagné d'une réflexion sur les liens entre le niveau national et les dites sections. Il s'agira pour le syndicat national de réunir autour de revendications portées par toutes les sections.

Les sections régionales décident de l'organisation la plus pertinente, aussi, l'action syndicale ne doit pas s'arrêter aux frontières déterminées par l'administration.

La détérioration des conditions de travail, accompagnée de manque de moyens syndicaux accentuent la difficulté à s'engager dans le syndicalisme. De plus, le manque de forces militantes conduit à l'isolement, entraînant trop souvent de l'épuisement et du découragement.

Si pour le moment on ne peut pas parler à la CGTPJJ de répression syndicale en tant que telle, de plus en plus de militants subissent des pressions en tous genres : remise en question du droit syndical, stigmatisation...

L'augmentation des emplois précaires dans notre administration peut être un frein à la syndicalisation : manque de perspectives et de projection dans l'avenir professionnel, chantage à l'emploi...

De plus, la multiplication du nombre de réunions et d'instances imposées par l'administration dans le cadre du soi-disant dialogue social s'avère être chronophage, parfois sans résultats significatifs et pas toujours à la hauteur des enjeux. Nous devons nous questionner sur notre participation systématique à certaines instances (OIRCT, groupes de travail,...). Aller à la rencontre des collègues et tous les collègues doit rester notre priorité !

La difficulté à mobiliser les agents sur des questions qui nous paraissent fondamentales (réforme statutaire, l'ordonnance de 45, la réforme de la Justice) est une réalité. Pourquoi ?

Nous et les collègues de travail, s'interrogent de plus en plus sur l'efficacité des moyens de lutte mis en place, comme par exemple le fait de faire un jour de grève par mois. Nous constatons que les collègues s'approprient davantage des appels à la grève locaux car sont plus proches de leurs préoccupations. Le sentiment de pouvoir obtenir gain de cause peut être une explication.

Les modes de communication doivent être interrogés : trop peu d'agents lisent réellement les informations syndicales arrivant en surnombre et quotidiennement des différentes OS. Comment doit-on porter l'information syndicale ?

### **A/ Comment faire adhérer ?**

- Etre repérés dans les services par des visites fréquentes, faire ce que l'on dit qu'on va faire et dire ce qu'on fait, apporter une écoute bienveillante auprès des collègues en difficulté, être soutenant et apporter des réponses collectives
  - Investir l'ENPJJ afin de capter l'ensemble des sensibilités syndicales en début de carrière
  - Afficher le matériel sur les panneaux syndicaux
  - Organiser des luttes collectives, traduire des difficultés en revendications. Proposer des outils de combat : les audiences, la grève, investir les terrains juridiques et médiatiques
  - Sortir de la logique d'offre et de prestation, faire en sorte que les agents s'approprient leurs luttes. Associer à tous les niveaux de la lutte. Rappeler comme principe fondamental que l'AG des personnels est la seule souveraine
  - Inviter à la création de boîtes mail du syndicat, sortir de la personnalisation
- ⇒ **L'objectif serait d'avoir un adhérent par unité, quelqu'un qui peut relayer les informations mais aussi et surtout faire remonter les difficultés du terrain.**

### **B/ Accueillir un nouvel adhérent**

*"DÈS LORS QU'ON EST SYNDIQUÉ, ON NE DOIT PLUS ÊTRE ISOLÉ !"*

Aujourd'hui, alors que l'individualisation progresse, tout à la fois sur nos lieux de travail et dans la société, nous avons besoin de recréer du lien et d'aller à la rencontre des agents où ils se trouvent. **Nous devons réaffirmer que le syndicat participe à l'émancipation des travailleurs par la formation, l'entraide de ses syndiqué-e-s.**

Il ne doit pas être l'affaire de spécialistes du syndicalisme mais bien l'affaire de tous les syndiqué-e-s.

Un des objectifs principaux de l'activité militante est de construire les revendications avec les agents et les luttes qui sont nécessaires à l'obtention de leurs revendications. Pour cette raison, des lieux d'échange et de débat sont nécessaires.

Il faut penser à faciliter la participation des syndiqué-e-s aux diverses instances de la CGT PJJ.

**La CGT PJJ doit militer pour conquérir de nouveaux droits syndicaux en termes de décharges horaires et de détachements.**

## *"DÈS LORS QU'ON EST SYNDIQUÉ, ON S'EXPRIME, ON DÉBAT, ON DÉCIDE"*

Il est nécessaire de ne pas couper les syndiqués isolés et les petites sections de la réflexion collective et de l'action.

Un nouvel adhérent ne doit pas attendre 1 an avant de voir, d'avoir un contact avec un militant. Et ce contact ne doit pas se limiter à un courrier ou des mails.

A chaque syndicat/section de penser cet accueil, mais quelques pistes :

- Un appel de bienvenue dans la semaine
- Une rencontre dans le mois avec un représentant syndical, occasion de visiter le service
- Invitation au prochain bureau régional ou local
- Une présentation de l'UD et/ou l'UL

Cela impose de faire évoluer nos modes de fonctionnement et de structuration.

**Le syndicalisme ne peut être délégataire : soyons acteurs de notre syndicat !**

Le syndiqué doit pouvoir s'exprimer, confronter ses idées avec les autres syndiqués. Pour y parvenir, il a besoin de posséder les éléments qui lui permettront d'étayer son analyse.

Nous devons tendre vers ce débat collectif, régulier et large. Nous devons créer les conditions pour que tout nouvel adhérent puisse acquérir rapidement les connaissances, les pratiques pour s'intégrer à la vie de l'organisation et qu'il ait envie d'y participer.

Pour cela, chaque nouvel adhérent doit se voir proposer une formation d'accueil dans les 6 mois après son adhésion.

Trop souvent, nous sommes en nombres insuffisants pour construire efficacement le syndicat. **Un nouveau mode de vie syndicale est à construire : il doit tenir compte de ce que chacun est prêt à faire. La question de l'engagement personnel est à poser dans un cadre collectif.** Il faut s'inscrire dans une volonté de renouvellement des responsabilités au sein des structures syndicales.

## *"DÈS LORS QU'ON EST SYNDIQUÉ, POUR S'EXPRIMER, DÉBATTRE ET DÉCIDER, ON A DES DROITS"*

Etre syndiqué, c'est avoir le droit d'être informé. L'information est indispensable pour se faire sa propre opinion, pour pouvoir débattre et prendre part aux décisions (Charte de la vie syndicale du 47e congrès de la CGT).

Les syndicats doivent se doter de moyens d'informations réguliers en direction de leurs adhérents et des personnels. Ils doivent également veiller à la diffusion des différentes publications émanant des structures de la CGT et expliquer l'intérêt de lire d'autres publications CGT tel que la N.V.O et Options.

Chaque structure syndicale veille à la complémentarité du contenu des publications.

### **C/ D'adhérents à militants**

Etre syndiqué, c'est avoir droit à une formation syndicale. La formation syndicale doit être proposée à chaque syndiqué et systématiquement aux nouveaux pour leur permettre de construire leur propre réflexion, le mettre en situation de participer à l'activité et d'accéder à des responsabilités. Des stages d'accueil, des formations syndicales générales et spécifiques sont organisés par les structures. Chaque syndiqué doit pouvoir y accéder.

Etre syndiqué, c'est parfois être mandaté. Démocratiquement on débat, des votes ont lieu, des décisions sont prises, des syndiqués sont mandatés pour les mettre en oeuvre. Afin de définir ses orientations, le syndicat se réunit en congrès en application de ses statuts.

Etre syndiqué, c'est avoir du temps pour participer. Des autorisations d'absence sont prévues pour participer aux réunions des différentes structures de nos organisations professionnelles et interprofessionnelles (UL, UD, confédération dont l'UGICT). **Il faut les utiliser.**

Être militant et/ou mandaté (surtout pour ceux qui débutent), c'est être protégé dans l'exercice de ses fonctions syndicales. Il ne doit pas être seul face à sa hiérarchie en cas de difficultés.

*"DÈS LORS QUE L'ON EST SYNDIQUÉ, ACTIF OU RETRAITÉ, ON A BESOIN DE S'ORGANISER  
POUR AGIR"*

L'organisation de base est la section locale. Ce sont les lieux où se mène l'activité nécessaire à la construction des revendications et à la mobilisation des personnels. Cela implique des réunions périodiques régulières entre cégétistes.

Ces réunions doivent être impulsées, suivies et aidées par la CEN. Elles sont aussi facteur de syndicalisation. Les questions d'organisation doivent être au cœur des préoccupations du syndicat pour une meilleure efficacité.

### **D/ Former nos adhérents**

La formation syndicale est un élément primordial en réponse aux besoins d'amélioration de nos pratiques. Elle est l'un des outils qui permettent à tout adhérent de trouver sa place dans la CGT, et de devenir militant s'il le souhaite.

L'offre de formation de la CGT est large et permet d'aborder toutes les questions auxquelles peuvent être confronté-e-s les salarié-e-s et les syndiqué-e-s.

**Elle est un droit fondamental pour chacun-e. Faisons-la vivre !**

La formation syndicale est en effet l'affaire de toutes et de tous, à commencer bien sûr par nos organismes de direction. Elle représente assurément un investissement sur l'avenir. Elle est aussi le gage de la qualité de la vie syndicale.

- La CGT PJJ met en place un groupe de formation syndicale national chargé de centraliser, d'animer et de créer des modules de formation à la disposition des syndicats locaux.

Elle réunit au moins une fois par an les élu-e-s et mandatés nationaux et locaux et des membres de la commission exécutive pour élaborer les politiques à mettre en oeuvre dans les instances où les élu-e-s interviendront.

### **E/ La Vie syndicale**

Restaurer toute la qualité de la vie syndicale et convoquer nos valeurs de solidarité et d'entraide doit être une priorité de la prochaine mandature. Cette priorité devra être portée à tous les niveaux, par nos instances dirigeantes bien sûr, mais également au sein de la permanence, et par chacun de nos syndicats dans l'unité. C'est à ce prix que nous pourrions gagner encore en influence et maintenir le rapport de forces qui nous ont permis d'être ce que nous sommes au ministère.

Elle est le pont entre les différents niveaux d'action syndicale, elle est la garante d'une action cohérente à tous les niveaux du syndicat. Elle doit se faire entre :

- Les mandatés CTS et CHSCT-D ;
- Les élus CTIR et les mandatés CTS ;
- Les mandatés CTC et les élus CTIR ;
- Les élus CTM et les mandatés CTC.

Mais aussi entre les sections et le niveau national.

La Vie Syndicale est le trait d'union entre le syndicat et ses adhérents et permet de mesurer la bonne santé de notre organisation ou voir et corriger nos défauts structurels.

## **II/ Les organismes dirigeants du syndicat**

Afin de pallier les difficultés, des expériences de co-secrétariat sont parfois mises en place. De même des collectifs de direction.

S'interroger sur nos modes d'organisation et de fonctionnement pour une meilleure efficacité syndicale c'est aussi, et c'est légitime, se pencher sur ceux de nos organismes dirigeants.

L'absence de rencontres physiques régulières, prévues, programmées a sûrement contribué à l'isolement puis à l'épuisement de nos dirigeants.

- Il est important de construire un collectif de direction, via des séances de réunion bi-mensuel du Secrétariat National (SN)

Le Bureau National (BN) n'est pas parvenu à trouver la place qui devrait être la sienne - un organisme majeur de direction de la CGT PJJ Nationale - et ses membres prennent trop faiblement leur part dans l'exécution et le suivi des décisions arrêtées collectivement, ce qui ajoute à l'engorgement déjà problématique du SN et de la permanence nationale.

Enfin, la Commission Exécutive Nationale (CEN), trop importante n'a pu se réunir que 2 fois par an. De plus, elle a connu des absences/défections importantes et répétées, le quorum étant péniblement atteint la plupart du temps.

**Cette situation n'est ni saine ni tenable. Nous devons y remédier.**

### **A/ La Commission Exécutive (CE)**

Elle met en oeuvre les décisions et les résolutions du congrès. Son rôle, qui doit être renforcé, est de débattre puis fixer le plan, la stratégie et les priorités d'action au niveau national. En son sein est remise en perspective la cohérence des positions de la CGT PJJ, vis-à-vis des orientations et revendications de la CGT et de l'UFSE. C'est à ce niveau que sont prises les principales décisions engageant toute la CGT PJJ. C'est également là, à partir de ses membres (mais pas exclusivement), que sont constitués les groupes de travail ou commissions spécifiques venant nourrir la réflexion, et enrichir les revendications de la CGT PJJ.

- Réduire le nombre de membres titulaires, tout en incluant des membres « invités-permanents »
- Le calendrier de ses réunions pourrait être plus resserré et défini de façon anticipée, de manière à favoriser son organisation et la participation active de ses membres.

### **B/ Le Bureau National (BN)**

Le Bureau met en oeuvre les décisions de la CE. Il impulse l'action revendicative de la CGT PJJ. Ses membres s'engagent donc à consacrer une part de leur temps et de leur activité au travail collectif de la CGT PJJ Nationale, en relation avec le SN et la permanence nationale.

Pour favoriser concrètement leur implication effective dans les dossiers, nous veillerons à associer au mieux les membres du BN aux réunions avec l'administration centrale.

En outre, ils doivent participer de manière soutenue à l'activité syndicale de la permanence. Les membres du BN, en lien avec les différents SR, s'efforceront de rechercher des compétences auprès des militants pour construire des équipes de travail sur le thème de leurs dossiers.

### **C/ Le Secrétariat national (SN)**

Il coordonne l'activité revendicative de la CGT PJJ et l'exécution des décisions de la commission exécutive. Il organise le travail de la permanence nationale. Il est le premier niveau de représentation de la direction nationale devant les autorités ministérielles et administratives.

Il est constitué, outre le secrétaire général et le trésorier-administrateur de la CGT PJJ, du coordinateur CAP, de secrétaires nationaux comme co-secrétaires ou secrétaires adjoints. Le BN doit être renforcé dans ses attributions. Les modalités seront à débattre lors du congrès extraordinaire qui permettront de

revisiter les statuts.

Cette évolution vise en particulier à dépasser les limites rencontrées par le secrétariat général :

- en terme de présence auprès des différents secteurs dans les actions et les temps forts de leur activité
- en terme de participation aux multiples audiences et négociations avec les autorités et le lien avec les autres syndicats du ministère ainsi que les autres CGT de la Justice (et à leur indispensable préparation)
- en terme, enfin, de représentation et d'expression publique de la CGT PJJ pour lesquelles les sollicitations sont en augmentation.

Nous devons mieux identifier les camarades en charge de domaines prioritaires déterminés par la Commission Exécutive.

Le SN a toute latitude pour convoquer, en tant que de besoin, une réunion des secrétaires des syndicats/sections régionales.

Le congrès élit pour quatre ans la CEN de la CGT PJJ, celle-ci constituant en son sein le BN et le SN.

**Tous leurs membres s'engagent à être pleinement acteurs du mandat qu'ils détiennent.**

Du point de vue organisationnel, le BN et la CE se doteront d'un secrétariat à chaque séance pour la rédaction et la diffusion des comptes-rendus des réunions.

#### **D/ La Permanence Nationale**

La Permanence Nationale est la pierre angulaire de l'activité syndicale de la CGT PJJ.

L'activité y est intense :

- Envoi de l'information syndicale aux militants et aux agents de la PJJ. Cela se fait grâce à la mutualisation des camarades des différents secteurs.
- Centralisation de l'agenda de dialogue social (CAP, CCP, audiences, CTC, CTM..), vérification des préparations et compte-rendus
- Préparation des réunions ministérielles
- Liens entre les niveaux national et local de la CGT PJJ

La permanence étant le lieu d'élaboration du travail de la CGT PJJ, venir renforcer la permanence doit être la préoccupation constante de l'ensemble des secteurs composant la CGT PJJ. Sans affaiblir les secteurs déjà très sollicités par ailleurs, les syndicats doivent permettre aux camarades le désirant de participer à sa vie et à son activité.

**La permanence nationale est une ressource, un soutien, un bien commun pour l'ensemble de l'union.**

#### **E/ Les élu.e.s et mandaté.e.s**

Être mandaté.e ou élu.e en son nom est une des fonctions primordiales de l'activité syndicale. Pas d'organisation sans des militants qui l'incarnent. Les élus et les mandatés constituent la vitrine de la CGT tant auprès des agents que de l'administration à travers les instances.

C'est une responsabilité partagée entre le syndicat et le militant qui accepte de représenter la CGT. C'est une tâche qui s'avère complexe dans une période où les adhérents hésitent de plus en plus à prendre des responsabilités. C'est au syndicat, après débats avec les syndiqués, à qui il revient de proposer des candidats aux différents mandats.

La CGT part du principe que tous les adhérents sont susceptibles d'exercer des mandats et prétendre à exercer des responsabilités locales, départementales, nationales.

Le syndicat a des devoirs vis-à-vis des camarades qui ont accepté d'occuper un mandat : le soutenir dans ses responsabilités, lui donner toute l'information et les formations nécessaires, le faire participer le plus possible à la vie de l'organisation, le protéger le cas échéant.

Les élus et mandatés, quant à eux, portent les revendications des salariés et également les orientations de la CGT définies lors des congrès. Ils doivent rendre compte non seulement aux salariés mais aussi à l'organisation des positions prises lors des instances.

**Comme la Charte des élus et mandatés le rappelle, à la CGT, nul n'est propriétaire de son mandat. Celui-ci est un bien collectif et doit être rediscuté à chaque renouvellement de celui-ci.**

C'est pourquoi, la CGT PJJ doit mieux encadrer et accompagner l'activité des militants qu'elle a désignés. De plus, toute rotation de responsabilité doit être naturelle et non vécue comme une sanction.

Comme toutes les organisations de la CGT, nous avons été confrontés à plusieurs difficultés qui empêchent le plus souvent un fonctionnement optimal :

- **un déficit de militants.** Se syndiquer est une chose, devenir un militant et prendre des responsabilités est un autre pallier que de moins en moins de camarades sont prêts à franchir. Le syndicat doit s'interroger sur ses pratiques et sur ses capacités à créer les conditions pour que les camarades prennent des responsabilités.
- **le cumul des mandats.** En lien avec la situation décrite ci-dessus, certains camarades cumulent trop de mandats faute, le plus souvent, de volontaires. Cela a des conséquences néfastes pour les camarades en responsabilité qui sont dans l'impossibilité de remplir correctement leurs mandats en travaillant constamment dans l'urgence. C'est pourquoi, il est de la responsabilité de notre organisation de veiller, dans l'exercice de leurs mandats syndicaux, à la santé, aux conditions de vie au travail et au bien-être des camarades. Seul un collectif structuré avec une vie syndicale importante peut éviter cette situation de cumul des mandats.

### **F/ La situation des déchargé.e.s syndicaux**

C'est une question qui n'a jamais été prise en compte collectivement par notre organisation, plusieurs éléments sont à souligner :

- Faire reconnaître par l'administration les compétences acquises lors du mandat
- Lors du retour à l'emploi, favoriser les mobilités pour que le camarade ne soit pas en proie à d'éventuelles repréailles

La CGT PJJ doit au plus vite entrer en négociation avec l'administration pour trouver un accord sur les carrières des élu.e.s et mandaté.e.s.

### **G/ La Commission Financière et de Contrôle (CFC)**

Elle doit vérifier la comptabilité de la CGT PJJ et contrôler la gestion financière. Elle peut aussi faire des propositions en vue d'améliorer la gestion financière de l'USPAC.

Force est de constater que l'activité de la CFC reste minorée au regard de l'importance des missions dont elle a la charge.

- **C'est pourquoi le congrès propose que la future CFC calque ses réunions sur le même rythme que la Commission Exécutive Nationale, afin de faciliter ses travaux.**

## **III/ L'outil syndical**

### **A/ Se structurer**

Ils sont animés par des membres de la Commission Exécutive Nationale et des militants locaux. Leur but est de faire vivre nos repères revendicatifs et de faire émerger de nouvelles propositions et modes d'action.

Leurs suivis et leurs coordinations sont placés sous la responsabilité de la commission exécutive.

### **Les pôles**

Les pôles (MO, Hébergement, Insertions, MEAT, Détention/CEF, EN/PTF, Ordo 45) sont des groupes de travail permanents ayant pour objectifs de mieux appréhender les différents niveaux de revendications métiers et de répondre ainsi, au plus près, aux attentes de l'ensemble des syndiqués dans toutes leurs diversités professionnelles.

### **Les collectifs**

Pour répondre aux besoins de l'activité catégorielle et parfois transversales : Cadre, Administratif, Catégorie C, Santé & Travail...

D'autres peuvent être créés en fonction des besoins au niveau national ou des sections.

## **B/ La Communication**

L'activité militante prend aujourd'hui des formes très diverses. La généralisation des techniques d'information et de communication (TIC) permet un échange, une diffusion plus rapide et en plus grand nombre d'une somme conséquente d'informations.

L'une des fonctions principales de la CGT PJJ Nationale est d'être un outil, une source permanente d'information pour tous les adhérents, tous ses représentants (syndiqués ou sympathisants), qu'on ne saurait confondre avec notre communication « tout public ». Diffuser, mettre en partage les expressions de chacune de ses composantes, éditer régulièrement des publications internes, supports d'analyse et d'impulsion revendicative, permettant d'expliquer et de débattre des propositions et réflexions de la CGT PJJ, ceci doit redevenir une absolue priorité, un enjeu majeur du prochain mandat.

Pour autant, il y a besoin de réfléchir à un usage efficace de ces outils, afin d'éviter un relâchement du lien. **En aucun cas, ils ne peuvent se substituer à un échange direct avec les syndiqués.**

C'est pourquoi, le développement de nos publications, tant au plan national que local, permet de maintenir un lien privilégié avec les syndiqués. Ces outils ont aussi vocation à être diffusés auprès de l'ensemble des personnels et permettent ainsi le développement de l'audience de notre organisation.

Des améliorations concernant la communication sont à envisager. Afin d'éviter le trop plein d'informations, il est nécessaire de mieux cibler les destinataires des messages.

Il nous faut diversifier nos moyens de communication notamment avec l'utilisation des vidéos qui peuvent compléter à bon escient un tract et poursuivre et développer notre participation aux réseaux sociaux.

Nous devons également amplifier la participation de nos syndiqués aux journées d'études organisées par la confédération, voire en organiser nous-même.

Dans un contexte général où les moyens d'informations sont monopolisés par le grand patronat (7 des 10 plus grandes fortunes de France ont investi les médias pour les contrôler) il est important que nous nous appropriions l'ensemble des moyens de communications mais **il est surtout vital de ne pas oublier que la communication la plus efficace reste la rencontre «physique» des militants avec leurs collègues.**

## **IV/ « Dialogue social » et rapport de force**

L'administration, le plus souvent, restreint les prérogatives de ces instances pour en faire de simples chambres d'enregistrement et faire ainsi des organisations syndicales des «partenaires» en co-gestion des politiques menées.

Pour ne pas jouer ce rôle néfaste pour l'ensemble des agents, nous devons travailler les dossiers de manière collective et en rendre compte par l'intermédiaire d'assemblée générale et de compte-rendus à l'ensemble des agents.

C'est seulement à cette condition que les représentants CGT n'apparaîtront pas comme déconnectés des situations de travail.

Ainsi, il est impératif de s'astreindre à faire des compte-rendus d'instance et à en rendre compte aux personnels.

Pour faire aboutir les revendications, nous sommes plus forts dans le cadre d'un dialogue constant avec l'ensemble des personnels

Même si nous ne sommes pas des adeptes de la politique de la chaise vide, il est important de se poser la question de l'utilité de participer à toutes les réunions programmées par l'administration. Tous les camarades sont confrontés à cette inflation de réunions, ce qui au final peut s'avérer contreproductif et détourne les camarades de leur responsabilité première qui est d'être au plus près des salariés.

L'agenda social, quand il existe, peut être utile pour déterminer les priorités à condition que celui-ci porte les revendications prioritaires.

## **V/ La continuité syndicale : la section nationale retraité**

L'activité syndicale ne s'arrête pas lorsque cesse l'activité professionnelle. **En effet, la retraite n'est certainement pas la fin de l'activité militante.** L'opposition à la crise et aux mesures gouvernementales d'austérité concerne également les pensionné-e-s et retraité-es.

Les retraité-e-s sont constitutifs du fait syndical. Les syndicalistes retraité-e-s ont un savoir et un savoir-faire important. Il y a pour le syndicalisme un besoin, nécessaire et utile de transmission. Une réflexion doit s'engager sur l'investissement des retraité-e-s dans le plan de formation syndicale de la CGT PJJ.

Le retraité, « syndiqué à part entière » verse sa cotisation au syndicat : le SDEN. Depuis 2013, le taux de cotisation des retraité-e-s de 1 % des pensions traduit la place et l'implication des retraité-e-s dans la vie syndicale de notre organisation.

La CGT PJJ, comme toute la CGT peut faire le choix de favoriser et d'organiser la continuité de la lutte revendicative. La question de la création d'une « section syndicale des retraités » étant statutaire, elle devra être traitée lors du congrès extraordinaire.

## **VI/ L'unité syndical**

Le syndicalisme en France est confronté à deux maux : l'émiettement syndical et le faible taux de syndicalisation.

Pour répondre à cet émiettement, les salariés du privé comme du public expriment une forte attente d'unité syndicale. C'est souvent à cette condition qu'ils sont prêts à passer à l'action. Sans être un gage de réussite, cela constitue néanmoins une donnée incontournable.

Ainsi, il est important de fonder nos relations avec les autres organisations syndicales sur la détermination d'objectifs très précis et de revendications claires afin de rechercher l'unité la plus large possible.

Il ne fait aucun doute que l'émiettement des forces syndicales et la division desservent les intérêts des personnels et pénalisent les luttes.

Malgré les possibilités de convergences revendicatives, la division est trop souvent un frein à la construction d'un large mouvement unitaire nécessaire à la réussite des luttes pour la satisfaction des revendications. Cette division peut être fondée sur des désaccords syndicaux réels mais il s'agit bien de construire avec les salarié-e-s les moyens de la dépasser.

Il est utile également d'instituer des rencontres régulières avec les organisations syndicales représentatives au sein de la PJJ.

La stratégie unitaire du syndicalisme doit être fondée sur la volonté de retrouver la voie de la

transformation sociale, sur la défense des acquis des luttes et sur le refus de négocier les conditions des reculs sociaux.

L'unité syndicale est une demande forte et récurrente de la part des salarié-e-s. C'est un facteur essentiel pour établir un rapport de force favorable aux salarié-e-s et aux usagers, et mener ainsi des luttes victorieuses. Cependant, cette unité ne doit pas se réaliser au détriment des valeurs, des principes fondamentaux et des revendications de la CGT PJJ. Par conséquent, la charte de vie syndicale qui sera rédigée devra être signée par tous les représentants nationaux et régionaux.

# **La CGT PJJ syndicat de lutte de la fonction publique d'Etat**

## **I/ La PJJ au sein de la Fonction Publique d'Etat**

Alors que le gouvernement vient de lancer une grande offensive contre la Fonction Publique, la CGT PJJ doit réaffirmer dans son action quotidienne son attachement au service public pour la Justice.

L'enfant se doit d'être au centre des préoccupations de la société et donc de l'Etat.

Le rappeler, c'est pour nous affirmer notre attachement non seulement au service du public, mais également notre fierté d'appartenir à une institution incontournable dans la protection de l'enfance en danger.

Et donc toutes fermetures d'unité, toutes pertes de postes sont des fragilisations de l'action éducative à l'égard de ces enfants, une réponse éducative en moins.

Ainsi la PJJ n'est pas un îlot déconnecté, mais une partie intégrante d'un tout au sein de la justice et plus largement de la fonction publique d'Etat. L'enfance en danger n'est pas une marchandise, sa mise sous protection doit être exercée par l'Etat. La France n'est toujours pas assez riche de ses enfants pour en négliger un seul.

### **A ce titre, la CGT PJJ doit avoir une action syndicale :**

- Promouvoir auprès des agents l'importance du Statut Général de fonctionnaire comme étant « fonctionnaire-citoyen » et exiger l'abrogation de la loi déontologique ;
- Une fonction publique de titulaire, donc un grand plan de lutte contre la précarité de l'emploi ;
- Participer aux travaux et réflexions de l'UFSE en tant que Fédération ;
- Faire sienne les revendications de l'UFSE en les diffusant et les rendant lisibles auprès des agents de la PJJ ;
- L'augmentation du point d'indice rattrapant 12 ans de stagnation face à l'inflation ;
- Maintien et renforcement des prérogatives des CHSCTD.

**Mais la CGT PJJ doit également orienter son action syndicale sur la défense d'un service public de la Justice en lien avec la CGT, l'UFSE, les CGT de la Justice et les CGT du secteur social de l'enfance.**

## **II/ La CGT PJJ, un syndicat multi-catégoriel !**

Il ne s'agit pas simplement d'affirmer que nous sommes un syndicat « multi-catégoriel » pour en être un au quotidien.

Nombres de nos collègues de terrain ont d'ailleurs pu nous le faire remarquer à plusieurs occasions. La présence excessive d'agents éducatifs, certes corps majoritaires et lien immédiat avec le cœur de nos missions, tend à centrer nos préoccupations exclusivement sur eux.

Comme la défense du service public, la CGT PJJ se doit de repenser son action à l'égard de l'ensemble des agents de la PJJ et particulièrement de corps les plus exposés.

En effet, s'inscrivant dans la lutte des classes, la CGT PJJ doit mettre en place une action volontariste pour promouvoir une amélioration statutaire pour les agents de catégories C et plus généralement des corps communs.

Par conséquent, le congrès engage une action de syndicalisation à l'égard des agents administratifs. La construction d'un collectif revendicatif des agents administratifs devra être créé et décliné dans chaque inter-région.

La CGT PJJ se doit d'avoir régulièrement des actions et expressions à l'égard de l'ensemble des corps présents au sein de la PJJ qu'ils soient spécifiques ou ministériels.

Pour les Professeurs Techniques : la valorisation de leur action au sein de l'administration doit se concrétiser par la reprise des recrutements, la tenue d'une réelle CAP de promotion.

Pour les Directeurs : la CGT PJJ est le syndicat de tous les travailleurs et il est important que nous puissions mieux appréhender les enjeux liés à ce corps afin de mieux les défendre.

Pour les RUE ou cadres éducatifs : le statut proposé est indigne des responsabilités aujourd'hui exercées par les RUE. De plus, il les enferme dans un corps qui n'a aucun équivalent ailleurs dans la fonction publique, les privant ainsi de toute possibilité d'évolution autrement que par une hypothétique liste d'aptitude pour intégrer le corps des directeurs. Rappelons que nous revendiquons l'intégration des RUE au 1er grade des directeurs depuis la création de cette fonction.

Pour les Psychologues, la création d'un corps commun doit être accompagnée de la mise en place d'une formation d'adaptation à la mission pour intégrer la PJJ. Nous exigeons une baisse significative de la norme de travail tout en appliquant un comptage par jeunes et non pas par mesures.

Pour les ASS, nous exigeons l'ouverture immédiate d'un concours pour que chaque unité de milieu ouvert puisse bénéficier de leurs éclairages techniques.

Pour les contractuels, une garantie de conditions de travail de qualité, une reconnaissance indemnitaire mais surtout l'accès à la titularisation.

## **La lutte pour les Catégories C**

La CGT PJJ s'inscrit pleinement et fait siennes les revendications statutaires et indemnitaires porter par l'UFSE-CGT concernant les agents catégories C. Toutefois, cette partie devra être développée davantage en fonction de chaque corps et en lien avec les adhérents. Cela devra aboutir à un cahier revendicatif.

### **A/ Les adjoints administratifs**

Pierres angulaires des services, ils ont vu leurs missions se transformer peu à peu, se complexifier.

Depuis plus de dix ans, les adjoints administratifs dans les unités comme en DT effectuent les tâches de secrétaire administratif : suivi du budget, sous-régie, traitement des commandes et factures, suivi des mesures. Ils utilisent quotidiennement plusieurs logiciels spécifiques...

Et pourtant, ils n'ont aucune prime, aucune reconnaissance statutaire. Pire, il y a deux ans une annonce leur a été faite que 100 d'entre eux seraient choisis pour devenir SA ! Et puis la promesse s'est envolée en même temps que celui qui l'avait faite.

La CGT PJJ exige le passage en Catégorie B, secrétaire administratif, de l'ensemble des adjoints administratifs exerçant en unité et en administration déconcentrée.

### **B/ Les adjoints techniques**

Qu'elles/ils soient maître.sse.s de maison ou ouvrier.ère.s professionnel.le.s, les adjoint.e.s techniques

font parties intégrantes des équipes éducatives, tout particulièrement au sein des hébergements. Leur approche, leur relation différencier des éducatrices et éducateurs permettent aux mineurs accueillis de lier d'autres contact, d'avoir d'autres références adultes.

S'ils sont aussi importants dans notre institution, celle-ci se doit de mieux les considérer et surtout de leur proposer de véritables avancements de carrière.

Pour cela la CGT PJJ revendique :

- l'ouverture de l'ensemble des formations dites « éducatives » aux agents de la filière technique ;
- la construction d'un plan de formation « métiers » national, décliné en PTF ;
- l'ouverture immédiate de négociation pour la construction de déboucher en catégorie B et A technique à la PJJ ;
- pour les AT qui arrivent d'autres administrations, proposer des formations d'adaptation au poste ;
- possibilité de passerelle avec l'administration pénitentiaire, tout en uniformisant et en simplifiant les procédures de détachements ;
- pour les AT Cuisine, le paiement d'une prime d'hébergement pour qu'ils puissent travailler les WE.

### **III/ La CGT PJJ au sein de l'UFSE et de la confédération**

Être à la CGT, c'est être confédéré ; c'est-à-dire, à la fois acteur dans le champ professionnel mais aussi territorial et chercher l'intérêt commun de l'ensemble des travailleurs du privé ou du public. Cela est fondamental lorsqu'on fait le choix d'adhérer à la CGT : développer des démarches de solidarité interprofessionnelle dans le cadre d'un «*tous ensemble*».

**C'est pourquoi nous réaffirmons la nécessité de participer activement aux structures qui composent notre confédération.**

La CGT PJJ doit s'attacher au développement des solidarités et des luttes interprofessionnelles. Elle se doit d'être une composante d'un syndicalisme confédéré et primordial. Ce syndicalisme confédéré est le seul permettant de développer les liaisons interprofessionnelles avec des objectifs communs de transformation sociale. Cela passe par une implication dans les UD et les UL.

Pour clarifier les contours de notre intervention, un syndicalisme confédéré est une nécessité pour construire un syndicalisme de tous les personnels de la PJJ.

**Notre fédération :**

Nous devons développer nos liens avec elle. Comment mieux utiliser les services que notre fédération peut nous proposer au-delà du programme de formation ?

La solidarité et l'interprofessionnalité sont au cœur de notre activité syndicale afin de redonner l'espoir et parvenir à la construction de revendications transversales permettant la création du rapport de force nécessaire à leur satisfaction. A ce titre les militant-e-s de la CGT PJJ doivent s'impliquer encore plus dans les structures interprofessionnelles.

### **IV/ L'ordonnance de 45, garantie d'une prise en charge par le service public**

Le gouvernement a éludé le débat démocratique pour réformer l'ordonnance de 1945 sur l'enfance

délinquante. Ce texte garantissait encore une prise en charge des mineurs délinquants par les services de l'Etat, condition incontournable d'une égalité de traitement des citoyens par le service public. C'est pourquoi, la CGT PJJ revendique que cette ordonnance soit rétablie dans sa dimension éducative originelle, et soit pleinement intégrée dans la sphère régaliennne de compétence de l'Etat.

La CGT PJJ doit promouvoir l'éducabilité des enfants en danger. La CGT PJJ doit renouer avec les CGT du secteur de l'enfance et mener une action pour un retour de la prise en charge des enfants en danger par le service public.

Au sein des UD, avec l'aide de l'UGICT et l'UFSE local, la CGT PJJ doit mettre en œuvre une action de rapprochement avec les CGT du secteur social.

# Fiches Métiers

## I/ Milieu Ouvert et MEAT

### A/ Le Milieu Ouvert : plus de responsabilités et de contrôle avec une restriction de moyens

#### 1) Constats

Tout comme le Gouvernement, qui tente de cliver la population dans le cadre de sa politique générale, plus particulièrement de ses différentes réformes (riches/pauvres, actionnaires/travailleurs, public/privé, etc.) et qui continue à faire preuve de mauvaise foi en restant sourd aux mouvements sociaux et aux mobilisations populaires ; notre Administration a pris le parti de diviser pour mieux régner !

Alors que la Ministre de la Justice ne cesse d'annoncer une augmentation des moyens alloués, nous pouvons constater que la PJJ reste le parent pauvre de ce ministère : augmentation des moyens à la pénitencière et dans les tribunaux mais pour éduquer la jeunesse, les membres de la société de demain, nada ! Le choix est fait de sacrifier toute une partie de la jeunesse de notre pays !

Une de nos missions premières, à savoir la prévention de la délinquance, a au fil des années était réduite à peau de chagrin. Non, pour nous, lutter contre la délinquance juvénile ne se résume pas à siéger en CLSPD !

Au sein même de la PJJ, notre administration s'évertue encore et toujours à diviser les agents selon les structures où ils sont affectés (hébergement, détention, milieu ouvert, insertion, MEAT). Cette stratégie a pour objectif de rendre plus difficile la création de luttes communes et leur convergence, ce qui affaiblit massivement le rôle des organisations syndicales !

De par leur situation d'isolement sur les unités, que ce soit les psychologues, les ASS, les AA ou les RUE, il est beaucoup plus difficile pour la CGT PJJ de mobiliser ces agents sur leurs conditions de travail. Pourtant, en cas d'absence (congés, formation, etc.), ils sont les premiers à ne pas avoir de relais, de soutien, quant à la gestion de leur charge de travail qui s'accumule.

Du fait d'une volonté affichée de restreindre les moyens alloués aux différentes unités de la PJJ, et plus généralement à l'ensemble des services publics, notre administration compte sur le soit-disant professionnalisme de ses agents et sur leur attachement sans faille à l'exercice de leurs missions.

**Mais, jusqu'où acceptons-nous de nous culpabiliser ? Jusqu'à quand accepterons-nous que l'exercice de nos missions empiète sur notre vie privée ?**

#### 2) Constats spécifiques

**Le milieu ouvert est censé être le socle de la prise en charge éducative des jeunes. Mais avec quels moyens ?**

On ne cesse de nous répéter que, dans le cadre de l'exercice de nos missions, nous n'avons pas une obligation de résultat mais une obligation de moyens. Alors, où est cette obligation de moyens que nous doit notre administration ? Pourquoi sommes-nous contraints de faire de l'éducatif comme si nous étions en train de rafistoler un vulgaire objet ?

Nous ne voulons plus faire du bricolage ! Nous voulons avoir les moyens d'exercer nos missions sans que

cela nous bouffe !

De par cette fonction socle, les éducateurs de milieu ouvert doivent pallier à certaines difficultés rencontrées par les autres services, aussi bien ceux de la PJJ (hébergement et insertion) que ceux de la protection de l'enfance.

Les MJIE civiles abondent sur de nombreux territoires (notamment périurbains et ruraux). Pour autant, les agents ne sont plus formés et peu outillés pour exercer ce type de prise en charge, notamment depuis le recentrage au pénal (Perben II et RGPP). La compétence de protection de l'enfance incombe aussi à la PJJ et nous la revendiquons.

Selon les territoires, les listes d'attente de jeunes non pris en charge s'accroissent mais aucun moyen humain supplémentaire n'est envisagé ou alors bien trop tardivement, une fois que les unités de milieu ouvert sont totalement enlisées.

Afin de pallier cette sur-activité, une des solutions de l'administration est de demander aux agents et aux RUE de faire la chasse aux jeunes majeurs et aux mesures dites fantômes. Selon eux, il n'y a aucun intérêt à poursuivre le travail amorcé, et par conséquent ordonné par un magistrat, auprès d'un jeune majeur de 19 ans révolus qui ne répondrait plus aux convocations de son éducateur.

De même, pourquoi donner les moyens aux agents d'aller chercher les jeunes dits fantômes ? Ce sont souvent ceux qui sont les plus fragilisés, appartenant à des familles particulièrement précarisées, mais on les laisse de côté afin d'écluser une liste d'attente souvent sans fin.

L'absence de moyens humains amène également certaines unités à remettre en cause le principe de répartition des mesures. Il n'est pas rare, selon les territoires, de voir un éducateur chargé de la mise en œuvre de mesures de probation et de mesures éducatives pour le même jeune. Le même constat peut être fait avec la mise en œuvre de mesures d'investigation (civile et/ou pénale) et de mesures éducatives.

Mais, ne nous inquiétons pas, notre administration a une solution toute trouvée pour palier au manque de moyens humains : la mise en concurrence des différentes unités de milieu ouvert pour l'allocation de postes SIPEC !

C'est bien simple, pour espérer obtenir un de ces postes, il faut absolument rédiger et mettre en œuvre un joli projet éducatif afin de réintroduire du collectif dans les milieux ouverts. En gros, si on veut des moyens supplémentaires, montrons que nous pouvons faire encore plus avec ce dont on dispose. On marche sur la tête !

Pour ce qui est des mesures d'investigation, le principe même de pluridisciplinarité n'est pas toujours respecté. Non pas parce que les cadres de proximité n'y sont pas attachés mais tout simplement parce que l'administration ne leur donne pas les moyens de la mettre en œuvre : poste d'ASS vacant ou activité du ou de la psychologue réalisée avant même la fin d'année civile. La pluridisciplinarité doit être présente dans toutes les mesures exercées.

Pour que la pluridisciplinarité soit possible et que le travail éducatif retrouve tout son sens, il est nécessaire de reposer la question des normes tant pour les éducateurs (25 jeunes c'est trop) que pour les ASS et les psychologues.

A cette absence de moyens humains s'ajoute un manque de moyens matériels. Trop souvent, nos locaux et nos outils de travail sont vétustes ou inexistantes : absence de salle d'entretiens, ordinateurs, véhicules administratifs, etc. Notre administration ne veut pas se rendre compte de l'évidence : qui dit conditions de travail vétustes dit prises en charge vétustes !

**Parce que le travail en milieu ouvert n'est pas assez valorisé par notre administration, nos cadres**

**sont dans l'incapacité de montrer notre implication et notre engagement. La seule chose qui intéresse notre administration, ce sont les remontées GAME et les statistiques.**

**Quand entendront-ils que notre travail n'a pas vocation à être quantifié ? Que travailler avec l'humain n'a jamais eu vocation à être rentable ?**

### **B/ La MEAT : entre absence de valorisation et conditions de travail déplorables**

Les agents exerçants en MEAT aident, par le biais de leur expertise et de leur évaluation éducative, les magistrats dans leur prise de décision. Ils ne doivent, en aucun cas, subir des pressions du parquet !

Les agents exerçant en MEAT sont les premiers à rencontrer les jeunes et familles qui seront par la suite, si nécessaire, suivis par d'autres unités de la PJJ. Ils ont la lourde tâche de faire la première évaluation éducative par le biais des RRSE. Ils sont donc aussi les premiers à devoir argumenter face aux magistrats pour faire valoir la primauté de l'éducatif sur le répressif.

Pour autant, ils doivent faire face à des conditions de travail particulièrement dégradées : travail dans l'urgence, plus ou moins isolé, amplitudes horaires extrêmes, risques routiers importants, etc. Mais ces différents éléments ne semblent pas inquiéter notre administration du fait de leur sous-représentativité dans les effectifs de la PJJ !

De par leur fonction au sein des MEAT, les agents sont les premiers témoins, et par conséquent, les premiers à être impactés par la politique pénale impulsée par les parquets. Celle-ci influence de fait toutes les décisions prises par les magistrats en matière de délinquance juvénile.

Le fait de ne pas trouver une solution adaptée à un mineur, de l'orienter par défaut vers un lieu de placement ou même de le voir partir en détention a forcément un retentissement émotionnel sur les agents : sentiment de culpabilité, stress et surcharge émotionnelle à gérer seul, etc.

En plus de cette surcharge émotionnelle, les agents exerçant en MEAT, et plus particulièrement ceux cumulant mission PEAT et milieu ouvert, doivent faire face à la charge de travail relative à leurs suivis éducatifs.

Selon les territoires, l'organisation de la mission PEAT diffère : elle peut soit reposer sur l'intégralité d'une équipe soit sur un certain nombre d'agents volontaires. De même, la comptabilisation des missions PEAT est différente selon les territoires : décharge de jeunes ou non.

Enfin, de nombreuses autres missions peuvent être confiées aux agents exerçant auprès des tribunaux, qu'il soient sur une mission PEAT ou en UEAT/SEAT, comme variable d'ajustement à la comptabilisation de l'activité : organisation de stages de citoyenneté et/ou de stages civiques, mise en œuvre de mesures de réparation pénale ou encore de mesures de probation.

**Il n'y a aucune harmonisation nationale, ni même régionale, sur la prise en compte de ces missions supplémentaires dans la charge et l'organisation de travail des agents. Le manque de valorisation de ces différentes missions est également à déplorer.**

### **C/ Analyses communes : une perte de sens éducatif ?**

Les situations familiales et sociales rencontrées par les jeunes pris en charge par la PJJ sont de plus en plus dégradées. Sur les terrains, nous ne pouvons que constater une paupérisation et une précarisation de plus en plus marquées de la population suivie.

De par la politique portée par les gouvernements successifs, depuis maintenant plusieurs années, nous sommes témoins de l'accroissement des inégalités sociales : absence d'égalité aux soins, à l'éducation, etc.

Celui-ci est accentué, sous prétexte de restrictions budgétaires et d'une soi-disant non rentabilité, par la fermeture de nombreux services déconcentrés. Les usagers se retrouvent alors contraints à se déplacer de plus en plus loin pour avoir accès aux services publics.

A cela s'ajoute, par la volonté affichée de mettre en œuvre une politique pénale de plus en plus répressive à l'encontre des mineurs, la remise en cause du principe fondateur de l'Ordonnance de 45 mis en œuvre par l'Education Surveillée puis par la PJJ, à savoir celui de l'éducabilité de tout enfant.

Par conséquent, nous voyons arriver sur les différentes unités des jeunes de plus en plus abîmés pour lesquels nous arrivons souvent trop tardivement, faute de réelles politiques de protection de l'enfance et de prévention de la délinquance.

Nous sommes également témoins, que ce soit en milieu ouvert ou en MEAT, de l'application d'une justice à deux vitesses à l'encontre des MIE. En effet, ils font quasi-systématiquement l'objet de procédures dites accélérées avec un recours de plus en plus accru aux comparutions à délai rapproché.

De même, les réquisitions de détention provisoire sont beaucoup plus élevées et retenues à l'encontre des MIE, sous-couvert d'une absence de garanties sérieuses de présentation à l'audience de jugement.

**Cet empilement de procédures judiciaires et de mesures conduit à une perte de sens pour les jeunes, les professionnels, les familles et tend vers le probatoire au détriment de l'éducatif. La politique générale des parquets amène à une criminalisation des enfants de classes populaires et à l'inflation pénale du traitement judiciaire des enfants étiquetés « MIE ».**

## **D/ Revendications**

### **1) Pour le MO**

- Pour garantir une prise en charge de qualité, la CGT PJJ revendique une réduction des normes de prises en charge pour les assistants de service social, pour les psychologues et un plafond de 15 jeunes par éducateur.
- Obtenir des moyens humains supplémentaires et revendiquer le respect de la pluridisciplinarité (un minimum d'un agent de services sociaux et un psychologue) sur toutes les unités et pour toutes les mesures.
- Demander l'amélioration significative des conditions matérielles de travail des agents : locaux adaptés et sécurisés, maximum de deux agents par bureau, minimum de deux salles d'entretiens dédiées et repérées sur l'unité, un ordinateur et un téléphone par agent, un véhicule alloué pour deux agents, une salle de repos distincte de la salle de réunion.
- Respecter les décisions souveraines des magistrats, arrêt de la chasse aux jeunes majeurs et/ou aux mesures dites fantômes et laisser le temps à l'éducatif.
- Déculpabiliser les agents et déconstruire le discours porté par l'Administration : non, les mesures ne sont pas attribuées à un agent en particulier mais bien à une unité !
- Revendiquer une décharge de mesures lorsqu'une unité de milieu ouvert cumule plusieurs missions (PEAT, classe relais, détention, insertion...) sur le repérage ou non d'agents, afin de mener à bien ces missions supplémentaires.

### **2) Pour la MEAT**

- Proposer des formations à destinations des substituts mineurs, des magistrats non-spécialisés (JI et

JLD) ainsi qu'aux avocats, afin de les sensibiliser sur les différentes mesures éducatives et les différents lieux de placements.

- Mettre en œuvre une organisation du temps de travail qui respecte la charte des temps. Prendre en compte la différence entre RRSE COPJ et RRSE déferrement dans la charge de travail.
- Allouer les moyens humains pour proscrire le travail isolé.
- Réserver sur chaque territoire des places dans le cadre de l'accueil relais (24 ou 48h) afin d'éviter les déplacements tardifs lointains et de prévenir les risques routiers.
- Harmoniser à la hausse les primes et les règles de récupération des heures supplémentaires selon les textes en vigueur.
- Exiger l'ouverture d'un dossier en assistance éducative pour tout MIE présenté devant une juridiction pénale, la nomination d'un tuteur/administrateur ad hoc ainsi que la création d'une mesure éducative de milieu ouvert à définir pour tout mineur incarcéré n'ayant pas d'antécédent.
- Donner la possibilité au mineur que lui soit désigné un avocat dès le début de la procédure et qui suivra l'enfant tout au long de sa minorité.
- Renvendiquer en lien avec la Conférence Nationale des Bâtonniers la création dans chaque TGI d'un groupe d'avocats spécialisés mineurs.

## **II/ L'hébergement : pour le maintien de l'existant, la diversification de l'offre, de réels moyens et contre la marchandisation et la privatisation des structures.**

### **A- Le placement judiciaire : Une offre insuffisante et inadaptée.**

Il est important de rappeler qu'une prise en charge éducative doit être construite au regard de la situation du mineur, et dans toute sa composante. C'est ainsi que le jeune pourra prétendre à un projet éducatif personnalisé. Cette idée doit être défendue comme un dogme et non pas comme une option. Or, nous constatons depuis longtemps, que l'offre de placement judiciaire ne répond que partiellement à cette nécessité absolue. Faute de moyens et de structures adaptées, les jeunes se retrouvent le plus souvent placés dans des établissements par défaut et parfois éloignés de plusieurs centaines de kilomètres de leur famille. C'est bien pour cette raison que la CGT PJJ défend depuis plusieurs années une offre de placement suffisamment diversifiée et adaptée, pour donner toutes les chances à des mineurs qui en ont rarement eu. Le paysage du placement judiciaire doit évoluer et surtout ne pas se réduire aux CEF et aux UEHC. Il doit intégrer de nouveaux projets à la fois audacieux, créatifs mais surtout adaptés à notre public.

Le placement judiciaire est un transfert de garde temporaire, et doit offrir aux jeunes de nouvelles perspectives trop souvent perçues comme inaccessibles. Ne pas les oublier, leur redonner espoir dans une société "désenchantée", c'est tout l'enjeu de nos missions du service public.

La diversification des parcours n'a jamais été jusqu'à ce jour une priorité pour l'administration, pour preuve les UEHDR et les CER n'ont toujours pas de cahiers des charges. Depuis peu de temps, la diversification devient la "formule magique" pour sauver les hébergements. Or dans la réalité, on constate une construction massive de CEF, en majorité confiés au SAH, et une transformation des UEHDR en UEHD. De la même manière, l'hébergement classique est de plus en plus transféré au SAH. Et pour le reste, la seule proposition de l'administration est de panser les difficultés des hébergements collectifs en saupoudrant de la diversification (8 collectifs et 4 diversifiés en UEHC et potentiellement en CEF). Si cela peut constituer une promesse intéressante, nous sommes curieux d'en découvrir les modalités pratiques, notamment en CEF. Toutefois, la CGT PJJ sera toujours prête à apporter son concours pour faire ses propositions. Afin de concrétiser son intention, la PJJ doit nécessairement commencer par valoriser le travail des familles d'accueil en les professionnalisant et en les rémunérant à leur juste valeur. En résumé, il est indispensable que la PJJ se donne les moyens de ses projets.

Si notre OS demande depuis longtemps un état des lieux, les états généraux de l'hébergement

actuellement en cours, ne constituent qu'une "fabrique du consentement". La démarche est claire, on fait semblant de consulter les agents et les OS pour se targuer de leur caution. La CGT PJJ n'est pas dupe car la soupe que l'administration nous sert ne répond pas à la réalité de ce qui se passe sur les territoires : implantations des CEF déjà décidés, UEHC sur la scelllette, quasi disparition des CER publics...

Au regard de ces différents constats, on peut raisonnablement se poser la question de l'avenir de l'hébergement public. On sait que l'administration veut faire des économies et récupérer des emplois, les foyers publics apparaissent donc comme une aubaine tant sur le plan immobilier que sur celui de la RH. Cela va totalement dans le sens de la loi de réforme de la fonction publique et des suppressions de postes de poste annoncées par le gouvernement Macron dans le cadre de Cap 2022.

Nous, CGT-PJJ, restons convaincus que la mission d'hébergement, tant au pénal, qu'au civil, doit rester dans le giron du service public d'Etat, seul à même de protéger les adolescents pris en charge de la marchandisation du travail social.

Pour finir, la CGT PJJ tient à faire une proposition d'audiences de veille (document annexe) afin d'améliorer l'état des hébergements existants sur les territoires tout en associant les agents qui y exercent directement.

Nos revendications :

- Maintenir et renforcer les hébergements existants
- Plan de réhabilitation de l'immobilier
- Donner aux structures les moyens humains (16 éducateurs au minimum) et matériels pour travailler
- Augmenter les effectifs et diversifier les professionnels exerçant dans les hébergements
- Diversifier l'offre de prises en charge en développant de nouvelles structures
- Améliorer la formation et le recrutement de tous les personnels
- Rendre les hébergements plus attractifs pour les titulaires afin de réduire le taux de contractuels
- Maintien des hébergements dans le secteur public
- Retour des prises en charge au civil et de la mixité dans tous les hébergements de la PJJ
- contre la politique du chiffre et pour des prises en charge de qualité
- Pour l'accès aux soins et à l'éducation dans tous les hébergements
- Pour une professionnalisation des familles d'accueil et une véritable revalorisation financière. A minima, dans un premier temps, une mise à niveau de leur rémunération avec celle du Conseil Départemental et des formations spécifiques
- Proposition des audiences de veille
- Faire apparaître sur chaque fiche de paye les nuits, les week-ends, les jours fériés et les astreintes payées sur le mois au même titre que le retrait des jours de grève
- Création ou augmentation des groupes d'agents remplaçants au niveau des DIR ou DT
- Engager une réflexion sur ce qu'est un accueil préparé.

### **B- L'hébergement: Des conditions de travail inacceptables et une perte du sens éducatif.**

On constate depuis des années un manque d'attractivité pour les postes en hébergement, les UEHC, les CEF tournent avec des contractuels et des sortants d'école, et l'administration tentent de maintenir un semblant de stabilité, via la règle des deux ans et les bonifications de barème. Le problème est donc toujours pris à l'envers on tente de contraindre les agents ou de les appater sans jamais se poser la question des causes de cette fuite des professionnels.

Pour la CGT-PJJ, la question essentielle est celle des conditions dans lesquelles cette mission est exercée, entre locaux délabrés, horaires décalés, non-respect de la vie privée, violence des mineurs, violences institutionnelles et dévalorisation de la mission auprès des juridictions.

## 1/ Organisation du temps de travail

**a) Le travail de nuit** favorise une discontinuité de l'action éducative et rend difficile l'exercice de la référence éducative. Il fragilise également la participation aux instances collectives, en même temps qu'elles deviennent essentielles pour la cohésion éducative des personnels. De plus, les services de nuit viennent bouleverser le rythme naturel qui a pour éventuelles conséquences : troubles du sommeil, troubles psychologiques, accidents de travail, troubles cardiovasculaires, troubles sociaux et familiaux...

### Les constats :

- L'organisation d'équipe en alternance crée une discontinuité de l'action éducative et rend difficile l'exercice de la référence éducative.
- Difficulté de participation aux instances collectives (en même temps qu'elles deviennent essentielles pour la cohésion éducative des professionnels)
- Non prise en compte de la santé des agents dans le rythme du travail imposé.
- Travail isolé
- Pénibilité du travail

### Nos revendications :

- la spécialisation de nuit doit être pour une durée maximum de 6 mois non renouvelable de suite (6 mois de jour avant un nouveau cycle de nuit)
- l'amplitude de travail de 12h en semaine et de 15h les weekends et jours fériés doit être exceptionnelle
- 1 repas doit être prévu chaque soir pour l'éducateur de nuit
- dispense de réunion après un service de nuit
- revalorisation de l'indemnité nuits, dimanche et JF
- pas de service de jour à partir du moment où on fait des nuits sur la même semaine
- reconnaissance de la pénibilité pour les agents travaillant la nuit en y appliquant les règles de majoration du droit du travail
- pas de nuits pour les femmes enceintes à partir du 3<sup>ème</sup> mois
- définir précisément le délai d'intervention de l'astreinte
- fin de l'expérimentation pour les agents de nuit, seul le doublement des services permet le non-isolement des agents
- transparence dans un objectif d'équité pour l'élaboration des plannings

## b) Emploi du temps des personnels

### Les constats:

- Incohérence des plannings
- Modification récurrente du planning sans concerter les agents
- Pression sur les agents en déficit d'heures, déficit qui parfois est consciemment organisé par les cadres.
- Information sur boîte mail personnelle et par SMS / réglementation CNIL
- Aucune anticipation des plannings de cycle
- Disparité dans le traitement des agents
- Communication approximative et aléatoire des EDT
- Manque d'anticipation des plannings
- Non-respect du délai de 1 mois pour accorder les congés
- Cycle de 12 semaines maximum
- Aucun système pour pallier aux arrêts intempestifs

### **Nos revendications :**

- Elaboration des plannings par l'équipe et validation par les cadres. Principe d'autonomie des équipes doit être inscrit dans le projet de service
- Les cycles doivent respecter le rythme biologique des agents. Pas d'alternance jour/nuit dans un même cycle
- Chaque modification d'EDT doit être datée par le cadre
- Les agents s'engagent à donner leurs desideratas de congés sur 5 mois (2 mois + 3 Mois)
- Aucune modification de service à J-3 sans l'accord des agents concernés. 72H de délai de prévenance. Si l'agent accepte dans le délai inférieur, il doit bénéficier du régime de l'astreinte
- Les cadres ont l'obligation de donner leur avis sur les demandes de congés au moins 1 mois avant le premier jour desdits congés
- Prévoir une organisation en cas d'absences inopinées dans le projet de service
- Bilan du logiciel EDT
- Gestion des congés par Harmonie : quelle application, quelles conséquences et quelle formation pour les agents ?
- proposition d'un pool de remplacement sur 20h/semaine minimum avec bénéfice de l'astreinte
- 3 cuisiniers par structure.

### **c) Autonomie et responsabilité des agents**

#### **Les constats :**

- Perte du sens éducatif
- Manque d'autonomie
- Sentiment de ne plus être acteur de son travail
- Climat de confiance dégradé entre les cadres et l'équipe
- Agents disqualifiés par une communication maladroite des cadres
- Les cadres s'approprient parfois l'ensemble des astreintes

#### **Nos revendications :**

- Réappropriation de son travail par le pouvoir de décision
- Instaurer un management qui émancipe, qui favorise la réflexion, les projets et la créativité
- Favoriser la promotion professionnelle par les astreintes
- Avoir un droit de regard et pouvoir donner son avis sur les admissions et orientations
- Instaurer une réelle cohésion d'équipe
- Restaurer la confiance et l'autonomie des agents en adéquation avec la catégorie A (pas de simples exécutants)

## **2/ Ressources Humaines**

Nous déplorons un fort turn-over des agents dans les hébergements, comme en témoigne la nature des demandes de mutations dans le cadre de la mobilité. Longtemps perçu comme une première expérience nécessaire en début de carrière, l'hébergement est devenu la bête noire de nombreux agents. Nous récusons l'analyse de l'administration qui explique ce phénomène pas une "erreur de casting". Nous l'expliquons davantage par des conditions de travail suffisamment dégradées et dégradantes. Nous ne cessons de réaffirmer que l'amélioration des conditions de travail permettrait de répondre à de nombreuses difficultés, notamment aux difficultés RH.

### **a) Travail isolé**

#### **Les constats :**

- Impossibilité d'accompagner les jeunes sur l'extérieur

- Difficulté de prendre en charge le collectif tout en garantissant une attention sur les situations individuelles
- Sentiment d'insécurité
- Impossibilité de partager le poids de certaines décisions
- Mise en danger des professionnels et des mineurs

**Nos revendications :**

- Doublure sur l'ensemble des services de jour comme de nuit

**b) Effectifs des agents**

**Nos constats :**

- Non-respect du nombre d'ETPT
- Insuffisance du nombre d'ETPT
- Ambiguïté de la norme en UEHDR
- Les hébergements sont de moins en moins attractifs
- Recrutement des agents titulaires et contractuels

**Nos revendications :**

- Demander l'effectif arrêté en ETPT sur l'ensemble des corps
- Revendication d'un cahier des charges des UEHDR
- Revaloriser les hébergements : formation, indemnitaire, soutien, management
- Arrêter tout profilage
- Favoriser les titulaires afin d'éviter le recours aux contractuels
- Changer les modes de recrutement des contractuels avec une véritable valorisation salariale. Formation avant toute prise de poste
- Prévoir la création d'autres postes : éducatifs, infirmier par exemple pour tous les hébergements

### **3/ Prise en charge éducative**

La primauté du contrôle et de la surveillance au détriment de l'éducatif et de la prévention.

La PJJ ne fait bien sûr pas exception et n'est que le reflet d'une société en perte de repères. Le contrôle de la communication et de ses agents, le formatage à la culture du résultat quantitatif, la prédominance de l'intérêt souvent personnel au détriment de l'intérêt général, la mise en concurrence des personnels, la culture du mérite, l'évaluation omni(pesante) sont tant d'indicateurs qui démontrent une culture professionnelle en pleine mutation, aux conséquences lourdes sur la santé des foyers.

Les chiffres, le tableau de bord, les places disponibles, les OPP, sont un champ lexical qui s'est peu à peu imposé dans l'environnement des foyers, laissant de côté l'essence même de notre métier. Les missions des agents affectés en foyer se réduisent peu à peu au rôle de simples exécutants au devoir de surveillance et de contrôle. Les jeunes et les agents sont les premières victimes de cette politique institutionnelle.

**a) Protocole violence et gestion de la violence**

**Les constats :**

- Manque de lien avec les juridictions
- Sentiment d'insécurité des professionnels
- Augmentation des mains levées de placement sans solution
- Peu d'accompagnements des agents lors des incidents.

**Nos revendications :**

- Formaliser des protocoles territoriaux avec le Parquet, la police et la gendarmerie

- Mieux faire connaître les textes, les procédures, les outils et les lieux ressources aux agents
- Noter systématiquement les incidents dans le registre d'hygiène et de sécurité
- Informer tous les agents sur leurs droits en matière d'hygiène et de sécurité, dans le cadre d'une réunion spécifique
- Travail avec les magistrats
- Analyse de la pratique systématique en cas de violences
- Intervention du médecin de prévention et du psychologue du travail
- Recrutement d'au moins un psychologue du travail pour chaque DIR

## **b) OPP – Prises en charge**

### **Les constats :**

- Les DVH ne sont pas toujours respectés et le magistrat pas systématiquement informé
- Augmentation des mains levées de placement sans solution
- Aucune anticipation sur l'accueil des jeunes
- Manque de places en hébergement

### **Nos revendications :**

- Communiquer aux OS le bilan annuel d'activités de l'unité pour l'année n – 1
- Transparence et traçabilité
- Diversifier l'offre d'hébergement tout en consolidant l'existant
- Revoir à la hausse le budget repas des mineurs

## **c) Le fonctionnement du quotidien**

### **Les constats :**

- Sentiment de perte de cohérence
- Absence d'adhésion et de participation au projet de service
- Absence de projet de fonctionnement

### **Nos revendications :**

- Elaborer un projet d'Unité, et permettre aux agents de se l'approprier en retenant leurs réflexions
- Elaborer avec un échéancier précis, un projet de fonctionnement
- Permettre à l'Unité d'asseoir son identité sur le territoire, en favorisant des modalités de prise en charge individualisées et en favorisant des projets d'activités spécifiques
- Systématiser l'analyse de la pratique obligatoire
- Inscrire le service dans un projet territorial en lien avec les autres services du territoire (MO, UEAJ, PEAT...)

## **4/ Hygiène et sécurité**

### **a) Conditions matérielles de travail**

#### **Les constats:**

- Absence de téléphone portable et de fixe dans le bureau des éducateurs
- Ambiguïté sur le nombre de véhicules de service affecté à l'unité
- Les agents utilisent parfois leur véhicule personnel
- Travaux dans la structure tout en accueillant des jeunes, sans prendre suffisamment de précautions

#### **Nos revendications :**

- Installation d'un téléphone dans le bureau des éducateurs
- Fournir un téléphone portable à l'équipe

- 3 véhicules minimum dont un 9 places
- La cohabitation dans un foyer entre travaux et jeunes pris en charge n'est jamais souhaitable
- Suspending l'activité « Hébergement » en cas de travaux conséquents ou permettre une délocalisation de l'hébergement dans des locaux qui requièrent toutes les conditions réunies à l'accueil des jeunes
- Entretien immobilier avec affectation systématique d'un ouvrier professionnel
- Demander un investissement conséquent pour réhabiliter tous les locaux des services PJJ afin d'améliorer les conditions de travail
- Mise en place dans chaque CHSCTD d'un protocole immobilier
- Vestiaire sécurisé séparé pour les professionnels

## **b) Santé des professionnels et des jeunes**

### **Les constats :**

- Sentiment que la santé des professionnels ne soit pas suffisamment prise en compte dans le rythme de travail
- Invasion de moustiques sur certaines périodes
- Présence de la gale ou d'autres maladies sur la structure, aucune précaution prise dans le cadre du protocole, agents pas ou mal informés

### **Nos revendications :**

- Associer l'agent de prévention à certaines réunions afin qu'il puisse avoir un échange régulier sur le sujet
- Informer les agents de l'ensemble des outils en la matière (Médecin de prévention, CHSCT, agent de prévention...) et des procédures
- Mise en place de protocole systématique en lien avec la CTS du territoire
- Un infirmier ou une infirmière par hébergement
- Retour des agents d'entretien dans les hébergements et contrôle régulier de l'état des parties collectives

## **c) Sécurité au travail**

### **Les constats :**

- Méconnaissance des outils CHSCT

### **Nos revendications :**

- Maintien des CHSCTD et élargissement de leurs prérogatives
- Former les agents sur les procédures et leurs droits en termes de SST
- 20% minimum de décharge pour les assistants de prévention. Vers une professionnalisation ou une spécialisation des ADP ?
- Identifier les 2 registres
- Rédaction du DUERP et réactualisation annuelle

## **5/ Indemnitaires**

Il est nécessaire de reconnaître la pénibilité du travail et l'expertise des agents exerçant en hébergement. La revalorisation indemnitaire doit permettre de rendre plus attractives les structures d'hébergement. La politique appliquée par l'administration va totalement dans le sens inverse. Par exemple, le RIFSEEP va mettre en concurrence les agents en plus de ne pas attribuer des primes suffisamment intéressantes pour motiver les agents à retourner ou à rester en hébergement.

### **Nos revendications:**

- suppression du RIFSEEP
- appliquer à tous les agents la NBI
- réévaluer les indemnités de nuit, de week-end et de jours fériés
- réévaluer l'indemnité de camp

### **6/ Recrutement et formation**

Tout d'abord, la CGT PJJ revendique que les agents doivent être au maximum titulaires. Cela protège de la précarité mais cela contribue aussi à la stabilité des équipes. Si le recours aux agents non titulaires doit être à la marge, leur durée de contrat doit être la plus longue possible. Toute forme de profilage doit être proscrite.

En favorisant, les agents titulaires l'administration permet aux structures d'accueillir des professionnels formés. Il faut favoriser et encourager les agents à bénéficier de la formation continue tout au long de la vie. Tous les agents exerçant en hébergement doivent être correctement formés : titulaires et contractuels. Mais cela doit aussi s'adresser à tous les corps de métiers.

### **Nos revendications :**

- l'ouverture de davantage de postes de titulaire aux concours
- la proposition de tous les postes vacants aux CAP
- un recours à la marge de contractuels sur des contrats longs
- un plan de titularisation des contractuels
- une formation initiale et une formation continue de qualité pour tous les agents ( y compris les catégories C et pour les cadres)

### **III/ L'Insertion : quel avenir à la PJJ ?**

#### **A/ Constats : Vers une suppression de l'insertion spécifique**

Cela fait maintenant plusieurs années que la CGT PJJ s'interroge sur le devenir de l'insertion à la PJJ. Les directions prises par l'administration ne font que conforter ce constat et pourtant cette dernière ne parvient pas à clairement affirmer son objectif. Pour tous, la finalité est évidente : l'insertion par la PJJ subsiste comme elle peut mais il est indéniable que l'administration a clairement décidé d'abandonner cette mission. Toutefois, ce projet n'est absolument pas assumé par la DPJJ qui tente de maintenir l'ambiguïté sur le résultat en jouant de différentes stratégies.

Pour autant, la CGT PJJ tient à réaffirmer la nécessité de cette mission et de ce savoir faire au sein même de notre administration. Par conséquent, nous tenons à réinterroger la DPJJ sur la clarification de ses intentions.

En octobre/novembre 2017, un projet de note avait été transmis aux différentes DIR afin que les terrains soient consultés. Que devient-elle? Nous étions favorables à cette démarche afin que ce texte soit retravaillé ou modifié en fonction des retours des professionnels. Insatisfaction, amnésie ou changement de cap de la part de l'administration? Nous avons bien notre propre idée. En tout cas, aucune synthèse du travail effectué n'a été présentée aux agents et le constat est identique au niveau du dialogue social. Or, le résultat est évident : pas d'avancées et surtout un rétro-pédalage de l'administration !

A ce jour, le cahier des charges des UEAJ n'a toujours pas été remis à jour depuis 2012. De fait, le texte est inadapté et ne correspond plus aux réalités et aux besoins. Les UEAJ sont devenus des prestataires de services car leurs actions sont de moins en moins inscrites dans un parcours. Il s'agit d'une perte de sens qui contribue au dévoiement du principe et de la mission première de ces unités d'insertion.

Il s'agit pourtant d'un lieu de reconstruction de jeunes qui ont épuisé toutes les solutions de droit commun. Bien souvent, ils ont expérimenté des dispositifs éducatifs et professionnels qui se sont soldés par de l'échec et de la souffrance. Il faut qu'ils retrouvent l'estime de soi et les codes du monde du travail grâce aux apprentissages de savoir-être et des valeurs humaines. Ainsi, ils seront mieux armés pour réussir leur insertion dans le monde du travail et s'épanouir.

Contrairement aux autres dispositifs d'insertion, les équipes pluridisciplinaires sont en capacité de proposer l'apprentissage de savoirs et d'amener les jeunes à expérimenter des situations qui les font grandir (projets, camps, culture, sport, histoire...). Ils doivent apprendre à être acteurs de leur propre vie plutôt que spectateurs.

Les personnels doivent se montrer patients et ingénieux pour proposer d'autres modes d'apprentissage par petits groupes. Il faut individualiser la prise en charge et adapter les emplois du temps des jeunes pour les remobiliser, les inciter à s'investir et rentrer en lien avec l'adulte.

Pourquoi les UEAJ ne remplissent pas? Celles qui fonctionnent bien sont celles qui ont une offre importante d'ateliers. Comment peut-on prétendre accueillir 24 jeunes avec 30 heures de prise en charge par semaine avec 5 personnels éducatifs ? La culture du chiffre dans GAME amène à fausser la réalité du travail. Pour satisfaire à la norme théorique du cahier des charges, on arrange les chiffres. Cette dérive est à combattre par tous les moyens.

La CGT-PJJ doit combattre cette volonté de l'administration de dévoyer la réalité et proposer un nouveau cahier des charges réaliste.

Pourquoi se limiter à une seule UEAJ départementale? Ne serait-il pas nécessaire de créer de nouvelles structures? Afin de maintenir les spécialités de l'accompagnement fait par la PJJ pour ces enfants déjà sortis du système, il est aussi nécessaire de renforcer l'existant en attribuant des moyens supplémentaires. Aucune ambition n'est possible sans y mettre de vrais outils et des personnels dédiés et formés.

Les équipes doivent être composées de personnels qualifiés et aux champs de compétences étendus dans de nombreux domaines. Il est primordial de recruter des professeurs techniques pour faire perdurer les UEAJ et les rendre attractives.

La disparition programmée des professeurs techniques à la PJJ (fin du recrutement des PT, annonce de l'extinction du corps, recours aux éducateurs techniques, mobilité des PT réduite...) génère une grande interrogation sur la volonté de la PJJ de maintenir cette activité dans son giron.

Les moyens (locaux, véhicules de transport,...) et les budgets alloués aux UEAJ se rétrécissent d'année en année. L'insertion à la PJJ est un des volets indispensables pour favoriser l'hébergement du mineur dans sa famille ou dans une institution avec un parcours éducatif positif. La raison de ces suppressions et du recentrage est avant tout budgétaire.

Quel est donc l'objectif de la DPJJ ? Alors qu'elle affiche une volonté de façade de maintenir une insertion de qualité sur les territoires, la tendance actuelle est davantage de supprimer l'insertion spécifique à la PJJ dans les unités dédiées.

La note d'orientation adoptée par la précédente directrice de la PJJ, Mme SULTAN, énonce clairement l'externalisation de l'insertion vers le droit commun et les associations privées. En parallèle, la décision est prise d'arrêter les budgets. C'est la disparition pure et simple de l'insertion !

De même, la circulaire d'adaptabilité tend vers la privatisation, ce qui correspond à une dégradation des prises en charge. On a créé le milieu ouvert renforcé au détriment des dispositifs d'insertion. La PJJ abandonne le dispositif relais sur lequel l'Education Nationale a pris la main, ce qui constitue un non-respect du partenariat avec cette dernière.

La DPJJ a d'abord tenté de disloquer l'insertion en proposant des groupes de remobilisation. Cela devait

permettre à tous les éducateurs de tourner sur les missions mais rapidement cela a abouti à la spécialisation de certains professionnels. Cette conséquence a généré des dissensions au sein des équipes tout en favorisant une baisse de la qualité des prises en charge.

L'illusion du maillage territorial (antennes, MISP...) a participé au morcellement de l'action éducative. Les moyens n'ont pas été mis là où il aurait fallu. La spécialisation à l'interne des éducateurs techniques est venu affaiblir les PT et les UEAJ.

Comme l'accompagnement des jeunes en insertion n'a pas trouvé de solution à l'interne, il est maintenant demandé de sous-traiter, d'avoir recours à des dispositifs de droit commun qui ne correspondent pas avec les difficultés des mineurs. Les jeunes ont besoin d'un sas de préparation au passage au droit commun. Les jeunes sont positionnés trop tôt dans les missions locales et le travail devient souvent impossible.

L'administration à toujours plus d'un tour dans son sac. La nouvelle disposition qui doit tout régler est la MEAJ. Cette mesure qui s'inspire de ce qui ce fait déjà dans le milieu associatif est arrivée sans faire de bruit mais a déjà été annoncée aux magistrats. Présentée comme une expérimentation, il semble que tout est déjà joué d'avance. Encore une fois la vision descendante de l'AC s'impose au mépris des besoins des jeunes et de l'avis des agents de terrains.

La MEAJ, qui va venir remplacer la MAJ, est censée être une reprise en main de l'insertion par la PJJ. Elle correspond à un morcellement des accompagnements de l'insertion dans toutes les unités d'hébergement et de milieu ouvert. Cette prescription d'insertion va donc se traduire par une délocalisation de cette mission en permettant à tous les établissements de la PJJ de l'exercer. Toutefois, cela est une hérésie puisque l'activité de jour va devenir un accueil de jour exercé sous la contrainte et sans moyens dédiés. La CGT PJJ voit surtout en ses nouvelles dispositions la préparation des prochaines évolutions de l'insertion à la PJJ et permettra notamment de justifier la fermeture des UEAJ.

## **B/ Revendications**

- maintien de la spécialisation de l'insertion adaptée aux jeunes les plus en difficulté par la PJJ et au sein de la PJJ avec les moyens performants. Véritable politique d'insertion pour les jeunes multiexclus pour les préparer au retour au droit commun
- un cahier des charges UEAJ remis à jour en tenant compte des vrais besoins des jeunes et des agents
- 1 UEAJ par département sinon un PT dans chaque service si MEAJ dans tous les services alors il faut des PT dans tous les services à hauteur des ambitions attendues dans tous les territoires
- pluridisciplinarité des personnels : éducateurs, PT, psychologue, ASS et infirmier
- moyens supplémentaires
- garantir et développer une diversité d'ateliers
- 1 CAP mobilité annuelle de PT, ouverture des postes en MO où une mission insertion existe
- réouverture du concours et du recrutement avec PT corps commun
- PT restructuration?
- 1 mission accueil orientation
- interdiction de nomenclature "éducateur en insertion"
- partenaires institutionnels à conserver : EN dispositif relais
- garder le principe 1/3 civil 2/3 pénal
- créer de nouveau type de lieux d'insertion en lien avec l'éducation nationale permettant l'acquisition de diplômes (ex : Plante rose)
- 3 véhicules mimum dont un 9 places

#### **IV/ Les Lieux de Privation de Liberté**

La CGT PJJ, de part ses valeurs humanistes et son histoire, ne peut se prononcer en faveur de l'enfermement, en particulier pour les enfants.

La France a fait un choix historique de placer la peine de détention comme réponse de référence face à des actes délictuels. Tant que la prison sera la norme et qu'un suivi extérieur restera une alternative, les lieux de privation de liberté ne désempliront pas.

Il faut ajouter à cela une justice qui (re)devient de plus en plus une justice de classe tant les exemples se multiplient de traitements différenciés, non dans le cadre d'une individualisation de la peine mais bien en fonction des origines sociales ou de l'appartenance à une classe sociale.

L'enfermement a aujourd'hui un objectif clair de contrôle social. Les lois venant durcir les réponses pénales visent en priorité les plus précaires, soupçonnés, a priori, de perturber l'ordre public : les jeunes (mouvements des lycéens), les personnes issues de l'immigration ou perçues comme telles, les plus précaires, les migrants...

La proportion de détenus dans le cadre préventifs explose (76,2% des mineurs prévenus au 1er mai 2018), en particulier chez les mineurs. Pour la CGT PJJ, cela découle de différents facteurs :

- Volonté de contrôle social de certaines populations. Les jeunes issus des milieux les plus défavorisés, perçus comme plus dangereux, sont ainsi "gérés" par l'autorité judiciaire.
- Faillite des réponses éducatives. Cette faillite organisée des services publics et des réponses éducatives implique un manque prégnant de solutions éducatives qui amène nombre de jeunes à connaître la détention, faute de places ailleurs. Les mineurs isolés étrangers sont particulièrement touchés dans le contexte actuel en raison du manque de lieux d'accueil dignes de la part des services de l'Etat ou territoriaux.
- Réponses de plus en plus dures en matières pénales à des fins politiques. Le durcissement des réponses pénales est lié à des politiques de plus en plus sécuritaires afin de répondre à un sentiment d'insécurité largement induit par nombre de représentants politiques et des médias.

La détention des mineurs, en particulier dans un cadre préventif, va à l'encontre des principes de l'ordonnance de 45. D'autant plus, quand cela découle d'un manque de moyens alloués à des réponses éducatives.

La CGT PJJ revendique l'application du principe central de l'ordonnance de 45 qui est la primauté de l'éducatif sur le répressif. Les moyens nécessaires doivent être mis en oeuvre dans ce sens plutôt qu'être alloués à des réponses toujours plus répressives.

L'annonce de la réforme de l'ordonnance de 45 nous fait craindre un changement radical de la philosophie de ce texte. Les fondements de la Justice des mineurs et du sens premier de l'intervention de la PJJ risquent d'être modifiés. L'absence de débats parlementaires et les premières annonces de la ministre nous font croire à un traitement répressif de la justice des mineurs. La politique appliquée en matière d'hébergement ainsi que la création de nouveaux CEF sont autant d'illustrations de nos inquiétudes. La présentation de cette réforme de la justice des mineurs au sein du CEF de Savigny sur Orge constitue d'ailleurs pour nous un très bon indicateur de l'orientation que l'actuel gouvernement veut donner à cette réforme.

Toutefois, tant que les lieux privés de liberté existeront, la CGT PJJ considèrera que partout où se trouve un jeune pris en charge par la PJJ, doit se trouver un éducateur.

La CGT PJJ, syndicat de travailleurs, ira partout où se trouve des personnels de la PJJ afin de défendre leurs droits, en particulier dans les lieux privés de liberté, où la pénibilité du travail est importante du fait même de la nature du lieu d'exercice.

## **A/ Les CEF : vers une prise en charge sécuritaire et répressive**

Dès l'origine, la CGT PJJ a affirmé son refus de la création des CEF. Une fois leur création actée par l'administration, nous avons considéré qu'il était nécessaire de donner à ces structures les moyens de travailler correctement.

La CGT PJJ demande depuis des années qu'un bilan réel soit mené sur les Centres Educatifs Fermés par l'administration. Celle-ci s'est toujours bien gardée d'effectuer un tel exercice vis-à-vis de cet objet politique, particulièrement apprécié par les responsables politiques que le terme "fermé" rassure et que le terme "éducatif" décomplexe.

D'autres organismes (CNCDH, CGLPL...) ont fait ce travail et le constat est sans appel : les CEF aujourd'hui dysfonctionnent dans leur grande majorité. Il s'agit pourtant des structures propres à la PJJ qui coûtent le plus cher (entre 500 et 700 par jeune et par jour, suivant les estimations, contre 200 euros pour UEHC). De plus, leur nombre doit encore augmenter de 20 sur commande du gouvernement.

Il faut noter que nombre d'entre eux sont gérés sous forme de délégation de service public par des associations habilitées. La CGT PJJ est fermement opposée à ce principe. En effet, elle considère que les lieux privatifs de liberté relèvent du domaine régaliens et ne devraient pas être gérés par le secteur privé mais bien par le secteur public. Cette délégation de service public implique, de plus, une précarisation des travailleurs car les personnels dans les CEF de type "privé" sont souvent moins diplômés, formés et payés que dans le secteur public à des fins d'économies budgétaires. La PJJ devrait d'ailleurs pouvoir avoir un droit de regard sur les recrutements de ces contractuels exerçant dans les structures associatives habilitées puisqu'elles les financent.

La CGT PJJ considère que le nombre de CEF est trop important. D'autant plus, qu'ils ont bien souvent remplacé des UEHC suite à des transformations. De par leur nature et leurs objectifs, les CEF ne sont pas équivalents en termes de type de prises en charge et de durée de placement aux UEHC ou aux UEHD. De plus, ils ne peuvent se suffire à eux-mêmes, car dans leur conception même, ils impliquent un autre type de prise en charge après la fin du placement en CEF.

La baisse du nombre de places en hébergement "classique" ou diversifié a eu plusieurs conséquences. Premièrement, les CEF deviennent trop souvent le placement de référence pour les récidivistes comme pour les primo-délinquants. Cela va à l'encontre du principe qui a sous-tendu leur création et constitue un dévoiement de l'outil.

Deuxièmement, par un effet de glissement, les jeunes se retrouvent placés en CEF alors que leur profil correspondrait plus à un UEHC quand ceux qui auraient potentiellement un profil "correspondant" aux CEF se retrouvent directement incarcérés. Pourtant, par leur nature et leur organisation, les CEF ne travaillent pas sur le long terme et ne peuvent se suppléer aux autres types de placement. De plus, faute de places en hébergement classique, les jeunes connaissent trop souvent une "sortie sèche" de CEF alors que le fonctionnement de ceux-ci implique la nécessité d'accéder à un autre type de placement (UEHC, UEHD...) par la suite.

Il s'agit d'un renforcement du tout sécuritaire qui risque d'impacter la réforme de l'ordonnance de 45. Le CEF doit rester une alternative à l'incarcération et il est impensable qu'un placement CEF soit prononcé pour des primo délinquants. Inutile de rappeler qu'en cas de non-respect, la sanction est inévitablement l'incarcération.

L'administration de la PJJ cherche à pallier à cette problématique en proposant des placements séquentiels dans une structure classique, en particulier en fin de placement en CEF. Si l'idée peut être intéressante, la question du manque de places en hébergement classique ou diversifié existe toujours et il est peu probable que ces jeunes aient plus de chances de bénéficier d'un accueil en fin de placement qu'au début.

Cette problématique est renforcée par une absence de réflexion au niveau institutionnel sur le sens et la pertinence de chaque type de placement dans le parcours des jeunes, ainsi qu'une absence d'articulation entre les différents lieux de placement au niveau local ou national.

Enfin, la dimension de privatisation de liberté est largement niée ou minorée par l'administration tant pour les jeunes que pour les personnels. Cet élément n'est pas anodin et a des conséquences directes sur les comportements des jeunes et sur les conditions de travail des agents. Les moyens alloués, bien que conséquents, sont insuffisants pour répondre aux exigences particulières liées à la privatisation de liberté et aux rythmes de travail plus exigeants que dans d'autres structures de la PJJ.

Le fait que nombre de CEF soient désertés par les agents titulaires et gérés, de fait, par des agents non titulaires est un indicateur important de la difficulté des conditions de travail dans ce type de structure. Le manque de sens, de perspectives et de soutien de la hiérarchie auprès des agents joue un rôle non négligeable dans le turnover des personnels.

La politique du chiffre au détriment de la qualité y est trop souvent appliquée : mise sous pression des équipes. Deux questions prévalent quant aux CEF. D'une part, il faut se questionner sur l'allocation des moyens conséquents mis en œuvre pour ces structures qui sont parmi les plus chères de la PJJ. D'autre part, il convient de se questionner sur le sens de ces structures.

En ce qui concerne l'allocation des moyens, il faut constater le fort turnover de nombreuses équipes de CEF. Cela est sûrement lié aux conditions de travail souvent délétères. Nuits à répétition (du fait qu'elles soient doublées, les agents en font deux fois plus qu'en EPE en moyenne), services longs, violence qui surgit trop souvent chez les jeunes mais aussi chez les agents, constats d'impuissance et d'incompréhension vis-à-vis des magistrats. Non respect du cahier des charges.

Cela se traduit bien souvent par de nombreux arrêts maladie, un turnover fort et des équipes souvent constituées de professionnels peu ou pas formés aux particularités du travail en CEF. Les problématiques sont les mêmes qu'en EPE mais sont d'autant plus renforcées par l'enfermement et par la prise en charge lourde qui caractérisent les CEF.

Les agents ont peu de temps pour souffler dans des journées souvent très longues (du fait de l'effectif peu ou pas plus important qu'en EPE avec des services doublés tout le temps), les agents sont soumis à une fatigue accrue et les risques psycho-sociaux augmentent. Il est nécessaire de renforcer les équipes éducatives afin de soulager tout le monde.

Il est nécessaire de plus prendre en compte la dimension de l'enfermement dans le travail des agents qui sont confrontés à des problématiques particulières. Cela implique une formation adaptée et une vigilance accrue des cadres en cas de signes inquiétants tant pour les agents que pour les mineurs.

En ce qui concerne le sens des structures CEF, il y a une vraie interrogation à mener. En effet, si le cadre de travail est assez bien défini, le cahier des charges étant assez exhaustif, il faut aussi réfléchir quant au profil des jeunes accueillis, de leur parcours en amont et en aval et de la manière la plus efficiente de les prendre en charge dans ce cadre particulier qu'est l'enfermement.

Les jeunes accueillis au sein des CEF sont souvent difficiles. Ils ont souvent mis à mal d'autres équipes. De plus, il y a peu d'échappatoire possible pour l'équipe face aux jeunes qui la mettent en difficulté. D'une part, du fait d'une rencontre forcée du fait de l'enfermement et de la prise en charge quotidienne forte. En effet, les éducateurs ayant les jeunes dans les murs toute la journée ou presque, ont peu d'espace de repos et de recul quand la pression augmente. Cela nécessite des aménagements autres dans le quotidien ou dans les réunions.

D'autre part, l'alternative au CEF étant la prison, les magistrats hésitent souvent à lever le placement. Cela

induit que les jeunes restent dans les murs même après des faits qui, ailleurs, auraient entraîné une exclusion. C'est un élément qui doit être plus pris en compte par les cadres et lors de la formation car cela induit un positionnement éducatif et institutionnel différent.

La CGT PJJ demande à ce que le fonctionnement des CEF soit, a minima, revu tant au niveau de leur organisation que des moyens alloués. Elle revendique que la création de 20 nouveaux CEF soit annulée et que les moyens soient alloués sur les milieux ouverts ou sur d'autres formes d'hébergements ou de prises en charge diversifiées. Enfin, elle revendique que le nombre de CEF existants soit questionné, évalué et que soit globalement envisagée, au niveau national, une transformation de ces structures vers d'autres types d'hébergements plus pertinents dans la prise en charge des mineurs.

Depuis plusieurs années, la CGT PJJ revendique que la PJJ fasse de réels états généraux de l'hébergement afin de repenser objectivement et en profondeur ce versant de son activité.

### **Nos revendications :**

- contre la création de CEF supplémentaires et contre la transformation des structures existantes en CEF
- pour l'attribution des moyens destinés à la création des nouveaux CEF pour les structures déjà existantes
- pour une revalorisation salariale et indemnitaire
- contre la privatisation des CEF et des hébergements en général
- pour une formation d'adaptation qui prenne en compte la nécessité d'un positionnement éducatif et institutionnel en lien avec la particularité de la prise en charge en CEF
- contre le deuxième poste de RUE au détriment des ETPT éducatifs
- pour une refonte du cahier des charges de CEF
- une meilleure répartition des moyens au sein des CEF et une meilleure transparence dans l'allocation des ressources
- un renforcement des équipes éducatives du fait de la simple mathématique des nuits et des week-ends doublés qui « consomment » beaucoup de temps de travail
- une meilleure prise en compte de la spécificité de la prise en charge des CEF par la hiérarchie avec une vigilance accrue quant aux conditions de travail, aux horaires et aux risques psychosociaux renforcés
- contre le dévoiement des CEF pour qu'ils ne restent qu'une alternative à l'incarcération et ne deviennent pas un placement classique
- contre le profilage des agents
- pour une stabilité des équipes et une reconnaissance de la pénibilité du travail et une prise en compte indemnitaire
- élargir les interventions extérieures
- instaurer un réel travail avec les magistrats tout en les invitant à participer plus régulièrement aux COPIL
- favoriser l'accès à l'éducation par l'augmentation du temps scolaire
- 3 véhicules minimum dont un 9 places

### **B/ La détention des mineurs**

La convention internationale des droits de l'enfant et l'ordonnance de 45 prévoient le caractère exceptionnel de l'enfermement des mineurs, or, le nombre de mineurs incarcérés, et plus particulièrement en détention provisoire ne cesse d'augmenter. Au deuxième trimestre 2018, plus de 820 adolescents étaient encore incarcérés en France, en QM ou dans les EPM. Il faut ajouter à ce chiffre déjà intolérable, les jeunes majeurs, incarcérés chez les majeurs pour des faits commis étant mineurs.

Inutile de revenir sur les effets destructeurs de l'incarcération désormais connus et démontrés par tous les

spécialistes en la matière, effets qui, on le sait, nous qui travaillons au quotidien avec ces jeunes, sont décuplés pour les adolescents : fragilisation des liens familiaux, isolement, exacerbation de la violence et des tensions, socialisation dans un milieu criminogène et anxiogène...

La CGT PJJ considère que la détention des mineurs, dans le cadre légal actuel, devrait être un dernier recours, une fois toutes les autres solutions épuisées.

La détention préventive des mineurs va à l'encontre du principe fondateur de l'ordonnance de 45. La part importante de jeunes incarcérés dans ce cadre est inacceptable et constitue un constat d'échec pour la Justice et pour la société.

Concernant les lieux de détention, la CGT PJJ considère deux aspects :

Premièrement, les conditions de détention des jeunes incarcérés. Même si les situations sont variables, le constat est souvent défavorable. La CGT PJJ rappelle l'importance du respect de la dignité des personnes, des normes internationales dans la gestion des détenus et surtout le principe de l'encellulement individuel qui permettent de garantir la sécurité des mineurs. La contrôleuse générale des lieux de privation de liberté dénonce dans son rapport d'activité une "culture de l'enfermement" qui devient la réponse à tous les maux de la société, à toutes les transgressions, volontaires ou involontaires, des règles ou des normes de la vie en commun.

Ainsi, il est inacceptable que certaines populations particulières subissent des traitements différenciés, voire dégradants. Par exemple, les jeunes filles sont souvent oubliées et souvent incarcérées avec les majeures. Certes, les femmes sont moins poursuivies et moins condamnées mais une minorité statistique ne pourra jamais justifier des conditions de détentions qui vont à l'encontre des normes en vigueur et de la dignité des personnes.

De même, les mineurs isolés étrangers sont particulièrement touchés. La CGT PJJ a alerté la CGLPL ainsi que l'administration centrale de la PJJ à ce sujet.

L'éloignement familial rend souvent le travail éducatif complexe.

Tout ceci, constitue globalement des discriminations.

Il est important que la PJJ prenne ses responsabilités, en particulier vis-à-vis de l'administration pénitentiaire afin que ce ne soit pas les agents de terrain qui restent isolés en première ligne, quand ils dénoncent des dysfonctionnements. Si ceux-ci arrivent à travailler souvent en bonne intelligence avec les surveillants sur le terrain, les rapports entre les deux administrations au niveau institutionnel sont souvent à sens unique et en défaveur de la PJJ qui ne sait ni ne peut prendre sa place.

De plus, la politique de suractivité des EPM, visant principalement à prévenir les suicides plutôt qu'à apporter du sens aux jeunes, doit être revue en profondeur. Dans les QM, le constat est quasiment inversé avec des jeunes qui sortent trop peu de leur cellule, souvent très vétustes. Il faut que la PJJ prenne sa place en proposant des activités cohérentes et ayant du sens sans vouloir uniquement répondre à une commande d'activités sans autre objet que de faire des activités. Les temps d'activité doivent viser et répondre à des objectifs individualisés.

Enfin, la PJJ a un rôle important dans la construction et la mise en œuvre de mesures alternatives à l'incarcération pré ou post-sentencielles. Cela implique autant la formation et l'accompagnement des agents, que l'existence de solutions éducatives pertinentes.

Deuxièmement, la CGT PJJ est attachée à la défense du droit des agents. Elle rappelle que le travail en détention est une cause de pénibilité importante qui doit être reconnue au niveau statutaire et indemnitaire. De plus, la formation des personnels est essentielle tant en termes de technicité sur les aménagement de peines, de connaissance des implications de l'enfermement sur les comportements, que de connaissances des acteurs intervenants en détention.

La CGT PJJ demande à ce que le fonctionnement des EPM et des QM fasse l'objet d'une évaluation de la part de l'administration. Il faut rappeler que les EPM sont, aussi, un objet politique et que cela ne doit pas signifier que l'on ne peut les interroger et les évaluer.

Le travail de réflexion initié par notre administration autour de l'intervention de la PJJ dans ce dispositif reste succinct. Notre administration cherche toujours à dissocier la réflexion du travail en détention du reste de la profession. La CGT PJJ, dès le début, a tenu à avoir une posture différente vis-à-vis des personnels y travaillant mais aussi des valeurs éducatives à défendre dans le cadre de la justice des mineurs. Notre volonté étant de mettre au cœur du débat des éléments qui servent enfin à l'affirmation d'un travail éducatif soucieux des mineurs incarcérés, dans le respect de notre culture et savoir faire professionnels.

### **C/ Des réponses plus constructives**

La CGT PJJ revendique une diversification des parcours des jeunes de la PJJ. La construction des nouveaux CEF n'a aucun intérêt pour les mineurs qui ont plutôt besoin de réelles alternatives à l'incarcération constituées par les UEHC, les UEHD, les CER, les solutions familiales ou l'accompagnement en milieu ouvert.

Encore faut-il que ces solutions bénéficient de moyens à la hauteur de leurs ambitions ! La charge de travail des éducateurs en milieu ouvert est bien souvent trop lourde car de nombreux facteurs viennent parasiter la relation avec le jeune : lourdeur administrative, absence de solutions de placement, temps de déplacements longs dans les milieux ruraux ou vers les lieux de placements toujours plus éloignés... Les hébergements classiques qui offrent des solutions ouvertes sur la société, sont aujourd'hui, trop souvent, soit trop peu nombreux, soit en souffrance du fait de la perte d'autonomie pédagogique des équipes.

Il est donc toujours plus difficile d'assurer un suivi des jeunes, surtout ceux rencontrant les plus grosses difficultés faute de temps et de propositions concrètes qui évitent l'enfermement.

A budget constant, le coût supplémentaire représenté par ces 20 CEF supplémentaires impacte déjà le budget de fonctionnement des autres structures. La CGT PJJ maintient sa revendication pour que cet argent soit plutôt utilisé et réparti équitablement sur l'existant.

A cela s'ajoute une problématique d'ordre institutionnel quand les échanges avec les services de la protection de l'enfance sont compliqués. En partie à cause des limites budgétaires des conseils départementaux, les jeunes qui rentrent à la PJJ sont rapidement désinvestis par l'aide sociale à l'enfance. Il est difficile d'envisager un retour dans les dispositifs de cette dernière, en particulier pour les jeunes majeurs que la PJJ a choisi de ne plus suivre ou de manière très marginale. Il en va de même avec de nombreux dispositifs de "droits communs" et de santé. Les coupes budgétaires de ces dernières années ont limité de manière drastique les places disponibles. Les jeunes de la PJJ, souvent considérés comme les plus "durs", sont rarement sur le haut de la pile des inscriptions. D'autant plus que l'institution PJJ est souvent dans la demande concernant la formation, la culture et la santé mais propose peu ou pas de contrepartie.

Comment un jeune qui n'a pas de possibilité d'accéder à la société "normale" soit qu'il est incarcéré, soit qu'il est placé dans un lieu fermé, soit qu'il est "enfermé" dans une case, pourrait se sortir de la spirale de la délinquance et s'insérer dans la société.

Les professionnels de la PJJ y arrivent pourtant pour une immense majorité des jeunes et cela relève de miracles au quotidien. Il serait bien que les moyens soient enfin mis pour que cela relève du normal plutôt que du miracle et que moins de jeunes restent sur le côté...

### **Revendications :**

- pas de détention provisoire pour les mineurs en matière délictuelle
- gestion publique de lieux de détention
- enfermement individuel obligatoire pour les mineur(e)s selon l'article R57-9-12 du CPP et pour une application stricte du numerus clausus (1 cellule = 1 jeune) avec inclusion du quartier arrivants dans le décompte total
- pas de contact entre les détenus mineurs et majeurs en application des conventions et règlements internationaux des droits de l'enfant
- reconnaissance de la pénibilité du travail en détention
- toute préconisation médicale doit être suivie par l'administration
- ouvertures de places en alternatives à la détention
- prononcé systématique de mesures de milieu ouvert pour éviter la détention sèche
- engager une réflexion sur les EPM
- création de zones mineures dans le maison d'arrêt pour femmes
- augmentation du nombre d'éducateurs en QM
- instaurer la possibilité d'une rotation tous les trois ans pour les professionnels de milieu ouvert travaillant en mission éducative en maison d'arrêt
- instaurer la primauté de l'éducatif sur le sécuritaire
- un éducateur en détention n'est ni un animateur ni un auxiliaire surveillant
- l'incarcération doit être exceptionnelle
- la détention n'est pas un hébergement de protection en attendant un lieu de placement notamment pour les MIE
- 2 véhicules minimum par unité dans les EPM

Une partie « **V/ AC-DIR-DT, les fonctions supports** » devra être travaillée.

**Le congrès donne mandat à la prochaine CEN pour que soit rédigé, diffusé, dans les six mois qui suivent, un cahier revendicatif reprenant l'ensemble des revendications CGT, UFSE-CGT et bien entendu CGT PJJ.**