



Montreuil, le 13 novembre 2023

Réponses de la CGT PJJ au questionnaire sur le PLF 2024 « Programme de la PJJ »

1. Pouvez-vous faire un bilan des discussions qui semblent en cours sur le futur plan d'action stratégique 2023-2027 de la PJJ ?

Le Plan Stratégique National de la PJJ pour 2023-2027 a été présenté aux organisations syndicales représentatives dans le cadre du comité social d'administration de la PJJ les 26 septembre et 6 octobre derniers. Ce plan nous a été présenté pour information et non pour avis. Les échanges sur le sujet sont donc terminés mais ils n'auront aucune incidence sur le contenu du document.

A savoir que ce plan a largement été décrié par presque toutes les organisations syndicales de la PJJ.

Pour la CGT PJJ, ce plan n'a pas de réelles ambitions pour la PJJ, cultivant le flou et l'approximation. Du jargon bureaucratique constitué de mots valises, sans aucun lien avec la réalité de terrain. Les axes marquent une dérive managériale d'un autre temps. Par exemple, le terme « contrôle » apparaît 18 fois, alors que le mot « agent » ne trouve de place qu'à trois reprises.

Voici les principaux points portés par la CGT PJJ lors du débat :

- La dimension répressive donnée à ce plan par l'administration centrale ne peut pas être en adéquation avec les missions exercées par la PJJ
- La déclinaison de ce plan aux niveaux interrégional, territorial et local est utopique et irréaliste. A ce jour, certaines structures n'ont toujours pas de projets de service ou alors vieillissants, ne correspondant déjà pas aux orientations du PSN antérieur
- La PJJ doit réaffirmer sa place auprès des juridictions autant sur le sens que sur l'intérêt de son intervention, ce qui nécessite son indépendance et sa présence dans les tribunaux.
- Les chiffres de la détention des mineurs doivent être transmis aux OS afin de voir son évolution depuis la mise en place du CJPM
- L'impact du CJPM et du bloc peines nécessite une réévaluation des normes de prises en charge. Si l'administration semble avoir lancé une réflexion sur la refonte des cahiers des charges des structures, l'évaluation des normes n'a pas encore débuté alors que la souffrance des équipes est bien présente, notamment en milieu ouvert.
- L'ouverture des formations aux personnels de l'ASE
- La création d'un guide propre sur la coordination des aménagements de peines
- La dénonciation de la marchandisation du travail social et l'inefficacité des contrôles opérés sur les structures du SAH
- La réaffirmation des politiques publiques ainsi que la participation la PJJ
- La déclinaison de la justice restaurative sur tous les terrains

- Le non-sens du partenariat Justice/Armée et l'exigence d'une insertion sociale et citoyenne des enfants accompagnés

2. Quel est l'impact, pour les personnels de la PJJ, de l'entrée en vigueur du CJPM, qui semble avoir un impact net sur la durée de placement en milieu fermé ?

Contrairement à ce que prétend la DPJJ, l'entrée en vigueur du CJPM a eu un impact conséquent pour les personnels de la PJJ. Le temps judiciaire vient en opposition avec le temps éducatif. Si le temps d'intervention avant jugement s'est considérablement réduit, il empêche surtout la mise en place d'un réel travail éducatif. Les professionnels de milieu ouvert manquent considérablement de temps car une partie importante de leur mission est destinée à la rédaction de rapports sur des enfants et des familles qu'ils ne connaissent pratiquement pas et à la participation à des audiences qui ont été décuplées dans un temps très court. Le temps dévolu à l'investigation et à l'analyse est pas conséquent limité. La quantité prime sur la qualité. Si le nombre de prises en charge semble avoir baissé, la charge de travail des professionnels a largement augmenté. Cela est confirmé par les premiers résultats du sondage effectué par notre organisation syndicale. L'absence de renforts humains et de moyens matériels ne permet pas de compenser cette augmentation de charge de travail et les indicateurs opérationnels destinés à comptabiliser l'activité ne sont plus adaptée. Par conséquent, la DPJJ ferme des postes à vocation éducative mais fait illusion en créant des postes qui ne répondent à aucun besoin et surtout qui ne sont pas en lien avec la prise en charge directe du public.

Malheureusement, le rapport d'information n°1000 du 22 mars 2023 de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République sur l'évaluation de la mise en œuvre du CJPM ne tient pas compte de ces transformations et de ces conséquences, alors que la CGT PJJ a été entendue dans ce cadre et qu'elle a fait part de ces dérives. Pire, la DPJJ entretient l'illusion avec un bilan national intitulé "Impact du CJPM sur l'organisation et le fonctionnement des services de milieu ouvert" effectué par la DPJJ en juillet dernier et présenté aux organisations syndicales le 6 octobre. Lors de cette présentation, les organisations syndicales ont fait part du décalage avec la réalité des services. L'hypocrisie de l'administration centrale a même amené l'ensemble des organisations syndicales à quitter cette réunion. Toutefois, la DPJJ n'a pas cherché à rectifier le tir et a transmis ce bilan en l'état aux parlementaires.

Pourtant, les professionnels de milieu ouvert font état d'une perte de sens général dans l'exercice de leurs missions, alors même que la DPJJ se dit démunie face à un déficit de vocation dans les métiers du social. Le bilan d'activité 2022 du réseau des psychologues du travail du secrétariat général du ministère de la Justice vient confirmer les impacts du CJPM sur les professionnels de la PJJ : « *Plusieurs demandes montrent les effets du nouveau code de la justice pénale des mineurs (CJPM) et ses impacts sur les équipes. On note de prime abord une question de charge de travail, de réduction de délai et un sentiment de devoir travailler dans l'urgence. Ce sentiment se transforme pour certains peu à peu en une perte de sens : du fait de ne pas avoir le temps de faire le travail comme on le voudrait, de ne pas pouvoir faire des rédactions aussi approfondies qu'on le souhaiterait, de ne pas avoir assez de temps pour voir les jeunes et leurs familles... Le délai de la procédure viendrait ainsi heurter le temps éducatif (temps de la prise de conscience, de l'accompagnement vers le changement) ».*

La mise en oeuvre du CJPM a également entraîné des conséquences dans les structures de placement puisque la réforme vient impacter la durée prévisible de ce dernier. Les objectifs de travail et les perspectives de projections s'en trouvent par conséquent modifiés. Des constats

identiques s'opèrent dans les Centres Éducatifs Fermés. La temporalité du CJPM est venue impacter les professionnels des hébergements, forcés à rédiger des rapports après seulement quelques jours de placement, en vue des audiences de culpabilité souvent programmées à 15 jours du placement, et à multiplier les accompagnements sur les temps d'audience sans que les moyens RH n'aient été revus à la hausse.

Les magistrats, notamment les parquetiers, les juges d'instruction et les juges de la liberté et de la détention semblent moins sensibilisés à la situation des mineurs et portent de moins en moins d'intérêt au travail éducatif.

Par conséquent, si la détention des mineurs a diminué dans un premier temps, il semble que ce soit davantage lié à la crise Covid mais aussi à la frilosité des magistrats à prononcer la détention dans les premiers temps de l'application du code de justice pénale des mineurs. A ce jour, le nombre de détentions et de détentions provisoires remonte légèrement, ce qui ne semble pas être de bonne augure pour la justice des mineurs. Toutefois, cela vient confirmer ce que les organisations syndicales de la PJJ dénonçaient majoritairement, à savoir que le versant répressif prendrait l'ascendant sur l'éducatif dans cette réforme.

Aujourd'hui, certains magistrats appliquent une dérive répressive et sécuritaire en considérant les Centres Educatifs Fermés davantage comme des lieux de placement que comme des alternatives à l'incarcération. Les professionnels de la PJJ constatent également que certains magistrats, pour un même délit, ont plus de facilité à envoyer les mineurs en détention provisoire avec le CJPM qu'avant, sous le régime de l'ordonnance du 2 février 1945, au regard de la réduction de sa durée maximale. L'effet recherché de réduire la détention, s'en trouve donc compromis.

3. Quel est votre bilan sur le fonctionnement actuel des CEF, des CER et des EPM ?

S'agissant des CER, la CGT PJJ n'a qu'une analyse limitée de ces structures car elles sont peu nombreuses dans le secteur public et parce qu'elles font souvent peu parler d'elles. Cela tient certainement à leur fonctionnement et à leur particularité qui ont certainement été moins impactés par le CJPM. Nous n'avons pas de commentaires particuliers à faire sur ces structures qui démontrent souvent leur utilité et leur intérêt pédagogique. Toutefois, si leur efficacité est remarquée, c'est souvent la poursuite de la prise en charge qui doit être interrogée afin de permettre la continuité et la cohérence de l'action éducative.

Pour les CEF, la CGT PJJ n'y a jamais été favorable. Toutefois, à partir du moment où ils ont été instaurés, notre organisation syndicale a sollicité des moyens pour que ces structures puissent fonctionner, ainsi qu'un réel bilan de fonctionnement. Malheureusement, les constats sont souvent désolants (dans le secteur public mais aussi dans le secteur associatif habilité) et la PJJ ne fournit aucun bilan. Le prix de journée théorique est élevé mais au regard des difficultés de fonctionnement et du nombre moyen de prises en charge, le coût pour le contribuable est bien trop élevé par rapport à son efficacité. Cela est confirmé chaque année par le Contrôleur Général des Lieux de Privatisation de Liberté ainsi que très récemment par les observations définitives de la Cour des comptes.

Mais au lieu de remettre en question le dispositif, voire d'en faire évoluer les moyens, l'administration s'évertue à le défendre « à tout prix », tout en convenant qu'il s'agit essentiellement d'une commande politique qui permet, à défaut d'autre chose, d'éviter de placer les mineurs en détention. Cet argument fataliste fait alors fi de toutes les autres possibilités qu'offrent les missions de la PJJ, plus éducatives, plus efficaces et moins onéreuses.

A l'annonce de la poursuite du plan de construction d'une vingtaine de CEF supplémentaires, la CGT PJJ a à nouveau exigé un bilan que la DPJJ se refuse d'établir ou de fournir. Pourtant le Garde des Sceaux a clairement déclaré à l'occasion de l'ouverture du CEF de Saint Nazaire que des études effectuées démontraient l'efficacité du dispositif notamment dans la lutte contre la récidive. Nous avons souhaité avoir connaissance de ces études et les avons sollicitées auprès de la DPJJ, mais celle-ci nous a répondu qu'elles n'existaient pas. Qui ment et surtout pour quelles raisons ? En attendant, la CGT PJJ demande la suspension du plan de construction tant qu'un bilan chiffré ne sera pas effectué.

Absence de projet et de sens éducatif, incohérence des équipes de direction, dégradation des conditions de travail, horaires décalés, turnover des équipes, arrêts maladies et accidents de service, taux importants de contractuels non qualifiés et non formés, rémunérations peu attractives, tout autant de raisons pour lesquelles ces structures ne peuvent pas fonctionner correctement.

Pour exemple, nous pouvons citer le CEF de Nîmes qui depuis son ouverture n'a jamais réellement fonctionné, enchaînant périodes de fermetures administratives et suspensions temporaires d'activité. Les chiffres le confirment : sur les 12 places disponibles, seulement 12 jeunes accueillis en 2021 avec 1 incarcération (soit un jeune par mois en moyenne), 23 jeunes accueillis en 2022 avec 4 incarcérations (soit moins de 2 jeunes par mois en moyenne) et 18 jeunes en 2023 avec 2 incarcérations (soit 1,5 jeunes par mois en moyenne). L'addition est lourde, puisque si la Cour des comptes évalue à environ 700€ le prix de journée par enfant accueilli dans un CEF public, en accueillant entre 1 à 2 jeunes par mois, on situe davantage ce prix de journée entre 7700 et 8400€ par jour.

A ce jour, le nombre de CEF rattrape quasiment le nombre d'hébergements collectifs de la PJJ, ce qui constitue une dérive sécuritaire et répressive des missions de la PJJ. De plus, de nombreux CEF sont gérés par le secteur associatif habilité dont certains groupes sont davantage animés par la rentabilité effectuée sur le public pris en charge que par la qualité de l'accompagnement. Absence de diplôme, d'expérience, de formation, salaire au rabais, tout est fait pour tirer profit au maximum des fonds publics.

Si la DPJJ et le ministère de la Justice tentent de vanter l'efficacité des CEF nouvelle génération, nous ne pouvons qu'émettre des doutes et à nouveau exiger un bilan de ces structures. Malgré tout cela, ce plan de construction est toujours opérant et représente une partie conséquente du budget de la PJJ. Le ministère de la Justice opère des choix sécuritaires dans la répartition budgétaire, alors que leur intérêt est controversé. Les moyens devraient plutôt être orientés sur d'autres missions de la PJJ plus éducatives et dont l'efficacité est elle réellement démontrée.

Pour finir, nous effectuons les mêmes constats et analyses que la Cour des comptes sur les établissements pénitentiaires pour mineurs. Les temps d'encellulement sont trop importants. L'accès aux activités, à la scolarité et au travail sont très limités, notamment à la suite du Covid où les équipes pénitentiaires ont gardé les rythmes et habitudes. La prise en compte de la santé et surtout de la santé mentale est souvent nébuleuse et insuffisante. Les professionnels de la PJJ sont démunis et ont trop souvent l'impression d'être invités de l'administration pénitentiaire, sans réellement faire partie de la prise en charge, le binôme étant bien souvent inexistant.

Ce bilan est renforcé dans les quartiers mineurs avec une prise en charge encore plus dégradée, et alors que ces régimes avaient vocation à être remplacés par les EPM, il est incompréhensible que la construction de nouveaux QM soit envisagé. Le seul point que nous ne partageons pas est le transfert de personnel des EPM dans les QM, car s'il manque des professionnels dans les QM, ils ne doivent pas être pris dans d'autres services où les besoins sont également nécessaires.

4. Comment qualifieriez-vous le lien entre la PJJ et ses partenaires institutionnels (forces de sécurité intérieure, personnels du ministère de l'Éducation nationale, personnels de santé, magistrats...) ?

La relation dépend des territoires et des personnes mais nous notons une dégradation générale de la relation partenariale, faute d'entretien de celle-ci dans les politiques publiques, que la PJJ déserte progressivement. La PJJ rencontre déjà des difficultés à s'imposer au sein de son propre ministère, cela est encore plus criant lorsqu'il s'agit du travail partenarial. Elle est parfois méconnue des institutions avec lesquelles elle est censée oeuvrer, elle l'est donc davantage auprès du grand public.

Nous notons un repli de chacune des institutions. Le travail partenarial construit est souvent mis à mal à chaque changement d'interlocuteur. La continuité est rarement entretenue. Le lien est dégradé et les intérêts collectifs se disloquent. Par exemple, lorsque la PJJ fait appel aux forces de l'ordre, il est très fréquent que le temps d'intervention soit long, voire même que l'opportunité d'intervenir soit discutée. Si les moyens des forces de l'ordre ont été réduits comme pour tous les autres services publics, il est inconcevable que l'intervention auprès d'un autre partenaire institutionnel n'apparaisse plus comme une priorité.

Le même constat s'opère avec les services de Protection de l'Enfance. Les choix institutionnels effectués de part et d'autre, entraîne un effet de repli sur soi et non plus de collaboration entre l'ASE et la PJJ. La continuité du parcours de l'enfant se retrouve reléguée au second plan, derrière la considération financière de la prise en charge effective du suivi. Dès que le mineur commet des actes de délinquance, l'ASE cherche à transférer le suivi à la PJJ et une fois les mesures pénales achevées, le retour à l'ASE relève du parcours du combattant. Malheureusement, l'intérêt supérieur de l'enfant ne semble plus une priorité.

Le contrôle et l'évaluation interne ont pris le dessus sur le développement des politiques publiques et des partenariats. La PJJ s'en trouve alors isolée et bien souvent démunie.

5. Quel est votre point de vue sur l'augmentation de la part des personnels contractuels dans les CEF ? Plus largement, comment analysez-vous les enjeux statutaires dans les entités gérées par la DPJJ ?

La part des agents non-titulaires à la PJJ avoisine les 21 %. Si des remplacements suite à des absences inopinées semblent indispensables, le nombre de contractuels sur des postes vacants est trop important. La politique managériale en la matière semble répondre à une volonté du gouvernement d'augmenter la part des professionnels contractuels dans tous les services publics, ce qui ne devrait pas s'appliquer à la PJJ pour des raisons de continuité et de stabilité des missions.

Au lieu de fidéliser et de pérenniser les agents compétents, la PJJ maintient les contractuels dans la précarité et l'incertitude salariale. Alors qu'elle a la possibilité de CDIser les professionnels compétents, l'usage est d'attendre une succession de 6 années de contrats pour ne pas renouveler les agents ou pour être contraints à enclencher le processus de CDIation. Au lieu de proposer des contrats longs, elle préfère souvent des successions de contrats courts, qui en plus des mauvaises conditions de travail, de traitement et de salaire, entraînent ces agents à chercher des emplois dans d'autres secteurs.

En faisant appel à des contractuels, la PJJ semble vouloir effectuer un choix économique. Toutefois, à terme, l'emploi de contractuels n'apparaît pas être un choix opportun, ni financièrement, ni socialement, ni pédagogiquement. Pourtant, notre organisation constate de plus en plus que la DPJJ

fait le choix de privilégier les agents contractuels lorsqu'elle en a la possibilité. Cela l'amène donc à recruter des agents contractuels sur des postes vacants même lorsque des titulaires sont candidats aux postes proposés, ce qui est contraire à la loi.

La CGT PJJ revendique des plans de titularisation pour que les agents qui répondent aux attentes puissent obtenir les mêmes droits que ceux des titulaires, afin de pourvoir les postes laissés vacants mais aussi pour combattre le défaut d'attractivité de la PJJ et plus largement de la Fonction Publique.

Ces dernières années, nous constatons que le besoin d'agents contractuels ne se limite pas qu'aux structures d'hébergement. Le milieu ouvert est de plus en plus concerné, ce qui vient aussi indiquer une dégradation réelle des conditions de travail et une perte de sens pour les professionnels, notamment depuis la mise en oeuvre du CJPM. Dans les structures d'hébergement et dans les CEF, la présence des contractuels vient confirmer les mêmes dégradations qui engendrent un défaut d'attractivité de ces structures pour les titulaires mais aussi un taux d'absence signifiant des arrêts maladie important.

Cela contribue à la dégradation de la prise en charge car les agents sont parfois sous diplômés, peu expérimentés et peu formés souvent pour répondre aux nécessités de service. L'instabilité des équipes est renforcée ainsi que l'incohérence pédagogique.

Les politiques statutaires et salariales à la PJJ rendent peu attractives les métiers ce qui explique une désertion progressive des concours. Le manque de passerelles ou de dispositifs pour prendre des espaces de respiration tout au long de la carrière, la dégradation des conditions de travail et d'encadrement, la perte de sens dans les missions ainsi qu'une politique salariale axée sur le régime indemnitaire, provoquent également des effets de fuite des professionnels.

Le ministère de la Justice a tendance à améliorer légèrement les conditions de rémunération des agents contractuels mais toujours prudemment pour assurer des économies budgétaires, ce qui a tendance à mettre en concurrence les agents contractuels avec les agents titulaires. Ce pari est risqué et la balance n'est plus assez équilibrée.

On fait appel à des intérimaires, on met en place la réserve et bientôt on verra apparaître l'uberisation du travail social. Tout autant de dispositifs à vocation économique libérale mais qui constituent un non-sens dans le travail éducatif et contribuent à faire fuir les agents titulaires.

A ce jour, 1/3 du traitement d'un agent titulaire de la PJJ est constitué de prime. Les grilles salariales, malgré un passage en catégorie A (qui a principalement été un leurre), sont les plus basses de toute la Fonction Publique. Même si des efforts ont été effectués sur les revalorisations indemnitaires ces dernières années, à l'heure d'une inflation grandissante et de la réforme des retraites, les agents sont inquiets et s'interrogent pour leur future pension. Si des efforts ne sont pas fait sur les grilles indiciaires, l'hémorragie risque de s'accroître et les métiers du social risquent bien de ne plus trouver de candidats.

La PJJ est toujours la moins bien servie du ministère. La DPJJ ne semble pas savoir s'imposer pour réellement défendre les intérêts de ses agents et n'obtient pas d'arbitrages intéressants en matière budgétaire. L'accent est mis sur les autres directions et souvent au bénéfice d'une politique sécuritaire. Par exemple, sur l'ensemble du budget de la PJJ pour 2024, la PJJ n'a défendu qu'une revalorisation indiciaire minimale pour le corps des directeurs de service, le reste ne constituant que des avancées indemnitaires toujours insuffisantes, engendrant des incohérences et des injustices salariales. La politique de mérite ne correspond pas à la philosophie d'un secteur où l'on travaille avec l'humain. La DPJJ n'a obtenu qu'une enveloppe de 3 millions d'euros pour l'ensemble des

corps spécifiques en mesures catégorielles. Cela ne permettra pas de retenir les agents et cela n'encouragera pas à en recruter d'autres.

6. Comment analysez-vous le différentiel d'attractivité, auprès des éducateurs, entre les CEF et les EPM ? Plus généralement, quel est votre point de vue sur les dispositifs actuels de recrutement ?

A ce jour, le défaut d'attractivité touche tous les secteurs du social et du médico-social et de la Fonction Publique. Il existe une certaine forme de mise en concurrence entre les agents contractuels et titulaires. Les conditions d'emploi des agents titulaires ne semblent plus assez intéressantes, de même que la formation initiale auprès de l'Ecole Nationale de la PJJ (à Roubaix). Pour certains professionnels, la contrainte de la mobilité géographique inhérente au principe de choix d'affectation en sortie de formation, peut constituer un frein à s'inscrire dans cette démarche, surtout lorsqu'ils bénéficient déjà d'une solide expérience.

Et pourtant, ce défaut d'attractivité impacte autant les recrutements d'agents titulaires que ceux des agents sous contrats. La précarité salariale en constitue une des principales raisons mais on peut aussi affirmer que le manque de sens et surtout la dégradation des conditions de travail rendent davantage les missions de la PJJ peu attractives.

S'agissant des CEF et des EPM, si le fait d'exercer en milieu fermé peut déjà constituer un frein, il faut considérer qu'il l'est surtout dans les établissements pénitentiaires, où la notion d'enfermement est plus présente, même pour les professionnels. Or, si le public y est sensiblement identique, le cadre de prise en charge y est complètement différent. Dans les CEF, l'enfermement pour les mineurs y est essentiellement psychologique et juridique, ce qui est déjà difficile à intégrer pour certains mineurs, et le travail se rapproche de celui dans n'importe quel établissement de placement collectif de la PJJ. En détention, la présence des surveillants permet d'assurer en partie la discipline mais constitue aussi une contrainte dans le champ d'intervention des professionnels de la PJJ, notamment lorsque le binôme n'est pas opérationnel.

En début de carrière, pour des jeunes professionnels, le cadre de travail dans ces établissements, faute d'expérience approfondie, peut insécuriser. L'intervention contrainte peut ne pas correspondre à l'idéal éducatif recherché. Par conséquent, ces structures répondent rarement aux desideratas des néo-titulaires de la PJJ, ce qui est peut-être moins comparable pour les contractuels. Si peu de postes en détention sont offerts à la mobilité en sortie de formation initiale, la DPJJ met souvent une priorité à envoyer des nouveaux titulaires dans les hébergements et notamment dans les CEF, où de nombreux postes vacants sont à pourvoir, afin de remplir ces structures.

Peu de personnels souhaitent d'eux-même exercer en détention sans l'avoir jamais connue. Ils y parviennent parfois plus pour des raisons de mobilités géographiques que pour de réelles aspirations pédagogiques. Une fois expérimentée, les agents y trouvent leur compte ou alors pas du tout, mais dans la première situation, nous constatons qu'ils peuvent y rester sur d'assez longues périodes. Le même constat peut aussi s'effectuer pour les contractuels.

En revanche, pour les CEF, le bilan n'est pas identique car même si certains professionnels peuvent y trouver leur compte, un phénomène de fuite assez rapide y est constaté. Si la DPJJ tente d'y retenir les agents par un soclage indemnitaire pour le reste de la carrière après 5 années passées en hébergement, cela ne semble pas suffisant pour certains professionnels qui quittent ces établissements lorsqu'ils en ont l'opportunité. Il serait intéressant d'obtenir des chiffres précis sur la longévité de la carrière des personnels exerçant en CEF.

Dysfonctionnements, absence de sens pédagogique, difficultés RH, turnover fréquent, absence de collectif de travail, encadrement maltraitant, profils des mineurs pris en charge, manque de partenariat, personnels peu formés et/ou diplômés, tout autant de raisons pour lesquelles ces structures ne fonctionnent pas correctement et qui amènent les agents à les quitter. Nous constatons parfois que les agents contractuels démissionnent avant la fin de leur contrat.

Cela tient aussi parfois à des erreurs de recrutement. Si pour les titulaires, la période de formation peut permettre de vérifier les compétences réelles du stagiaires, la difficulté vient surtout du fait que le nombre de candidats aux concours a énormément chuté et qu'il est parfois nécessaire de baisser le niveau requis afin de pouvoir recruter des agents en nombre suffisant. Si les concours ne sont pas à remettre en cause, même si les épreuves pourraient évoluer, il importe d'influer concrètement sur l'attractivité pour augmenter le nombre d'inscrits. Faire des campagnes de communication ne suffit pas, il faut aussi agir sur le sens au travail, sur les conditions de travail et sur la rémunération.

En ce qui concerne le recrutement des agents contractuels, les entretiens de recrutement ne permettent pas les mêmes garde fous. Or, il existe des critères qui doivent rester des pré-requis : niveau de diplôme, expérience, attendus du poste... Nous constatons bien souvent que ces incontournables ne sont plus une priorité, faute de candidats également. Régulièrement ces agents ne peuvent pas bénéficier de la formation professionnelle, indispensable à la construction et à l'évolution de la posture professionnelle, en raison des besoins des services. Le turnover des équipes oblige les cadres à pratiquer des entretiens fréquemment et cela occupe une partie conséquente de leurs missions, au détriment parfois du reste. Mais pour pouvoir être plus attractive, la PJJ doit aussi, comme pour les titulaires, agir sur le sens au travail, sur les conditions de travail et sur la rémunération. Il importe de fidéliser les agents en reconnaissant leurs compétences et en pérennisant leurs emplois (par des cdisations ou encore mieux par des plans de titularisations).

Au lieu de cela, pour pallier ce défaut d'attractivité, la PJJ tente de diversifier le recrutement pour pallier ce défaut d'attractivité par la réserve, par l'appel à des agents intérimaires mais qui ne règlent rien aux réelles difficultés. Pire, on voit même des agents contractuels démissionner pour se faire embaucher en tant qu'intérimaire, afin de pouvoir toucher les primes de précarité. Et nous ne nous étalerons pas sur les vertus pédagogiques de ces remplacements.

7. Avez-vous des observations sur le logiciel PARCOURS (fonctionnement, calendrier de déploiement, etc.) ?

Dès les annonces du déploiement du logiciel PARCOURS, la CGT PJJ a demandé à ce que des versions test soient déployées de manière expérimentale avant une diffusion large et nationale, comme cela se fait pour tout lancement de logiciel. Le discours de la DPJJ se voulait rassurant tout en indiquant que des ajustements seraient nécessaires, mais qu'il n'y aurait pas de difficultés particulières. Dans tous les cas, il ne pouvait pas en être autrement car l'administration centrale mettait un point d'honneur à déployer PARCOURS en même temps que le CJPM.

Malheureusement, nos craintes étaient fondées et le lancement du logiciel a été un véritable fiasco. Deux ans plus tard et alors que le déploiement devait être encore plus élargi, nous en sommes toujours à la phase 1, c'est-à-dire que les seuls les personnels administratifs et les cadres de proximité exploitent de PARCOURS, alors que leurs retours ne sont déjà pas encourageants.

Ces agents, ayant eu pour unique « formation » un webinaire de deux heures, devaient non seulement maîtriser le logiciel mais en plus étaient destinés à former les autres agents dans les services. Et cela, sans compter sur toutes les difficultés techniques. Les agents en question ont passé beaucoup de temps à renseigner le logiciel, tout cela pour que rien ne soit enregistré au final.

En plus de la charge supplémentaire de travail que cela représente pour renseigner le logiciel, les difficultés rencontrées ont généré du stress et d'importants risques psychosociaux. En conséquence, la CGT PJJ a effectué un droit d'alerte dans le cadre du CHSCT ministériel. Cela a permis d'obtenir une écoute plus attentive de la DPJJ et du secrétariat général du ministère sur la réalité des difficultés rencontrées. Des agents de terrain ont pu rencontrer l'équipe PARCOURS et des référents ont été désignés sur les terrains. Cela a contribué à améliorer les logiciels et à mieux accompagner les professionnels dans les services. Toutefois cela reste relatif car les agents n'ont pas toujours été correctement formés à accompagner leurs collègues.

Malgré cela, les difficultés persistent et aucun plan d'action ou point d'étape n'est effectué dans le cadre du suivi de ce droit d'alerte. La CGT PJJ, en lien avec les modifications des instances représentatives des dernières élections professionnelles, a demandé à transférer le suivi de ce droit d'alerte dans le cadre de la Formation Spécialisée du Comité Sociale d'Administration de la PJJ, puisque cela concerne uniquement la PJJ. Aucune réponse n'a été apportée à notre demande pour le moment.

A ce jour, si des améliorations sont constatées, les incidents sont toujours nombreux et les mises à jour toujours indispensables. Toutefois, cela ajoute toujours une charge supplémentaire de travail et les professionnels en charge de sa gestion passent plusieurs heures par semaine sur ce logiciel, au détriment du reste des missions. Lorsque la phase 2 interviendra et que les personnels éducatifs devront renseigner le logiciel, cela va accaparer davantage les agents sur des tâches administratives au détriment du temps qu'ils pourraient consacrer à l'accompagnement éducatif effectif.

Il remonte également que le logiciel nécessite une bonne connaissance du CJPM alors même que les personnels administratifs ne sont pas spécialement formés depuis la réforme. Cela nécessite une certaine autonomie dans la gestion du logiciel, alors que les adjointes et les adjoints administratifs ont essentiellement vocation à exécuter des tâches, ce qui les rend assez dépendants aux consignes des cadres.

Le logiciel n'est pas intuitif et alors qu'il devrait être facilitateur, il ne permet pas la sélection des informations, ce qui rend son utilisation relativement chronophage, notamment au regard de la lenteur du réseau.

Les informations renseignées sont essentiellement quantitatives et peuvent avoir des incidences sur la comptabilisation de l'activité. Si le logiciel n'est pas régulièrement tenu à jour ou s'il est mal renseigné, cela peut entraîner des conséquences sur des fermetures de postes, alors qu'il ne s'agit pas de la vocation de PARCOURS. Certaines directions interrégionales mettent la pression sur la gestion du logiciel, ce qui diffuse une pression dans les équipes, voire également instaure une certaine concurrence entre les unités éducatives.

Après 2 ans d'application, le logiciel n'est toujours pas pleinement opérationnel et la DPJJ n'adopte aucune remise en question sur le déploiement et l'utilisation de ce logiciel. Par exemple, la CGT PJJ a sollicité le nombre de mesures en attente de prise en charge sur l'ensemble du territoire national. A ce jour, et malgré nos relances, nous n'avons toujours pas cette information. Pourtant, si le logiciel PARCOURS était pleinement efficace, cette information devrait pouvoir être transmise presque instantanément. Ou alors, c'est l'information elle-même que la DPJJ n'est pas disposée à transmettre car cela viendrait confirmer qu'elle ne met pas les moyens matériels et humains dans les établissements pour prendre effectivement l'ensemble des mesures ordonnées par les magistrats.