



**Rapport d'activité
5ème congrès UNS CGT PJJ
Quiberon
Du 5 au 9 juin 2023**

Camarades,

Il importe de débiter ce rapport d'activité en revenant sur les remarquables résultats de la CGT PJJ aux élections professionnelles du 8 décembre 2022.

Tout d'abord, parce que nous sommes parvenus à surmonter l'enjeu de la mise en place du vote électronique, avec une participation en hausse, dans un contexte où les professionnels se désintéressent progressivement des enjeux de dialogue social.

Ensuite, parce que nous avons réussi à inverser la tendance. En effet, alors que sur les 2 précédents mandats nous avons perdu des voix (71 en 2014, 83 en 2018), nous sommes parvenus cette fois-ci à en gagner un nombre conséquent (373 de plus qu'en 2018).

Enfin, parce que la CGT PJJ pèse davantage dans la représentativité, avec une majorité dans 4 inter-régions, notre entrée au CSA de l'ENPJJ et l'obtention d'un siège supplémentaire au CSA de la PJJ, ce qui nous place nationalement au même niveau que le syndicat historique, à seulement 94 voix d'écart.

Ces excellents résultats, nous les devons à chacun d'entre nous et nous pouvons légitimement nous en féliciter. Tout le travail accompli sur les 4 dernières années et notamment dans les mois, les semaines et les jours qui ont précédé ces élections, a été reconnu. Comme quoi, le travail paye ! Donc nous tenons particulièrement à vous remercier pour votre engagement, car ces résultats, ce sont avant tout les vôtres.

Mais ce sont aussi ceux de toute la CGT au sein du ministère de la Justice qui nous permettent une légère progression et surtout d'obtenir des moyens syndicaux supplémentaires. Leur répartition fera d'ailleurs partie de nos discussions durant cette semaine.

Si nous pouvons toutefois avoir quelques regrets, ils sont surtout dirigés sur la filière administrative, pour laquelle nous avons encore des efforts à fournir. Mais nous y reviendrons ultérieurement. De même, le fait que toutes les CGT de la Justice ne connaissent pas le même essor devra nous amener à nous interroger sur les possibilités d'inverser la tendance.

La progression de FO et la chute du SNPES contribuent également à la modification de la représentativité, pour faire émerger trois forces syndicales à la PJJ. Faut-il s'en réjouir ou s'en inquiéter ? Quoi qu'il en soit, il va falloir composer avec sur ce nouveau mandat.

Mais avant de faire des projections, il importe déjà de faire le bilan de notre activité de ces 4 années passées.

Tout d'abord en interne.

Pour rappel, il y a 5 ans, la gestion de la question des statuts avait engendré une fracture avec certains syndicats régionaux et malheureusement, alors même que ce sujet avait été retiré des

débats lors du 4ème congrès de la Grande Motte, des délégués de 4 syndicats avaient fait le choix de ne pas participer à ce moment important de la vie institutionnelle de notre Union Nationale de Syndicats.

Même si l'UNS CGT PJJ ressortait avec des orientations et une détermination forte, il était indispensable de reconstruire pour rassembler et avancer dans le même sens.

Avec l'aide de l'Union Fédérale des Syndicats de l'Etat (l'UFSE), notre fédération, qui a joué un rôle important dans le traitement de cette crise, nous avons pu prendre le temps et des moyens ont été mis pour retravailler sereinement avec l'intégralité des syndicats régionaux par le biais de la consultation des Assemblées Générales mais aussi par la participation à un travail collaboratif avec les représentants lors des différentes commissions exécutives nationales.

Deux ans plus tard, en juin 2021, le travail engagé a finalement permis de tenir un congrès extraordinaire en présence de tous les syndicats régionaux et d'aboutir à des statuts ainsi qu'à un règlement intérieur des instances de l'UNS CGT PJJ, validés par tous les syndicats régionaux.

Mais au-delà des exigences réglementaires, cela a permis de remettre du lien entre nous et surtout de s'interroger sur ce qui était nécessaire pour réellement faire union. La réflexion collective a permis de faire émerger la nécessité d'une charte de vie syndicale pour pouvoir définir nos besoins, nos attentes mais aussi nos obligations respectives.

En parallèle, la mise en place de la réunion des secrétaires de syndicats régionaux a permis d'établir une communication plus régulière, notamment lors de son lancement à l'arrivée de la pandémie de Covid-19. Toutefois, cette instance, dont l'existence n'est pas à remettre en question, n'aurait pas dû nous faire perdre notre objectif initial, celui de clarifier et d'organiser notre fonctionnement.

Aujourd'hui, nous regrettons que le travail sur la charte de vie syndicale n'ait pas été mené à son terme. Des règles communes, favorisant la transparence, auraient certainement permis d'éviter des tensions parfois, mais surtout de profondes incompréhensions avec le syndicat Sud Ouest notamment, entraînant son absence à ce congrès.

Des échanges plus fréquents ne peuvent donc pas se substituer à l'adoption d'une organisation conjointe.

De plus, si des progrès ont été effectués en la matière, la gestion de la vie syndicale sur ce mandat n'a pas été satisfaisante et les réajustements ont été trop tardifs. Par conséquent, ce dossier méritera davantage de rigueur, de méthodologie, de transparence ainsi qu'un ajustement du contenu de la réunion des secrétaires de syndicats régionaux au plus proche des attentes et des besoins de chacun. Nous devons nous interroger à être plus présents sur des secteurs isolés, sur la Corse ou encore dans les territoires ultramarins, qui ont connu ces derniers temps une progression des adhésions. En lien direct avec la question de la vie syndicale, l'offre et les possibilités de formation devront être développées pour une meilleure appropriation de nos adhérents afin de les fidéliser et de leur transmettre l'envie et la légitimité de militer. Aussi, ce congrès sera l'occasion de reprendre les réflexions sur la charte de vie syndicale.

Mais au final, le travail engagé aura eu le mérite d'aboutir à des statuts simplifiés et juridiquement plus conformes. Si la refonte statutaire avait notamment pour objectif d'assurer la continuité de notre syndicat en préservant davantage nos instances dirigeantes, force est de constater que cela n'a pas toujours été opérant en pratique. Alors que nous cherchions à éviter la multiplicité des changements, cette mandature aura tout de même vu passer 1 remplacement de membre de la Commission Financière de Contrôle (CFC), 6 démissions et 4 arrivées sur la Commission Exécutive Nationale (CEN), 3 trésoriers nationaux, 2 coordinations nationales et 3 secrétaires ou co-secrétaires généraux.

Ce résultat est la conséquence de deux raisons principales : la durée des mandats et la répartition de la charge de travail.

S'agissant de la durée des mandats, elle doit être réinterrogée car le constat est évident : 4 ans est souvent trop long pour la plupart d'entre nous. Tout d'abord, parce qu'il peut y avoir un

essoufflement naturel de l'investissement mais aussi parce que nos changements de vie personnels et/ou professionnels peuvent nous conduire vers d'autres horizons.

Si dans ce dernier cas, il est évident que cela s'impose à nous, nous nous devons toutefois de l'anticiper. Or, il demeure une difficulté sur le régime de remplacement des membres de la Commission Exécutive Nationale démissionnaires ou empêchés. C'est pour cette raison que ce sujet à est l'ordre du jour de ce congrès.

De plus, lorsque nous changeons de fonction, il n'est pas toujours aisé de continuer à militer. Si cette réflexion a déjà été engagée, notamment dans la situation où l'on prend des fonctions de cadre, elle doit se poursuivre afin de permettre à chacun de continuer à militer au mieux.

Pour finir sur ce point, il faut s'interroger sur la durée du mandat elle-même. De plus, préparer les élections et le congrès, à quelques mois d'intervalle en fin de mandat, accapare une énergie conséquente. Comment éviter l'essoufflement en cours de mandat des dirigeants nationaux et plus largement des militants? Nous aurons à en débattre lors de ce congrès mais cela doit passer par une meilleure implication de tous dans le fonctionnement du syndicat, dans la prise d'initiatives et de décisions. Cela s'attache aussi à une meilleure formation de nos élus car même sans réel bilan, nous pouvons affirmer que l'offre doit être développée et mieux répandue.

Ensuite, sur le partage de la charge de travail, une meilleure répartition des dossiers sur une bonne partie du mandat aura permis, bien plus que la révision statutaire, une meilleure optimisation des compétences de chacun, notamment sur le bureau national. Toutefois pour s'y tenir, cela nécessite de la rigueur, du rendu-compte, mais surtout un réel collectif de travail, alors que tout cela a parfois manqué sur la seconde partie de ce mandat.

L'augmentation des temps de décharges devrait permettre d'améliorer encore la répartition de la charge de travail mais aussi de développer des initiatives et des dossiers, en conformité avec notre engagement au précédent congrès de se réapproprier nos sujets et de ne pas se laisser emporter par la frénésie de l'administration.

Par ricochet, cela vient aussi questionner la répartition de la responsabilité du syndicat. Mais la mauvaise expérience du co-secrétariat général nous a démontré que la difficulté ne se situait pas tant à ce niveau mais davantage sur une bonne répartition des dossiers. A l'inverse de l'effet recherché, l'échec du co-secrétariat a démontré que ce système pouvait engendrer des difficultés de fonctionnement qui ont malheureusement nécessité d'effectuer des choix dans l'intérêt de la continuité du syndicat. Il importe donc d'en tirer les leçons nécessaires.

La crise Covid a démontré que l'UNS CGT PJJ a su s'adapter à de nouvelles modalités de travail. Néanmoins, cela n'a pas été sans conséquences, car si cela nous a permis de faire des économies et de mieux concilier vie militante, vie professionnelle et vie privée, au-delà du fait d'avoir été coupés temporairement de nos collègues, cela a pu avoir un impact sur le collectif de travail, alors même que la fréquence de nos rencontres (en présentiel ou en visioconférence) s'est accrue. Aujourd'hui, nous avons un peu de recul et nous savons mieux appréhender l'exercice afin de tirer profit des différents contextes de travail mais il faut garder en tête que ce collectif est indispensable à l'intérêt de notre syndicat.

Sinon, ce dernier mandat s'est inscrit dans une continuité d'amélioration de notre trésorerie qui devra notamment servir au développement et au renforcement de la vie syndicale. Nos efforts en la matière ont été accompagnés d'un véritable travail sur la mise à jour de notre fichier adhérents qui a le mérite, à ce jour, d'être ajusté et transparent pour tous les syndicats régionaux directement affiliés à la trésorerie de l'UNS CGT PJJ. Le rapport financier développera davantage ces points mais il était logique d'en faire mention ici également.

Au regard des bons résultats aux élections professionnelles mais aussi de l'augmentation de la popularité de l'action syndicale dans le cadre de la réforme des retraites, le bureau national sortant a décidé de se saisir de cette dynamique pour développer une campagne de syndicalisation dans les mois à venir. Cette démarche devra se poursuivre à l'issue du congrès.

Sur les moyens syndicaux, s'ils ont augmenté avec les résultats des dernières élections professionnelles, il demeure encore de nombreuses difficultés dans l'application des droits. Si nos échanges avec la DPJJ sur le sujet ont permis de faire avancer certains points de désaccord, l'UNS CGT PJJ devra accompagner les syndicats régionaux dans la mise en place et le respect de ces droits. Pour autant, certains sujets comme l'application du temps syndical nécessitera des clarifications à des échelons supérieurs qui devront s'effectuer avec l'appui des autres organisations syndicales représentatives. Cela nécessitera peut-être d'avoir recours à des actions en justice, notamment dans le respect de la neutralité sur les répartitions des moyens syndicaux, qui nous a déjà amené à saisir la Commission d'Accès aux Documents Administratifs (CADA) à deux reprises.

Toujours au sein de la CGT, nous pouvons considérer que nous avons plus investi l'UFSE, déjà par des échanges réguliers avec nos référents, par notre participation au dernier congrès de la fédération, par l'élection de deux camarades à la commission exécutive de celle-ci, par notre participation également à différents Conseils Nationaux (CN) mais aussi par notre participation à différentes branches d'activité revendicatives, pôles et collectifs. Nous avons pu compter sur leur aide à de nombreuses reprises notamment dans les actions menées sur l'Enfance en danger, sur l'aide financière pour les congrès et les élections professionnelles mais aussi pour le développement de notre vie syndicale. Nous tenons à les remercier de cette confiance et de l'attention particulière qui est toujours apportée à la CGT PJJ. Malheureusement, nous ne pouvons pas toujours rendre à l'UFSE l'investissement déployé à notre rencontre, faute de temps, et il faut espérer que nous y parviendrons davantage au cours du prochain mandat.

De même avec la Confédération, nos échanges sont plus réguliers notamment par le biais de l'actuelle co-secrétaire générale de l'UFSE qui fait partie du bureau confédéral mais aussi avec une référente pour notre syndicat au sein de la Commission Exécutive Confédérale. Toutes deux ont pu soutenir et porter nos actions notamment dans le cadre de l'Enfance en danger auprès de la Confédération pour qu'elles y soient plus lisibles et mieux connues. Cela a d'ailleurs contribué également à ce que nos relations soient plus soutenues avec d'autres syndicats et fédérations. De plus, il faut également souligner notre participation au dernier congrès confédéral. Le maintien de ces liens doit se poursuivre sur le mandat à venir et avec la nouvelle direction confédérale que nous pouvons espérer à l'écoute des préoccupations de la CGT PJJ. De même, si notre temps est compté, il importe de développer davantage nos relations, notamment pas le biais des Unions Locales et Départementales qui sont les relais de la Confédération sur les territoires.

Pour achever ce bilan sur les actions en interne, il faut tout de même souligner que le travail n'est pas toujours aisé avec les autres CGT de la Justice, même si notre place et nos actions sont davantage reconnues et que nous tentons d'être force de propositions. Cependant, il reste du chemin à parcourir entre nos directions syndicales, notamment s'agissant de la coordination, de la préparation des instances et de la construction de revendications communes. Si nos rencontres commencent à se faire plus régulières, également avec le Syndicat de la Magistrature, il faut s'inscrire dans des rapprochements plus systématiques afin de générer des automatismes qui doivent aussi s'opérer en régions. S'agissant de l'UNS CGT PJJ, il importe d'investir davantage notre place dans les instances auprès du secrétariat général du ministère, voire directement auprès du ministre et de son cabinet afin aussi d'être plus au contact de nos camarades dans ces instances.

Après un tour d'horizon interne, il est temps désormais de faire le point sur les actions de l'UNS CGT PJJ en lien avec notre administration et auprès des agents de la PJJ.

Lors du 4ème congrès, la CEN avait notamment pour mandat de ne pas se laisser submerger par l'agenda social imposé par l'administration, surtout afin de se réapproprier nos dossiers et nos luttes.

Tout d'abord sur l'agenda social, nous avons davantage pris de la distance en nous interrogeant presque à chaque occasion de la pertinence ou non de siéger dans les instances. La question du temps reste primordiale mais elle demeure toute relative par rapport à celle du sens. Nous le savons, l'agenda social est souvent chargé entre les différentes instances locales, nationales et ministérielles mais leur utilité est parfois relative au regard des sujets et de la temporalité proposés. Au demeurant, nous savons que l'administration est capable d'imposer un rythme de

rencontres soutenu afin de volontairement noyer les organisations syndicales. Les objectifs sont évidents : nous empêcher d'être trop présents aux côtés de nos collègues, d'avoir du temps pour analyser dans le détail leurs propositions de textes et surtout de développer nos revendications propres.

Pourquoi allons-nous dans telle ou telle instance? Cette question doit devenir primordiale pour chaque militant et représentant de la CGT PJJ. Si l'idée n'est pas tant de gagner du temps, elle est surtout de ne pas en perdre, car celui-ci est précieux s'il est mis au service du syndicat et du militantisme. Cela contribue aussi à donner davantage de sens et de lisibilité à notre action car la définition d'une ligne politique claire est utile et stimulante.

L'augmentation des moyens syndicaux que nous connaissons depuis les dernières élections professionnelles ne doit pas nous faire perdre de vue ce fonctionnement car si nous disposons de plus de temps, celui-ci doit être davantage dirigé vers la construction de nos revendications propres. Cela nous permet d'être mieux armés et souvent d'avoir un temps d'avance sur l'administration. Dans le cas contraire, on est pressurisé et le temps rattrape la qualité de l'expertise. Cela se vérifie presque à chaque fois.

Au cours de ce dernier mandat, la répartition des dossiers nous a permis de dédier du temps là où les mandatés disposaient de compétences à mettre à profit. Si nous n'avons pas toujours réussi à remplir les objectifs visés, l'appropriation de sujets nous a toujours été utile : sur la Justice des Enfants par exemple, ou encore sur l'hébergement, l'insertion, la détention, l'indemnitaire, la NBI, et même la SST. A chaque fois, cela nous a permis d'être en position de force mais aussi de leader par rapport aux autres organisations syndicales. C'est souvent dans ces situations que nous parvenons à obtenir des avancées.

A l'inverse, à chaque fois que nous n'avons pas eu ou pas pris le temps de la réflexion sur un sujet, nous pouvons constater que nous avons subi le dialogue social et que c'est au final toujours les agents qui sont perdants. Heureusement, cela ne se produit pas souvent mais c'est sans compter sur la marche forcée imposée par l'exécutif et notre administration, qui vient régulièrement dénaturer le dialogue social.

Il faut donc se réapproprier nos sujets, imposer notre rythme à l'administration et communiquer régulièrement à destination des professionnels. Toutefois, cela nécessite aussi une bonne capacité d'anticipation et cela ne pourra se faire que si nous sommes tout de même plus présents dans les instances (surtout ministérielles) pour prendre les informations sur les sujets à venir.

La construction de cahiers revendicatifs durant ces 4 années nous a permis de définir et actualiser des lignes claires et complètes sur de nombreux sujets. Toutefois, nous ne sommes pas parvenus à tous les faire avancer comme nous l'espérions, notamment concernant le statutaire.

S'agissant des missions, le travail a bien avancé, même si certains dossiers ont pris plus de temps pour émerger. Si l'hébergement et l'insertion doivent maintenant être mis à jour, cela a permis d'établir des revendications dans le cadre des « Etats Généraux du Placement » et de « la Mission Insertion » dont les préconisations reprennent une partie de nos propositions. Il sera nécessaire de poursuivre le travail engagé sur la détention mais aussi d'accompagner la mise en place d'un « collectif EPM » qui ne s'est pas concrétisé sur ce mandat. Pour le milieu ouvert, le CJPM et la MEAT, les travaux sont presque achevés et cela devra devenir une priorité après ce congrès au regard des enjeux respectifs. En revanche, nous avons manqué de réactivité sur la laïcité et nous devons ouvrir des débats sur le cannabis.

En ce qui concerne le statutaire, si la mise en place d'audiences bilatérales régulières avec les services RH de l'administration centrale s'est pérennisée, la construction de cahiers revendicatifs propres est plus complexe. Si pour les corps des éducateurs et des CSE, nos revendications se sont affinées et sont relativement connues des professionnels, pour les autres corps, un important travail de recensement et de construction reste à établir.

Notre « coordination CAP », ainsi que nos élus ont beaucoup contribué à améliorer le traitement des situations individuelles et par ricochet, à définir des orientations précises sur ce que nous défendons pour la filière socio-éducative. Aussi, notre positionnement sur l'encadrement à la PJJ

s'affine et cela même si nous avons perdu la lutte lors de la création du corps des CADEC, pour lequel nous restons toujours mobilisés afin d'obtenir des améliorations notoires. Il faudra se saisir de la revalorisation des grilles des directeurs de service pour enclencher un mouvement de revalorisation de tous les autres corps et catégories. De même, nos revendications sur le corps des PT se sont renforcées mais il faudra faire un effort de communication pour mieux les faire connaître. En revanche, un important travail demeure à effectuer sur les corps des ASS et des psychologues.

Pour les corps communs, nous sommes encore à la traîne, notamment du fait que le travail avec les autres CGT du ministère de la Justice est laborieux, même s'il tend à s'améliorer. Nos récentes rencontres et échanges sur ce sujet sont encourageants et nous espérons que les initiatives et moyens syndicaux mis à disposition par l'UNS CGT PJJ sur ce dossier pourront servir à améliorer la coordination des élus (toutes CAP confondues) mais aussi à définir des revendications communes. C'est pourquoi, il est primordial de plus investir les instances auprès du secrétariat général du ministère.

Un groupe revendicatif s'est tout de même constitué pour le corps des adjoints techniques du ministère avec aussi des avancées à la clé. Nous avons soumis la création d'un groupe identique pour les adjoints administratifs qui ne s'est malheureusement pas concrétisé. Pourtant, la filière administrative, entre autre, a directement été impactée par l'absence de mise en place du Ségur, ce que l'UNS CGT PJJ est parvenue à compenser pour une partie d'entre eux avec une prime exceptionnelle et l'étude d'une revalorisation indemnitaire pour l'avenir. Notre manque de coordination entre CGT et par conséquent, notre faible présence sur tout le ministère auprès de ces personnels, ont directement été sanctionnés lors des élections professionnelles avec un seul siège pour toute la catégorie C et une absence de représentativité pour le corps des secrétaires administratifs. Il sera donc prioritaire sur le mandat à venir de se rapprocher de ces personnels pour pouvoir mieux les accompagner.

Nous rencontrons aussi des difficultés à défendre les infirmiers, faute d'adhérents (ou presque) mais aussi parce que ce corps minoritaire a la particularité de dépendre de deux ministères distincts, ce qui ne nous facilite pas la tâche. Il sera important de consacrer du temps pour ces professionnels dans le prochain mandat.

S'agissant des professionnels rattachés à l'ENPJJ, nos différentes interventions, notamment au bénéfice des formateurs, ont permis de rendre la CGT PJJ plus légitime auprès de ces agents, ce qui a eu pour conséquence directe de nous faire obtenir un siège au Comité Social d'Administration (CSA) de l'ENPJJ. Notre action envers ces personnels doit se poursuivre mais surtout se renforcer pour pouvoir espérer créer dans l'avenir un dixième syndicat de la CGT PJJ. Par conséquent, nous devons y développer les adhésions, en contribuant à l'accompagnement de nos représentants locaux.

La mise en place d'une réelle coordination sur l'ENPJJ, même tardive dans ce mandat, est également d'une profonde utilité. Nos interventions régulières auprès des stagiaires produisent plusieurs effets : nous sommes mieux repérés, nous sommes plus régulièrement sollicités et nous parvenons même à faire adhérer. Sensibiliser les stagiaires à la question des conditions de travail, à la qualité de nos missions et plus largement au dialogue social, ne pourra que produire des effets bénéfiques pour l'engagement de nos futurs collègues.

Par rapport aux contractuels, notre position n'a pas changé et si nous continuons à accompagner ces agents dans leurs difficultés, notamment avec la mise à jour du guide des conditions d'exercice des contractuels, nous n'avons eu de cesse de demander un plan de titularisation afin que les collègues dont les compétences sont reconnues puissent avoir les mêmes droits que les agents titulaires. La réduction du nombre d'agents contractuels doit demeurer une priorité pour l'UNS CGT PJJ afin surtout de ne pas affaiblir davantage le statut du fonctionnaire, la qualité du service public mais aussi pour améliorer l'attractivité de la PJJ. Cependant, nous observons un mouvement inverse de la part de notre administration car si elle prétend se battre contre la précarité de l'emploi, en pratique, le nombre des contrats augmente et la durée des contrats diminue. En parallèle, l'administration augmente les conditions de rémunération mais sans pour autant apporter de la pérennité à ces emplois. Il importe donc de réfléchir à des actions pour imposer à la PJJ d'agir sur les modalités de concours.

Sur le traitement des situations individuelles, la mise en place depuis plusieurs années de la coordination CAP permet des résultats efficaces avec une montée en compétences inéluctable de nos élus. Le nombre de sollicitations a presque triplé sur ce mandat et les retours sont positifs dans la rigueur des réponses apportées, dans les délais de traitement et dans leur suivi. Par conséquent, il a été nécessaire de mettre des moyens syndicaux supplémentaires sur ce dossier, pour permettre une meilleure réactivité dans le traitement des situations individuelles des agents mais aussi des stagiaires.

Néanmoins, nous ne sommes pas parvenus à sensibiliser assez nos collègues sur la mise en place de la loi de Transformation de la Fonction Publique avec la fin des CAP de mobilités et des CHSCT. Notre exclusion de ces instances représente une perte conséquente dans l'intérêt des agents. Toutefois, l'obtention d'une audience préparatoire avant la réunion d'arbitrage constitue une victoire de notre organisation syndicale sur ce mandat. Cela permet toujours de défendre dans une certaine mesure l'intérêt des agents qui nous saisissent.

En revanche, la limitation de notre champ d'action ne doit pas être une fatalité et le développement de l'action sociale peut permettre de compenser l'éventuelle perte d'attrait de l'action syndicale. Si nous ne pouvons que déplorer l'augmentation des sollicitations dans l'intérêt particulier, cela ne constitue qu'un état de fait du délabrement grandissant de la formation et des compétences de l'encadrement à la PJJ ainsi que d'un manque de moyens des gestionnaires RH pour traiter convenablement les situations individuelles. Si nous devons poursuivre nos efforts pour intervenir dans la formation des cadres et revendiquer des moyens supplémentaires dans les services RH de l'administration, nous nous devons de maintenir la qualité de notre intervention dans le traitement des situations individuelles.

Par conséquent, nous avons encore décidé de mettre des moyens supplémentaires sur ce dossier en fin de mandat afin de permettre à notre coordination d'être davantage présente pour les corps communs. Malgré cela, nous devons nous interroger sur cette dérive progressive de l'intérêt particulier sur l'intérêt collectif car seules des revendications portées collectivement pourront permettre de modifier ce que l'administration appelle les lignes directrices de gestion.

Au sortir du dernier congrès, la CEN avait aussi pour mandat d'améliorer le champ indemnitaire. Cela a pu se concrétiser à plusieurs égards. Tout d'abord, nous sommes parvenus à faire revaloriser les primes de camps ainsi que les indemnités de nuit, de dimanche et de jour férié. Dans un second temps, nous sommes parvenus aussi à faire évoluer le montant des astreintes. Mais ces dossiers prennent du temps et quand ils aboutissent, il faudrait déjà en revoir les montants car l'inflation les rend rapidement insuffisants. Par conséquent, nos revendications doivent évoluer sur ce point pour faire en sorte que la revalorisation soit indexée sur l'inflation ce qui nous évitera d'y revenir régulièrement.

Nous avons également maintenu la demande de revalorisation des salaires notamment par le biais de la campagne 10%, enclenchée par notre fédération. Plus concrètement, cela a porté sur deux demandes précises : la revalorisation de la valeur du point d'indice mais aussi sur la refonte des grilles indiciaires. Si la fonction publique a tout de même bénéficié d'une augmentation du point d'indice, cette mesure de l'exécutif a surtout consisté en une mesure électoraliste qui est loin d'avoir compensée la perte du pouvoir d'achat des fonctionnaires dans un contexte inflationniste important. S'agissant de la refonte des grilles, ces actions prennent du temps et nécessitent de porter ces demandes au-delà de la DPJJ, voire du ministère.

Si nous ne pouvons pas réellement nous attribuer les mérites de la refonte des grilles du corps des directeurs de service, nous pouvons considérer que nous y avons contribué. Associée à la hausse du SMIC, la composition des grilles actuelles provoque aujourd'hui un tassement qui empêche les agents d'avoir des conditions de rémunérations correspondant réellement au niveau de responsabilité mais aussi d'espérer des perspectives d'évolution de traitement en lien avec une réelle reconnaissance de l'expérience, indissociables de la question des pensions de retraite. Cette revalorisation des grilles de directeurs, même insuffisante, va tout de même permettre un sas de respiration pour négocier une hausse des grilles de tous les corps dans le but d'une harmonisation dans la fonction publique.

Depuis 2021, l'administration a enclenché un mouvement de revalorisation des rémunérations de tous les agents. Même si cela s'opère sur le versant indemnitaire, faisant croître davantage la part des primes dans le traitement des titulaires, la CGT PJJ ne pouvait pas passer à côté. Par conséquent, notre organisation a construit une véritable contre-proposition basée sur un alignement entre les corps équivalents gérés par le secrétariat général et par la DPJJ. La revalorisation de l'IFSE a été un parcours du combattant mais notre organisation syndicale n'a rien lâché pour finalement obtenir les résultats souhaités. En effet, nous n'avons pas manqué d'aller chercher l'appui de l'intersyndicale mais aussi de solliciter jusqu'aux services du 1er ministre pour avoir plus de poids. Si dans un premier temps, nous avons cru avoir perdu le combat, il a fallu attendre deux ans pour que l'administration nous attribue raison sur ce projet. Nous pouvons effectuer le même constat pour le forfait promotion de grade, car après l'avoir déjà obtenu pour les premières promotions, nous sommes parvenus à le faire revaloriser pour tous les corps. Reste encore à faire appliquer cette revalorisation avec effet rétroactif à toutes les promotions, et il ne faudra pas hésiter à agir en justice si besoin.

Malgré tout, nous constatons toujours un écart de traitement entre les corps communs et les corps spécifiques et nous ne cessons de solliciter une harmonisation dans la gestion des personnels. Si cela prend du temps, et si cela est loin d'être satisfaisant, nous pouvons tout de même considérer que nous parvenons progressivement à ce que les services se mettent davantage en lien. L'arrivée d'un nouveau DRH au secrétariat général, que nous avons déjà interpellé sur ce sujet, permettra certainement une nouvelle dynamique avec la nouvelle direction de la PJJ.

Si l'UNS CGT PJJ a toujours rappelé son opposition au RIFSEEP, elle a toujours tenté de faire évoluer ce dispositif dans l'intérêt du plus grand nombre. C'est pourquoi, nous revendiquons aussi l'augmentation des enveloppes attribuées pour le CIA afin de pouvoir parvenir à un alignement des montants appliqués dans d'autres ministères. Cela semble également produire des effets puisque le montant des enveloppes va être substantiellement augmenté pour l'avenir.

Toutefois, nous ne pouvons nous contenter de ces revalorisations indemnitaires et nous avons revendiqué sur ce mandat la transformation des primes en points d'indice. La mise en place du Ségur en constitue une bonne illustration, car au-delà de la concrétisation de cette prime, l'UNS CGT PJJ a été vigilante à ce que celle-ci soit effectivement transformée en complément de traitement indiciaire, comptant ainsi pour les pensions de retraites.

La question de la revalorisation du salaire brut doit demeurer la priorité de notre organisation syndicale car aujourd'hui 1/3 de notre traitement est constitué par des primes. Même si cette lutte est fastidieuse dans le cadre de la politique libérale de destruction de la fonction publique appliquée par l'exécutif, elle est plus que nécessaire.

C'est aussi pourquoi, l'UNS CGT PJJ s'est davantage engagée sur le dossier de la NBI car cette dernière est prise en compte dans le calcul des pensions de retraites. La reconnaissance par la jurisprudence administrative d'un critère jusqu'alors non-appliqué, a permis à l'UNS CGT PJJ de diffuser largement les informations nécessaires à son obtention mais aussi d'accompagner massivement les agents dans leur demande. De plus, notre organisation a clairement défini sa ligne quant à ce dossier jusqu'à s'opposer au projet de réforme des décrets afférents. A ce jour, et même si le remplacement de la NBI par une compensation indemnitaire semble être le projet du gouvernement, la DPJJ n'évoque plus de projet de réforme, mais elle ne change pas pour autant sa ligne de conduite, malgré les différentes condamnations. Nous continuons donc, presque quotidiennement, l'accompagnement des agents dans la confection de leurs recours.

Sur ce mandat, nous pouvons considérer que l'UNS CGT PJJ a largement contribué à ce que les conditions de rémunérations des agents de la PJJ soient défendues et améliorées.

La question de l'intersyndicale avait été l'objet d'engagements lors du dernier congrès. Pour rappel, celle-ci devait être portée largement par la base, respecter les valeurs et revendications de la CGT PJJ, mais aussi avec des modalités clairement définies en amont. Sur ce mandat, nous avons fait application de ces principes à chaque fois que cela s'est présenté, même si les occasions ont été plutôt rares. Elle ne s'est posée nationalement qu'à trois reprises : dans la lutte contre le CJPM, dans le projet de revalorisation de l'IFSE et actuellement dans l'opposition à la réforme des retraites. Au final, elle n'aura abouti que deux fois. Nous pouvons considérer que cela

est peu et qu'il y aurait une utilité à davantage travailler de concert lorsque l'intérêt du plus grand nombre est en jeu. Malheureusement, nos valeurs et nos revendications ne sont pas toujours partagées, notamment pour des raisons de notoriété. Avec un peu de recul, l'intersyndicale semble mieux se concrétiser lorsque les enjeux dépassent la seule PJJ.

Si nous avons eu quelques oppositions avec FO notamment, sur ce mandat nous avons été les seuls à leur proposer l'intersyndicale. Les autres refusent régulièrement de travailler avec eux, considérant que cette organisation présente un danger pour les travailleurs et le dialogue social. Quant à nous, si nous ne partageons pas la plupart des valeurs et méthodes de ce syndicat, nous avons considéré qu'il valait toujours mieux une position unitaire plutôt qu'une majorité syndicale. De plus, comme nous l'avons déjà précisé antérieurement, la diversité existe déjà et nous aurions tort de diviser le salariat avec des guerres intestines face aux réformes destructrices de l'exécutif.

Par conséquent, avec les garde-fous imposés lors du dernier congrès, la question de l'intersyndicale devrait être interrogée plus régulièrement, notamment avec l'évolution de la représentativité à la PJJ. En tout cas, nous aurons l'occasion d'en reparler ces jours-ci.

Il y a 4 ans, l'évolution du dialogue social nous amenait déjà à considérer qu'il fallait développer davantage de leviers pour faire pression sur l'administration en dehors des instances. Cela faisait en tout cas partie de nos orientations et notre réflexion s'était orientée essentiellement sur les saisines judiciaires, l'interpellation des parlementaires et l'intervention médiatique.

Avant même la mise en oeuvre du contentieux judiciaire, nous avons pu constater qu'une lecture technique et juridique des textes pouvait déjà permettre de faire reculer l'administration, qui tente bien souvent de nous vendre des interprétations biaisées. Le simple refus argumenté de ces dernières a permis à plusieurs reprises de les faire rétro pédaler. Néanmoins, nous sommes conscients que nous sommes certainement passés au travers de dossiers, n'ayant pas la capacité à ce jour d'étudier tous les textes. Mais nous pouvons tout de même nous satisfaire d'avoir été davantage en mesure de soutenir ce débat et parfois d'obtenir gain de cause.

De plus, l'UNS CGT PJJ s'attache toujours au respect du droit dans la construction de ses revendications. L'évolution des dossiers a démontré à plusieurs reprises que nous étions bien fondés, obtenant raison après coup. Cela a contribué à nous faire gagner en légitimité auprès des agents mais aussi vis-à-vis de l'administration qui craint davantage notre positionnement lorsque le leur n'est pas assuré.

Le manque de temps mais aussi parfois de compétences techniques en la matière, à défaut de pouvoir faire appel à des ressources extérieures, nous empêchent à ce jour d'engager plus souvent le débat juridique avec la DPJJ. C'est regrettable car nous aurions à y gagner.

Si nous avons lancé sur les trois dernières années des procédures judiciaires auprès de tribunaux administratifs et du conseil d'Etat, nous ne sommes pas toujours assurés et nous hésitons encore trop à agir en Justice. Des jurisprudences récentes sur des questions statutaires ont permis de démontrer que nos analyses étaient souvent justes et que nous aurions dû saisir les juridictions au lieu de nous ranger à l'argumentation de l'administration. La gratuité des procédures et la représentation par des avocats étant rarement prévue, il faut davantage s'autoriser à saisir la justice administrative, voire pénale et même européenne.

Face au manque de ressources en la matière, l'UNS CGT PJJ a sollicité auprès de l'UFSE la création d'un pôle juridique, ce qui a été décidé lors de leur dernier congrès. Si ce pôle prend ses marques et trouve certaines limites, il a le mérite d'exister et de pouvoir apporter un soutien technique dans les questionnements juridiques. Nous pouvons également solliciter le collectif Droits Libertés et Actions Juridiques (DLAJ) de la Confédération mais cela ne répond pas à tous nos besoins en la matière, à savoir des aides financières pour le conseil et la représentation par des avocats spécialisés.

En conséquence, nous aurons à nous interroger à renforcer nos compétences en la matière pour traiter davantage de contentieux mais aussi pour apporter une aide précieuse aux syndicats régionaux. En parallèle, il faut aussi penser à solliciter davantage nos partenaires privilégiés du Syndicat des Avocats de France (SAF) et du Syndicat de la Magistrature (SM).

S'agissant des parlementaires, nous avons manqué de méthodologie car même si nous les avons sollicités à plusieurs reprises, nous rencontrons toujours des questionnements dans la manière de le faire et les réponses des groupes parlementaires attendus se font parfois désirer. En revanche, quand nous y parvenons, cela est efficace car nous obtenons souvent une écoute attentive et même parfois, le portage de nos sujets dans les hémicycles. A l'inverse, nous avons régulièrement répondu présents à la sollicitation des parlementaires mais nous devons réellement travailler ce point pour que l'UNS CGT PJJ deviennent un automatisme dans la réflexion des élus.

De même, nous devons prendre l'habitude d'avoir des échanges réguliers avec d'autres partenaires et institutions comme le Contrôleur Général des Lieux de Privation de Libertés (CGLPL), le Défenseur des Droits, l'Observatoire International des Prisons (OIP), des ONG ou même des organes syndicaux européens. Concomitamment, nous devons davantage interpellier les échelons supérieurs à la DPJJ et au ministère pour mieux nous faire entendre et dépasser l'inertie imposée par notre administration centrale.

Quant à l'occupation de l'espace médiatique, nous pouvons établir le même constat. Nous sommes régulièrement contactés pour intervenir mais nous rencontrons plus de difficultés lorsqu'il s'agit de trouver des relais pour porter nos sujets propres. De plus, si jusque là, nous nous sommes négligemment limités à la presse papier ou numérique, nous devons aussi nous interroger à être davantage présents sur le plan audiovisuel qui peut garantir une meilleure diffusion de nos idées et contribuer au développement d'un répertoire plus large. A ce jour, nous manquons de formation et nous ne nous sommes peut-être pas sentis assez légitimes pour répondre favorablement à certaines invitations.

Ce dernier sujet fait directement écho à notre propre communication. Si ce dossier comporte différentes facettes, la crise covid par la rupture du lien temporaire avec les agents nous a rapidement obligé à réinterroger nos moyens et méthodes de diffusion.

Si aujourd'hui, nous pouvons assurer avoir développé un site internet repéré et apprécié par les agents, nous avons également procédé à son référencement sur les moteurs de recherche internet. Notre présence sur le réseau social Facebook est également efficace, même si nous regrettons que nos adhérents ne réagissent pas assez aux publications pour mieux les faire rayonner. Toutefois, l'efficacité de nos publications a semble-t-il dérangé puisque nous nous sommes vus supprimer notre page, ce qui nous a amené à en recréer une autre. Nous détenons également un compte Tweeter mais nous ne l'exploitons pas. La question d'une utilisation plus large de ces réseaux doit se poser pour la suite.

L'appropriation de l'utilisation de la diffusion sur les boites justice a été également une bonne manière d'être mieux présents dans l'information transmise aux agents. En revanche, la multiplicité des mails syndicaux nous a amené à repenser nos diffusions avec la mise en place temporaire d'un panorama hebdomadaire qu'il est nécessaire de remettre en place. De plus, la réduction du temps de lecture des informations syndicales par les agents, nous a imposé de revoir la forme de nos communications avec le développement de flashs infos ainsi qu'une réflexion globale sur l'approche visuelle. Par ailleurs, nos documents thématiques « pour les nuls » sont toujours très utilisés.

Le développement de nouveaux médias à l'occasion de la campagne des élections professionnelles, a permis de confirmer qu'il était essentiel de se renouveler en la matière. Toutefois, cela ne peut suffire et la rencontre de nos collègues sur les services reste indispensable. Cela est apprécié par les agents, ce qui a été confirmé à l'occasion des élections. Toutefois, ce qui vaut pour la vie syndicale, vaut aussi pour les actions à destination des agents, à savoir qu'il faut s'engager à être plus présents dans les territoires isolés (zones rurales, Corse et Outre-Mer).

En tout cas, l'UNS CGT PJJ a décidé sur cette fin de mandat de renforcer les moyens accordés à la communication afin de poursuivre les premières avancées. Nous aurons aussi à être plus présents sur la question de l'action sociale car si la CGT travaille beaucoup sur ce dossier, elle ne communique pas assez sur ce qui est porté et les avancées obtenues.

Alors que nous n'étions pas encore confrontés à la réforme de la Justice des mineurs, nous avons adopté deux motions lors du dernier congrès : une sur les jeunes majeurs et une autre sur mineurs étrangers isolés. Si nous avons défendu nos revendications à plusieurs occasions et obtenu quelques petites avancées, force est de constater que la mise en oeuvre du Code de justice Pénale des Mineurs (CJPM) aura davantage éloigné les préoccupations de notre administration de l'accompagnement de ces publics.

LE dossier qui aura marqué ce mandat sera surtout l'abrogation de l'Ordonnance de 2 février 1945 avec l'adoption du CJPM. Nous l'avons anticipé et nous le constatons quotidiennement, cette réforme marque un profond changement dans la manière d'exercer nos missions, entraînant ainsi une perte de sens pour de nombreux professionnels. Nous avons pourtant déployé tous les moyens à notre disposition en lien avec nos orientations pour lutter contre cette réforme destructrice : sensibilisation des agents, intersyndicale, interpellation de la presse, de la justice, des parlementaires et d'institutions extérieures. Tout cela en vain, car nous avons finalement perdu la bataille. Toutefois, nous n'avons pas à rougir car ce dossier aura été l'illustration même de la démultiplication de nos forces et de nos moyens. Et la lutte n'est pas terminée mais s'il n'est plus question de faire abroger ce texte, nous poursuivons toujours nos efforts afin de le faire modifier, notamment sur la question des normes de prise en charge qui inexorablement doit être revue à la baisse. Notre pugnacité doit servir et nous obtiendrons des résultats sur ce point, si nous mettons tout en oeuvre pour y parvenir.

En revanche, si le collectif « Enfance en danger » a été un bon levier en amont de l'adoption de la réforme, l'essoufflement s'est fait sentir a posteriori, surtout parce que ses membres ne se sont pas réellement approprié l'Observatoire du CJPM, à commencer par notre propre organisation syndicale. Pour l'avenir, il faudra en analyser les raisons afin d'éviter de reproduire les mêmes erreurs.

Quant à la marchandisation du travail social, si la mobilisation multi-sectorielle a permis de rendre plus visible la spécificité et la nécessité de nos missions, nous parvenons difficilement à lutter contre, puisqu'elle grignote toujours un peu plus le service public avec l'aide de nos dirigeants. Malgré tout, nos prévisions s'avèrent une fois de plus vérifiées et nous pouvons nous permettre de penser que la sensibilisation des pouvoirs et de l'opinion publics puisse enclencher un ralentissement de ce phénomène. Toutefois, tant que la logique capitaliste et libérale animera l'exécutif, nous ne pourrons pas espérer l'inversion de la tendance. C'est pourquoi, il faudra continuer à informer et à lutter contre la casse de nos missions de service public.

Pour finir ce bilan sur l'actualité, nous pouvons affirmer que le mouvement social en cours aura démontré la colère et la capacité des travailleurs à se mobiliser contre une réforme injuste. Si nous n'avons pas vu des chiffres de grève aussi conséquents depuis longtemps, même lors des premières mobilisations sur le précédent quinquennat, nous devons réinterroger notre capacité à mobiliser les agents de la PJJ, alors même que nous sommes parvenus à maintenir l'unité syndicale sur une aussi longue période. Car si le boycott des instances importe, il ne suffit pas à faire participer les professionnels aux mobilisations et à renverser le processus démocratique.

Plus largement, cela doit nous amener à réinterroger notre capacité à mobiliser à la PJJ sur des sujets généraux puisque l'expérience nous démontre que collectivement nous avons failli : loi de transformation de la fonction publique, RIFSEEP, CJPM... Si cette difficulté revient régulièrement, nous devons trouver des solutions sans quoi nous ne pourrons lutter contre la destruction massive de notre institution.

Pour finir ce bilan, un dernier mot sur la préparation des élections professionnelles afin de boucler la boucle. En effet, si nos résultats ont été bons, nous avons toutefois manqué de méthode et d'organisation dans la constitution de nos listes, que cela soit avec les autres CGT et le SM (CSA M, CSA AC, CAP, CCP, CNAS, CRAS, SRIAS) ou encore en interne (CSA IR, CSA ENPJJ, CSA PJJ). Si la confrontation à de nouvelles règles de représentativité y a certainement été pour quelque chose, nous n'avons néanmoins pas assez défini nos lignes et priorités. Il faudra pallier à ce manque de rigueur tout en étant plusieurs à être investis sur ce dossier. De même, si la campagne de communication a sûrement eu des effets bénéfiques sur notre rayonnement, nos échanges avec la boîte de communication n'ont pas toujours été évidents et il faudra aussi en tirer les enseignements.

Dans ce contexte, il a été opportun de refuser la proposition de constituer des listes communes avec la FSU, ce qui aurait eu pour conséquence d'ajouter de la complication mais aussi de la confusion dans l'esprit de nos adhérents et plus largement des agents. Comme pour l'intersyndicale, la mise en pratique de nos règles mais aussi notre perspicacité auront permis de se préserver de mauvaises surprises.

La CGT PJJ s'impose donc comme une force qui se maintient mais surtout qui monte face au rouleau compresseur de l'exécutif. Sur ce mandat, nous avons réaffirmé nos valeurs : la CGT PJJ est un syndicat multicatégoriel, de lutte et surtout de terrain. Sur ces bonnes bases, nous devons continuer à élargir nos rangs pour pouvoir espérer devenir le syndicat majoritaire de la PJJ.

On ne lâche rien !