

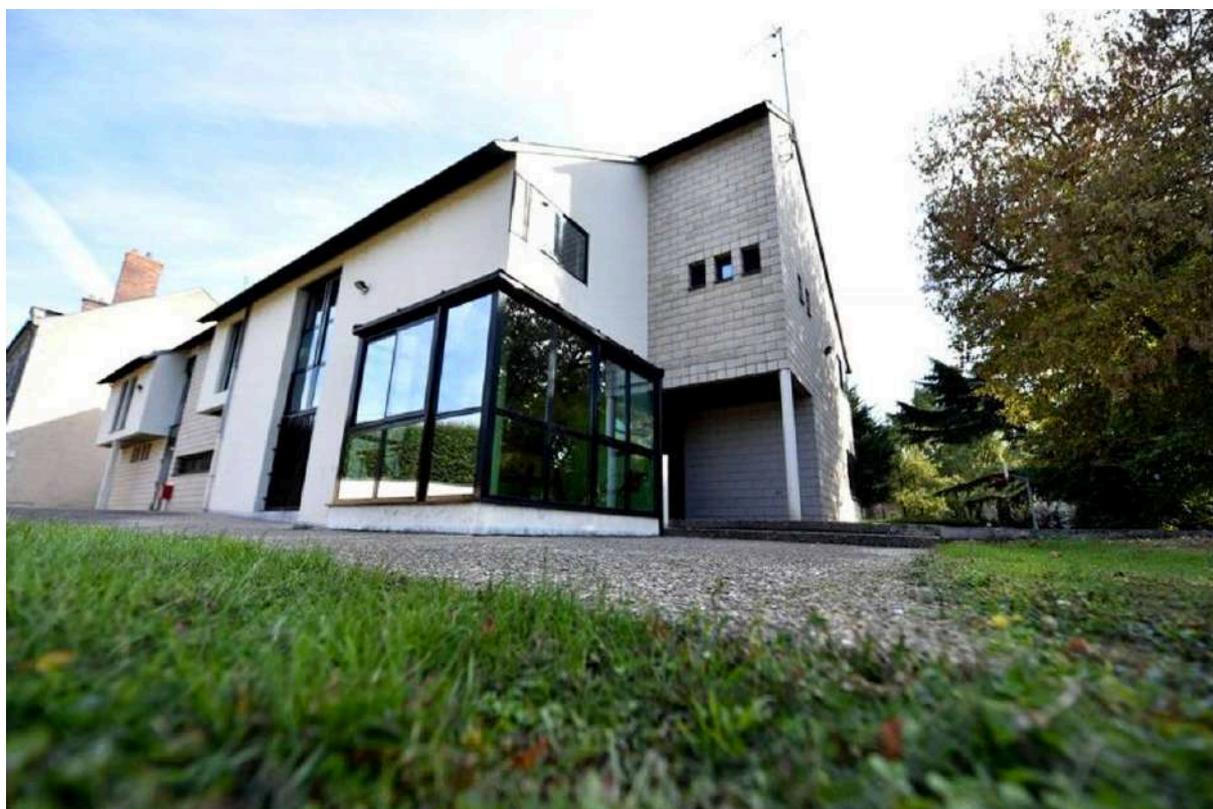


Montreuil, le 8 juin 2021

## CAHIERS REVENDICATIFS

### CGT PJJ

### HEBERGEMENTS / CEF



CGT PJJ – case 500 – 263, rue de Paris - 93514 Montreuil Cedex  
Portable : 06 71 65 83 53

E-mail : [cgtppj.national@gmail.com](mailto:cgtppj.national@gmail.com) – Site internet : [www.cgtppj.org](http://www.cgtppj.org) – Facebook : [cgt.pjj.justice](https://www.facebook.com/cgt.pjj.justice)

## Sommaire

|  |    |
|--|----|
| Avant propos : Hébergement, mon amour.....   | 3  |
| I/ 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..... | 4  |
| A/ Le placement judiciaire : Une offre insuffisante et inadaptée.....  | 4  |
| B- L'hébergement: Des conditions de travail inacceptables et une perte du sens éducatif.....   | 6  |
| 1/ Organisation du temps de travail.....   | 6  |
| a) Le travail de nuit.....   | 6  |
| b) Emploi du temps des personnels.....   | 7  |
| c) Autonomie et responsabilité des agents.....   | 8  |
| 2/ Ressources Humaines.....  | 9  |
| a) Travail isolé.....  | 9  |
| b) Effectifs des agents.....   | 10 |
| 3/ Prise en charge éducative.....  | 10 |
| a) Protocole violence et gestion de la violence.....   | 11 |
| b) OPP – Prises en charge.....   | 11 |
| c) Le fonctionnement du quotidien.....   | 12 |
| 4/ Hygiène et sécurité.....  | 12 |
| a) Conditions matérielles de travail.....  | 12 |
| b) Santé des professionnels et des jeunes.....   | 13 |
| c) Sécurité au travail.....  | 13 |
| 5/ Indemnitaire.....   | 14 |
| 6/ Recrutement et formation.....   | 14 |
| II/ Les CEF : Lieux de Privation de Libertés.....  | 15 |
| A/ Les CEF : vers une prise en charge sécuritaire et répressive.....   | 15 |
| B/ Des réponses plus constructives pour la prise en charge éducative.....  | 19 |
| Annexe : Les audiences de veille.....  | 21 |

Montreuil , le 23 avril 2018

## **Hébergement, mon amour**

Nous avons toujours eu une relation un peu compliquée. Souvent, je suis rentré chez moi fatigué, usé, énervé voire triste après une journée passée avec toi. Mais, je revenais le lendemain, gonflé à bloc pour essayer de donner le meilleur de moi-même. Parce que ce que jefaisais avait un sens. Parce que tu étais une chose importante pour moi. Parce que tu étais le cœur et la base de notre mission.

### **Mais, que-t'ont-ils fait ?**

Comment en est-on arrivé là ? Comment puis-je aujourd'hui ressentir une telle aversion envers toi ? Après tout ce qu'on a vécu, avec tout l'attachement et la fierté que j'avais pour toi, j'ai du mal à comprendre... Ou, peut-être, que je commence à comprendre...

Petit à petit, tu t'es dégradé. On a arrêté de prendre soin de ta santé et tu as commencé à être de plus en plus négligé. Je te voyais t'abîmer petit à petit et je me demandais quand on allait enfin prendre soin de ton apparence et de ton hygiène. Faut de moyens, tu es devenu petit à petit de moins en moins en forme, de moins en moins rassurant voire de plus en plus dangereux. Puis, on t'a rendu de moins en moins intéressant, de plus en plus confus, on t'a ôté tout sens commun, remplacé peu à peu par une schizophrénie sourde. On te demandait tout et son contraire. Les choses changeaient d'un jour à l'autre sans logique, ni raison. Avec les copains, on s'est inquiété et on a alerté autour de nous.

Là, de beaux messieurs très bien habillés, bardés de diplômes et de certitudes, nous ont dit que c'était de notre faute. Ils nous ont alors expliqué en long, en large et en travers, comment nous devrions faire avec toi alors même qu'ils n'avaient jamais vécu notre histoire. Tout juste avaient ils lu deux romans de gare et quelques livres de coaching qu'ils s'improvisaient spécialiste de notre relation. Alors, même si l'on sentait que quelque chose clochait, on a commencé à faire ce qu'ils nous demandaient. Et c'était pire ! Non seulement, on ne savait plus ce qu'on faisait exactement avec toi, mais en plus, ça marchait encore moins bien qu'avant.

Alors, nous sommes retournés voir les beaux messieurs. Ils nous ont expliqué que le problème venait encore de nous. Que cela était lié au fait qu'on était des fainéants et que l'on cherchait à te fuir. Alors, ils ont imposé que nous nous occupions de toi tout le temps, jour et nuit, disponibles tous les jours, sans considération de notre fatigue ou de notre vie privée. Mais surtout, nos avis, notre technicité et nos réflexions n'étaient plus demandés, seule notre présence importait.

Et tu sais le pire ? Ils ont bien failli me convaincre... J'ai honte de te le dire mais j'en suis venu à te détester. Il m'est insupportable de te voir péricliter comme ça. Il m'est difficile de te voir t'éteindre à petit feu. J'ai envisagé de te fuir, d'aller voir ailleurs si l'herbe était plus verte et la vie plus facile. Des gens bien intentionnés m'ont conseillé de le faire... Mais, je ne peux pas te laisser tomber. Je redoute le moment où les beaux messieurs vont venir t'achever comme un cheval blessé. Le plus inquiétant c'est que certains s'en réjouiraient, préférant effacer la conséquence que traiter les causes.

Pourtant, au fond de moi, je t'aime toujours. Je vois bien qu'il reste une étincelle au fond de toi. Je sens bien que nous serions capables de belles choses, si nous en avons les moyens. Je sais que nous pouvons faire beaucoup, si on nous laisse vivre notre relation dans de bonnes conditions. Je sais qu'il faut que je me batte pour que tu sois à nouveau beau et fort, pour que je sois fier de toi et que nous fassions une des plus belles choses au monde : éduquer.

**Et il faut que tous les copains fassent de même pour toi, hébergement, mon amour...**

## **I/ 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 places sur le collectif et 4 diversifiées 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 certainement 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 sellette, quasi disparition des CER publics, transferts au SAH...

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 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 tente de maintenir un semblant de stabilité, via la règle tacite des deux ans et les bonifications de barème, voire le profilage. Le problème est donc toujours pris à l'envers on tente de contraindre les agents ou de les appâter 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...

Article L3122-2 c.trav. : Tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5h00 est considéré comme du travail de nuit. La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achèvent au plus tard à 7 heures.

#### **Constats divers :**

- 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 réclamations (ce que prévoient les textes) :**

- Visite médicale annuelle obligatoire, voire tous les 6 mois si spécialisation de nuit
- Pas de nuit pour les femmes enceintes à partir de 3 mois de grossesse
- Respect de la charte des temps « Circulaire ARTT de 2002 » : amplitude quotidienne de travail limitée à 12 heures, amplitude de 15 heures pour les éducateurs effectuant la nuit exceptionnellement une fois par semaine pour assister à la réunion de service, droit à la récupération de 20 min/nuit effectuée en situation de travail isolé, 4 nuits maximum par semaine
- Respect de la « note relative au plan d'actions sur les conditions de travail en hébergement » du 17 février 2016 : cycles de 12 semaines repérés et connus de tous, communication des emplois du temps à tous les agents au moins 3 semaines avant le début de chaque cycle, interdiction de l'alternance jour/nuit à partir de 3 nuits pas semaine

### Nos revendications :

- Retour des veilleurs de nuit ou ATE
- Doublement des services pour permettre le non-isolement des agents
- Transparence dans un objectif d'équité pour l'élaboration des plannings
- A minima, 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)
- Reconnaissance de la pénibilité pour les agents travaillant la nuit en y appliquant les règles de majoration du droit du travail
- Revalorisation de l'indemnité nuits, dimanche et JF
- Les cycles doivent respecter le rythme biologique des agents. Pas de service de jour à partir du moment où on fait des nuits sur la même semaine
- L'amplitude de travail de 12h en semaine et de 15h les weekends et jours fériés doit être exceptionnelle
- Dispense de réunion après un service de nuit
- 1 repas doit être prévu chaque soir pour les professionnels de nuit
- Définir précisément le délai d'intervention de l'astreinte

**b) L'emploi du temps des personnels** est souvent « le nerf de la guerre » en hébergement. Il constitue une des conditions essentielles qui participent au bon fonctionnement d'une structure (équité, autonomie, anticipation et respect de la vie privée...).

### Constats divers :

- Incohérence des plannings
- Modification récurrente du planning sans concertation et respect de la vie privée
- 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 contraire à la 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 les arrêts intempestifs

### Nos réclamations (ce que prévoient les textes) :

- Respect de la charte des temps « Circulaire ARTT de 2002 » : durée légale de travail de 36h20 par semaine, 50 heures maximum sur une semaine, 44 heures en moyenne par semaine maximum sur un cycle, amplitude quotidienne de travail limitée à 12 heures en semaine et à 15 heures uniquement les samedis ou dimanches, 8 heures au moins de repos entre 2 services, les heures de récupération doivent être récupérées dans le même cycle
- Respect de la « note relative au plan d'actions sur les conditions de travail en hébergement » du 17 février 2016 : cycles de 12 semaines repérés et connus de tous, communication des emplois du temps à tous les agents au moins 3 semaines avant le début de chaque cycle
- La récupération des heures supplémentaires doit s'effectuer dans le même cycle

- Obligation pour les cadres d'apporter un avis sur les demandes de congés au moins 30 jours avant le premier jour de la date prévisionnelle de congés. A défaut, ils sont réputés acceptés, sauf situation exceptionnelle (L. 3141-16 du Code du travail). La notion de situation exceptionnelle est soumise à un avis très strict du juge administratif.
- Art. L3121-47 c.trav. : délai de prévenance de changement d'emploi du temps fixé à 7 jours sans motif et à 3 jours dans des cas précis dont remplacement d'une absence inopinée (art. L3123-24 c.trav.) Respect de la réglementation CNIL : les agents n'ont pas d'obligation à donner leurs numéro de téléphone et mail personnels. La communication des EDT ou de leurs modifications doit se faire sur les boîtes professionnelles ou dans les bannettes
- Seules les temps d'astreintes imposent aux agents d'être joignables. Aucune obligation à être disponible en dehors du temps de travail prévu dans l'EDT sans l'accord de l'agent

#### **Nos revendications :**

- **Passage aux 32 heures/semaine**
- **Ouverture de réflexion sur le management et l'organisation du travail. La CGT PJJ défend un management participatif**
- **Elaboration des plannings par l'équipe et validation par les cadres. Transparence dans un objectif d'équité pour l'élaboration des plannings. Le principe d'autonomie des équipes doit être inscrit dans le projet de service**
- **Chaque modification d'EDT doit être datée par un cadre**
- **Communication des EDT et de leurs modifications avec un accusé de réception**
- **Aucune modification de service en dessous du délai de prévenance sans l'accord de l'agent concerné. Si l'agent accepte dans le délai inférieur, il doit bénéficier du régime de l'astreinte**
- **Prévoir une organisation en cas d'absences inopinées dans le projet de service**
- **Proposition d'un pool de remplacement sur 20h/semaine minimum avec bénéfice de l'astreinte**
- **Les cadres doivent veiller à ce que les agents ne soient pas en sous heures à la fin d'un cycle, sinon les heures sont réputées effectuées à la fin du cycle.**
- **Les agents s'engagent à donner leurs desideratas de congés sur 5 mois (2 mois + 3 Mois)**
- **Bilan du logiciel EDT**

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

##### **Constats divers :**

- 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 réclamations (ce que prévoient les textes) :**

- respect de la note du septembre 2015 sur les astreintes

**Nos revendications :**

- Réappropriation de son travail par l'équipe avec le pouvoir de décision et inscription dans les projets des services
- Instaurer un management émancipateur, favorisant 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 par une "erreur de casting". Nous l'expliquons davantage par des conditions de travail suffisamment dégradées et dégradantes qui renforce progressivement l'absence d'attractivité des ces structures. 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****Constats divers :**

- 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
- Risque de RPS pour tous les agents (y compris administratifs ou techniques)
- Impossibilité de partager le poids de certaines décisions et la charge de travail
- 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

### Constats divers :

- 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 :

- Passage aux 32 heures/semaine
- Demander l'effectif arrêté en ETPT sur l'ensemble des corps
- Cahiers des charges existants et actualisés pour tous les hébergements (notamment UEHDR et CER)
- Revaloriser les hébergements : formation, indemnitaire, soutien, management...
- Arrêter tout profilage
- Plan de recrutement de titulaires afin d'éviter le recours aux contractuels au maximum
- 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
- Fin de la procédure d'injonction et application de la réquisition préfectorale
- Fin de tout missionnement
- Recrutement d'autres corps (ASS, PT, AT, infirmier...)

### 3/ Prise en charge éducative

Primauté du contrôle et de la surveillance au détriment de l'éducatif et de la prévention, ce qui sera encore renforcé avec la mise en place du CJPM. Ce 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 omnipotente, 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.

La crise sanitaire a davantage mis en exergue la nécessité de l'hébergement, considéré comme mission essentielle dans les PCA notamment pour garantir l'accueil et la protection des mineurs en danger dans leur environnement familial. Cela vient clairement ré-interroger le centrage de la prise en charge au pénal.

## a) Protocole violence et gestion de la violence

### Constats divers :

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

### Nos réclamations (ce que prévoient les textes) :

- Déclaration systématique d'accident de travail pour tout accident survenu dans le cadre du service de l'agent. L'imputabilité n'a pas à être décidée par l'administration
- Mise en place de la protection fonctionnelle
- Application des protocoles violences lorsqu'ils existent
- Prise en compte dans les DUERP

### 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

### Constats divers :

- 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
- Manque voire absence de lien avec la pédopsychiatrie

### Nos revendications :

- Retour de la double compétence civile/pénale pour hétérogénéiser les prises en charge
- 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 les budgets, notamment pour les repas des mineurs
- Développer des partenariats avec des structures de soins et de pédopsychiatrie pour la prise en charge complémentaire des mineurs concernés par ces problématiques
- Formations et revalorisation des indemnités pour les familles d'accueil
- Retrait de la possibilité de palpation par les éducateurs

### c) Le fonctionnement du quotidien

#### Constats divers :

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

#### Nos réclamations (ce que prévoient les textes) :

- Elaboration de projet d'unité avec les agents pour favoriser son appropriation

#### Nos revendications :

- **Elaborer un projet de fonctionnement avec un échéancier précis**
- **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, MEAT...)**

## 4/ Hygiène et sécurité

### a) Conditions matérielles de travail

#### Constats divers :

- Locaux délabrés, sous-traitance coûteuse et parfois inefficace
- 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 réclamations (ce que prévoient les textes) :

- Installation d'un téléphone dans le bureau des éducateurs
- Fournir un téléphone portable à l'équipe
- Mise en place dans chaque CHSCTD ou CSA d'un protocole immobilier

#### Nos revendications :

- **Entretien immobilier avec affectation systématique d'un ouvrier professionnel**
- **suppression des marchés publics et de la sous-traitance**
- **développement de la filière technique (catégorie C, B et A)**
- **Investissement conséquent pour réhabiliter tous les locaux des services PJJ afin d'améliorer les conditions de travail**
- **Suspendre 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. La cohabitation dans un foyer entre travaux et jeunes pris en charge n'est jamais souhaitable**

- 3 véhicules minimum dont un 9 places
- Vestiaire sécurisé séparé pour les professionnels

## b) Santé des professionnels et des jeunes

### Constats divers :

- La santé des professionnels n'est pas suffisamment prise en compte dans le rythme de travail
- Conditions matérielles de travail impactant la santé des professionnels
- Présence de maladies sur la structure, aucune précaution prise dans le cadre du protocole, agents pas ou mal informés
- Manque de moyens de protection en période de crise sanitaire

### Nos réclamations (ce que prévoient les textes) :

- Visite médicale annuelle obligatoire pour tous les agents
- Prise en compte dans les DUERP

### 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, registres, CHSCT, agent de prévention...) et des procédures
- Mise en place de protocole systématique en lien avec le CTS ou CSA 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

### Constats divers :

- Méconnaissance des outils CHSCT
- Inexistence du DUERP ou absence de mise à jour

### Nos réclamations (ce que prévoient les textes) :

- Rédaction du DUERP et réactualisation annuelle
- Elaboration d'un plan d'action annuel
- Identifier les 2 registres et leur emplacement dans chaque service

### 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
- Professionnalisation des agents et conseillers de prévention

## 5/ Indemnitaire

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 met 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**
- **Véritable politique salariale indiciaire et non pas indemnitaire compensant le gel du point d'indice**
- **Application de la NBI à tous les agents d'hébergements confondus (contractuels également)**
- **Poursuite de la réévaluation des indemnités de nuit, de week-end et de jours fériés**
- **Réévaluation de l'indemnité de camp (38 euros dès la première nuit + une journée de récupération pour 2 effectués)**
- **Réévaluation de l'indemnité d'astreinte (75 euros pour la semaine, 100 euros pour le week-end et 50 euros pour les jours fériés)**
- **Egalité femme/homme pour toute la carrière et pour la retraite**

## 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 réclamations (ce que prévoient les textes) :

- Proposition de tous les postes vacants aux CAP
- Formation initiale et formation continue de qualité pour tous les agents (y compris les catégories C et pour les cadres)
- Fin de tout profilage de poste
- Fin de la « règle des 2 ans »

### Nos revendications :

- **Passage aux 32 heures/semaine**
- **Ouverture de davantage de postes de titulaire aux concours**
- **Recours à la marge de contractuels sur des contrats longs**
- **Plan de titularisation des contractuels**
- **Formation initiale, continue et d'adaptation pour tous les agents (titulaires et contractuels)**

## **II/ Les CEF : Lieux de Privation de Libertés**

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'abrogation de l'ordonnance de 45 et la mise en place du CJPM vont entraîner un changement radical de la philosophie. Les fondements de la Justice des mineurs et du sens premier de l'intervention de la PJJ vont être modifiés. L'absence de réels débats parlementaires, de consultation des agents ou des organisations syndicales constituent des illustrations du passage en force de ce traitement répressif de la justice des mineurs par le gouvernement et l'administration. La politique appliquée en matière d'hébergement ainsi que la création de nouveaux CEF renforcent 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 privatifs 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 privatifs 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 dysfonctionnement dans leur grande majorité. Il s'agit pourtant des structures propres à la PJJ qui coûtent le plus cher (entre 500 et 700 euros 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. Sur les 20 nouveaux, 15 vont être gérés par le SAH. La CGT PJJ est fermement opposée à ce principe. En effet, elle considère que les lieux privatifs de liberté relèvent du domaine régalien 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 (niveau de diplôme, casiers judiciaires...) exerçant dans les structures associatives habilitées puisqu'elles les financent.

A minima, la CGT PJJ exige qu'un état des lieux de ces structures habilitées soit établi par la DPJJ. Pour rappel, les CEF ont été conçus pour être le dernier degré de placement avant la détention. En ne jouant pas ce jeu de l'alternative à l'incarcération, les CEF SAH dénaturent leur mission. La DPJJ doit donc effectuer une étude chiffrée dans ces structures afin de démontrer que les admissions faites dans le cadre d'accueils préparés se substituent progressivement à celles normalement dues de l'alternative dans le cadre de la MEAT.

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 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 hébergements classiques ou diversifiés 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.

Toutes les réclamations et revendications déjà abordées pour les hébergements sont applicables ou presque pour les CEF.

#### **Nos revendications spécifiques :**

- **Contre la création de CEF supplémentaires et contre la transformation des structures existantes en CEF**
- **Attribution des moyens destinés à la création des nouveaux CEF pour les structures déjà existantes**
- **Pour une revalorisation salariale et indemnitaire des agents**
- **Contre la privatisation des CEF et des hébergements en général**
- **Etat des lieux et contrôle de tous les CEF SAH**
- **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 psycho-sociaux renforcés**

- Contre le dévoiement des CEF pour qu'ils ne restent qu'une alternative à l'incarcération et ne deviennent pas un placement classique 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 psycho-sociaux 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
- Elargir 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
- 4 véhicules minimum dont un 9 places

### **B/ Des réponses plus constructives pour la prise en charge éducative**

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...



## Annexe

### Les audiences de veille

Périmètre d'action : tous les hébergements d'un même territoire

Cadre d'intervention : instance validée en CTS ou CSA

Composition : 2 représentants de la DT, 2 représentants par OS élue au CTS ou CSA, ADP des hébergements concernés, animateur du groupe de travail SST, infirmi(è)r(e) territorial(e), DS des hébergements concernés, 2 représentants maximum volontaires des services concernés.

Il est possible de faire appel à des experts extérieurs à la PJJ

Lieu : sur les différents sites concernés ou en DT

Fréquence : 3 réunions ordinaires par an avec programmation en début de chaque année. Des réunions extraordinaires pourraient être envisagées

Ordre du jour : proposé conjointement par les OS (après consultations des agents des services) et l'administration un mois avant la date de réunion. Finalisé 3 semaines avant la réunion et transmis conjointement avec les convocations (article 15) et les documents de travail à tous les participants

Secrétariat : tournant et tenu par les OS

Compte rendu : diffusé sur les boîtes structurelles des agents des services concernés

Il importe que cette nouvelle instance n'empiète pas sur d'autres déjà existantes (CHSCT, groupe SST, commission santé, commission parcours, CTS ou CSA...) afin de ne pas en dénaturer l'objectif initial. Il faut rappeler que cette audience n'a pas vocation à devenir une autre instance syndicale, le but étant de permettre aux équipes d'y prendre la parole dans un cadre repéré et institutionnalisé. L'absence de participation d'agents concernés rendrait cette instance inutile car les personnels sont les mieux placés pour parler de leur réalité et de leurs difficultés de travail. Cette instance a donc pour intention de prévenir et désamorcer des situations de crise en permettant aux participants d'établir des propositions en fonction des échanges et réflexions.

#### **Objectifs :**

- Prévenir en continu les difficultés que peuvent rencontrer les agents et les structures
- Favoriser un climat serein, en anticipant les situations dites d'urgence et permettre d'apporter des réponses institutionnelles adaptées
- Mobiliser et favoriser un échange régulier et durable d'informations entre la DT, les OS et les agents qui exercent leur activité en hébergement
- Evaluer qualitativement les risques de développement des violences
- Examiner les actions mises en œuvre ou à mettre en œuvre pour réduire les risques de violences
- Elaborer ou consolider une procédure d'alerte rapide au niveau local
- Mettre en lien les difficultés repérées concernant les questions hygiène, sécurité et conditions de travail, avec les CHSCTD ou CSA
- Favoriser la parole des agents de terrain