



5^{ème} congrès de la CGT PJJ

Du 05 au 09 juin 2023

Quiberon

Document d'orientation

SOMMAIRE

INTRODUCTION

I - Un déficit d'attractivités de la DPJJ

- 1. Etat des lieux d'une Fonction Publique qui ne séduit plus**
- 2. Pour une revalorisation salariale conséquente et immédiate**
- 3. Pour de réelles perspectives de carrière**
- 4. Pour une amélioration rapide des conditions de travail**
- 5. Pour une rénovation des instances représentatives**
- 6. Pour une reconnaissance sociale et un renforcement du Statut Général des fonctionnaires**
- 7. Focus : les cadres et l'encadrement PJJ**

II - La PJJ : des missions régaliennes de service public

III - La syndicalisation : un enjeu majeur

INTRODUCTION

Défini comme « ce qui est pour le Bien Public », l'Intérêt Général désigne les valeurs ou objectifs partagés par l'ensemble des membres d'un groupe.

Apparue au 18ème siècle, la notion d'intérêt général se présente comme « la pierre angulaire de l'action publique ».

Max WEBER, sociologue, explique que, dès lors que dans une société la légitimité du pouvoir repose sur la raison, les citoyens n'acceptent de se soumettre aux décisions des gouvernants que parce qu'ils les jugent conforme à l'intérêt de tous et de chacun.

Sur le plan législatif, il peut apparaître aujourd'hui comme le fondement et la limite du pouvoir.

Sur le plan politique, l'Intérêt Général est particulièrement utilisé par les gouvernants qui y ont trouvé un instrument de légitimation de l'action des pouvoirs publics.

En 1999, le rapport du Conseil d'État définissait l'Intérêt Général comme « la finalité ultime de l'action publique », et faisait ressortir 2 conceptions :

- La première, utilitariste, comprend l'Intérêt Général comme la somme des intérêts particuliers.
 - La seconde, volontariste, va au-delà et repose sur la volonté générale de la puissance publique.
- Dans ce cadre, la Loi, expression de la volonté générale, détermine l'Intérêt Général et ses limites. Au nom de l'Intérêt Général ainsi défini, le gouvernement et les Services Administratifs qui lui sont rattachés édictent des décisions collectives ou individuelles et gèrent les Services Publics dans le respect de ces fins d'Intérêt Général définies par le législateur.

Les orientations politiques inspirées du libéralisme économique ont rendu de plus en plus floue la notion d'Intérêt Général qui aujourd'hui limite les droits et les libertés, dans le contexte actuel de gestions publiques confiées au privé, de déconcentration et de délocalisation.

Dans un tel contexte, l'action syndicale doit pouvoir se positionner afin de garantir à toutes et tous une certaine égalité de soutien et une action qui ne soit pas en miroir du discours politique.

La CGT PJJ en faisant siens les principes fondateurs de la CGT que sont l'humanisme et l'internationalisme vise par son action à la construction d'une société d'égalités, de justice, de laïcité, de fraternité et de solidarité pour chacune et chacun.

Les adhérents participent au choix de ses orientations à chacun des niveaux de l'organisation syndicale. Malgré les bons résultats aux dernières élections professionnelles, force est de constater que les valeurs de la CGT et les combats actuels restent encore abstraits, tout comme nous observons qu'il est difficile de fédérer et de mobiliser dans la durée.

Ne serait-il pas nécessaire de réfléchir à la notion d'Intérêt Général ? Nous constatons aujourd'hui que les métiers de la PJJ et plus largement devenir fonctionnaire ne séduit plus. Le manque d'attractivité pour le service public et ses métiers et le déficit d'engagement pour l'intérêt général amènent à devoir s'interroger sur les raisons de ce délitement.

Comment redorer le blason de la Fonction Publique dont nous étions si fiers il y a 30 ans ? Notre syndicat se doit de faire entendre à l'administration l'importance aujourd'hui de s'interroger sur ce manque d'attractivité.

Comment fédérer et faire en sorte que l'Intérêt Général puisse surpasser la somme des intérêts particuliers ?

I – UN DEFICIT D'ATTRACTIVITE DE LA DPJJ

1. Etat des lieux d'une Fonction Publique qui ne séduit plus

La Fonction Publique paie aujourd'hui une campagne de dénigrement entretenue pendant des décennies par le politique et les médias de masse. Les fonctionnaires sont encore, et depuis longtemps, présentés comme une charge pour l'Etat et non comme une plus-value pour la société. Souvent taxés de nantis, les différentes réformes sont venues progressivement retirer des acquis sociaux durement obtenus avec en ligne de fond l'alignement des régimes du public sur ceux du privé. Les principaux médias prennent le relais et abreuvent l'opinion publique de caricatures des fonctionnaires pour mieux faire passer les réformes de recul social. L'addition est lourde et la crise de la COVID 19 a démontré combien les services publics étaient à bout de souffle alors même qu'ils étaient un des rouages primordiaux au bon fonctionnement du pays et aux soutiens de la population. La France prend en pleine figure les conséquences d'une politique d'austérité et ne s'en remettra pas. Les personnels soignants sont épuisés et beaucoup s'orientent vers le secteur libéral, les écoles recrutent en mode speed-dating, le ministère de la Justice fait appel à des agences d'intérim (au prix fort) pour recruter des contractuels. Les personnels de la DPJJ subissent une dégradation généralisée de leur outil de travail. Face à ces attaques du bien commun, la CGT PJJ à son niveau, dresse ses orientations pour un service public de qualité au service de la population.

La Fonction Publique a longtemps été présentée comme un secteur professionnel avantageux voire privilégié. Aujourd'hui, et suite à des années de dénigrement et de « fonctionnaire bashing », les trois versants de la fonction publique sont confrontés à de fortes difficultés de recrutement, tant par la voie du concours que par celle du contrat. Pour l'illustrer, en 1997 il y a eu 642 000 candidats aux différents concours pour 38 804 postes. En 2021, il y eu 177 000 candidats pour 41 000 postes (Source Ministère de la Fonction Publique).

Dans la Fonction Publique de l'État, le nombre d'inscriptions aux recrutements externes a baissé de 11 % en 2020 par rapport à 2019 ; la sélectivité des concours, qui s'établissait à 16 candidats présents pour un admis en 1997, est aujourd'hui descendue à six candidats présents pour un admis. Cette baisse du nombre de candidats aux concours de la Fonction Publique s'observe pour l'ensemble des versants et des filières.

La loi de transformation de la Fonction Publique, promulguée le 6 août 2019, ambitionnait de bâtir une Fonction Publique "*plus agile, ouverte et attractive*". Trois ans après cette grande réforme qui est venue réduire les droits des agents et les compétences des syndicats, qu'en est-il ? N'est-elle pas contre-productive ?

A la Protection Judiciaire de la Jeunesse, nous subissons un déficit d'attractivité de l'ensemble des filières aux conséquences multi-factorielles. Si ce constat est partagé entre les syndicats et l'administration, il n'en demeure pas moins, que nos cadres dirigeants ne semblent pas prendre la pleine mesure des conséquences sociales parfois dramatiques. Au travers de son document d'orientation, la CGT PJJ réaffirme l'absolue nécessité d'un service public de qualité et démontre sa volonté d'être un syndicat de propositions pour corriger des choix politiques qui affaiblissent année après année notre service public.

Parmi les raisons suivantes, quelles sont celles qui vous pousseraient à intégrer la fonction publique ? (aux personnes susceptibles d'intégrer un métier de la fonction publique dans les prochaines années, soit 17% de l'échantillon, plusieurs réponses possibles)

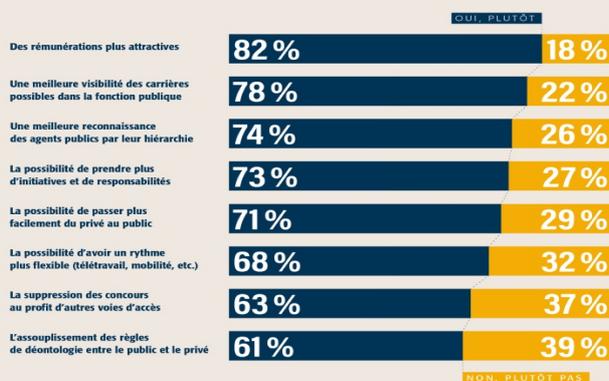
LA GARANTIE DE L'EMPLOI LIÉE À LA FONCTION PUBLIQUE



Selon un sondage IPSOS¹, 63% des personnes interrogées choisiraient la Fonction Publique pour la garantie de l'emploi et seulement 10% pour le prestige d'être fonctionnaire, suggérant ainsi un déficit de son image. Il y a donc deux enseignements à tirer de cette étude : le premier est de préserver le statut du fonctionnaire et de renforcer les garanties de l'emploi, le second est de travailler en urgence sur la revalorisation sociale de la fonction publique auprès des jeunes, comme a commencé à le faire la CGT avec sa campagne « *Je suis fier d'être fonctionnaire* ».

Parmi les raisons qui motiveraient les personnes à intégrer la Fonction Publique, l'étude démontre clairement que le niveau de rémunérations n'est pas assez attractif.

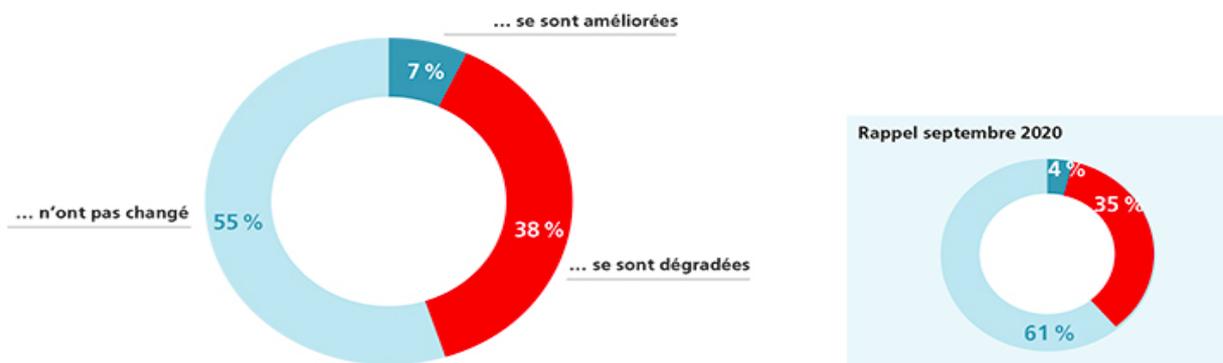
Pour chacune des initiatives suivantes, diriez-vous qu'elle serait susceptible de rendre la fonction publique plus attractive à vos yeux ?



Rappelons que le salaire moyen des fonctionnaires a augmenté de 1.2% de 2009 à 2022 alors que celui du secteur privé a progressé de 4.9%. Ce décrochage salarial causé notamment par une politique du gel du point d'indice présente aujourd'hui un réel frein à l'embauche du secteur public. Le déclassement social des agents participe aussi à leur départ et se pose donc la question de la fidélisation des agents au sein de notre administration. Attirer les travailleurs dans la Fonction Publique est un point essentiel mais ne doit pas être décorrélié d'un deuxième enjeu, celui de la fidélisation.

¹ L'enquête Acteurs publics/EY pour l'Observatoire des politiques publiques réalisée par l'IFOP a été menée par questionnaire auto-administré en ligne les 4 et 5 octobre 2022 auprès d'un échantillon de 1 013 personnes représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus.

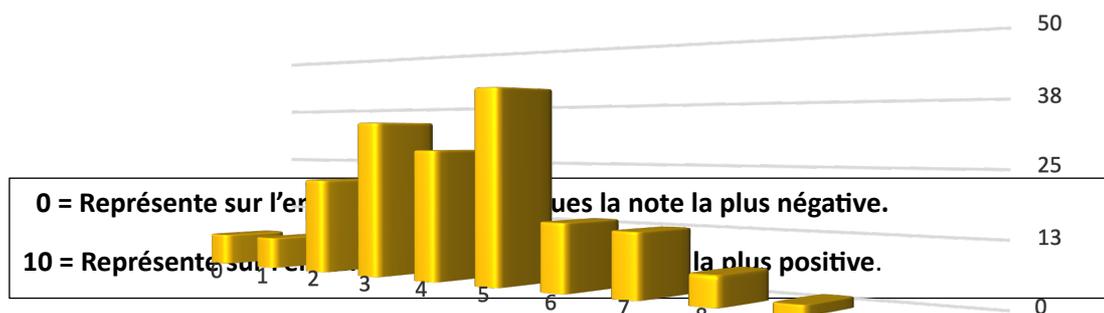
Vous personnellement, diriez-vous que depuis la crise du Covid-19, vos conditions de travail... ?



S'agissant du bien-être au travail, 38% des fonctionnaires expriment une dégradation de leurs conditions de travail et seulement 7% indiquent une amélioration.

La CGT PJJ estime que la perte de sens du travail, l'écart grandissant entre le travail prescrit et le travail réel, les manques d'agents qui s'installent dans la durée, la multiplication des injonctions paradoxales, le manque de reconnaissance, les traitements indiciaires trop bas sont des éléments constitutifs du mal être au travail des fonctionnaires.

Vous sentez-vous reconnu par l'administration pour les missions que vous accomplissez ?



De son côté, la CGT PJJ avait lancé en 2021 une large enquête auprès des CADEC notamment sur la reconnaissance de leurs missions. Sur ce point, le résultat était sans appel. Plus de 130 agents sur 174 avaient indiqués situer le curseur entre 0 et 5 sur une échelle de 10.

2. Pour une revalorisation immédiate et conséquente

Pour rappel, le gel du point d'indice a été décidé en 2010 de manière temporaire pour contenir le déficit public. Treize ans plus tard, le bilan de ces plans d'austérité est désastreux. A titre indicatif, si le point d'indice était resté annexé sur l'inflation, il y aurait aujourd'hui 46% d'augmentation de salaire pour les catégories B. En premier lieu, ces plans n'ont pas contenu le déficit public comme le politique nous l'avait vendu. Bien au contraire, il s'est largement creusé faute de recettes suffisantes

notamment liées à une politique pro patronat qui n'a cessé de baisser les cotisations patronales et l'impôt sur les sociétés.

Si la rémunération ne constitue qu'un des leviers de l'attractivité de la Fonction Publique, le gel de la valeur du point d'indice, ajouté à la perte de sens et aux dégradations des conditions de travail, ont fini par entamer l'attrait de la Fonction Publique.

Le déclassement social des agents de la Fonction Publique n'est pas qu'un sentiment partagé mais bien une réalité factuelle. En effet, le pouvoir d'achat des agents publics n'a cessé de s'éroder. Et ce n'est pas l'augmentation de 3,5 % de la valeur du point d'indice consentie le 1er juillet 2022 qui a compensé cette érosion puisqu'elle intervient dans un contexte d'inflation importante (5,9 % sur un an en 2022) et après dix années de gel. En conséquence, une part de plus en plus importante des premiers échelons des catégories C et B est dorénavant rémunérée au SMIC. Les agents de catégorie C, et notamment les adjoints administratifs, réalisent à la PJJ des tâches au-delà de la fiche de poste des AA, corps commun. Il est nécessaire de faire reconnaître leurs véritables responsabilités.

Pour l'illustrer, un agent de catégorie B au 1er échelon perçoit une rémunération indiciaire supérieure de 14,55 euros par rapport au SMIC. Pour la filière sociale, de catégorie A, le 1er échelon est fixé à 1891€ brut/mois soit 182€ au-dessus du SMIC !

Ceci provoque une stagnation salariale durable pour les jeunes titulaires et engendre pour les plus anciens une très forte réduction du différentiel salarial lié à un tassement des grilles indiciaires.

Durant notre dernier mandat, les seules réponses de l'administration ont été des mesures correctrices insignifiantes et une politique indemnitaire complexe rendant les salaires illisibles. Aujourd'hui, le décrochage salarial des agents de la DPJJ, conjugué au retour de l'inflation, doit conduire à une réorientation des arbitrages politiques.

La CGT PJJ milite pour :

- Une augmentation de 10 % de l'ensemble des salaires.
- Un dégel immédiat du point d'indice pour indexer les salaires sur l'inflation.
- Une rénovation en profondeur de l'ensemble des grilles indiciaires avec une architecture cohérente et réellement progressive.
- Une revalorisation des taux de promotions pour l'ensemble des corps.
- La conversion des socles indemnitaires en point d'indice.
- L'attribution de la NBI à tous les ayants droit.
- Une mesure compensatrice de même niveau pour les oubliés du SEGUR.
- L'abrogation des primes liées aux indicateurs de performances individuelles.
- L'alignement des montants des astreintes sur la définition européenne des astreintes.

Par ailleurs, la CGT PJJ revendique que les familles d'accueil PJJ soient professionnalisées et mieux rémunérées afin qu'elles puissent bénéficier d'un statut protecteur et ainsi rendre cette fonction plus attractive.

3. Pour de réelles perspectives de carrière

La perte d'attractivité de la Fonction Publique découle aussi d'une absence de perspectives de carrière, et ce point est particulièrement marqué à la PJJ. En effet, la spécificité de certains corps de métier à la PJJ (Educateurs, Professeurs techniques, CADEC...) tend à contenir les carrières dans le pré-carré de la PJJ.

Le travail sur les passerelles entre administrations reste anecdotique de par la spécificité du champ d'intervention de la PJJ. Si on retrouve des corps communs à la PJJ, l'essentiel des personnels ne peut envisager un reclassement dans une autre administration que par des compétences propres hors des champs de compétence des corps spécifiques (difficile pour un éducateur de prétendre à une passerelle vers l'Education Nationale, une préfecture ou une DRAC).

Les perspectives de carrière souffrent d'un déficit de communication, de visibilité et de soutien. Les missions des conseillers carrières au sein des DIR restent à éclaircir. Les agents manquent d'informations sur les possibilités de formation ou de reconversion (CPF, VAE, mise en disponibilité, détachement...). Pour exemple, le statut au rabais des CADEC, isolé et sans correspondance dans la fonction publique, prive ces agents de perspectives de carrière. Le statut reste encore à définir, les conditions d'entrée dans le corps sont encore incertaines.

La CGT PJJ déplore un appauvrissement des formations statutaires au sein de l'administration PJJ et de la Fonction Publique en général. La question de la promotion sociale est drastiquement réduite pour des questions de moyens financiers et bloque les perspectives de promotion interne. La CGT PJJ milite pour que l'administration facilite la diversité des parcours pour les agents.

4. Pour une amélioration rapide des conditions de travail

Les agents doivent pouvoir se réapproprier leur outil de travail afin de mieux concilier vie privée et vie professionnelle. Pour cela, il appartient à l'administration d'engager une réflexion sur l'encadrement afin de favoriser une démarche participative dans les choix et orientations des structures. C'est ainsi que nous retrouverons tous du sens au travail.

Les années 2000 ont vu une modification profonde de l'encadrement à la PJJ et de la sociologie de recrutement des agents. Ainsi, la méthode d'encadrement actuellement mise en œuvre à la PJJ est issue des enseignements en management des années 80/90 dont aujourd'hui nous connaissons les effets néfastes sur les collectifs de travail et la santé des agents (exemple : scandale Orange). La verticalité du pouvoir de décision reflète à elle seule une mentalité encore bien installée. Les nouvelles dispositions introduites par les Lignes Directrices de Gestion (LDG) viennent renforcer ce constat notamment dans l'opportunité décentralisée des recrutements.

Il s'agit aussi de retrouver la reconnaissance de la spécificité et de la pénibilité de nos missions. Nous rappelons que lors du passage en catégorie A de la filière socio-éducative, les agents concernés ont perdu cette reconnaissance par la suppression du service actif. Aussi, le travail de nuit et le travail isolé ne sont toujours pas pris en compte pour la pénibilité.

L'usure professionnelle est le corolaire de la pénibilité au travail mais relève parfois d'un vrai tabou difficile à appréhender. Ce phénomène est multi-factoriel et au croisement des problématiques de santé au travail, d'employabilité et de gestion des parcours et des compétences. La perte de sens est d'autant plus prégnante à la DPJJ que la question de la prise en charge de la jeunesse délinquante est au cœur du débat de société et que le CJPM est venu dénaturer le sens même de nos missions.

5. Pour une rénovation des instances représentatives

La loi de 2019 visait à « transformer » le dialogue social mais elle se traduit avant tout par un affaiblissement du rapport de force, réduisant ces instances à de simples chambres d'enregistrement. Les questions de santé, d'organisation et de conditions de travail se voient éloignées de plus en plus des réalités de terrain rendant l'action de prévention quasi impossible à mettre en œuvre.

La réforme de la Fonction Publique, en fusionnant les comités techniques (CT) et les comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en une même instance (le Comité Social d'Administration), a isolé la PJJ et réduit nos capacités d'agir au profit des travailleurs. Elle a également vidé les Commissions Administratives Paritaires (CAP) de l'essentiel de leurs prérogatives, avec pour conséquences d'accroître l'opacité dans les décisions concernant les situations individuelles et de gestion des carrières.

Les attaques portées aux instances représentatives ont aussi pour conséquence de réduire l'attractivité de notre administration et d'accroître le sentiment de déclassement des agents.

C'est pourquoi la CGT PJJ s'engage à lutter pour le retrait de la loi de transformation de la Fonction Publique et continuera d'exiger davantage de moyens pour faire vivre un dialogue social de qualité.

6. Pour une reconnaissance sociale et un renforcement du Statut Général des fonctionnaires

Même s'il n'est pas l'unique levier, le niveau de rémunération demeure le premier indicateur de reconnaissance auprès des agents. Néanmoins, le sentiment d'utilité dans les missions et la reconnaissance sociale demeurent également des marqueurs importants pour les professionnels. La politique du chiffre au détriment de la qualité de nos missions de service public contribue à la perte de sens, voire même à un sentiment de mépris pour certains agents.

Suite à des décennies de dénigrement par les pouvoirs publics, les fonctionnaires nourrissent un sentiment de dévalorisation, alors qu'ils remplissent des missions essentielles. La période de crise sanitaire l'a encore démontré dans de nombreux secteurs.

Le manque d'attractivité, a contribué à une chute des recrutements par voie de concours à la DPJJ, conduisant ainsi à une précarisation massive de nos missions. La PJJ ne recrute plus des professionnels mais des individus, peu importe le diplôme ou la compétence. Cela est renforcé par le recours de plus en plus important à des contractuels, voire à de l'Intérim, synonyme de précarisation et de privatisation, entraînant une perte sèche des compétences spécifiques des métiers de la PJJ.

Pour rappel, le Statut Général du fonctionnaire vise à assurer stabilité et indépendance aux agents afin de garantir à tous un service public basé sur l'impartialité, la neutralité, la laïcité, l'égalité de traitement des usagers et la continuité du service public. L'engagement dans la Fonction Publique a longtemps reposé sur un compromis où les agents se portaient garants des valeurs du service public en contrepartie d'une garantie statutaire d'emploi mais de salaires plus bas que dans le privé.

Aujourd'hui, le décrochage salarial associé au fait que le travail n'est plus un objectif d'accomplissement personnel pour les nouvelles générations, conduit à une crise des vocations qui traverse la fonction publique, d'autant plus prégnante à la PJJ que les secteurs social et médico-social rencontrent eux aussi une vraie crise du recrutement.

Il est nécessaire d'entreprendre un réel travail sur l'engagement professionnel et sur la revalorisation du statut du fonctionnaire pour rendre plus attractifs les métiers de la PJJ.

7. Focus : Cadres et encadrement à la PJJ

A la CGT PJJ, nous pensons que les cadres ont pour mission, entre autres, d'encadrer et de soutenir le travail des équipes, et non de « *manager des collaborateurs* » comme le souhaiterait l'administration.

Nous ne pensons pas à la CGT PJJ que tous les cadres sont emprisonnés dans une obsession carriériste. De nombreux cadres veulent avant tout donner du sens à leur action quotidienne.

Depuis plusieurs années, la CGT PJJ constate que l'administration exige de « *ses cadres* » un maximum de choses mais avec un minimum de moyens. On leur demande d'accepter, sans discussion aucune, les règles les plus arbitraires, les injonctions paradoxales les plus ineptes, loin de tout principe de réalité. On leur demande de construire du sens, même imaginaire, aux tâches qu'ils effectuent et qu'ils exigent des agents. L'administration voudrait nous faire croire qu'un bon cadre est un bon « *manager* » parce qu'il privilégie des procédures en vue de générer de la rentabilité.

Les cadres sont alors amenés, bien trop souvent, à créer pour eux-mêmes et pour les autres de la souffrance au travail.

Pourtant, les cadres sont de plus en plus confrontés aux difficultés éprouvées sur les terrains, au risque parfois de se perdre.

La CGT PJJ rappelle que nous nous occupons d'enfants, quand « *les managers* », eux, gèrent des places, des stocks et des flux. La logique managériale est inhumaine et les enfants sont les premiers à en pâtir. Au fil des années, nous avons vu se creuser un fossé entre les professionnels qui œuvrent au quotidien auprès des enfants, et ces pratiques managériales issues de logiques comptables dictées par des politiques destructrices et hors-sol.

Nous considérons qu'encadrer une équipe ce n'est pas la mettre au pas, mais c'est bien de sécuriser et faciliter les pratiques professionnelles au service des usagers. Encadrer une équipe, c'est valoriser les compétences propres aux métiers et non imposer des normes et/ou des bonnes pratiques.

A la CGT PJJ, nous constatons une hémorragie des cadres, au regard de la charge de travail et de leur isolement, pris entre les équipes et la hiérarchie. Faute de statut clair, les cadres sont mis à toutes les places. Les équipes se retrouvent en tension lorsque la pierre angulaire du service est défaillante et bien souvent aucun relais n'est organisé par la hiérarchie.

L'évolution des missions, des pratiques et des outils nécessite une adaptabilité incessante dans des délais contraints sans pour autant disposer d'une formation adaptée à leur emploi et d'un accompagnement sur leur prise de poste.

Sans dimension humaine et vision humaniste de nos métiers, l'administration prend le risque d'accentuer la fuite de nos cadres vers d'autres opportunités professionnelles.

II - LA PJJ : DES MISSIONS RÉGALIENNES DE SERVICE PUBLIC

La PJJ exerce une mission régaliennne de service public, de ce fait elle est un maillon de la chaîne judiciaire et non soumise à l'autorité des magistrats. Il est important que l'administration PJJ soit véritablement garante de notre place et de nos missions face aux autres administrations judiciaires. La PJJ doit réaffirmer ses missions, son cadre, ses pratiques et son organisation de travail.

L'arrivée du CJPM est venue percuter les modes de fonctionnement de l'ensemble de la chaîne judiciaire, du Parquet au JLD, du professionnel de la PJJ à l'avocat. La temporalité de cette nouvelle procédure vient accélérer le temps judiciaire au détriment du temps éducatif, limitant la réflexion et

l'analyse. Cette temporalité est souvent en inadéquation avec le temps des autres institutions partenaires, particulièrement l'Education Nationale et la Santé. Ce n'est plus la qualité de la prise en charge qui est attendue par l'administration, mais la quantité.

Aujourd'hui, le travail éducatif est dévalorisé, l'accompagnement et le temps de la rencontre presque niés. On ne demande plus aux équipes de penser l'intérêt de l'enfant. On demande aux équipes de cocher des cases, de remplir des documents préétablis, d'inscrire le jeune dans un catalogue de possibilités plutôt que dans une démarche éducative holistique.

De la même manière, la valeur de l'écrit devient paradoxale : l'écrit est nécessaire à tous les stades de la procédure alors qu'il est quasi impossible pour l'agent d'avoir une analyse poussée dans les délais imposés. Quid de la considération de notre travail et de notre expertise ?

Le CJPM est venu bousculer les pratiques et les missions éducatives au profit de procédures dénuées de sens pour les usagers comme pour les professionnels.

La CGT PJJ exige une véritable réflexion sur le sens ainsi que sur les moyens nécessaires pour répondre aux exigences de nos missions de service public.

Cette réflexion devra notamment s'établir sur les bases suivantes :

- La réduction des normes de prise en charge et la nécessité de recruter des professionnels en adéquation avec les réalités des terrains
- Une formation adaptée et de qualité pour tous les agents de PJJ tout au long de la carrière
- Un parc immobilier au service de l'individualisation de la prise en charge et non pas dans une politique tout sécuritaire
- La réappropriation de l'outil de travail par les professionnels et une autonomie restaurée dans un climat de confiance
- La défense de missions de service public de qualité et sans précarisation de l'emploi
- Un temps éducatif en cohérence avec le temps judiciaire
- Une analyse et une expertise pour remettre du sens et de la cohérence dans les missions
- Un retour de la double prise en charge civile/pénale
- Des alternatives pour limiter la détention et pas uniquement sa durée
- Le développement des partenariats pour une prise en charge de qualité et pour tous les publics (insertion, handicap, genre, pédopsychiatrie...)

En conséquence, le Congrès donne mandat à la Commission Exécutive Nationale pour établir et mettre à jour des cahiers revendicatifs en ce sens pour toutes les missions.

III – LA SYNDICALISATION : UN ENJEU MAJEUR

Depuis sa création en 2003, la CGT PJJ a été dans une constante progression, tant en nombre d'adhérents qu'en terme de résultats aux élections professionnelles, jusqu'à talonner le syndicat historique.

Déjà, lors de précédents congrès, nous posions l'importance vitale pour notre organisation de nous renforcer. Si beaucoup de choses ont été faites depuis 2019, après presque 2 ans de mise à mal de la vie syndicale pour cause de pandémie, plusieurs syndicats régionaux se sont néanmoins

largement renforcés mais nous peinons toujours à inscrire nos adhérents dans une démarche militante.

Ce 5^{ème} congrès doit avoir pour objectif de nous développer et de nous renforcer pour construire un meilleur rapport de force et ainsi améliorer les conditions de travail des agents. Pour cela, il faut gagner en nombre d'adhérents, avoir une vie syndicale stimulante, mais aussi en faire des militants qui porteront les idées et revendications de la CGT. La stratégie de syndicalisation doit être au cœur de notre action. En s'appuyant sur ces réflexions, la CEN devra travailler dès les premiers mois du mandat **sur** un plan stratégique de syndicalisation en lien avec les syndicats régionaux.

3 axes majeurs devront retenir notre attention :

- Augmenter le nombre d'adhérents
- Accueillir, former et fidéliser
- Impliquer pour mieux militer

Nous pouvons d'ores et déjà définir plusieurs priorités pour la CGT PJJ :

En direction de nos adhérents :

- ⇒ Accueillir nos nouveaux adhérents pour mieux connaître leurs attentes
- ⇒ Développer des référents formation dans les syndicats régionaux
- ⇒ Développer nos pratiques démocratiques en permettant aux adhérents de s'exprimer plus souvent sur la vie du syndicat en lien avec des groupes revendicatifs
- ⇒ Accompagner nos élus, mandatés et responsables syndicaux
- ⇒ Mettre à disposition des ressources documentaires CGT via la presse syndicale
- ⇒ Lutter contre la perte d'adhérents en analysant les raisons de leurs départs
- ⇒ Créer un 10^{ème} syndicat autonome pour les professionnels rattachés à l'ENPJJ

En direction plus spécifiquement des agents :

- ⇒ Développer une campagne de syndicalisation
- ⇒ Améliorer notre communication avec notamment des actions spécifiques en direction des corps dit isolés ou minoritaires (ASS, psychologues, AA, AT, Cadres intermédiaires...)
- ⇒ Avoir une action particulière en direction des jeunes professionnels et contractuels en renforçant notre présence à l'ENPJJ et en développant notre présence dans les 9 PTF / intervenir dans les formations initiales sur le syndicalisme
- ⇒ Renforcer notre présence sur le terrain par des tours de services
- ⇒ Anticiper et préparer les élections professionnelles
- ⇒ Développer des temps d'éducation populaire à l'attention des agents
- ⇒ Repenser nos moyens d'action et notre capacité à construire des mobilisations tant locales que nationales ou interprofessionnelles.