



**Syndicat National des Personnels de l'Éducation et du Social
Protection Judiciaire de la Jeunesse
Fédération Syndicale Unitaire
54 rue de l'Arbre Sec 75 001 PARIS
tél : 01 42 60 11 49 - Fax : 01 40 20 91 62
www.snpespjj-fsu.org snpes.pjj.fsu@wanadoo.fr**

***Compte rendu du CTC des 15 et 16 décembre 2015
Conditions de travail en hébergement :
des réponses largement insuffisantes !***

Ce CTC s'est déroulé sur deux jours avec six points à l'ordre du jour, dont deux soumis au vote : le plan d'action sur les conditions de travail en hébergement et la note relative à la prévention et la gestion des situations de violence au sein des établissements et services de la PJJ. Les autres sujets (bilan 2015 et perspectives 2016 de la mise en œuvre de la Note d'Orientations ; vade-mecum sur les droits syndicaux ; réorganisation de la sous direction des missions de protection judiciaire et d'éducation ; calendrier du dialogue social du 1^{er} semestre 2016) constituaient des points d'information.

La délégation du SNPES-PJJ/FSU a fait appel à 2 éducateurs exerçant actuellement en UEHC, au titre d'experts pour ce CTC.

Plan d'action « conditions de travail en hébergement »

Le SNPES-PJJ/FSU a décliné ses revendications tout au long de ce CTC :

Pour l'hébergement collectif :

- la nécessité de doubler tous les services dans les lieux de placement collectifs (de jour comme de nuit et donc l'inutilité de l'alarme « gadget»),
- la nécessité de 16 postes d'éducateurs/rices par foyer collectif,
- la présence de trois adjoints techniques « cuisine » et un adjoint « entretien »

Pour tous les lieux de placement :

- l'autonomie pédagogique des équipes dans un cadre donné,
- l'opposition au logiciel emploi du temps et la réappropriation par les équipes des EDT,
- le respect des garanties minimales en terme de cycles de travail, de congés hebdomadaire, des temps de repos entre deux services, de récupération d'heures supplémentaires...
- l'interdiction de l'alternance jour/nuit sur la semaine et des périodes de récupérations suffisantes basées sur les préconisations de la médecine de prévention.

Même avec les quelques améliorations qui ont été intégrées au cours des débats, le texte présenté reste extrêmement décevant pour les personnels exerçant en hébergement. De plus, il contient des propositions au mieux ayant un intérêt limité, au pire, inadmissibles.

Explications et analyses.

Tout d'abord, nous sommes particulièrement insatisfaits quant à la démarche dite « de dialogue social » de l'Administration menée sur ce sujet. Depuis l'arrivée de la nouvelle direction en 2013, à chaque CTC, nous alertons sur l'urgence de se saisir de façon extrêmement volontariste de la situation dans laquelle se trouve un certain nombre de structures d'hébergement à la PJJ. Nous réclamons régulièrement à être entendus. **Lors du mouvement de grève d'avril 2014, à l'appel du SNPES-PJJ-FSU et de la CGT qui a fait, rappelons le, reculer les DIR sur la remise en cause des jours fériés, le DRH s'était engagé à nous recevoir afin d'entendre nos revendications en terme de conditions de travail.** Finalement, ce n'est qu'à quelques semaines du CTC que les OS ont été reçues sur un texte, certes amendable, mais à la marge, et déjà finalisé dans son économie générale. Alors que le SNPES-PJJ/FSU avance des propositions très précises sur ces questions en terme de moyens, d'organisation et de missions.

Les conditions de travail ne sont pas qu'une question organisationnelle. Elles sont liées aux missions, au contenu des prises en charge... Les différentes modifications législatives, le discours ambiant d'une nécessaire sévérité accrue à l'égard des jeunes, l'illusion de la réponse visible et automatique ont conduit à la généralisation des placements « sanction ». Le placement est devenu LA réponse à l'acte. La prise en compte de la situation globale de l'adolescent est devenue secondaire. Les placements immédiats, suite aux déferrements, se sont logiquement multipliés, provoquant une déstabilisation des groupes de jeunes. **La pression sur l'activité et le taux de remplissage** a renforcé les pressions sur les équipes. De plus, la transformation des missions (abandon du civil, perte de la mixité...) et les modifications des pratiques professionnelles liées notamment à la conception répressive du placement ont eu un impact très important sur les conditions de travail. Ainsi, le mal être profond des personnels est aussi dû au changement dans les modalités de prise en charge, des missions et la remise en cause du travail éducatif.

Certes, certaines de ces dimensions sont prises en compte dans la note d'orientation et dans celle concernant le placement. Pour autant, d'autres, notamment la pression sur l'activité, ne semblent pas évoluer.

De plus, le sujet « hébergement » est morcelé dans plusieurs textes dont certains restent encore à venir. Certains points pourtant cruciaux semblent sans cesse reportés.

Il faut une remise en cause des cahiers des charges. Il y a une absolue nécessité, selon nous, à la rédaction d'une note « cadre » pour les foyers comme pour les UEHD et UEHDR. **Ces notes devront notamment limiter le nombre d'accueils immédiats ainsi que le nombre d'accueil sur une semaine** et ainsi favoriser une modification de la situation des hébergements, une stabilisation des collectifs ou des résidences éducatives, un rétablissement du sens éducatif et ainsi permettre la déclinaison concrète de la dimension protectionnelle du placement telle qu'affirmée dans la note du 22 octobre 2015.

Renforcement des droits liés à l'organisation du temps de travail : Le texte présenté au CTC **ne reprend pas les garanties minimales** pour les personnels en terme d'amplitudes de travail, de temps de récupération, de repos hebdomadaire...ces garanties sont, en partie, contenues dans la **circulaire ARTT du 14 février 2002**, et dans les chartes des temps régionales, déclinaisons plus concrètes. Mais ces textes ne sont plus une référence dans de très nombreux services et doivent dorénavant tenir compte de la nouvelle structuration juridique et territoriale de la PJJ. La DPJJ a annoncé le « toilettage » de cette circulaire dans le premier semestre 2016. Le SNPES-PJJ/FSU a demandé expressément à être consulté. A l'appel du SNPES-PJJ/FSU, en 2001, les personnels se sont mobilisés pendant 5 semaines, notamment par la grève. Cette mobilisation a permis la conservation des congés pour tous les personnels (sauf pour ceux relevant de l'article 10, ce que nous continuons à dénoncer). Rappelons que le SNPES-PJJ/FSU n'a pas signé ce texte en raison d'une application insatisfaisante de la loi sur les 35 heures.

(Voir fiche technique sur la durée de travail des personnels PJJ sur le site du SNPES-PJJ/FSU)

lien : <http://snpespjj-fsu.org/-Temps-de-travail-.html>

S'agissant des services de nuit, nous avons revendiqué le doublement de tous les services, y compris les nuits. L'Administration refusant la création de postes supplémentaires, rend cette

organisation impossible. Cette dernière propose, en lieu et place, une alarme « gadget », en cours d'expérimentation, qui ne règlera certainement pas la question de l'isolement au travail.

Dans son plan d'action, la DPJJ pose désormais comme principe **le volontariat des agents**, et une possible « spécialisation » pour une durée d'un an maximum. Si cela constitue une avancée pour les personnels, elle n'est pas suffisante. Nous affirmons fortement que c'est toute **l'organisation du travail de l'unité qui doit être discutée en équipe !**

Dans tous les cas, et notamment lorsque l'absence de volontaires entraîne un roulement, les alternances jour/nuit doivent être interdites et ce au regard des conséquences particulièrement néfastes pour les rythmes biologiques des agents. L'administration ne le prévoit que si l'agent fait au moins 3 nuits dans la même semaine. Nous avons insisté pour que soit indiqué le temps minimum de récupération entre une nuit et un service de jour, basé sur les préconisations de la médecine de prévention : 48 heures.

Fort de la nécessité de réaffirmer **l'autonomie pédagogique des équipes**, nous avons affirmé notre opposition au logiciel « emploi du temps », même si le DRH affirme qu'il s'agit d'un logiciel plus performant que ceux expérimentés dans les DIR Grand-Est et Sud-Est. Il est fondamental, pour la cohésion des équipes, que les emplois du temps soient discutés ensemble dans un souci de dialogue, de transparence et de réflexion collective. En l'état, l'utilisation de ce logiciel nous paraît être un outil contre-productif.

La DPJJ prévoit la création d'un 0,5 ETPT d'agent technique supplémentaire, « maîtresse de maison ». Si ces créations de postes constituent une avancée, nous avons obtenu l'abandon de la terminologie de « maîtresse de maison » qui renvoie à une répartition extrêmement sexiste des tâches.

La DPJJ indique qu'ainsi les UEHC seraient dotées de 3 ETPT « pôle technique ». Pour autant, les UEHC, dans leur grande majorité, ne sont actuellement pourvues que de 2 AT « cuisine », alors que le plafond d'emploi comprend déjà un 0,5 supplémentaire d'adjoint. En fait, la plupart des DIR fait le choix d'affecter ces 0,5, dans un autre corps, sur une autre unité.

Un concours sera organisé afin de recruter des adjoints techniques « polyvalents » et cuisine.

Nous avons rappelé que le SNPES-PJJ/FSU demande la création d'un **poste d'AT « entretien »**. Les suppressions massives de postes au moment de la RGPP, leur rattachement systématique aux DT, ont contribué à la dégradation des locaux. Leur présence permet de veiller, de façon quotidienne, à l'entretien des locaux.

Le SNPES-PJJ/FSU s'est opposé fermement au travail le week-end des AT cuisine sans garantie d'un nombre de week-ends maximum à effectuer. Dans le plan d'action, à l'heure actuelle, cela revient à faire travailler un dimanche sur deux, un agent de catégorie C qui ne perçoit que partiellement la prime d'hébergement. C'est inacceptable. L'organisation de la cuisine le week-end, comme l'organisation générale du travail, doit se discuter en équipe multi-catégorielle, dans le respect des conditions de travail de tous.

S'agissant de la dégradation de certains lieux de placement, nous avons déploré les difficultés souvent rencontrées par les équipes pour obtenir un minimum de réfections ou de travaux de grandes nécessités. Conscient de ces difficultés, mais dans le cadre du budget contraint, la DPJJ a fait le choix de consolider des structures existantes plutôt que d'en créer de nouvelles. Par ailleurs, elle a assuré que les prises de décision et les délais seraient raccourcis pour l'autorisation de travaux quotidiens.

Nous avons évoqué également la question RH, et la grande difficulté pour les personnels en général et ceux travaillant en hébergement en particulier, à obtenir des informations concrètes sur leur situation et à faire valoir leurs droits, notamment en matière de rémunération. Nous avons rappelé notre attachement à la réintroduction de l'échelon départemental et d'un poste de SA par service pour une RH de proximité, favorisant les rapports humains directs.

Nous avons pointé la contradiction entre la volonté de l'Administration de limiter le recours aux agents contractuels et de maintenir une précarité d'habitude par le recours aux ANT pour doubler les stagiaires pré-affectés sur une période de 4 mois et avons rappelé, à ce titre, notre

exigence de revenir à une formation classique de deux ans sans pré affectation qui permettrait aux agents d'avoir deux stages longs.

En tout état de cause, ce plan d'action concernant les conditions de travail en hébergement est bien en deçà des attentes des personnels ! Le SNPES-PJJ/FSU veillera à ce que les droits minimum des agents soient préservés dans le cadre de la réécriture de la circulaire ARTT. De plus, il exige une autre politique du calcul de l'activité, rejetant les pressions sur le taux de remplissage. Il réaffirme aussi l'urgence de notes « cadre » qui devront apporter des garanties aux équipes notamment en terme de limitation des accueils immédiats.

Votes sur Plan d'action sur les conditions de travail en hébergement :

Abstention : SNPES-PJJ, CGT, CFDT, UNSA

Projet de note relative à la prévention et la gestion des situations de violence

Ce texte prend en compte toutes les dimensions des situations de violence (envers les personnels, entre les jeunes, violence institutionnelle). Ainsi, il rappelle les caractéristiques du public adolescent, l'impact d'un placement contraint et les facteurs institutionnels, qui peuvent être source de violence. Il conçoit que pour pouvoir offrir un cadre bienveillant et contenant à ces adolescents, il est nécessaire de garantir, au préalable, des conditions de travail décentes aux personnels, tant en terme RH que matérielles. Il rappelle la nécessité d'échanges institutionnels.

Par ailleurs, ce texte proscrie toute forme de réponses en miroir et violentes de la part des professionnels et refuse clairement toute référence et recours aux gestes de contention, rompant ainsi avec la pratique antérieure. En effet, la généralisation du placement sanction, du modèle CEF, les injonctions de « surveillance », de « maîtrise » et de « contrôle » faites aux éducateurs, a eu pour conséquence, dans certains lieux, publics et associatifs, de banaliser le recours à la contention. D'ailleurs, les équipes, pour nombre d'entre elles, ont fait l'objet de formations spécifiques sur les gestes et les méthodes de la contention. L'administration a donc envoyé, pendant des années, des messages légitimant certains comportements basés sur le rapport de force et la défiance davantage que sur le positionnement éducatif.

S'agissant de la gestion des situations de violence, la note pose le principe de ne jamais laisser la victime seule, qu'il s'agisse d'un jeune placé ou d'un professionnel. Là aussi, si cela paraît être une évidence, trop souvent l'expérience démontre que les victimes peuvent parfois se retrouver livrées à elles-mêmes. Dans le même ordre d'idée, la note évoque la nécessité de reparler des événements en équipe, ultérieurement et d'analyser la situation. Elle rappelle le principe de la continuité de la prise en charge des adolescents (pas de mainlevées systématiques), même si la hiérarchie et les magistrats doivent l'entendre lorsque ce n'est pas possible. Elle insiste sur l'exigence d'associer les familles de là ou des victimes et du ou des auteurs, en garantissant la neutralité des informations qui leur sont transmises.

Si nous ne pouvons qu'approuver les principes édictés par ce texte, nous avons cependant tenu à mettre en avant le contraste entre les principes posés par cette note et la réalité des terrains. Dans ce contexte, parler de bienveillance des personnels peut passer pour une violence en soi, tellement les conditions de travail se trouvent parfois dégradées. L'aspect RH est déterminant. Sécuriser le cadre de travail, c'est assurer le doublement des services en hébergement ; c'est permettre la double référence pour certaines situations complexes en milieu ouvert et permettre la montée en charge progressive des nouveaux arrivants (contractuels y compris) ; c'est ne jamais laisser un adulte seul en activité dans un UEAJ, comme c'est actuellement trop souvent le cas et réintroduire le savoir faire pédagogique des PT.

Enfin, si le rôle des DT et DIR est rappelé dans la note, trop fréquemment encore, ces dernières se montrent davantage exigeantes, voire culpabilisantes, que soutenantes face aux situations de violence rencontrées sur les terrains. Les personnels ont souvent le sentiment qu'elles sont principalement préoccupées par le besoin d'établir la chaîne des responsabilités et de trouver la faille que de prendre soin des personnels et des jeunes.

Au-delà de ces constats sur lesquels l'Administration s'est engagée à travailler, toutes nos demandes de modifications ayant été validées, et notamment toutes références à des « postures » ou « techniques contenantes » ayant été supprimées, nous avons approuvé ce texte.

Votes sur la note prévention et gestion des situations de violence :
Pour : SNPES-PJJ, CGT - Abstention : CFDT - NPPV : UNSA

Bilan 2015 et perspectives 2016 de la mise en œuvre de la Note d'orientations

La DPJJ a énoncé les notes, plans d'action et bilans venus préciser et décliner la Note d'orientation du 30 septembre 2014. Elle a énoncé les chantiers à venir, notamment celui de l'insertion, qui devrait être présenté au CTC de février 2016. Elle a informé que les conférences BOP étaient achevées et que les DIR étaient en train de finaliser leur projet stratégique interrégional (PSIR) au regard des priorités PJJ adaptées aux problématiques et spécificités des territoires. Pour elle, ces projets doivent être accessibles aux personnels de terrain, discutés avec les OS et présentés aux Tribunaux du ressort géographique.

Si le SNPES-PJJ-FSU peut être preneur de bilans, notamment des expérimentations, il fait le constat manifeste que sur les terrains, les agents peinent à voir le moindre changement. Trop de personnels, cadres y compris, ne connaissent pas ou peu les nouveaux textes, qui ne sont que trop rarement travaillés en instance collective. Des années de consignes imposées, un climat et une charge de travail souvent peu propices aux temps de réflexion ne facilitent pas cette appropriation. Ainsi ces textes ne prennent pas sens. Il en est ainsi, par exemple, de la note relative à la prise en charge au civil, qui outre son caractère intrinsèquement restrictif, n'est quasiment pas appliquée. La DPJJ dit s'interroger effectivement sur cet état de fait.

Par ailleurs, nous avons fait part de notre étonnement du maintien de la terminologie « PSIR » qui renvoie clairement aux politiques précédentes, déclinées en PSN, au contenu que nous combattons (recentrage au pénal...) et qui ont été remises en cause par la nouvelle DPJJ... Pour nous, les mots ont un sens, surtout dans une institution éducative... Cette terminologie ne marque pas de rupture avec l'administration précédente. Par ailleurs, nous constatons que lorsque des CTIR sont programmés sur ce sujet, ils s'appuient sur des documents généraux, sans déclinaison territoriale réelle, sans discussion en amont et non soumis à consultation des OS. Le DRH s'engage à porter une attention particulière sur l'organisation des CTIR.

Présentation du vade mecum sur les droits syndicaux

Lors de ce CTC a été présenté aux organisations syndicales un vade-mecum faisant la synthèse des droits syndicaux des personnels et de leurs représentants, notamment suite à la parution de la circulaire du 3 juillet 2014.

Au cours des débats la délégation du SNPES-PJJ/FSU a particulièrement insisté sur les modalités d'information syndicale :

- ⤴ Chaque service doit être équipé d'un panneau syndical vitré et fermé à clé, ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui. L'administration s'est engagée à se mettre en conformité sur ce point.
- ⤴ Le droit à la mise en place de réunions dans le cadre d'heures d'information syndicale est réaffirmée (**1 heure mensuelle pour tous, éventuellement cumulables, comptabilisés dans le temps de travail**). Toutefois, la question des délais de route reste un point d'achoppement. La réorganisation de la PJJ autour d'inter-départementalités et le gigantisme des DIR, sont parfois des obstacles à l'organisation des réunions d'information, notamment dans le cas de réunions catégorielles concernant des corps minoritaires.
- ⤴ La diffusion des informations se faisant aujourd'hui de plus en plus par le biais des adresses mails professionnelles, nous avons insisté pour que chaque agent puisse bénéficier d'une adresse mail « justice » ainsi que d'un accès à un poste intranet.

Concernant l'exercice du droit de grève, nous avons obtenu la modification d'une partie du texte qui prévoyait, que des agents grévistes pouvaient être réquisitionnés alors même que d'autres agents du territoire étaient non grévistes. Le SNPES-PJJ/FSU réaffirme que le droit de grève est un droit constitutionnel et que la réquisition d'agents grévistes ne peut se faire que lorsque le taux de grévistes est tel qu'il n'y a pas assez de personnels non-grévistes pour assurer les fonctions essentielles (prise en charge des jeunes en hébergement, PEAT).

Enfin nous avons demandé qu'il soit indiqué dans le document que le temps consacré par les militants syndicaux aux instances de dialogue social (CAP, CTC, CTIR, CTT....) soit considéré comme un travail effectif au même titre que les autres missions.

Réorganisation de la sous direction des missions de protection judiciaire et d'éducation

Ce qu'il faut principalement retenir de cette réorganisation, c'est l'arrivée en son sein de la mission Mineurs Isolés Etrangers, qui jusqu'ici n'était rattachée à aucune sous-direction. Cette mission a, selon nous, toute sa place dans cette sous-direction. Elle pourra ainsi être plus aisément l'objet de travaux transversaux liés au bureau K2 (méthodes et action éducative), K3 (partenaires institutionnels et territoires) et au pôle santé.

