



Syndicat National des Personnels de l'Éducation et du Social
Protection Judiciaire de la Jeunesse Fédération Syndicale Unitaire
54 rue de l'Arbre Sec 75001 PARIS
Tél : 01 42 60 11 49 - Fax : 01 40 20 91 62
snpes.pjj.fsu@wanadoo.fr
www.snpespjj-fsu.org
<https://www.facebook.com/Snpes-Pjjfsu-1168350556516481/?fref=nf>
<https://twitter.com/snpespjj>

Compte rendu CTC du 8 et 9 février 2017

à l'ordre du jour :

- Plan d'action sur les conditions de travail en milieu ouvert
- Note relative à l'adaptabilité des modalités de prise en charge éducative
- Note relative à la sécurisation des pratiques professionnelles et des établissements et services
- Note relative à la prise en charge éducative de mineurs radicalisés ou en risque de radicalisation violente
- Plan d'action RH 2017

Ce CTC était le dernier présidé par Mme Sultan. C'était aussi le premier CTC suite à la mobilisation et à la grève du 24 novembre 2016. Il y avait d'ailleurs à l'ordre du jour le plan d'action sur les conditions de travail en milieu ouvert, et les notes « adaptabilité », prise en charge des jeunes « radicalisé-e-s » et sécurisation des locaux. Ces quatre notes ont une cohérence certaine et sont liées entre elles.

La Directrice de la PJJ s'est dite surprise que, dans les déclarations liminaires, il ne soit pas question de la réforme du Secrétariat Général qui serait une réforme d'ampleur. Des réunions au Secrétariat Général sont prévues sur ce sujet. Dans le cadre de cette réforme, la place de la PJJ dans le dispositif « protection de l'enfance » va être renforcée. Parallèlement, la loi « Sécurité Publique », votée le 16 février 2017, prévoit la possibilité de cumuler un placement à l'ASE et une mesure d'AEMO, confiée exclusivement à la PJJ pour les enfants de retour des zones de combat (Syrie, Irak). Le SNPES-PJJ/FSU demande que cette possibilité puisse être ouverte pour tous les enfants les plus en difficultés.

Notre revendication sur le rétablissement de la double compétence de la PJJ, pleine et entière, est plus que jamais pertinente et d'actualité. Nous appelons les personnels à solliciter des AEMO et des PJM lorsqu'ils le jugent adapté à la situation des enfants et des adolescent-e-s.

La Directrice de la PJJ a regretté que la réforme de l'ordonnance de 1945 n'ait pas abouti, tout en valorisant les modifications introduites par la loi Justice du 21^{ème} siècle (interdiction de la perpétuité, avocat obligatoire en garde à vue, mais aussi possibilités élargies d'accompagnement par les forces de l'ordre sur les lieux de placement...) et la circulaire de politique pénale de décembre 2016. (Tract à venir)

Sur la question de la prise en charge des jeunes « radicalisé-e-s », nous avons affirmé que cette problématique prenait beaucoup trop de place dans l'actualité de la DPJJ. Pour exemple, dans chacune des notes présentées, la question de la radicalisation est présente. La Directrice a répondu que l'institution se devait d'être au rendez vous au risque de voir confier ces prises en charge au secteur associatif. De plus, les postes octroyés dans le cadre des plans de lutte contre le terrorisme devaient être justifiés...

Sur les questions RH, le DRH a rappelé qu'il était prévu cette année la transformation de 100 postes d'adjoint-e-s administratif-ve-s en secrétaires administratif-ve-s. Le financement en serait assuré. Une rencontre avec les organisations syndicales est à venir sur le calendrier ainsi que les critères qui, pour l'instant, ne sont pas établis.

<p>Le plan d'action sur les conditions de travail en milieu ouvert n'améliorera pas les conditions de travail des personnels !</p>

Après de longs mois d'attente et une mobilisation avec une grève le jeudi 24 novembre 2016, les personnels de la PJJ ne pourront qu'être déçus par ce plan d'action. En effet, tout comme celui élaboré pour les conditions de travail en hébergement, il est très largement insuffisant et ne prend pas réellement en compte leurs difficultés quotidiennes à exercer leur mission.

La DPJJ nous reproche souvent de ne pas mettre suffisamment en valeur les créations de postes obtenues dans le cadre des plans de lutte contre le terrorisme (PLAT 1 et 2, PART). Au SNPES-PJJ/FSU, nous pensons, en effet, que même si ces emplois, dans leur grande majorité, viennent en renfort des équipes, ils ne suffisent pas à palier les fermetures de postes dues à la RGPP. De plus, ces renforts n'ont pas toujours été affectés là où les besoins étaient les plus criants.

Nous l'avons écrit à maintes reprises : les conditions de travail en milieu ouvert se sont dégradées ces dernières années. Pour autant, alors qu'elle prône le milieu ouvert « socle », la DPJJ ne traite cette question que sous l'angle de l'adaptabilité et sous la loupe « radicalisation ». L'adaptabilité ne vient qu'institutionnaliser le principe fondamental de l'individualisation des prises en charge, mais elle est sans cesse accolée à la comptabilisation de l'activité. C'est ce qui constitue la nouveauté...

Dans ce plan d'action, les ASS continuent d'être les grand-e-s oublié-e-s alors qu'il est prôné « *un nécessaire renforcement de la pluridisciplinarité* ». Pour ces agents, aucune norme n'est fixée. Celle contenue dans le Budget Opérationnel de Programme (BOP) remet en cause leur spécificité puisqu'elle prévoit que les ASS puissent être référent-e-s de mesures de MJIEs comme d'autres mesures, ce qui permet notamment de se « passer » d'un éducateur-trice. La DPJJ a différé le travail sur « *la doctrine d'emploi* » pour le reporter à l'automne. Pourtant, la réaffirmation de la spécificité des ASS au sein des services aurait dû être concomitante aux notes généralistes et ce, afin que chaque professionnel-le puisse s'y inscrire. Ces personnels vont continuer à faire l'objet de politiques différentes suivant les territoires, voire les services, en fonction de l'activité et du nombre de MJIEs. Le risque est réel d'une indifférenciation des interventions des ASS et des éducateur-trice-s et d'une perte indéniable en terme de pluridisciplinarité et de croisement de regards.

La seule petite avancée contenue dans ce plan d'action est la diminution des normes pour **les psychologues**. Leur norme d'activité passe de **54 à 49 MJIEs annuelles**. Ainsi, la DTPJJ reconnaît, malgré tout, la surcharge de travail de ces personnels. Mais, elle ne va pas au bout de cette logique en maintenant la comptabilisation par fratrie en lieu et place d'une comptabilisation par enfant qui permettrait l'individualisation de l'intervention. De plus, il est à craindre que ce plan d'action vienne remettre en cause les avancées obtenues localement. En effet, dans certaines UEMO, la reconnaissance de la nécessité d'une réelle pluridisciplinarité dans les autres mesures avait permis de faire valoir une norme en deçà.

Le principe déjà énoncé dans les notes MJIE et milieu ouvert : c'est le-la RUE et le-la directeur-trice de service qui organisent le processus interdisciplinaire. Concrètement, les cadres de proximité doivent adapter ce processus aux moyens du service en déterminant notamment quand et à quelle hauteur le-la psychologue doit intervenir !

La norme de 25 jeunes par **éducateur-trice** est posée pour la première fois dans une note, mais elle est annualisée et sa portée est amoindrie par la note sur l'adaptabilité. De plus, elle est envisagée par l'Administration comme une norme de comptabilisation globale par service. Elle permet ainsi une gestion de « vase communicant » d'un-e éducateur-trice à l'autre : de celui ou celle qui bénéficiera d'un « *MO renforcé* » à celui ou celle qui aura « *mis en œuvre des modalités de travail distancié* ». Le premier pourrait prendre en charge moins de 25 jeunes alors qu'il sera demandé au second de combler le déficit ainsi créé en dépassant la norme établie. De fait, les solidarités d'équipe risquent d'en subir les conséquences....

Cette norme a donné lieu à une longue discussion avec l'administration. Alors que nous demandons une norme opposable pour les personnels, l'administration insiste sur le fait que c'est une norme d'allocation des moyens et non pas une norme d'activité, ce qui laisse la porte ouverte à toutes les interprétations au niveau régional ou local.

Une autre question très prégnante au sein des services de MO et qui n'a obtenu aucune réponse concrète est celle des conditions de travail pour les personnels intervenants sur la **mission PEAT** : calcul de l'activité, organisation du travail, accompagnements lointains et tardifs, manque de diversité des réponses éducatives....des constats sont faits, mais sans pistes de travail alors que la circulaire date de 2001 et que des groupes de travail se sont tenus dans différentes régions et ont élaboré des préconisations dès 2014.

Le plan d'action prévoit, malgré tout et c'est vraiment le minimum, la reconnaissance des accompagnements comme un temps de travail effectif. Il préconise le recours à des placements « relais » afin d'éviter la conduite de nuit. Cette modalité implique que le magistrat y soit favorable. De plus, cela paraît compliqué dans un contexte de pression sur l'activité des hébergements. Pour les adolescent-e-s, cela peut être source de difficultés supplémentaires dans le cadre d'un placement soudain et non anticipé.

En ce qui concerne les interventions annexes (expo 13/18, réunions partenariales....), la question de leur comptabilisation dans la charge de travail des personnels s'est posée. Pour le SNPES-PJJ/FSU, la norme de 25 jeunes/éducateur-trice est trop élevée pour pouvoir intervenir sur d'autres missions que l'accompagnement éducatif des jeunes et de leur famille stricto sensu. C'est de façon collective que ces interventions doivent se discuter et ce, afin de préserver la dynamique d'équipe.

Dans ce plan d'action, la **question de la prise en charge des jeunes filles est évoquée**. Aujourd'hui, en raison du recentrage au pénal, elles ne représentent plus que 10% de l'activité de la PJJ. Rares sont les hébergements qui accueillent encore des adolescentes. Le SNPES-PJJ/FSU tente, depuis un certain temps déjà, de les remettre au cœur des préoccupations professionnelles en posant notamment, la question de la mixité garçons/filles dans les prises en charge et de l'inégalité de

réponses que la PJJ est en capacité d'apporter à ces adolescentes en grande difficulté. Il est pour le moins questionnant qu'elles « réapparaissent » dans les préoccupations de la DPJJ au moment même où la problématique des jeunes filles dites « radicalisées » est mise en lumière et médiatisée...

Concernant les Adjoint-e-s Administratif-ve-s, la question de leurs conditions de travail en MO n'est traitée par la DPJJ que sous l'angle de la nécessité d'une formation d'adaptation à l'emploi. Même si notre référence reste le statut, nous pensons qu'il est nécessaire de repréciser la fiche de poste des AA afin de les protéger contre la surcharge de travail et le glissement des tâches. Ces personnels doivent aussi pouvoir bénéficier d'une revalorisation statutaire et indiciaire... et pas seulement par le biais de la transformation de 100 postes d'adjoint-e-s en SA et pour lesquels les critères ne sont pas établis.

Les seules solutions concrètes, dans ce plan d'action, ne se résument qu'à **des outils** « *au service de la formalisation des pratiques* ». Mais ceci est très détaillé, en particulier lorsqu'il s'agit pour les éducateur-trice-s de renseigner GAME et autres fiches (protocole commun de prise en charge, fiche de liaison inter service, fiche de fin de parcours). Ce formalisme à outrance vient forcément se substituer au temps nécessaire à la construction de la relation éducative, à la rencontre avec un-e jeune et sa famille, aux discussions inter services. Ces outils risquent de constituer une contrainte supplémentaire plutôt qu'une aide alors que la surcharge de travail n'est pas due à une mauvaise organisation des agents! De plus, il semble que ces outils soient davantage créés pour faciliter le comptage de l'activité que pour permettre la continuité des parcours....

Parallèlement et ce n'est pas sans lien, le plan d'action confirme ce qui était indiqué dans la note milieu ouvert : le-la directeur-trice de service répartit les décisions judiciaires entre unités en fonction du taux d'activité. Le transfert de mesures d'une unité à l'autre se fera aussi en fonction de la charge de travail de l'ASS, du-de la psychologue. Le SNPES-PJJ/FSU défend l'inscription de l'UEMO sur un bassin de population et de vie déterminé, ce qui permet notamment l'installation d'un réseau partenarial et d'une meilleure appréhension des problématiques de territoire. Le fait d'indifférencier les secteurs d'attribution pour palier des listes d'attente, qui traduit un manque d'effectif, nuit à la qualité du travail éducatif dans la construction de ce rapport de proximité, qui se délite par sa multiplication.

Dans le cadre des risques psycho-sociaux, la DPJJ prévoit la mise en place d'un numéro vert « *qui permettrait aux agents de bénéficier d'un accompagnement et d'un soutien psychologique par le biais d'une plateforme téléphonique composée de psychologues...* ». Cette expérience a été tentée en Ile de France il y a une dizaine d'années. Elle s'est arrêtée sans bilan. Nous avons demandé à la DPJ de faire le bilan de cette expérience précédente.

Pour le SNPES-PJJ/FSU, cet outil vient confirmer que la lutte contre les Risque Psycho Sociaux (RPS) cible davantage les fragilités individuelles des agents et c'est la gestion individuelle qui prévaut au détriment de la remise en cause de l'organisation collective du travail.

Enfin, tout au long des échanges avec l'administration, les représentant-es du SNPES-PJJ/FSU ont remis au centre l'importance de l'équipe, de son autonomie pédagogique, de la préservation des temps de réflexion collective et de la nécessité qu'un véritable travail avec les personnels soit mené autour du projet de service.

VOTES :

contre : SNPES-PJJ/FSU 5 voix - CGT 2 voix

abstention : UNSA 2 voix - CFDT 1 voix

Note relative à l'adaptabilité des modalités de prise en charge éducative :

La nouveauté ? Le lien systématique entre individualisation et comptabilisation de l'activité

Cette note est présentée par la DPJJ comme la reconnaissance du travail éducatif. Si elle évoque des modalités de prises en charge « *nouvelles* » et sur « *mesure* », il est important de rappeler qu'elle a été élaborée à partir « *de pratiques professionnelles repérées et expérimentées depuis plusieurs années par les différents EPE et services sur l'ensemble du territoire national* », car en effet, où est la nouveauté ?

L'essence même du travail éducatif est bien d'individualiser la prise en charge et de faire preuve de souplesse, d'inventivité pour s'adapter aux adolescent-e-s que nous accompagnons. Il est effectivement toujours bon de le rappeler...

En fait le vrai problème est **la question des moyens** et plus particulièrement celle des normes de travail... Cette note nous explique comment faire notre travail... à moyens constants. C'est le principe de l'individualisation des prises en charge adapté aux moyens des services.

S'agissant de sa déclinaison en milieu ouvert, il s'agit surtout de l'adaptabilité aux moyens existants et dans certaines unités à la pénurie... La note explique que 5 à 10% des jeunes sont concerné-e-s par un accompagnement renforcé. Nous pensons à la lecture de ce que revêt cette modalité d'intervention qu'elle peut s'adresser, à un moment donné de leur prise en charge, à la quasi-totalité des jeunes suivi-e-s. Tous les personnels de la PJJ savent que certaines situations monopolisent beaucoup plus de temps et d'énergie que d'autres. Ainsi, les éducateur-trice-s ont tous et toutes des mesures « *à renforcer* » et des mesures à « *distancier* ». Cela devrait représenter un équilibre, qui n'est plus tenable avec la norme de 25 jeunes.

Cette note reconnaît partiellement les difficultés inhérentes au travail éducatif en milieu ouvert. Mais, dans un contexte de normes de travail associées étroitement à l'allocation des moyens, la diminution du nombre de jeunes pour un-e éducateur-trice, à qui une organisation particulière de son travail dans le cadre d'un accompagnement renforcé est reconnue, va se faire en contrepartie d'une augmentation pour un-e autre collègue. Ainsi, elle ne garantit pas la norme de 25 jeunes pour tous et toutes. **Elle ne reconnaît pas l'intensification du travail en milieu ouvert qui nécessiterait une diminution globale de cette norme.**

La DPJJ a accepté la suppression, dans le corps de la note, de la référence à des horaires d'ouverture atypiques et à des astreintes de week-end, comme modalités de travail possibles en cas d'accompagnement renforcé. Cela apparaît encore dans les annexes, mais en terme d'exemple et non plus de modalités de fonctionnement des services.

Avec cette note, la DPJJ table sur la mise en place de dynamiques d'équipe, qui permettrait à chaque professionnel de se saisir de ce concept, en participant, à l'interne, à la régulation de l'activité de chacun et chacune. Le SNPES-PJJ/FSU affirme que cela ne sera pas possible dans le contexte de pressions et de surcharge de travail. De plus, cela risque d'entraîner des conflits à l'intérieur même des unités, entre les agents tant les critères peuvent être subjectifs.

S'agissant de l'hébergement : nous avons une réelle interrogation sur les moyens humains, matériels et financiers attribués pour élaborer et faire vivre des projets innovants tels que les séjours collectifs ou de remobilisation, le placement séquentiel..., en dehors de la gestion d'un quotidien déjà complexe.

Pour le placement à domicile, outre les questions du rôle et des places de chacun des secteurs (hébergement et milieu ouvert), de l'articulation entre les différents services, du manque de moyens en hébergement, la question du sens se pose pour les parents comme pour les jeunes eux-mêmes.

Ne serait-ce pas préférable d'envisager une mesure de milieu ouvert renforcé avec une place réservée en hébergement, en cas d'urgence ?

Cette note contient aussi une **contradiction**. L'adaptabilité doit s'entendre comme une source de souplesse et d'ajustement ; elle doit permettre l'individualisation de la prise en charge. Pourtant, elle prévoit la mise en place d'un **formalisme** qui protocolarise, rigidifie, alourdit et ne garantit plus l'autonomie pédagogique des équipes : lien systématique avec le DIPC ou le PCPC, prise de décision par le-la RUE sous l'autorité du directeur ou de la directrice, rythme de 3 mois... Alors que la DPJJ dit vouloir mettre en œuvre une dynamique d'interrogation permanente, le formalisme inhérent peut sembler contre-productif....

La DPJJ a repris un certain nombre de nos propositions formulées lors de la bilatérale et pendant le CTC. Elle a notamment repositionné l'équipe au centre de cette note. L'individualisation des prises en charge en fonction de chaque jeune est un principe essentiel. Les modalités d'intervention valorisées sous les anciennes directions en tenaient peu compte. Pour autant, le lien entre individualisation des prises en charge et normes de travail est réellement problématique.

VOTES :

POUR : UNSA 2 voix

CONTRE : CGT 2 voix- CFDT 1 voix

Abstention : SNPES-PJJ/FSU 5 voix

Note relative à la prise en charge éducative de mineurs radicalisé-e-s ou en risque de radicalisation violente

Cette note était présentée au CTC pour information. Nous avons exigé, au regard de sa dimension politique, qu'elle soit soumise au vote, ce que la Directrice de la PJJ a finalement accepté.

Pour la DPJJ, l'objectif de cette note est d'accompagner les professionnel-le-s et de répondre à leurs inquiétudes. Elle affirme qu'il n'est pas question de les priver de leurs repères professionnels. La DPJJ pense qu'ils doivent se saisir de cette nouvelle problématique. Il est essentiel pour cela qu'ils se raccrochent à leur valeurs et à leurs savoir faire professionnels.

Dans un contexte de fortes pressions médiatiques et politiques, le SNPES-PJJ/FSU pense que la DPJJ a tenté de garantir via cette note, un cadre professionnel cohérent avec l'identité éducative de la PJJ. De plus, nous notons les efforts de clarification et de précision en rappelant les textes législatifs et le droit applicable, le cadre du secret professionnel, l'individualisation de la prise en charge, la non spécialisation des postes créés dans les différents plan anti-terroristes. Malgré ces éléments, nous avons insisté sur les contradictions et les risques inhérents à ces prises en charge dans ce contexte.

Face à l'affectation de moyens importants tant humains que financiers, le nombre de jeunes concerné-e-s reste très marginal (2%), l'envahissement de cette question sur toutes les autres questions professionnelles est très présent et nous semble disproportionné.

Le principe de non spécialisation de services est contredit par-la création d'un service spécialisé (STEMO Centre à Paris) à qui il est demandé d'effectuer toutes les MJIEs ordonnées pour les mineur-e-s mis-es en cause par le pôle anti-terroriste de Paris. De même, ces jeunes sont systématiquement présenté-e-s à la PEAT de Paris et incarcéré-e-s en région parisienne quelle que soit leur région d'origine.

Comment le travail avec les familles peut-il être soutenu et efficace dans ces conditions ?

Au niveau des placements, 12 places sont réservées et payées dans des CEF nationalement. De plus, une structure spécialisée associative pour 5 jeunes « radicalisé-e-s » a ouvert en début d'année. Pour l'Administration, il est question de crédibilité pour la PJJ : elle doit être présente sur ce sujet pour ne pas laisser toute la place au secteur privé. Le SNPES-PJJ/FSU a dénoncé ces dispositifs spécialisés qui répondent plus aux préoccupations liées à la sécurité publique qu'à une véritable réflexion sur le suivi éducatif de ces jeunes.

Parallèlement, la pluridisciplinarité est réaffirmée à plusieurs reprises dans cette note, c'est essentiel mais cela doit également être garanti, dès que de besoin, dans tous les autres suivis, ce qui n'est pas possible actuellement au regard de la charge de travail des ASS et des psychologues dans bon nombre d'UEMO. Pour le SNPES-PJJ/FSU, la création de postes est donc indispensable d'autant que la création des 35 postes d'ASS initialement annoncée dans le cadre du PART a été reportée sans garantie de l'effectivité de ce recrutement supplémentaire.

Concernant la question du partage d'informations et de la présence des référent-e-s laïcité/citoyenneté aux cellules préfectorales, le SNPES-PJJ/FSU a interrogé de nouveau la place de la PJJ dans ces lieux et rappelé qu'il était sans doute préférable que ce soit le-la DT qui représente la PJJ.

Par ailleurs, l'inquiétude peut être prégnante et légitime pour les services et les personnels confrontés à l'accompagnement éducatif de ces dernier-e-s. Il est souvent difficile de résister aux injonctions sécuritaires (demandes de renseignements de la préfecture, de la police...) qui peuvent mettre à mal l'identité professionnelle de la PJJ et ne pas permettre la construction d'un lien de confiance avec le jeune et sa famille. C'est aux directions territoriales et inter-régionales de garantir le cadre d'intervention des professionnel-le-s en charge du suivi de ces adolescent-e-s pour les en protéger.

Enfin, la formation sur les sujets de la radicalisation si elle est nécessaire, ne doit pas se faire au détriment des autres formations.

VOTES

Pour : UNSA 2 voix - CFDT 1 voix **Abstention** : SNPES-PJJ/FSU 5 voix – CGT 2 voix

Note relative à la sécurisation des pratiques professionnelles et des établissements et services

Le contenu de ce projet de note était extrêmement problématique et anxiogène. Pour cette raison, dès notre déclaration liminaire et comme nous l'avons fait lors de la réunion bilatérale, nous en avons demandé sa suppression pure et simple.

Lors des débats et de l'examen paragraphe par paragraphe de ce projet de note, nous avons obtenu le retrait de dispositions extrêmement contestables. Pour autant, sa philosophie généralisant des dispositifs de sécurité tels que la vidéo-surveillance, les visiophones, les vidéo-portiers reste prégnante et peut aller à l'encontre de la façon dont nous envisageons la prise en charge éducative des jeunes.

De plus, dans le cadre du budget 2017 et de la lutte anti-terroriste, des crédits importants ont été débloqués pour la sécurisation des locaux, crédits qui ne peuvent pas être utilisés à d'autres fins...

Dans un contexte de budget contraint dans les services, ces lourdes dépenses peuvent apparaître disproportionnées et même choquantes au regard du peu d'argent attribué pour le suivi des jeunes (tickets de bus, activités...).

Le SNPES-PJJ/FSU affirme que cette note est contre-productive. Au lieu de sécuriser les personnels, elle laisse sous entendre qu'ils seraient au quotidien et en permanence en insécurité dans l'exercice de leur mission. De plus, elle laisse penser que les jeunes et leur famille sont dangereux. Ces dispositifs risquent d'entraîner une dégradation des relations personnels/jeunes et familles accueillies.

Nous avons obtenu le retrait :

- du paragraphe concernant l'information des services de police « *du lieu, jour et heure* » du déplacement dans le cadre d'une VAD jugée « à risque ». Si une VAD se révèle complexe, d'autres modalités existent : discussion en équipe, s'y rendre à deux, organiser les rendez-vous dans un lieu institutionnel ou s'en référer au - à la magistrat-e pour en organiser le cadre en audience...
- du terme « filtrage » (« *vérifier la capacité d'inspection et de filtrage de toutes les entrées/sorties* ») pour réintégrer celui d'accueil. Le SNPES-PJJ/FSU a soutenu que les modalités d'accueil doivent être travaillées dans le projet de service et discutées en équipe. Elles ne doivent pas concerner uniquement les adjoint-e-s administratif-ve-s.
- du paragraphe sur la prévention de non introduction d'objets ou de produits dangereux avec la possibilité d'installer des casiers consignés où les familles et les jeunes seraient invités à déposer leurs sacs et vêtements.
- du paragraphe sur l'aménagement d'un bureau d'entretien qui prévoyait « *une distance physique suffisante entre l'usager et le professionnel* » et qui aurait permis « *à l'agent de s'extraire rapidement du bureau...* ».
- de la possibilité du recours à des alarmes portatives individuelles (boutons anti-agression connectés...) lors des VAD.

En revanche, il est à noter que les annexes de cette note sur le droit de retrait et la protection fonctionnelle sont des rappels indispensables du droit des agents.

En conclusion, la priorité faite à la sécurisation des locaux en lien avec la lutte anti-terroriste ne doit pas remettre en question l'identité éducative de la PJJ. Le SNPES-PJJ/FSU reste inquiet par rapport à cette note et restera vigilant quant à son application dans les services.

Malgré notre demande, à défaut d'être supprimée, cette note n'a pas, non plus, été soumise au vote.

Plan RH 2017

Lors du CTC, la DPJJ a présenté son « plan d'action RH pour 2017 ». Parmi la multitude de points nous avons mis l'accent sur :

- La disproportion de l'avancement des femmes dans la carrière au sein de l'administration, qui doit être revu à l'occasion de la prochaine campagne d'évaluation et des CAP d'avancement du printemps.
- Notre inquiétude quant à la mise en place du RIFSEEP, tant pour les corps communs que pour les corps spécifiques. Ce nouveau dispositif ne fera que renforcer la part du mérite dans la progression salariale des personnels.
- La prolongation du plan Sauvadet : nous avons souligné son aspect restrictif. De plus, les Professeur-e-s Techniques en sont désormais exclu-e-s en raison de la décision de la DPJJ d'arrêter le recrutement.
- L'importance du glissement des tâches pour les adjoint-e-s administratif-ve-s. Le projet de transformation de postes d'A.A en S.A dans les services ne répond que partiellement à cette situation. De plus, à ce jour, les modalités ne sont pas définies. Nous réclamons l'ouverture de discussions sur ce point précis.
- La modification de la pré-affectation : le SNPES-PJJ/FSU continue de porter son exigence du retour à une formation intégrative basée sur l'alternance entre théorie et pratique.
- La fin de la règle dite « des 2 ans » lors des CAP de mobilité.
- Le passage en catégorie A des personnels socio-éducatifs : dans les faits, ce projet consiste à une arrivée des éducateur-trice-s et ASS sur la grille indiciaire des CSE et CTSS actuel-le-s (petit A), nous avons émis nos réserves sur un projet qui ne permettra pas à l'ensemble des agents d'accéder au grade le plus élevé au cours de leur carrière alors que cela représente un engagement du protocole « PPCR » (Parcours Professionnel Carrière Rémunération). Au final nous sommes sur un projet non plus de petit A mais de A minuscule !

