



Syndicat National des Personnels
de l'Éducation et du Social
Protection Judiciaire de la Jeunesse
Fédération Syndicale Unitaire
Secrétariat National : 54, Rue de l'Arbre Sec – 75001 Paris
Tél : 01 42 60 11 49 - Fax : 01 40 20 91 62
site : www.snpespjj-fsu.org Mél : Snpes.pjj.fsu@wanadoo.fr



SECTION SEINE MARITIME – EURE

Déclaration liminaire

NOUS SIÉGEONS AUJOURD'HUI POUR CE CTT CONSACRÉ AU « PLAN D'ACTION DE LA PJJ EN FAVEUR DE LA LAÏCITÉ ET DES PRATIQUES RELIGIEUSES CONCERNANT LES MINEURS PRIS EN CHARGE ET DE NEUTRALITÉ CONCERNANT LES AGENTS. » CES QUESTIONS TRAVERSENT LA SOCIÉTÉ CES DERNIÈRES ANNÉES MAIS DE MANIÈRE ACCRUE DEPUIS LES ÉVÉNEMENTS DRAMATIQUES DE JANVIER 2015.

Notre institution est elle-aussi traversée par ces questions. Nous tenons à souligner à quel point les enjeux sont importants à nos yeux, et réaffirmer que nous restons vigilants quant au respect des jeunes et des familles dont nous avons la charge.

En effet, la tentation est grande de stigmatiser des jeunes en grande difficulté et de les réduire à leur supposée dangerosité, nécessairement en lien avec des questions religieuses, le plus souvent pointées en direction de l'Islam, alors que ces problématiques sont bien plus complexes. Elles sont le reflet de problématiques individuelles, certes identitaires mais non réductible à une appartenance culturelle supposée. Le phénomène de radicalisation d'une petite partie de la jeunesse, touche tous les milieux sociaux, tous les territoires, toutes les origines culturelles.

Ce phénomène s'il doit être pris en compte et traité avec sérieux, ne doit pas pour autant faire oublier que les jeunes dont nous nous occupons interrogent la société de bien d'autres manières : échec scolaire, misère sociale, désespérance envers l'avenir, sentiment de non appartenance à la communauté nationale.

Concernant les documents que vous nous avez remis aujourd'hui, de nombreuses questions semblent se poser :

- La participation du référent laïcité aux « cellules territoriales de suivi et états majors de sécurité » pilotées par les préfets nous pose question. En effet, comment peut-il « se limiter au recueil d'informations et à une expertise sur l'orientation éducative donner à une situation évoquée ». alors que le préfet dispose déjà de tous les éléments sur le mineur, données directement par le dispositif du ministère de l'Intérieur ? (Chaîne de permanence.)

- De fait, la transmission des informations et le « repérage » des situations « à risque », posée comme nécessaire dans différents documents, interrogent quant au respect de la légalité et du secret professionnel. Les collègues sont-ils suffisamment formés et informés quant à leur droits et à leurs obligations ? Le contenu de la formation obligatoire/ recommandée ?, sera-t-il adapté à notre réalité de travail ?

- L'application de la charte de laïcité et l'adaptation des règlements intérieurs, en particulier en hébergement, n'est pas sans poser de nombreuses questions. La tentation peut être grande de passer

d'une gestion apaisée et collective de ces sujets à une plus grande crispation des positions individuelles. Contre ce risque nous resterons vigilant à l'application des directives de la DPJJ sur l'application d'un règlement intérieur type qui respecte les croyances et l'appartenance culturelle des mineurs accueillis. A ce sujet, la confusion entre appartenance culturelle et religieuse est manifeste.

- Le projet de création de « modules de stages de citoyenneté » et de mesures de réparation spécifiques, interroge quant aux moyens alloués aux services. De plus, le nombre de jeunes concernés est-il suffisant ou faudra-t-il mutualiser sur l'ensemble du territoire ?

La question des moyens alloués et des priorités retenues par l'administration continue de nous interroger.

En effet, si nous ne pouvons que nous réjouir de la création de 170 postes à la PJJ (82 psychologues, 18 éducateurs, 70 référents laïcité) au plan national, nous pouvons regretter qu'ils n'aient été obtenus que dans le contexte du plan de lutte contre la radicalisation. Depuis plusieurs années et suite à une RGPP qui a été appliquée avec zèle, les équipes souffrent du manque de personnel dans les services. Aujourd'hui encore, le compte n'y est pas, ni au plan national, ni sur notre région, ni sur notre territoire.

Si les U.E.H.C. et les U.E.H.D. sont enfin renforcées par un temps plein de psychologue, que dire de la situation catastrophique des équipes d'hébergement, avec des arrêts maladie non remplacés et de très nombreux postes vacants. Sur notre territoire, l'EPE de Rouen doit faire face à 3 postes éducatifs non remplacés, bientôt 4.

A l'U.E.H.C. d'Évreux le renfort de psychologue n'est toujours pas acté, sans raison, et cela bien que notre section syndicale vous ait interpellé il y a plusieurs semaines.

Sur les milieux ouverts, plusieurs services doivent mettre des mesures en attente pourtant les situations signalées comme celle de « jeunes radicalisés » suscite fébrilité et inquiétude, passant en priorité devant toutes les autres. Pour autant aucun renfort de personnel n'est acté.

Les psychologues sont particulièrement impactés par un comptage de mesure aberrant qui autorise l'administration à imposer plus de 40 mineurs à prendre en charge dans le cadre de mesure d'investigation pour un seul personnel. Il n'est même plus question d'intervenir dans d'autres mesures...

Même au STEMOI de Dieppe, où un mi-temps de psychologue a été fléché pour renforcer la pluridisciplinarité dans le cadre des 82 créations de poste du plan de lutte contre la radicalisation, aucune embauche n'a été réalisée. A l'heure où le « plafond d'emploi » de la DIR Grand Nord est semble-t-il dépassé, la DT ne se saisit pas d'une embauche pourtant déjà budgétisée au niveau centrale. Cette embauche permettrait pourtant de stabiliser deux postes à temps plein de titulaires, tout à fait en adéquation avec la suppression de l'habilitation du secteur associatif ainsi qu'avec la création d'un deuxième cabinet de juge des enfants.

Nous acceptons de débattre aujourd'hui des sujets à l'ordre du jour mais sans oublier que la situation dans les services, le manque de personnel et l'afflux de mesures qui doivent être mises en attente, n'est pas réglée. La pénurie de personnel ne peut autoriser l'administration à faire pression sur des collègues qui doivent toujours faire plus, et plus vite, au détriment d'une qualité de prise en charge mais aussi du respect de conditions de travail décentes.

De plus, à ce jour c'est moins de 10 jeunes qui sont repérés comme « à risque de radicalisation » sur notre territoire, nous tenons à ce que l'immense majorité des jeunes et des familles que nous prenons en charge ne soient pas oubliés dans le soutien aux équipes pluridisciplinaires.

COMPTE RENDU DU CTT DU 28 MAI

CONSACRÉ AU «*PLAN D'ACTION DE LA PJJ EN FAVEUR DE LA LAÏCITÉ ET DES PRATIQUES RELIGIEUSES CONCERNANT LES MINEURS PRIS EN CHARGE ET DE NEUTRALITÉ CONCERNANT LES AGENTS.*»

Le directeur territorial a d'abord répondu à nos questions **concernant la situation du territoire.**

- Au sujet des agents non remplacés, le DT a dit avoir « de l'espoir » pour obtenir des contrats à la prochaine réunion de gestion début juin , une « certaine souplesse » ayant été promise par la DIR. Ces contrats éventuellement obtenus iront en priorité à l'U.E.H.D.R. de Rouen, au STEMO du Havre et au STEMOI de Dieppe. Ironie de la situation, le fait de ne pas réussir à recruter deux professeurs techniques pour l'U.E.A.J., libère en quelque sorte le « plafond d'emploi » sur la région... Le DT n'a donc aucune assurance que ces « ETPT » soient réattribués à la Haute Normandie. Par ailleurs , il n'est pas sûr que le poste de PT de l'ex UEAJ d'Évreux soit remplacé par un contractuel suite à la mutation du titulaire. Si tel était le cas, le personnel serait affecté sur l'UEAJ de Rouen en résidence à Évreux.

- Concernant les postes de psychologues à l'EPE d'Évreux et au STEMOI de Dieppe, budgétisés dans le cadre des 82 postes du plan de lutte contre la radicalisation, le directeur territorial n'a toujours pas de réponse à nous donner et les recrutements n'ont toujours pas été effectués. Il va se renseigner lors du prochain dialogue de gestion. Pour notre part, nous resterons vigilants à ne pas voir ces postes disparaître et nous ré-interpellerons le bureau RH4 lors d'une prochaine audience nationale prévue sur ce sujet au mois de juin.

Sur l'ordre du jour du CTT :

- Concernant les cellules territoriales de suivi, pilotées par la préfecture, c'est le référent laïcité qui y assiste pour la PJJ. Il y assiste en tant qu'« expert » pour faire des recommandations. Dans ce cadre, la PJJ est plutôt destinataire des d'informations et il ne donnera aucun détail concernant le jeune ou sa famille .

- Concernant les « réunions d'état major de sécurité » également pilotées par la préfecture, pour l'instant la PJJ n'y participe pas encore. Si cela devait être le cas, c'est le directeur territorial qui y assisterait.

- **Les remontées d'information, sont de « situation » et non « d'individu. » Les informations ne sont donc pas nominatives.**A ce sujet, le référent laïcité a exposé une méthode de travail où tous les documents sont anonymés. Les données identifiables restent dans des dossiers papier, rien n'est informatisé.

Le référent laïcité transmet également ces données à la Mission Nationale de Veille et d'Information de la PJJ. Cette mission est rattachée au cabinet de la directrice de la PJJ.

L'idée générale est d'analyser au mieux le phénomène de radicalisation religieuse et son évolution, ce qui permettra de faire évoluer les formations. Une charte du référent sera prochainement rédigée en appui à la position de ces personnels. Le référent laïcité co-animera des modules laïcité et participera à la construction de journée citoyenne , une ligne de crédit conséquente à été octroyée.

- **Nous avons insisté sur la nécessité d'offrir des formations à tous les agents sur la question du secret professionnel** car elle occupe une place importante dans les notes concernant la mise en place de ce plan de lutte contre la radicalisation et il y a eu très peu d'informations données sur cette question dans les services depuis le décret du 30 octobre 2013, régissant le secret professionnel à la PJJ .

- Nous avons également évoqué la charte informatique qui a déjà été présentée dans certains services. mais sans accompagnement pédagogique. Cette charte informatique devrait être détaillée dans les services avec l'appui d'un personnel spécialisé sur ces questions.

- Concernant **les formations à la lutte contre la radicalisation, elles sont présentées comme recommandées mais non « obligatoires ».** Le plan s'étalera sur 3 ans. Si dans certains services les formations organisées sur le site de Bove ont été présentées comme destinées aux agents de notre

territoire, le directeur territorial a confirmé que tout le monde pouvait également prétendre aux formations du site de Roubaix.

- Concernant l'adaptation des règlements intérieurs des hébergements à la note diffusée par la DPJJ, le directeur territorial n'avait pas connaissance de ce nouveau document, il est en attente de le découvrir.

Globalement, ce CTT a confirmé à quel point l'institution est toute entière mobilisée sur une question d'importance mais qui ne concerne heureusement que 8 jeunes sur notre territoire.

Par ailleurs, la situation des services du territoire reste préoccupante, la grande majorité des services de milieu ouvert croulent sous le poids des MJIE et dans les hébergements, il y a de nombreux arrêts maladie. Nous ne pouvons que constater et regretter que malgré nos interpellations successives, la direction territoriale manque cruellement de réactivité.

Enfin, comment comprendre que deux postes de psychologue fléchés et déjà budgétisés n'aient pas retenu davantage l'attention de la DT malgré nos questions ?

Comment comprendre qu'à l'U.E.H.D.R., la DT ait missionné un agent pendant plusieurs mois sans le remplacer, supprimant de fait le onzième poste qui permettait d'assurer l'ensemble des missions du service ? Comment accepter qu'aujourd'hui, qu'un agent en longue maladie ne soit pas remplacé, portant l'effectif de l'équipe à 9 personnels ! La période des congés d'été, bonifiée pour un agent, ne risque pas d'arranger la situation !

Comment comprendre qu'à l'U.E.H.C de Rouen, une personne avait été recrutée pour remplacer un congé maternité, et donc budgétisé, mais que la démission de ce contractuel au bout d'un mois, a mis fin à toute possibilité de recrutement. Aujourd'hui, un deuxième CDD est menacé pour des raisons uniquement administratives, la DT prendra-t-elle la responsabilité de faire « tourner » un foyer avec seulement 11,8 ETP, surtout pendant la période estivale ?

Plus que jamais , nous devons rester mobilisés et les équipes doivent interpellier la DT afin qu'un rapport de force s'instaure !

Rouen le 2 juillet 2015