

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 Mail : Snpes.pjj.fsu@mailo.com

www.snpespjj-fsu.org

<https://www.facebook.com/Snpes-Pjjfsu-1168350556516481/?fref=nf>

<https://twitter.com/snpespjj>



**Le Ségur pour toutes et tous et plus de postes pour
la promotion FSE /2021/22**

Déclaration au Comité technique central de la PJJ du 12 juillet 2022

Ce CTC s'ouvre dans une période d'urgences absolues : éducatives, sociales et environnementales. Concernant les questions écologiques, la politique des « petits pas » est incompatible avec l'urgence environnementale. Alors qu'il faudrait mettre en place des mesures à la hauteur des alertes du GIEC et s'engager résolument dans la bifurcation écologique, avec ce que cela implique de dimension sociale, rien ne se profile dans ce sens. La période caniculaire qui s'annonce nous démontre encore une fois qu'il y a urgence. Cela nécessite aussi de garantir des conditions de travail décentes et de bonnes conditions d'accueil des publics. La transformation écologique à la PJJ doit aussi être financée et planifiée avec des travaux massifs d'isolation thermique et de végétalisation.

Sur le plan politique, ce comité technique se tient au lendemain de la tenue des élections présidentielles et législatives avec le maintien au pouvoir des équipes sortantes, néanmoins avec de moindres résultats électoraux qu'en 2017, et une extrême-droite très représentée à l'Assemblée nationale. Cette nouvelle donne risque de renforcer l'adoption de textes régressifs pour les populations les plus fragiles et les plus précaires. Ces élections ont mis en lumière l'urgence sociale et climatique, mais également une grande désespérance qui s'est traduite par une abstention massive.

Sur le plan social, tout en affichant une volonté de « redonner du pouvoir d'achat », le gouvernement applique une politique ultra-libérale : diminution des impôts sur la succession (ce qui profite aux plus riches), suppression de la redevance audiovisuelle, c'est pour ce gouvernement redonner du pouvoir d'achat. Au lieu d'instaurer le contrôle des prix, revaloriser salaires et pensions (et donc de proposer une solution de long terme), il empile des mesures pour limiter et amortir la hausse des prix : le chèque inflation, la prime carburant.

Le 28 juin dernier, les agent.es de la Fonction publique découvrent la revalorisation du point d'indice à 3,5 %, très en deçà de l'inflation estimée à 5,2 % au 1^{er} mai 2022 et annoncée à 7 % pour l'automne, la stupeur est grande et la colère immense. Cette augmentation ne compense aucunement les pertes accumulées depuis plus de 12 ans, ni ne répare les conséquences lourdes pour les conditions de vie d'un grand nombre de personnels, et notamment les agent.es de catégorie C et B ainsi que les plus précaires, les contractuel.les, dont le nombre ne cesse d'augmenter.

Le SNPES/PJJ/FSU attend de toute urgence un redressement immédiat du point d'indice de 10 % pour préserver les conditions de vie de tous.les les agent.es publics et un plan pluriannuel de rattrapage des pertes subies. Le SNPES/PJJ/FSU exige également que soit rapidement concerté un mécanisme pérenne

d'indexation des salaires sur l'augmentation des prix ainsi que l'ouverture de négociations portant sur les carrières et les rémunérations. La situation impose enfin une négociation immédiate sur l'ensemble des grilles et carrières, intégrant des mesures ambitieuses pour parvenir notamment à une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est aussi un enjeu de société afin de retrouver l'attractivité de nos métiers et donc de l'existence des services publics répondant aux besoins de la population sur l'ensemble des territoires.

Par ailleurs, le contexte aux États-Unis nous inquiète fortement. La Cour Suprême est revenue sur le droit à l'avortement en annulant l'arrêt Roe contre Wade de 1973. Cette décision est terrible pour le droit des femmes à disposer de leur corps en ce qu'elle permet à de nombreux États d'interdire le droit à l'avortement. En France, nous ne devons pas nous sentir à l'abri. La présence de 89 député.es de l'extrême droite doit nous obliger à rester vigilants.es. La FSU continue de se battre et de porter haut et fort sa parole pour le droit des femmes à disposer de leur corps et notamment le droit à l'avortement. La FSU soutient donc la nécessaire constitutionnalisation de ce droit.

Au ministère de la Justice, la tenue des élections professionnelles en décembre prochain mobilise une partie importante du secrétariat général. Depuis la Loi de transformation de la Fonction publique le vote aux urnes devient un vote électronique pour la première fois au ministère, avec son lot de conséquences et d'obstacles à surmonter : anonymisation des votes des agents, utilisation du progiciel ENSAP pour voter quand et où l'on veut.

La campagne de test « e-vote blanc » s'est déroulée du 10 au 14 juin dernier et a montré toutes les lacunes de l'administration par une forme d'amateurisme en la matière. L'administration s'est dite rassurée et fière des résultats des tests. Comment peut-elle être rassurée lorsque : une grande partie des agentes et des agents testeurs au vote n'ont pas reçu de mail (lien de vote). Certain.es agent.e.s, malgré le lien informatique, n'ont pu aller au bout de la démarche. Le site ENSAP n'emmène pas directement sur le site du vote. Les personnels de Nouvelle-Calédonie et de Polynésie française n'ont pas pu voter car le mail de l'administration centrale ne leur est jamais parvenu. Le moteur de recherche conseillé par l'administration (Edge) n'a pas permis à un certain nombre d'agent.e.s de voter. Et tout cela à moins de six mois de l'échéance. L'expert nommé par l'administration pour suivre le dérouler de ce vote blanc ne remettra son rapport qu'en novembre, soit quelques jours avant le début du processus électoral. Plus que de l'amateurisme, de la négligence !

À la PJJ, depuis le départ de la directrice de la PJJ et de la DRH nationale, nous constatons que le dialogue social s'est encore dégradé. Qu'il s'agisse de la récente séquence des mobilités ou de la CAP de titularisation concernant la FSE 2021-2022, tout confine aujourd'hui au mépris à l'égard des représentant.es des personnels. Or, le service public exige un véritable dialogue social.

La désormais ex-directrice de la PJJ aura œuvré de toute son énergie à la mise en œuvre du Code de justice pénale des mineur.e.s, sabotant le sens intrinsèque de nos missions éducatives au profit d'un texte éminemment procédural aux conséquences répressives néfastes pour un certains nombre d'adolescent.e.s parmi les plus en difficulté, sans même attendre d'en assumer les premiers effets un an après.

Quant à la désormais ex-DRH, elle, quitte la PJJ au lendemain de l'instauration d'une prime Ségur obtenue une fois de plus au rabais : c'est-à-dire sans aucune certitude sur son intégration en tant que complément de traitement indiciaire dans le salaire (et donc de sa pérennisation et de sa comptabilisation dans le calcul du montant de la retraite) et sans qu'elle ne soit attribuée de façon équitable à l'ensemble des personnels de notre administration. Une fois de plus, la DPJJ démontre sa capacité à se transformer en machine à division et à exclusion.

Et quand bien même le décret instituant cette prime pose le critère de l'effectivité de la relation avec le public, quid de certains directeurs et directrices de service qui soutiennent leurs équipes et sont à leurs côtés pour recevoir des jeunes et leurs familles en cas de besoin, qui effectuent des astreintes ? Quid des adjointes administratives qui sont les premières à accueillir et à orienter les jeunes et les familles ? Quid des infirmières.ères qui oeuvrent auprès des équipes ?

Faut-il rappeler encore une fois que les adjointes administratives sont les moins bien payées de la DPJJ, déjà exclues de la NBI, ne bénéficiant jusqu'ici d'aucune réforme statutaire à la hauteur de leur engagement professionnel, malgré leur montée en compétences forcée et en pressions depuis plusieurs

années maintenant ? Le ministère de la Justice a beau jeu de briller par son protocole Égalité professionnelle Femmes/Hommes, tandis qu'il dénigre à ce point les adjoint.es administratif.ves qui sont à 96 % des femmes. Le plan de requalification des catégories C en B, visant 100 agentes sur 4 ans (soit 25 par an) est à ce titre complètement indécent.

Les adjointes administratives travaillant dans les services éducatifs sont seules sur leurs missions et se retrouvent de fait, souvent isolées pour apporter la moindre contradiction à ce qui leur est imposé. Elles sont les premières (et parfois les seules) à devoir apprendre à utiliser des logiciels de plus en plus nombreux, à essuyer les plâtres de leurs dysfonctionnements. Elles endossent plusieurs missions : régie, archive, accueil, commandes. Beaucoup d'entre elles sont le fil rouge et la mémoire de l'unité. Leur exclusion du « Ségur 2 » et du plan de requalification est vécu comme un véritable affront à leur égard, un mépris, une méconnaissance, de la déconsidération pour tout ce qu'elles font.

Le 23 juin, à l'appel de notre organisation syndicale, en grève, elles ont pu témoigner de leurs conditions de travail et exprimer leur colère. Pour certaines, c'était la première fois qu'elles se mettaient en grève. Le SNPES-PJJ/FSU continuera la lutte à leurs côtés.

S'agissant des contractuel.les, la situation n'est guère meilleure. Comment la PJJ veut-elle rendre attractive la fonction d'éducatrices quand un.e agent.e non titulaire est rémunéré.e en-dessous de l'indice de base d'un titulaire ? Nous réclamons là aussi d'une part un véritable plan de titularisation pour les personnels contractuels et que chaque professionnel.le non titulaire soit à minima rémunéré.e sur l'indice de pied de corps des titulaires.

Concernant la formation des cadres éducatifs à l'ordre du jour de ce CTC :

La formation d'adaptation à la prise de fonction (FAPF), bien qu'annoncée comme non soumise à validation, n'en sera pas moins une formation de cadre durant laquelle la ou le stagiaire sera évalué.e par la directrice ou le directeur de service sur sa manière de servir. La notion de gestion d'équipe éducative n'apparaît nulle part et l'administration semble déjà oublier que les cadres éducatifs proviennent généralement des terrains et sont bien souvent d'anciennes chef.fes de service éducatifs.

Le corps des CADEC sera après les élections professionnelles de décembre 2022 dans la CAP n°2, autrement nommée la CAP des cadres et gérée par le secrétariat général. Le gouffre entre ces mêmes cadres et l'équipe que compose le service n'a cessé de croître au fil des années et ce depuis l'installation des RUES en 2010, et laissant ainsi place à de l'incompréhension, de la tension et à une gestion d'équipe parfois très autoritariste.

Le SNPES-PJJ/FSU demande la mise en place de stages de découverte pour les nouveaux CADEC en DT, DIR et sur les services ... en fonction des besoins identifiés lors du bilan de positionnement, mais également l'augmentation à 10 jours du temps consacré à l'analyse de la pratique professionnelle.

S'agissant du projet de note relative à la présentation des outils au service de la continuité des parcours, il se veut porté par les grands principes de la loi de 2002 consacrant les droits des usagers et usagères dans les établissements du service public. Il en est pour nous un dévoiement. La rédaction de ces documents contractuels offre en réalité une vision bien restrictive de ce que pourraient être des prises en charges de qualité, bien en deçà des intentions bienveillantes de cette loi. Par ailleurs, la multiplication de ces outils « clefs en main », se voulant exhaustifs, dissimulent mal la volonté de l'administration de voir les pratiques des professionnel.les s'uniformiser toujours plus.

Le formalisme de ces documents fait, en effet, perdre toute l'authenticité de ce qui peut se jouer au cours d'un premier entretien et transforme ce temps en une séance administrative dénuée de toute spontanéité. Le savoir faire des professionnel.le.s est nié. La liberté de paroles de l'adolescent.e et de sa famille aussi. Il s'agit davantage de remplir des cases que d'accueillir sereinement, d'entrer en relation et de rassurer.

Les jeunes et les familles sont sollicités dès les premiers entretiens sans avoir vraiment le temps de réfléchir à leur réponse et aux enjeux qui en découlent. Pourtant, leur expression est figée dans un document qui certes, est évolutif, mais qui inscrira celle-ci d'entrée de jeu.

Du point de vue de l'équipe éducative, pense-t-on sérieusement qu'elle est en capacité d'élaborer les hypothèses de travail dans les 15 jours du début de la prise en charge ? Imposer la rédaction d'un DIPC dans les 15 premiers jours de la prise en charge, c'est faire compétemment l'impasse sur l'importance de la rencontre humaine et de la construction du lien essentiel au développement de l'action éducative.

La rédaction des avenants est évoquée comme un moment qui permet de faire un point sur l'évolution de la situation, mais n'est-ce pas déjà le cas lorsqu'on rend compte au jeune et à la famille de ce que nous écrivons dans les rapports intermédiaires et lorsque nous avons le temps de préparer convenablement les audiences de jugement (ce qui entre parenthèses, devient un luxe dans le cadre du CJPM).

Ces outils peuvent surtout être perçus tant comme du contrôle de l'activité des équipes éducatives que de l'intrusion dans la vie des gens, qui ne semble en rien protecteur pour eux. Il nous apparaît urgent que les équipes se réapproprient collectivement ces questions qui doivent être pensées dans la garantie de leur autonomie et non à travers d'un prisme restrictif.

Pour finir, nous vous avons sollicités en toute urgence hier matin afin que vous réexaminiez votre décision de ne proposer que 15 % de postes supplémentaires par rapport au nombre de lauréat.es de la FSE 2021-2022, alors que ces dernières années la DPJJ en proposait 30 % supplémentaires.

Devons-nous vous rappeler qu'il fut un temps où la PJJ ouvrait tous les postes restés vacants après la mobilité des titulaires ? C'est une revendication que le SNPES-PJJ/FSU a toujours portée et continuera de porter. À minima, nous réclamons que cette liste soit élargie aux 190 postes que vous ont demandé les directrices et directeurs inter-régionaux.ales. Cette liste est bien trop restrictive et complètement orientée vers les structures maltraitantes que sont les centres fermés, ou les UEHC fragilisées par une gestion calamiteuse depuis des années. Elle risque de produire des effets plus que délétères sur les nouveaux titulaires de la FSE 2021-2022.

La DPJJ peut-elle se permettre une seule démission pour des raisons de mobilité géographique lorsque le recrutement et le suivi de la formation deviennent si difficiles, lorsque que nombre de services de milieu ouverts croulent sous les mesures en attente? Aussi, nous souhaitons engager avec vous ce matin un dialogue constructif afin que cette liste soit enrichie.