



Déclaration Liminaire

CSA PJJ des 13 et 20 juin 2024

Madame la présidente,

A l'occasion de notre dernière rencontre, si notre organisation syndicale relevait une amélioration du dialogue social, nous en appelions également à votre vigilance notamment sur les modifications calendaires régulières.

Aujourd'hui, nous renouvelons cette alerte.

La proximité des dates d'instances réduit la possibilité pour les représentants de préparer au mieux les sujets abordés, d'autant plus que les documents ne nous sont pas toujours transmis dans des délais optimums.

Il importe certainement de revoir le contenu de ces instances, car à notre sens, le dernier CSA sur l'insertion relevait davantage d'une audience multilatérale ou d'un groupe de travail. Dans le même sens, 3 points sur les 4 à l'étude de ce jour, ne le sont que pour avis ou débat. Les CSA doivent rester l'espace pour les organisations syndicales de donner leur avis par des votes. Cela n'empêche pas d'avoir des échanges et des débats, notamment en présence de la direction de la PJJ, qui permet aussi des arbitrages politiques sur certains sujets. Mais votre présence, madame la directrice, peut aussi bien être requise dans les audiences multilatérales.

D'ailleurs, où en sont les démarches de recrutement pour le poste d'adjointe ou d'adjoint à la direction ?

Comme nous l'avions également soumis lors de l'adoption du règlement intérieur de l'instance, il est nécessaire d'adapter le contenu et la répartition des ordres du jour. Ces instances donnent déjà parfois le sentiment d'être organisées par l'administration pour cocher une case, il serait dommage qu'elles deviennent un « fourre-tout » jusqu'à en dénaturer le sens et l'intérêt.

S'agissant du CSA de ce jour, nous regrettons de n'avoir aucun document préparatoire sur les **jeux olympiques et paralympiques**. D'ailleurs, la gestion de ce dossier par la PJJ est critiquable, car malgré des consignes de la DGAFP datant de 2018 pour y associer les organisations syndicales, aucune suite n'a été donnée au comité de suivi au niveau national. Rappelons que ce sujet n'a été abordé au niveau de la DPJJ qu'à l'occasion du CSA de janvier, pour lequel les organisations syndicales avaient été unanimes pour renvoyer que les documents présentés avaient été diffusés dans les directions interrégionales avant même toute consultation nationale. De plus, la CGT PJJ vous l'avait déjà renvoyé mais puisque cela touche à l'organisation du travail des agents, ce point devrait être traité en Formation Spécialisée. Mais les conditions de travail ne semble pas être votre priorité, madame la présidente, puisque la formation spécialisée a été reportée à la rentrée sans aucune explication, alors que la dernière s'est tenue en octobre 2023, soit presque un an sans aborder la santé et la sécurité au travail.

A ce jour et depuis cette date, l'impression est que la DPJJ a complètement délaissée ce sujet, en laissant la gestion aux DIR sans aucune consigne claire. Ce qui a amené certaines interrégions, par exemple, à appliquer les règles dérogatoires pour les congés des agents, alors qu'elles ne sont pas ou peu concernées par les épreuves. Or, malgré ce zèle manifeste, les organisations estivales dans certains services ne sont toujours pas actées à cette date, même dans des DIR qui sont directement impactées par les jeux.

Tout est fait à l'envers et les agents concernés manquent cruellement d'informations. Les fiches volontaires ont été distribuées de longue date alors que les conditions d'organisation et les critères de versement des primes ne sont pas encore connues à ce jour. Les informations ne redescendent pas alors qu'au niveau du Secrétariat Général, les choses ont plutôt bien avancées.

La DPJJ est à la traîne, à l'image des faibles renforts obtenus pendant cette période.

Et nous ne parlerons même pas de consignes transmises pour ne pas faire bénéficier de places aux jeunes accueillis en foyer, au prétexte qu'ils ne sont pas méritants.

S'agissant de la Mesure d'Intérêt Educatif pour les mineurs de 13 à 16 ans, le Garde des Sceaux par l'adoption de cette mesure a anéanti en quelques lignes le principe même d'éducabilité adaptée au mineur. Ce passage à l'acte volontaire n'est que le premier d'une liste de mesures toujours plus coercitives possiblement à venir que nous condamnons fermement.

Si cette circulaire n'avait pas déjà été mise en application, elle ferait peut-être rire jaune, mais celle-ci a encore une fois été imposée sans aucune consultation, un 49.3 déguisé, de manière brutale, arbitraire, et totalement déconnectée de la réalité.

La CGT PJJ exige son retrait immédiat.

En effet, au mieux, cette circulaire ne fait que ré appuyer les dispositions de la mesure de réparation pénale, au pire, elle tend à durcir le discours contre la jeunesse et à faire appliquer des stages à tout va sans aucun moyen supplémentaire, par principe, sans faire de distinguo entre les mineurs, et en confiant la mission d'éducation à n'importe qui. Alors même que la PJJ n'a déjà pas les moyens suffisants pour mettre correctement en œuvre les stages de formation civique et de citoyenneté.

Le CJPM avait déjà mis la PJJ à genoux. Tirer à boulet rouge sur les jeunes « primo-délinquants » et sur les professionnels de la PJJ en dénaturant ses missions premières de protection et de prévention ne fera que précipiter la chute de toute une culture professionnelle, construite sur les valeurs d'accompagnement éducatif des jeunes les plus vulnérables.

Cette circulaire du 30 avril enfonce le clou en forme de terribles aveux de la non-efficacité de la réforme CJPM qui s'est faite sans prise en considération de la consultation préalable, sans accompagnement, et sans moyens alloués à la PJJ.

Madame la directrice, comment pouvez-vous souscrire à de telles pratiques, avant même de consulter les professionnels et les organes de dialogue social ?

Comment cette administration peut-elle imposer aux DIR d'abdiquer et de donner pouvoirs aux associations, et aux établissements scolaires pour faire le travail et les missions de la PJJ ?

Concernant le **bilan de la formation 2022**, la CGT PJJ ne comprend pas pourquoi le document est présenté avec autant de décalage. Comment décliner des perspectives sur l'année suivante lorsqu'elle est déjà passée. Ou alors l'avis des organisations syndicales ne compte pas ?

Mais encore faudrait-il que ce bilan soit possible ! La succession de chiffres et de tableaux apporte des informations quantitatives sans grand intérêt et pas toujours complètes. Cela rend ce document

dénué d'analyse qualitative et peu exploitable pour faire évoluer la formation, composante essentielle pour améliorer l'attractivité de la PJJ.

En 2024, on voit bien que malgré les recommandations contradictoires, la formation se dégrade et ne fait plus partie des priorités de la DGAFP et de la PJJ, au détriment des économies à faire. Réduction des budgets, réduction du temps des formations initiales, allègements des contenus universitaires, manque de recueil et d'analyse des besoins collectifs et individuels, faible reconnaissance des compétences acquises, développement des formations en ligne qui privilégient le passage d'informations au plus grand nombre au détriment de l'assimilation qualitative, difficultés rencontrées avec Chorus DT, application de la nécessité de service pour la formation professionnelle...

Bref, au lieu d'en arriver à tenter de rendre obligatoire certaines formations, la PJJ ferait mieux de réfléchir à rendre plus attractive la formation dans son ensemble.

Pour finir, **sur le bilan social**, nous regrettons une fois de plus d'avoir à étudier celui de l'année 2022. Si nous comprenons que cela demande un important travail de recueil de données, nous estimons que le bilan de l'année passée devrait au moins pouvoir être présenté sur le second semestre de l'année suivante. Les outils développés ces dernières années pour recueillir et faire remonter les données doivent pouvoir servir à quelque chose.

Avec l'adoption du Rapport Social Unique, nous aurions pu nous attendre à l'évolution du document et des données. Malheureusement, peu de choses ont changé, si ce n'est l'ordre de présentation.

Si certaines remarques des organisations syndicales ont été prises en considération dans ce nouveau document, le manque d'analyse est frappant et des informations restent manquantes malgré nos interpellations des années antérieures. Cela est regrettable et nous conforte dans l'idée que la gestion du personnel manque de transparence.

Malgré cela, le Rapport Social Unique est un très bon outil, révélateur de l'état de santé de notre administration et du dialogue social.