

PREAMBULE

Extrait de la Charte de l'UNSA

L'UNSa se donne comme mission de développer en France, en Europe et dans le monde un mouvement syndical réformiste, fort et uni, dans le respect des grands principes suivants : attachement à la laïcité de la République, à la démocratie, aux libertés, à la justice sociale, à la solidarité, à la défense du Service public, au droit à l'emploi, à la fraternité et la tolérance, dans la fidélité au principe de l'indépendance syndicale.

- L'économie au service de la personne humaine
- Pour l'emploi contre l'exclusion
- Droit du travail : droit des salariés - droit syndical
- Garantir la protection sociale par la solidarité
- Des Services publics au service de la Nation
- L'accès à la culture, un droit pour tous
- Défendre et promouvoir les libertés
- Contribuer à la solidarité internationale
- Pour un syndicalisme rassemblé
- Contre toute forme de discrimination

NOS ORIENTATIONS

Ces orientations proposées en AG feront l'objet d'échanges, d'amendements et de votes. Elles définissent la ligne de conduite de l'UNSa SPJJ dans les années à venir. Ce projet d'orientation sera finalisé et validé par le nouveau conseil syndical élu.

Le MILIEU OUVERT

Il est difficile pour notre organisation syndicale de proposer des orientations concernant le milieu ouvert dans la mesure où nous nous trouvons dans un tout nouveau contexte avec l'arrivée du CJPM et la déclinaison de Parcours.

Nous serons très vigilants quant au déploiement de Parcours qui ne doit pas venir changer les missions des professionnels. Nous serons également très attentifs aux habilitations qui seront données aux agents afin qu'elles soient en adéquation avec les fonctions exercées. De la même manière, nous serons attentifs aux habilitations données aux autres professionnels, notamment les magistrats et l'administration pénitentiaire afin qu'elles ne permettent qu'un accès limité et ciblé quant au dossier du jeune.

Parcours doit être au service de la prise en charge et non modifier fondamentalement les pratiques. Or les déclinaisons dans d'autres directions nous démontrent le contraire. Le fait que les éducateurs renseignent désormais ce logiciel sur le parcours du jeune ne doit pas primer sur l'analyse éducative. La volonté de renseignement à l'instant T avec une volonté de transparence totale nous semble dangereuse, le parcours d'un mineur ne se résumant pas à l'instantanéité d'une information mais devant s'appréhender en termes d'évolution sur le moyen/long terme.

Le système ne doit pas non plus créer une forme de contrôle du travail qui se résumerait au taux de remplissage du logiciel au détriment de la qualité de l'intervention éducative.

Nous sommes extrêmement réservés quant au service spécifique qui vient d'être créé sur Paris concernant les MNA. Un tel déploiement de moyens est démesuré par rapport aux services classiques. De plus, l'expérience démontre que les prises en charge spécifiques enferment encore davantage les mineurs dans leur univers alors que nous défendons précisément l'ouverture et l'immersion dans les dispositifs communs.

Sur le travail avec l'associatif, nous défendons une forme d'équilibre de répartition avec la PJJ. Nous veillerons à ce que la PJJ ne soit pas exclue de certains champs telle la justice de proximité.

Nous sommes très réservés sur la carte d'offre éducative réalisée par la PJJ, nous y voyons le risque de remise en cause de la territorialisation des unités éducatives, que ce soit pour l'insertion, le milieu ouvert ou l'hébergement, ce qui conduirait désormais les magistrats à pouvoir travailler avec la structure de son choix ! Nous continuerons à défendre le principe de territorialisation.

Les éducateurs en milieu ouvert doivent couvrir toutes les mesures. Nous sommes opposés à la tendance qui voudrait que, dans une logique d'optimisation, chacun se spécialise sur un type de mesure. L'éducateur devenant exécutant de la décision judiciaire. Or il est essentiel de conserver l'expertise du travail éducatif et de pouvoir préconiser des orientations au vu de l'observation qui aura été réalisée. Le jeune doit rester au cœur de la prise en charge, c'est sa problématique globale qui doit être prise en compte et non pas seulement l'acte qu'il a commis. Nous défendons un suivi éducatif adapté aux besoins du jeune (et non le jeune qui s'adapte aux dispositifs existants).

Nous dénonçons les pratiques qui consisteraient à demander à l'éducateur de sortir du champ éducatif pour se prononcer sur le quantum de peine ou sur des interdictions (réf au nouveau RRSE).

L'INSERTION

L'UNSa défend une politique ambitieuse de l'insertion et des moyens qui doivent être à la hauteur. L'insertion à la PJJ est le parent pauvre de l'institution dont on ne connaît pas le devenir et qui souffre toujours d'un manque de définition : centre de loisirs ou centre de formations ? Nous pensons qu'il faut désormais lui donner la place qui est la sienne et choisissons la deuxième option. Nous défendons le principe de l'ouverture des unités sur l'année avec un effectif doublé en ETP que ce soit pour les éducateurs et les PT. Le service doit aussi se composer de psychologue, d'une CTS à mi-temps d'un AT cuisine. Nous prôtons la généralisation de l'expérimentation réalisée en Auvergne, soit le détachement d'un CIP de la mission locale à temps complet.

Afin de renforcer les compétences des directions et centrer l'intervention sur l'insertion, nous défendons l'instauration d'un Service Territorial éducatif d'insertion (STEI) par territoire dès lors qu'il y a plusieurs UEAJ et à minima une UEAJ au sein de chaque département.

Les dossiers doivent être portés en DT par un cadre spécifique qui pourra aussi les défendre dans les réunions avec les partenaires extérieurs notamment dans les réunions de politique publique. Nécessité que des personnes expertes de la PJJ portent les dossiers et les intérêts de notre institution. En effet, trop souvent nos dossiers sont mal défendus face aux partenaires extérieurs.

L'articulation départementale est également à privilégier avec la mise en place régulière d'un CT insertion pour favoriser l'articulation entre les professionnels mais aussi avec les partenaires. Déclinaison systématique sur chaque DT des conventions nationales et régionales, par exemple avec les CFA, EN etc... (Trop de conventions nationales sont actuellement non connues sur les territoires). Nécessité d'avoir des interlocuteurs repérés dans les préfetures, les MDPH etc...

La formation initiale doit comprendre un stage obligatoire en insertion (idem pour le concours).

Une formation à l'emploi est à prévoir pour les éducateurs et PT, qu'ils soient titulaires ou contractuels ainsi qu'une formation spécifique pour les CADEC type FAE.

Des procédures doivent être mises en place pour favoriser la prise en charge des jeunes sans activité ou sans projet dès leur arrivée dans les structures de la PJJ.

Le système de rémunération doit être pérenne pour tous les jeunes dès lors qu'ils font une formation remobilisante ou qualifiante au prorata du temps de présence (sans pour autant épuiser les droits aux prestations de droit commun). Généralisation de la régie qui permet de rémunérer chaque jeune dès le premier mois de son arrivée (y compris pour ceux qui n'ont pas de papier ou de compte bancaire à l'instar des MNA).

L'UEAJ et les dispositifs d'insertion doivent permettre un travail cousu main pour les jeunes. Une initiative doit être donnée aux équipes pour bâtir des projets, les cadres doivent accompagner et ne pas se situer comme étant ceux qui empêchent de...l

Enfin, nous défendons une comptabilité qualitative de l'activité et non quantitative (repérable quant au projet du jeune à la sortie du dispositif par ex.).

L'HEBERGEMENT

L'UNSa a toujours manifesté une opposition au tout CEF et son attachement à la diversité des placements proposés permettant la continuité des prises en charge dans l'intérêt du mineur et de sa famille.

Nous défendons la limitation de l'accueil à 8 adolescents, les autres étant placés dans des lieux diversifiés avec la nécessité de cibler les âges : 13/15 et 15/18 pour assurer la prise en charge la plus adaptée. Les admissions doivent être anticipées le plus possible, celles par défaut devant être l'exception. L'équipe de direction doit avoir la main sur les admissions avec un pourcentage défini pour

les accueils d'urgence. Une tolérance doit exister pour les "mesures fantômes" dans un délai raisonnable (15 jours)

La formation doit comprendre obligatoirement un stage en hébergement et initier aux médias éducatifs. Pour les contractuels, il est nécessaire de prévoir un canal RH/PTF afin que la formation soit réalisée au plus près de l'arrivée du professionnel;

Le fonctionnement des hébergements à ce jour montre ses limites notamment sur la question des nuits. Aussi, et afin de mieux respecter les rythmes de vie mais aussi la qualification des agents, nous demandons le retour des veilleurs de nuit. Dans la mesure du possible, les équipes doivent être mixtes aussi bien sur la question de l'ancienneté que du point de vue du genre. Le recours aux éducateurs volants est indispensable, nous préconisons un effectif de 15 par DIR.

L'effectif doit aussi comprendre deux cuisiniers (es), une maîtresse de maison, un AT à temps complet et des personnels dédiés pour le ménage. Sur le plan des soins, un CTS à mi temps sur la structure, un psychologue à temps plein.

La gestion des incidents est un élément important de la prise en charge qui doit venir sécuriser les agents travaillant en hébergement, les protocoles parquet doivent être opérationnels pour venir apporter une réponse rapide en cas d'acte grave ou d'agression. Nécessité aussi de mettre en place un soutien juridique à destination des agents en cas d'agression (avocat par ex).

En amont, favoriser les allers retours entre les foyers et les séjours de remobilisation et séjours de rupture pour éviter la demande de main levée dès la moindre difficulté, cette dynamique étant impulsée par les directions territoriales.

Favoriser dès l'arrivée du jeune un accueil en insertion via les UEAJ s'il n'a pas de solution de droit commun ou projet professionnel.

Les partenariats doivent être effectifs et favorisés par les DT, notamment avec les CIO, missions locales, idem personnes repérées au niveau des préfectures, structures psychiatriques etc...

Les directeurs doivent avoir de vraies prérogatives et visibilité en matière de gestion, travaux et politique RH. Ils doivent être les interlocuteurs des magistrats dans les réunions de régulation PJJ/Parquet. L'institution doit favoriser les aides pour les agents notamment en matière de garde d'enfant horaires atypiques.

L'ambiance de travail doit permettre l'élaboration d'un travail d'un suivi au plus près des besoins du jeune et non l'inverse... mais aussi favoriser l'élaboration des projets innovants pour les équipes et les cadres.

Enfin, nous continuons à défendre la professionnalisation des familles d'accueil.

LA DETENTION

L'UNSa SPJJ a toujours défendu le travail en milieu carcéral et a pris la défense des collègues qui travaillent dans les lieux fermés.

Force est de constater que la PJJ n'accorde que peu de place à la détention et ne se donne pas les moyens d'imposer à minima les bases de l'intervention éducative en lieu fermé. Nous dénonçons un déficit de défense des missions de la PJJ en détention par notre direction. Le référentiel des mesures éducatives en est l'illustration étant pour le moins timide sur cette question. Or il est important que notre direction exerce un contre-pouvoir effectif face à l'administration pénitentiaire et porte avec force nos missions.

Nous défendons le principe d'un tableau d'équivalence hiérarchique entre la PJJ et l'AP décliné sur les régions qui permettrait de définir les interlocuteurs homologues entre ces deux administrations afin de pouvoir engager un dialogue repéré et pérenne.

Nous n'acceptons pas la non-reconnaissance de la pénibilité du travail en détention qui s'est soldée, avec l'arrivée du RIFSEEP, par l'équivalent d'un retrait de la prime de détention donnée jusqu'alors et dont les nouveaux professionnels ne pourront plus bénéficier.

Nous refusons la langue de bois pratiquée régulièrement par la direction qui consiste à décrire le travail en détention comme conforme aux différents textes alors qu'il est régulièrement bafoué. Nous dénonçons une approche de la détention toujours aussi déconnectée de la réalité (sur qui fait quoi entre l'éducateur de MO et celui de détention notamment sur la préparation des sorties) Une compétence mal reconnue par la direction de l'expertise du travail en détention.

Une direction qui, dans ses textes est confuse sur qui fait quoi entre le surveillant et l'éducateur. L'éducateur n'a pas à s'impliquer dans la gestion de la détention. Le surveillant quant à lui n'a pas à s'impliquer dans le suivi éducatif. Nous défendons des missions clairement définies où chacun reste dans son champ de compétence tout en travaillant dans un objectif commun.

Nous regrettons que les CPU (réunions hebdomadaires en détention) ne soient pas systématiquement tenues, soit ne réunissent que rarement l'intégralité des professionnels que ce soit ceux de l'AP où le personnel médical alors que les problèmes de santé sont très prégnants en détention (problème de poly toxicomanie notamment pour les MNA). Ces instances doivent avoir un caractère obligatoire et être un lieu de concertation et d'échange d'informations utiles à la prise en charge des mineurs détenus où chacun peut peser dans les décisions prises.

Enfin, les surveillants et personnels de l'administration pénitentiaire doivent être les garants de la tenue effective des activités socio-éducatives et des rendez-vous éducatifs.

LA FORMATION

L'UNSa SPJJ défend une formation adaptée pour tous les agents. La tendance actuelle qui consiste à improviser des formateurs et des experts parmi les personnels n'est pas adaptée. La formation doit continuer à être dispensée par des formateurs et les moyens notamment techniques doivent être à la hauteur et permettre un suivi adapté. Le e learning a ses limites et il semble essentiel de pouvoir, dans la mesure du possible, maintenir les formations en présentiel.

L'UNSa SPJJ porte le principe que tout nouvel arrivant à la PJJ doit avoir dans les deux mois de sa prise de poste une formation d'adaptation lui permettant de réaliser au mieux ses missions (notamment pour les personnels venant d'autres administrations mais également pour les personnels contractuels). L'UNSa SPJJ veillera à ce que l'administration facilite toutes ces formes de formation. Nous rappelons aussi l'obligation que la hiérarchie permette à tous les professionnels de réaliser leur FAE.

L'UNSa SPJJ continue à défendre une formation intégrative qui permet de faire des allers retours entre le terrain et l'école de façon harmonieuse et régulière. Nous défendons le principe de stage dans tous les champs d'intervention (hébergement, insertion, détention, MO, PEAT).

Nous dénonçons les différences de suivi de formation entre les formations statutaires et celles concernant les troisièmes voies et recrutement sur titre. Nous revendiquons un suivi renforcé et repéré ainsi qu'une dotation en matériel identique à celle des formations dites classiques.

La formation des personnels issus de la LA de directeur est largement insuffisante et doit être étendue pour apporter un vrai étayage aux agents qui se retrouvent trop souvent en difficulté.

Les formations doivent être réfléchies en amont et préparées pour servir l'intérêt des professionnels.

NOS REVENDICATIONS

Les personnels administratifs

L'UNSa SPJJ a été la seule OS à porter et défendre la question du **télétravail** pour les personnels administratifs et la dotation en portable. Nous continuerons à le défendre.

Nous soutenons le projet de revalorisation des catégories C et le **plan de requalification des C en B** car beaucoup d'agents ont des fonctions très techniques relevant de la catégorie B. Pour autant, le plan tel qu'il est prévu, portant sur 100 agents échelonné sur plusieurs années, n'est pas assez ambitieux et ne résorbera pas l'intégralité des emplois concernés. Aussi, nous demandons une cartographie précise des postes qui sont concernés afin de permettre une adéquation au plus juste du nombre de postes proposés dans le plan de requalification.

Sans en cautionner le principe, notre organisation syndicale défend néanmoins le principe d'une **bonification indiciaire** pour toute personne (qu'il soit **éducateur ou administratif**) dès lors qu'il est le référent d'un nouvel applicatif.

Le troisième grade pour les CADEC

Nous avons porté la réforme statutaire des CADEC mais nous sommes engagés à défendre par la suite la création d'un troisième grade pour les CADEC. Cette option reste encore et toujours une revendication forte de notre organisation syndicale.

Nouvelle grille indiciaire pour les directeurs

L'UNSa a toujours défendu des statuts s'inscrivant dans une arborescence cohérente et évolutive pour les différentes fonctions exercées à la PJJ. Or le deuxième grade des CADEC vient « percuter » les grilles des directeurs. Cette raison conduit aujourd'hui l'UNSa SPJJ à présenter un projet de **revalorisation indiciaire pour les directeurs** en lien avec la création du 3ème grade des CADEC mais également en concordance avec les grilles de la Fonction Publique. Notre OS porte également l'exigence de repenser cette fonction en matière de prérogatives RH, budgétaires etc... Nous continuerons à porter ces revendications.

Revalorisation de l'IFSE pour les directeurs à l'instar de l'augmentation réalisée pour les éducateurs, CSE et CADEC en 2020.

De manière générale, le montant de revalorisation de l'IFSE doit être fixé dans la circulaire en cas d'absence de mobilité, nous dénonçons cette forme de discrimination pour des agents qui n'ont pas de possibilité d'exercer une mobilité (agents en province notamment).

Taux de propro réévalué pour permettre une réelle évolution pour accéder au hors classe.

De manière générale, le montant de revalorisation de l'IFSE doit être fixé dans la circulaire en cas d'absence de mobilité, nous dénonçons cette forme de discrimination pour des agents qui n'ont pas de possibilité d'exercer une mobilité (agents en province notamment).

Si nous avons accueilli favorablement le texte transposant le dispositif PPCR au **corps des PT**, nous regrettons que l'alignement des grilles n'aient été réalisé que partiellement sur celle de l'éducation nationale, ce qui pénalisera les jeunes professionnels. Nous déplorons également **l'absence de troisième grade pour les PT que nous continuerons à défendre.**

Remise en place de la prime de détention supprimée dans le nouveau RIFSEEP

Revalorisation des astreintes, les réévaluations récentes ont concerné les primes de nuit et de camps, nous regrettons que le régime des astreintes n'ait pas été concerné et nous continuerons à le défendre. Nous défendons la mise en place effective des primes de tutorat.

Concernant **les assistants de prévention**, l'UNSa SPJJ préconise le principe d'une bonification indiciaire ainsi qu'une extension de leurs prérogatives et des meilleures articulations repérées avec le pôle immobilier, la RH et la DEPFI.

Pour les personnels contractuels, nous défendons :

Nécessité de limiter au maximum les contrats courts, contrats à minima de six mois pour assurer une continuité au niveau des missions et pour permettre aux professionnels de se projeter.

- Opposition aux contrats interrompus en fin d'année pour des contingences budgétaires
- Formation d'adaptation pour tous les agents quelle que soit la durée du contrat
- Lien entre la RH et le PTF pour que la formation « colle » au plus près de l'arrivée du stagiaire
- Revalorisation systématique triennale pour les agents avec à minima revalorisation à la hauteur des revalorisations indiciaires appliquées aux titulaires dans le même temps
- Nous dénonçons le référentiel PJJ qui n'a pas pris compte de l'évolution salariale liée au passage des éducateurs, dans la catégorie A. Nous exigeons une rémunération actualisée pour toutes les fonctions exercées à la PJJ.
- Nous exigeons le respect des délais de prévenance pour les fins de contrat
- Nous exigeons la délivrance d'un certificat de travail ainsi que d'un document réalisé sur la manière de servir

Sur la question disciplinaire, nous demandons le respect du principe du contradictoire et des droits de la défense dans les instances administratives (communication des pièces et des informations dans leur intégralité, respect du principe de liberté d'expression de la défense, notamment droit d'évoquer le contexte de travail). La sanction doit être adaptée à la situation de l'agent (et non pas une sanction automatique en lien avec les seuls faits reprochés).