



DÉCLARATION LIMINAIRE

CSA Territorial CAEN

Monsieur le Président,

Nous souhaitons ouvrir ce CSA en rappelant que la PJJ traverse une période particulièrement importante, marquée à la fois par de profondes transformations de notre institution et par des attentes toujours plus fortes à l'égard de la justice des mineurs.

Depuis le 1^{er} septembre, la réforme du placement pénal avec la mise en place des Unités judiciaires à priorité éducative (UJPE) constitue un changement majeur pour nos services et pour les professionnels qui les font vivre. Cette réforme ne pourra cependant atteindre ses objectifs que si elle s'accompagne des moyens humains, matériels et organisationnels nécessaires, ainsi que d'un véritable accompagnement des personnels.

En cette rentrée, notre organisation territoriale connaît plusieurs évolutions importantes : arrivée de nouveaux professionnels sur le territoire, transformation de l'UEHC en UJPE, mouvements dans les équipes et évolution de plusieurs situations individuelles et collectives. Ces changements constituent des enjeux importants pour les professionnels et pour le fonctionnement de nos structures.

Dans le même temps, les équipes restent confrontées à une charge de travail, à des situations de plus en plus complexes et à des conditions d'exercice qui peuvent fragiliser le sens même de notre mission éducative. Les annonces de recrutements et le renforcement de certaines équipes constituent des éléments à prendre en compte, mais ils doivent désormais se traduire concrètement dans les services et permettre de résorber les difficultés rencontrées au quotidien.

Enfin, alors que la protection de l'enfance fait actuellement l'objet d'une mobilisation interministérielle et que le projet de loi doit poursuivre son parcours parlementaire, FO Justice PJJ Grand Ouest réaffirme que la justice des mineurs ne peut être pensée indépendamment de la protection de l'enfance, de la prévention, de l'insertion et de l'ensemble des politiques publiques qui concourent à l'avenir des jeunes.

Monsieur le Président,

Dans ce contexte, **FO Justice PJJ** souhaite aborder aujourd'hui aborder avec vous trois sujets majeurs pour les agents :

- 1) Un sujet qui nous paraît particulièrement important : celui de la prévention des propos sexistes et, plus largement, des comportements déplacés ou inappropriés sur le lieu de travail.

Des professionnelles ont pu faire remonter des propos ou des comportements qu'elles ont vécus comme sexistes, déplacés ou inappropriés, provenant de professionnels, qu'ils soient issus des équipes éducatives ou de l'encadrement. Ces situations ne peuvent pas être banalisées. Elles interrogent directement la prévention, la protection des agents et la qualité de vie et des conditions de travail.

FO Justice PJJ Grand Ouest souhaite revenir sur une situation sensible concernant des propos et comportements qui auraient été tenus au sein de l'UJPE de Caen. Des faits nous ont été rapportés, faisant état de propos potentiellement sexistes, de comportements déplacés ou d'attitudes susceptibles de mettre certaines agentes en difficulté dans leur environnement professionnel. Une situation similaire impliquant des agents et également des propos à connotation raciste.

Nous ne sommes pas là pour établir la réalité de faits qui, à notre connaissance, n'ont pas nécessairement été objectivés, ni pour préjuger de la responsabilité des personnes concernées.

En revanche, **FO Justice PJJ** considère que cette absence éventuelle d'objectivation ne doit pas empêcher l'administration de s'interroger sur la protection des agents et traiter les alertes.

D'ailleurs, l'administration a-t-elle connaissance de ces difficultés ?

Si tel est le cas, **FO Justice PJJ Grand Ouest** souhaite savoir à quel moment la direction territoriale a été informée de difficultés concernant les relations professionnelles au sein de l'UEHC de Caen.

.../...

Nous avons également connaissance du non-renouvellement de certains contrats au sein de l'UJPE fléchés sur d'autres missions. Nous ne faisons évidemment aucun lien automatique entre ces décisions administratives et les faits évoqués. Mais ces évolutions rendent d'autant plus légitime notre interrogation sur la manière dont la situation a été appréhendée par l'administration et sur les mesures qui ont éventuellement été prises.

Même si les faits rapportés ne sont pas objectivés ou ne permettent pas d'établir des responsabilités individuelles, FO Justice PJJ Grand Ouest souhaite interroger la Direction territoriale, en outre :

- Comment ces situations ont-elles été appréhendées par l'administration ?
- Quelles mesures de prévention ont été mises en place pour éviter que de tels comportements ne se reproduisent ?
- Les signalements concernant des propos racistes ont-ils été portés à la connaissance de la DIR et la centrale ? Si oui, quelles suites leur ont été données ?
- Quelles actions concrètes (sensibilisation, rappel des règles professionnelles, évaluation des risques psychosociaux, etc.) la direction territoriale compte-t-elle mettre en œuvre pour prévenir ces risques ?
- Comment l'administration envisage-t-elle de renforcer le cadre collectif de travail pour répondre aux signaux remontés, sans attendre une qualification juridique des faits ?

La prévention doit être proactive : elle ne peut se limiter à une réaction a posteriori. Elle doit permettre d'intervenir en amont, avant que les situations ne se dégradent.

Car l'absence de qualification ou d'établissement des faits ne signifie pas nécessairement qu'il n'existe aucune difficulté dans les relations professionnelles ou aucun risque psychosocial à prendre en compte. La prévention doit précisément permettre d'intervenir en amont, avant qu'une situation ne se dégrade ou que des comportements inappropriés ne se répètent. La prévention ne doit pas attendre que les faits soient établis. Nous insistons particulièrement sur ce point.

Mettre en place une action de sensibilisation, rappeler les règles professionnelles, proposer une écoute aux professionnels ou réaliser une évaluation des risques ne signifie pas que l'administration considère les faits comme établis. Cela signifie simplement que l'administration prend en compte les signaux qui lui sont remontés et son obligation de prévention.

C'est précisément ce que nous attendons d'une administration responsable : pouvoir agir sur le cadre collectif de travail sans préjuger de la responsabilité individuelle de quiconque. FO Justice PJJ Grand Ouest souhaite également que cette question ne soit pas considérée comme une simple problématique liée à une situation individuelle.

Monsieur le Président,

- 2) Au-delà de la question de savoir si les faits peuvent ou non être objectivés, un second enjeu nous paraît essentiel : celui de la parole des professionnels qui peuvent être victimes ou témoins de comportements déplacés, sexistes ou inappropriés et qui n'osent pas nécessairement les signaler.

Nous savons que, dans certaines situations, les agents peuvent hésiter à faire un signalement ou à engager une démarche, notamment parce qu'ils craignent les conséquences que cela pourrait avoir sur leurs relations de travail.

La peur des représailles, de l'isolement professionnel, de la dégradation des relations avec les collègues ou de difficultés dans l'exercice quotidien des missions peut constituer un véritable frein à la libération de la parole.

C'est une question qui nous paraît devoir être prise au sérieux.

Car lorsqu'une situation repose finalement sur une opposition de paroles, l'agent qui estime avoir subi un comportement déplacé peut avoir le sentiment qu'il prend un risque important en parlant, sans savoir quelles suites seront données à son signalement.

C'est aussi créer un environnement professionnel dans lequel un agent peut signaler une difficulté sans avoir le sentiment de mettre en péril ses relations de travail, son affectation ou son avenir professionnel.

Et même lorsque l'administration ne dispose pas d'éléments permettant d'établir formellement les faits, elle peut néanmoins agir sur le terrain de la prévention, de l'écoute, de l'accompagnement et de l'amélioration du collectif de travail.

- Comment garantir que les agents puissent signaler des difficultés sans crainte de représailles, d'isolement ou de dégradation de leurs conditions de travail ?
- Quelles actions la direction territoriale compte-t-elle déployer pour favoriser la libération de la parole et protéger les agents qui osent signaler ?

FO Justice PJJ Grand Ouest souhaite donc que la Direction territoriale nous indique quelles actions elle pourrait mettre en œuvre sur ce sujet, notamment à l'échelle des services.

► **Même en l'absence de preuves formelles, l'administration peut et doit agir :**

- ✓ En renforçant les dispositifs d'écoute et d'accompagnement ;
- ✓ En sensibilisant les équipes aux enjeux du respect et de la déontologie ;
- ✓ En évaluant régulièrement les risques psychosociaux.

Monsieur le Président,

3) Nous souhaitons également attirer l'attention sur une troisième question—qui pèse de plus en plus lourdement sur les personnels : le coût des déplacements domicile-travail.

Dans le contexte actuel de forte hausse des prix des carburants, avec un gazole qui dépasse aujourd'hui les 2,40 euros le litre, les agents qui résident parfois loin de leur lieu d'affectation voient une part toujours plus importante de leur rémunération consacrée à leurs déplacements.

Cette situation est particulièrement problématique à la PJJ, où les contraintes géographiques, les affectations et la mobilité professionnelle peuvent imposer des distances importantes entre le domicile et le lieu de travail. On ne peut pas demander aux agents d'accepter des mobilités, des changements d'affectation et des déplacements importants tout en laissant peser sur eux l'intégralité de leur coût.

Le Gouvernement vient d'ailleurs d'annoncer l'extension du dispositif « Grands rouleurs » et une augmentation temporaire de l'aide au carburant pour certains salariés, ce qui montre bien que la question du coût des déplacements est devenue un véritable enjeu de pouvoir d'achat.

Pour autant, nous demandons que cette problématique soit également prise en compte dans la fonction publique et à la PJJ. Les agents ne doivent pas être contraints de choisir entre leur lieu de travail et leur pouvoir d'achat.

- Quelle réflexion est engagée pour revaloriser les indemnités de déplacement et les adapter à l'évolution réelle du prix des carburants ?
- Des mesures spécifiques sont-elles envisagées pour les agents contraints à de longs trajets ?
- Comment la PJJ compte-t-elle compenser l'augmentation du coût des déplacements domicile-travail ?

FO demande donc que soit engagée une réflexion sur la revalorisation des dispositifs d'indemnisation liés aux déplacements, leur adaptation à l'évolution réelle du prix des carburants et, plus largement, sur les mesures permettant de compenser l'augmentation du coût des trajets domicile-travail.

Monsieur le Président,

Nous vous remercions pour votre écoute et pour les réponses que vous pourrez apporter aux interrogations légitimes des professionnels de notre territoire.

FO Justice PJJ – Caen - Le 1^{er} Octobre 2026

