



Syndicat National des Personnels de  
l'Éducation et du Social  
Protection Judiciaire de la Jeunesse  
Fédération Syndicale Unitaire  
54 rue de l'Arbre Sec 75001 PARIS  
Tél : 01 42 60 11 49 - Fax : 01 40 20 91 62  
[snpes.pjj.fsu@wanadoo.fr](mailto:snpes.pjj.fsu@wanadoo.fr)  
[www.snpespjj-fsu.org](http://www.snpespjj-fsu.org)  
<https://www.facebook.com/Snpes-Pjjfsu-1168350556516481/?fref=nf>  
<https://twitter.com/snpespjj>



**ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**

## **DÉCLARATION PRÉLIMINAIRE**

### **A LA CAP DES PSYCHOLOGUES DU 8 NOVEMBRE 2019**

Cette CAP d'avancement des psychologues se tient dans un contexte social extrêmement tendu. CETA, Loi Blanquer, réforme de l'assurance chômage, des retraites : les fronts de lutte se multiplient et particulièrement dans la Fonction Publique où une restructuration inique est venue s'ajouter aux conflits sectoriels.

La PJJ, comme d'autres administrations, est aujourd'hui bousculée par trop de vents contraires, qui créent une sidération chez les personnels surnageant pour garder le sens de leurs missions : code de justice pénale des mineur.e.s, réformes statutaires bâclées ou inabouties pour ce qui concerne les psychologues, l'Administration Centrale multiplie les négligences coupables sans jamais s'interroger sur elle-même, sans jamais douter un seul instant que ces bévues puissent entamer la confiance qu'elle impose en permanence, sans discuter avec ses agents. Pire, elle continue obstinément, sans s'inquiéter de perdre au passage ses propres cadres, comme l'ensemble des professionnel.le.s de terrain. Quel avenir pour une institution quand la tête s'est à ce point déconnectée du réel ? Comment ne pas s'alarmer lorsqu'une direction qui «oublie » par exemple l'existence du décalage horaire dans l'organisation d'un concours, vous demande de lui faire confiance pour la gestion de ses ressources humaines ?

Lors de cette CAP, alors que nous vous demandions une journée de préparation supplémentaire pour étudier 110 candidatures à l'avancement, 20 dossiers de titularisation, deux dossiers de recours de 80 pages chacun, et deux comptes-rendus de CAP de 2018, la Direction des Ressources Humaines nous a renvoyé avec ironie à la charge de travail autrement plus conséquente de nos collègues délégué.e.s CAP éducateur.rice.s pour justifier de son refus. Est-ce donc là la conception du management de cette direction ? Mettre les agents en rivalité les uns contre les autres et dénigrer leur travail ? Aujourd'hui, les délégué.e.s CAP sont élu.e.s par leur corps pour représenter une profession. En plus de notre appartenance syndicale, nous sommes des professionnel.le.s, intervenant à plein temps sur nos unités, et nous souhaiterions éviter de vous rappeler une énième fois combien la charge de travail sur les services est conséquente, du fait de normes d'activité insensées qui attaquent le sens de nos missions.

Nous prenons très au sérieux cette mission confiée par nos collègues et fort heureusement d'ailleurs car au delà du cadre juridique derrière lequel l'Administration Centrale se réfugie systématiquement pour justifier sa probité, le réel des gestions RH au niveau des échelons intermédiaires relève encore trop fréquemment, pour ne pas dire de plus en plus, de l'amateurisme. Les mémoires de proposition et de titularisation sont, de ce point de vue, un véritable florilège d'approximations, de dysfonctionnements RH devenus structurels dans les services, les DT et les DIR... Nous avons le sentiment, de façon croissante, que l'administration de la PJJ voulait se débrouiller seule et vivait les CAP comme une perte de temps : la feuille de route qu'elle a construite à partir de la réforme de la Fonction Publique le confirme aujourd'hui. La PJJ fait le choix de supprimer le critère de mobilité au barème, alors que rien ne l'y oblige. L'éducation nationale, par exemple, le maintient pour les enseignants, mais la PJJ a choisi, elle, d'être particulièrement radicale en matière d'attaque de l'équité entre les personnels. Plutôt que de se pencher sur l'origine de ses dysfonctionnements internes, elle choisit de supprimer les instances qui lui permettent de rattraper ses erreurs. En termes cliniques, on parlerait de conduites ordaliques, de fuites en avant... Sauf que les risques ne sont pas pour ceux. Ils qui prennent ces décisions, ils porteront exclusivement atteinte aux agents.

Alors, pour le corps des Psychologues, la Direction des Ressources humaines pourra se rassurer, cela ne concernera « que » la vingtaine de mobilités annuelles, « que » la vingtaine de titularisations annuelles (et encore selon les années), « que » les moins de dix promu.e.s « hors classe » sur ce tout petit corps d'à peine 500 personnels... Outre qu'à l'échelle de chaque agent, ce petit nombre n'a de toute façon que trop d'importance, le fait qu'il y ait autant d'erreurs, d'oublis, de règlements de compte, et de mépris dans la gestion RH d'un si petit corps, en dit vraiment long sur ce qui pourrait se passer, et ce qui va se passer, à l'échelle de l'institution tout entière, lorsque dans deux mois la PJJ aura supprimé toutes ces CAP.

Une dernière fois, nous voulons que l'administration entende, comprenne et réagisse. Dénier ses symptômes ne la fera pas aller mieux. Supprimer les représentant.e.s syndicaux.les qui dénoncent le symptôme plutôt que de supprimer le symptôme lui-même n'a jamais permis de soigner l'institution malade... Travailler à la PJJ suppose de savoir que le passage à l'acte advient lorsque les mots ne sont plus là, lorsqu'il ne reste plus que cela... Nous allons donc pour une fois vous demander de faire un travail de clinicien.ne, c'est-à-dire de parvenir à lire, à saisir, avec le boycott de cette CAP, le non-sens de vos décisions et la souffrance qu'elles engendreront.