



Syndicat National des Personnels  
de l'Education et du Social  
Protection Judiciaire de la Jeunesse



**Secrétariat régional « Grand Nord »**  
**Adresse : 21 rue Sully – Espace 35, 80000 AMIENS**  
**Mél : snpespjjsugrandnord@gmail.com**

Fédération Syndicale Unitaire

## Déclaration liminaire au CTIR du 2 mars 2016

**Sécurité, santé au travail et risques psychosociaux :  
ou comment la PJJ voudrait réparer ce qu'elle  
continue de casser chaque jour...**

Monsieur le Président,

Les professionnels de la Protection Judiciaire de la Jeunesse sont aujourd'hui inquiets pour leur avenir, leurs conditions de travail, mais aussi pour les jeunes et les familles avec lesquels ils travaillent tous les jours. La nouvelle prolongation de l'état d'urgence et son inscription dans la Constitution viennent graver dans le marbre le principe d'un état d'exception permanent qui menace gravement les principes fondateurs de notre État de droit. Dans ce contexte, le contournement des procédures judiciaires, seules garantes d'une démocratie vivante, au profit de mesures administratives sécuritaires, ne peut qu'inquiéter les professionnels de la Justice que nous sommes. Dans le même temps, l'ouverture par le gouvernement d'un débat nauséabond sur la déchéance de nationalité, en plus d'un virage sécuritaire aux multiples dérives, tendent à stigmatiser les populations les plus précaires, parmi lesquelles les jeunes suivis et leurs familles, renforçant ainsi leur méfiance vis-à-vis d'institutions qui génèrent plus d'exclusion que de soutien.

Et comme si tout cela ne suffisait pas, la Loi-Travail présentée par la Ministre Myriam El Khomri aura pour conséquence de fragiliser encore plus les travailleurs précaires, en premier lieu les jeunes, et leur offrir pour seule perspective une flexibilité synonyme de conditions de travail et de vie encore dégradées. Pendant ce temps-là, les professionnels de la PJJ, comme tous les fonctionnaires, attendent toujours le dégel du point d'indice que le prochain rendez-vous salarial du 17 mars devrait encore repousser, sous prétexte d'austérité généralisée dans la Fonction Publique.

Austérité et politique sécuritaire, voilà qui n'augure rien de bon non plus pour la réforme de l'Ordonnance de 45. Alors que Mme Taubira avait assuré de la présentation de cette réforme, son successeur n'en fait visiblement pas du tout sa priorité. Si nous n'avions aucune garantie sur le contenu de la réforme de

Mme Taubira, l'arrivée de M. Urvoas nous inquiète particulièrement, ses récentes prises de position n'allant clairement pas dans le sens d'une vision progressiste de la justice des mineurs.

### **Un plan d'action sans ambition...**

C'est pour toutes ces raisons, Monsieur le Président, que la question des conditions de travail est une des préoccupations centrales des différents professionnels de la PJJ aujourd'hui. De l'état des locaux à la question du management, des normes et du temps de travail à la pression du chiffre en passant par la mise en concurrence permanente des agents entre eux, les attaques se sont multipliées ces dernières années. Les souffrances au travail vécues par de nombreux collègues n'ont cessé de croître, et ce que vous appelez pudiquement « l'absentéisme » n'est aujourd'hui qu'un des indicateurs de cette souffrance.

Que la DIR Grand Nord décide de s'attaquer à cette question ne pouvait alors que satisfaire les Organisations Syndicales représentées au CTIR. Mais pour le SNPES-PJJ/FSU, le compte n'y est clairement pas. Pourtant, le questionnaire élaboré par la DRH et soumis à l'ensemble des personnels en 2015, avait déjà permis de faire l'état des lieux, alarmant, de conditions de travail particulièrement dégradées. Un questionnaire qui, quoi que utile, n'a fait que confirmer les constat que nous dressions depuis longtemps. Vous auriez donc pu faire l'économie de cette étape si vous aviez accordé plus de crédit aux sonnettes d'alarme que nous n'avions de cesse de tirer depuis plusieurs mois, voire années.

Mais, passé le bilan sans équivoque, l'élaboration du « Plan interrégional Santé-Sécurité au Travail / Prévention des Risques Psycho-sociaux » est un coup d'épée dans l'eau. Derrière les déclarations d'intention, les propositions concrètes, que vous appelez « objectifs opérationnels », ne sont clairement pas à la hauteur des enjeux. Soit il s'agit d'objectifs purement « techniques », visant notamment à se mettre en conformité avec la législation (sécurité incendie, véhicules...), ce qui est certes une bonne chose, mais ne relève pas d'un plan de prévention, tout juste d'une procédure administrative. Soit il s'agit d'objectifs qui manquent clairement d'ambition ou des moyens nécessaires à leur mise en œuvre. Quelques exemples :

- les deux « actions » 1.1 et 1.2 visant à « anticiper et accompagner les emménagements dans de nouveaux locaux sur le plan humain et matériel » et « mettre en place une procédure d'accompagnement pour chaque délocalisation ou réorganisation ». Dès le premier objectif, on se demande si vous vous moquez ouvertement des personnels ou si vous ne vous rendez vraiment pas compte de la manière dont les choses se passent... A Dieppe, les collègues se voient imposer un déménagement et des nouveaux locaux en apprenant dans la presse les échéances prévues, et sans que soient pris en compte les besoins spécifiques des professionnels en matière de métrages de bureaux, de salles d'entretien ou de réunion. Et ce n'est que le dernier exemple en date.
- Concernant l'état des locaux, nous ne pouvons nous satisfaire d'objectifs de mise en conformité qui, bien qu'indispensables à certains endroits, entérinent de fait la pénurie budgétaire et renoncent à œuvrer à la

réhabilitation complète des quelques unités qui occupent encore des locaux inadaptés aux professionnels comme aux usagers.

- Évoquer l'intégration des professionnels dans les équipes de travail, quand sur certains territoires certains psychologues se retrouvent tuteurs de quatre nouveaux arrivants, n'est-ce pas de la provocation ?
- Pour les personnels administratifs vous proposez par exemple de « professionnaliser les personnels au regard du contenu de leurs missions », autrement dit d'entériner les dépassements de tâches qu'on leur impose et qui génèrent de la souffrance, sans que soit envisagée leur revalorisation catégorielle en fonction des missions qui sont vraiment les leurs aujourd'hui sur les services.
- Concernant la question des équipes de travail, on est au cœur du problème : vous voulez résoudre des problèmes qui sont créés par l'administration sans chercher à en comprendre le fondement. Se donner comme moyen d'action la « vigilance hiérarchique » quand c'est justement le management et ses méthodes autoritaires qui sont en cause, voilà qui revient à marcher sur la tête. Pendant qu'en bien des endroits on supprime les espaces de parole et d'élaboration collective, en renforçant le contrôle hiérarchique et en cassant les processus de solidarité professionnelle, vous proposez de faire connaître le guide d'emploi des RUE ou encore de « garantir aux agents la possibilité de s'exprimer sur leurs conditions de travail » !

### **Au lieu d'une vraie réflexion sur les conditions de travail**

Ce ne sont que quelques exemples d'une démarche qui, pour le SNPES-PJJ/FSU, nous semble passer à côté de ce que devrait être un plan d'action SST-RPS. Passer autant de temps à faire des constats alarmants, pour ensuite produire un plan d'action aussi peu ambitieux, voilà qui relève de la perte de temps !

Plutôt que de chercher à établir une « cartographie des causes de l'absentéisme », le SNPES-PJJ/FSU attend de la DIR qu'elle s'attaque au fond du problème : les conditions de travail. Mais pour cela, il faut en premier lieu accepter de comprendre que l'état de souffrance au travail qui traverse largement la PJJ aujourd'hui a des causes, il ne vient pas de nulle part. Il est le fruit de toutes les politiques de management, de remises en cause des pratiques professionnelles, de mise en concurrence des agents, qui ont prévalu ces dernières années.

Tant que l'Administration refusera de mener un vrai travail de réflexion sur les normes de travail en milieu ouvert, ou encore sur la priorité au taux de remplissage en hébergement, tous les plans d'action SST-RPS que vous pourrez produire seront vains.

Tant que les Compte-Rendus d'Entretien Professionnel seront l'outil des chefs pour diviser et mieux régner, et qu'ils serviront à rendre docile plutôt qu'à échanger sur le fond et le sens des missions, alors tous les plans SST-RPS ne seront qu'un cache-misère et le délitement des collectifs de travail continuera. De la même

manière, la mise en œuvre progressive du salaire au mérite via le RIFSEEP ne fera qu'accentuer les inégalités entre agents et donc aggraver la dégradation des collectifs de travail.

Tant que des mineurs seront accueillis dans certains hébergements dégradés et inadaptés, et que les professionnels continueront à y exercer, vous pourrez continuer à multiplier les protocoles de gestion des incidents et les débriefings techniques, en vain.

Vous pourrez établir tous les guides ou fiches que vous voudrez, tant que les éducateurs exerçant en PEAT subiront les accompagnements lointains et les dépassements horaires sans qu'aucune solution ou soutien ne soit apporté par l'Administration, les souffrances au travail perdureront. Il en va de même des nombreux dépassements horaires dans les hébergements, du non-respect des cycles de travail ou des bornes horaires.

Et la logique est encore la même pour les psychologues et les ASS, noyés sous les MJIE. Les critères d'allocation des emplois, joints à la Convention d'orientation et de gestion 2016 de la DIR Grand-Nord, reconduisent encore les normes en vigueur dans les Milieu ouvert. La question de la prise en charge des fratries n'est donc toujours pas réglée. Et les psychologues et ASS n'ont toujours pas la possibilité d'intervenir sur l'ensemble des MJIE, et à mi-temps sur les autres mesures éducatives, et de garantir ainsi une vraie pluridisciplinarité sur les services.

Dans les services d'insertion, votre plan d'action SST-RPS n'aura que peu d'effets tant que la PJJ ne reprendra pas le recrutement des professeurs techniques et ne renouera pas avec une politique ambitieuse pour l'insertion. De plus, le droit des jeunes à bénéficier des rémunérations ASP doit être respecté partout.

Enfin, comment ne pas pointer l'hypocrisie d'un tel plan d'action quand les agents de la DIR Grand-Nord attendent depuis des mois le versement de leurs indemnités d'astreintes et de travail de nuit ou week-end ? Pour certains d'entre eux, rien n'a été payé depuis le mois d'août 2015, alors même que des sommes importantes sont parfois en jeu. A l'inverse, l'administration est beaucoup plus efficace quand il s'agit de décompter les jours de grève ou encore de répercuter les augmentations de cotisations sociales !

**Pour conclure, le SNPES-PJJ/FSU reconnaît que certaines des mesures contenues dans le plan d'action de la DIR vont dans le bon sens. Pour autant, nous réaffirmons que la prise en compte des Risques Psycho-Sociaux par l'Administration n'est qu'une volonté de façade qui masque mal la dégradation toujours plus importante de nos conditions de travail. Le SNPES-PJJ/FSU exige au contraire que s'ouvrent de vrais débats sur ce qui cause cette souffrance au travail : les normes et le temps de travail, le management et la mise en concurrence des agents, la remise en cause du sens des missions et la dévalorisation du travail éducatif dans un contexte d'austérité généralisée.**