



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



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

snpespjj.fsu.fr
Snpes.pjj.fsu@wanadoo.fr
www.facebook.com/snpes-pjjfsu-1168350556516481/?fref=nf
<https://twitchtr.com/snpespjj>

SECTION DU VAL DE MARNE

27 mars 2018

Le management, les risques psychosociaux, le malaise des services dans le Val de Marne

Depuis plusieurs années, le département a connu de trop nombreux épisodes de dysfonctionnement dans les services de la PJJ. Nous savons que la politique de l'AC (voire la politique gouvernementale à l'égard des fonctionnaires), et la conception qu'elle a de nos missions y sont pour beaucoup dans ce qui se passe dans les unités. Le Val de Marne n'échappe évidemment pas aux conséquences des politiques engagées avec son lot de nouveaux "managements".

De nombreux paramètres se conjuguent pour mettre à mal les équipes quasiment partout. Quelques rappels :

- La réduction des coûts publics (comprendre : "*réduction du nombre de fonctionnaires*" et *suppression d'un maximum de services publics*"),
- Suppressions et modifications d'unités : éclatement des STEI, transformation de nombreux hébergements en lieux d'enfermement, unités de MO supprimées ou réorganisées (sectorisation modifiée)...,
- La suppression ou réduction de champs disciplinaires (psychologues, professeurs techniques, assistant-e-s sociaux.ales) pourtant nécessaires dans l'éducation et les problématiques présentées par les jeunes,
- La traduction de nos missions en chiffres, de manière systématique : comptage des mesures par agent, tentatives de considérer certaines mesures et pas d'autres comme moins "chronophages" (cf. la note d'adaptabilité), comptage des activités, comptages des visites des familles, des audiences, des rendez-vous etc. La conséquence étant de conduire les équipes à se livrer au remplissage de tableaux, grilles, cases, pour apprécier leur efficacité au travail,
- Affinage du système d'évaluation des agents, aux critères douteux, et assorti de consignes relayées à tous les niveaux hiérarchiques.

Tout cela a pour corollaire la mise en place de systèmes de contrôle et de mesure de l'activité du service et de chacun, l'élaboration d'outils de comparaison entre les uns et les autres, voire même de classement. Il est ensuite nécessaire d'exercer et de dynamiser ces contrôles et ces mesures, il faut même les incarner !

C'est ainsi qu'apparaissent les nouvelles missions des directeurs et des responsables d'unités desquelles bon nombre de personnes se sont saisies de manière plus ou moins douteuse vis-à-vis des équipes et des collègues.

A cela, ajoutons les outils suprêmes :

- LE CREP désormais très lié à l'avancement des agents. Ce beau système d'appréciation du mérite et qui est particulièrement investi comme l'outil de règlement de compte et de moyen de pression. On observe comme une "hystérie" de l'administration sur la question du DIPC par exemple. Nous interrogeons la manière d'appliquer aveuglément des consignes de notre DIR qui recommanderait de ne pas donner l'appréciation "excellent" à ceux qui ne remplissent pas le DIPC. Est-ce vraiment ainsi que l'on doit considérer le professionnalisme et le sens éducatif des agents ? Que mesure-t-on ? la soumission aux injonctions où la qualité de l'accompagnement éducatif ?
- Les primes attribuées "aux bons élèves" : récompenses aux cadres qui seront les plus dociles à rendre leurs meilleurs chiffres d'activité du service.

LA DEFIANCE EN LIEU ET PLACE DE LA CONFIANCE

Ne nous étonnons pas dans ces conditions de voir apparaître des comportements extrêmement douteux de responsables zélés là où l'on espère des vrais coordinateurs d'équipes, s'appuyant sur les savoir-faire des professionnels.

Nous constatons des exigences inadéquates pour répondre à la demande de chiffres. Ou bien la valorisation d'activités "vitrines" au détriment d'autres voire même la dévalorisation des agents.

LE CONTROLE DES AGENTS EST A L'ŒUVRE !!

Plus personne ne se comprend plus !

La où les équipes veulent parler pédagogie et éducation, on répond : combien de mesures ? combien de déplacement ? combien d'activités ? combien de MNA ? combien de MJIE ? combien de MAJ ? combien d'effectifs ? combien ? combien ? Combien ?...!

Là où on attend des échanges intelligents et intelligibles, on voit des tentatives de mesure du temps de telle où telle action éducative et comment diminuer le temps de présence des professionnels auprès des jeunes et des familles.

Le Val de Marne n'échappe pas à ces dysfonctionnements. Nous continuons d'intervenir auprès d'équipes mises à mal depuis longtemps et dont les difficultés grandissent de façon inquiétante. Nous avons eu à accompagner de façon individuelle nombre d'agents en situation difficile au sein des équipes et nous sommes toujours autant sollicités.

Le plus inquiétant est que cela devient banal ! ***L'exception désormais c'est : les équipes qui vont bien !!***

Nous avons interpellé notre direction territoriale sur des situations inquiétantes et de graves dysfonctionnements dans des unités du Val de Marne. Nous souhaitons aujourd'hui avoir des réponses à nos demandes.

Nous souhaitons avoir également des indications sur les directives de "management" imposées par l'administration centrale et la DIR et de quelle manière notre DT se fait le relais de ces nouvelles manières de coordonner les équipes.

Nous souhaitons avoir des réponses concernant, dans certains services, les confusions de places, le manque de communication ou de dialogue, qui conduisent à des tensions et des climats propices à des conséquences graves pour les agents.