



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**



Le “management” doit-il toujours rimer avec autoritarisme, suspicion et contrôle?

Le SNPES-PJJ/FSU Auvergne a été informé par des agents du milieu ouvert d'Aurillac de la mise en place d'un planning journalier nécessitant qu'ils et elles indiquent leurs emplois du temps. Si cette disposition existe dans d'autres services, elle n'a pas été appliquée du jour au lendemain sans concertation aucune, ni discussion en équipe.

Par ailleurs, si des difficultés particulières nécessitant une intervention urgente et directive de la direction existent, les personnels n'en ont pas connaissance. Au regard du nombre réduit d'agents, ils et elles savent, et notamment le secrétariat, où se trouvent leurs collègues en cas de nécessité à les contacter.

Le SNPES-PJJ/FSU Auvergne a aussi été saisi par des agents du milieu ouvert du Puy en Velay. Ils et elles sont désormais obligé.e.s par leur direction d'utiliser la trame nationale des RRSE. Encore une fois, cette décision n'est pas argumentée ni justifiée par des difficultés particulières dans la rédaction des RRSE. Encore une fois, cette décision n'a pas été discutée en équipe. A cela s'ajoute, une volonté de contrôle du travail effectué durant les journées de travail à distance. Ces journées sont, rappelons nous, imposées dans le cadre de la crise sanitaire et de la nécessité d'être moins nombreux.ses sur les unités.

Ces situations sont les énièmes déclinaisons d'un “management” autoritaire qui s'impose comme une finalité dénuée de toute nécessité objective. En effet, en réponse à quel problème, à quel écueil ces décisions hiérarchiques interviennent-elles ? Aucun qui ne soit en tout cas repéré des professionnel.le.s de terrain. Non seulement les unités en question ne rencontrent pas de difficultés, mais au contraire, elles se retrouvent dans un équilibre potentiellement précaire en raison de remaniements et de règles inutiles et contre-productifs. Mais, si le besoin n'est pas ressenti par les terrains et ne semble pas émaner d'une « crise » nécessitant l'impérieuse intervention de nos chef.fe.s, tout.e.s sauveu.rs.ses... Alors relève-t-il du besoin irrépensible de certains de nos cadres d'imposer leur "patte"? D'appliquer un management 1.0? De mettre un coup de pieds dans la "bestiole" pour voir comment elle bouge?

S'il s'agit bien de ça, ce management souvent propre aux structures médico-sociales a fait ses preuves en terme de désaffectivité des rapports humains, d'augmentation des risques psycho-sociaux et d'inutilité.

Le bulletin d'information de la Mutuelle des Métiers de la Justice, dans son numéro 209, a publié, dans son article sur la qualité de vie au travail, les indicateurs clés de la PJJ: si 82% des personnels de la PJJ se disent stressé.e.s au travail, ils et elles sont 38% à déclaré que leur stress est lié à la pression hiérarchique. CQFD.

En outre, on pourrait s'attendre à un effet d'apprentissage ou au moins une forme de satiété de la part de nos “managers”. Ayant déjà opéré de la même manière dans l'unité Clermont-Ferrand-Thiers avec une désorganisation de la mission PEAT (toujours en attente d'un fonctionnement clair et sécurisant), mais aussi à l'EPE de Clermont-Ferrand dans le cadre de la modification de la mission HD (divisant l'un des deux ETP sur 3 agents chacun.e à 0,30% de leur temps de travail) et affectant ainsi le fonctionnement de

**Syndicat National des Personnels de l'Éducation et du Social
Protection Judiciaire de la Jeunesse - Fédération Syndicale Unitaire**

SECTION AUVERGNE – UEMO CLERMONT-FERRAND/ISSOIRE – 21, allée Evariste Galois – 63170 AUBIERE



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN



l'hébergement collectif de l'EPE. D'autres exemples de consignes directives, sans concertation, ou même semblant de prise en compte de l'avis des agents, émaillent le quotidien des différentes unités territoriales. Pourtant, les professionnels "de base" (à une époque où l'on prend conscience de l'utilité des métiers opérationnels) ne sont-ils/elles pas le cœur du travail de la PJJ? Selon toute logique, le rôle du "management" devrait être de faciliter le travail des terrains et de sécuriser les personnels en contact avec les publics. Mais, pour donner confiance encore faut-il faire confiance. Confiance en l'analyse des personnels de terrain dont c'est précisément le travail.

Et c'est peut être là le sujet justement. La confiance en l'analyse des professionnel.le.s et en leur travail. **Découle de cette défiance une volonté de contrôle.** Ce contrôle affecte donc de manière autoritaire et restrictive les conditions de travail des personnels. Paradoxalement, au passage en catégorie A qui vient marquer la reconnaissance statutaire de la capacité d'évaluation des éducateur.trice.s. Ce contrôle vient miner l'initiative des agents en rapport avec leur évaluation des situations, des modalités de prise en charge qui leur semblent les plus adaptées et leur adaptabilité aux besoins des jeunes.

Le risque, à terme, est d'éroder la confiance et la communication entre les directions et les unités, ainsi que de substituer progressivement l'analyse des professionnels, leurs outils de travail par une évaluation hiérarchique en terme de moyens et de modalités de travail standardisées.

Pour cela, le SNPES-PJJ/FSU Auvergne dénonce un "management" autoritaire, sans concertation des terrains. Il revendique au contraire un "management" qui protège les agents, facilite leur travail afin de miser sur la qualité des accompagnements plutôt que le contrôle comptable des prises en charge et l'autosatisfaction managériale.

**Syndicat National des Personnels de l'Éducation et du Social
Protection Judiciaire de la Jeunesse - Fédération Syndicale Unitaire**

SECTION AUVERGNE – UEMO CLERMONT-FERRAND/ISSOIRE – 21, allée Evariste Galois – 63170 AUBIERE