



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

snpespjj.fsu.sudouest@gmail.com

Le 5 mars 2024

DECLARATION PRELIMINAIRE

Vous nous convoquez pour un Comité Social d'Administration ce jour, alors que vous ne donnez toujours pas les moyens nécessaires aux représentant.e.s des personnels d'effectuer leurs missions dans des conditions raisonnables et acceptables.

La note de la DPJJ du 1^{er} février 2024 ne soutient aucunement les engagements oraux que cette même direction par la voix de sa directrice, Madame Nisand avait fait à l'ensemble des organisations syndicales aujourd'hui ici présentes. Dans les grandes largeurs, celle-ci renvoie à la négociation de chaque agent concerné avec sa direction de service, insistant sur le fait que cet allègement n'est « *ni automatique, ni obligatoire* ». Nous sommes plus qu'inquiet.e.s sur la tournure que prend le dialogue social à tous les échelons, puisque que la PJJ n'apporte ainsi aucune garantie et surtout ne reconnaît pas la charge de travail des personnels élu.e.s. Pire, cela ouvre la porte à l'inéquité et à la discrimination syndicale. Quelle attention allez-vous porter à la manière dont les directions qui ne l'ont pas encore fait, vont mener les entretiens avec les professionnel.le.s concerné.e.s ? Quelles directives allez-vous donner à ces directions de service concernant l'application de cette note ?

Nous vous rappelons que lors de l'audience bilatérale du 17 janvier dernier, le SNPES-PJJ/FSU Sud-Ouest a insisté sur le fait que de trop nombreux agent.e.s sont clairement mis en difficulté par des supérieur.e.s hiérarchiques qui, pour certain.e.s d'entre eux.elles appliquent un management autocratique allié à un manque de considération effarant des professionnel.le.s et des équipes sous leur responsabilité.

Cette question est au cœur de l'ordre du jour que vous nous proposez aujourd'hui avec un document préparatoire nommé « attractivité / valorisation / fidélisation ». Pour autant, elle n'y est pas traitée et elle n'est jamais concrètement prise en compte. Comment évoquer ces sujets sans auparavant faire le bilan actuel de l'état des services et des équipes ?

Quelle considération la PJJ accorde-t-elle déjà aux professionnel.le.s en poste et à leurs conditions de travail ?

Que penser d'une administration qui laisse s'épuiser les collègues notamment des UEMO depuis la mise en place du CJPM sans prendre réellement en considération la réalité des changements profonds tant en termes d'identité professionnelle que de surcharge de travail ?

Que penser des directions qui, pendant plus d'un mois et demi, suite à des demandes de recours, font de la rétention de courriers de l'administration centrale destinés aux agents, et ce malgré les rappels faits à différents niveaux ?

Que penser d'une administration qui, suite à un contrôle de disfonctionnement laisse une équipe dans l'expectative sans aucun retour alors que le délai des six mois est dépassé ? Quelle considération, quel soutien, pour des professionnel.le.s qui, quelle que soit leurs fonctions continuent d'exercer les missions de la PJJ dans un contexte plus que dégradé ?

Que penser d'une convocation à la DIR pour une responsable, le dernier jour de sa mission, sans qu'elle sache à moins de 24 heures quelle sera son lieu de travail le lendemain ?

Que penser, notamment dans les hébergements, de l'absence de projection d'emploi du temps à plus de 15 jours ? De l'augmentation des absences et des arrêts ? Des difficultés de recrutements ?

Que penser des contractuel.le.s qui sont effectivement traité.e.s comme peut honteusement les nommer l'administration centrale : « *des sucres rapides* » ? A quand une réflexion sur les conditions d'accueil de ces collègues ? A quand un vrai protocole pensé et respecté pour garantir une intégration permettant de limiter les situations de maltraitance aujourd'hui bien trop généralisée ?

Cette même question se pose pour les stagiaires et les apprenti.e.s qui ne doivent pas venir pallier, en moins de 48 heures à des absences de titulaires. A l'heure où vous posez la question de « l'attractivité, la valorisation et la fidélisation », il nous semble que ce questionnement doit être, sur ce sujet, une priorité. Nous proposons que des groupes de travail soient mis en place, avec des représentant.e.s des personnels sur chaque territoire. Il y a là un enjeu important pour éviter d'être responsable de maltraitance auprès de jeunes professionnel.le.s en devenir.

Que penser des entretiens dits « de recadrage » qui se multiplient dans les services et qui sont utilisés, par certain.e.s pour individualiser les situations, instaurer un climat de méfiance, de défiance voir de peur ?

Que penser du ton employé par certain.e.s supérieur.e.s hiérarchiques qui n'a pour effet que de museler la parole, empêcher l'échange, la contradiction et la réflexion collective ?

Cette liste est très loin d'être exhaustive.

Dans un contexte où nous constatons un mal-être professionnel grandissant, un recul catastrophique de l'attractivité de nos métiers, une augmentation des services en grande difficulté, et des risques psychosociaux en progression, il serait grand temps d'avoir une réelle prise de conscience de ces réalités pour éviter une dégradation des conditions de travail encore plus importante et une perte de sens généralisée.

Madame la présidente, les professionnel.les et les représentant.e.s des personnels ne se sentent pas entendus ni respectés.

Pour ces raisons, nous ne siégerons pas à ce CSA.