



De CSA en CSA, un sentiment d'inutilité s'installe

Le SNPES-PJJ 78 ne siègera pas au CSA sur les JOP. Chaque journée de dialogue social se ressemble et au final n'aboutit à rien de probant. À tel point que les agents du département en ignorent l'existence, le contenu et les conclusions. Ces échanges permettent d'afficher un semblant de dialogue entre l'administration et les syndicats, ils sont chronophages, pour qu'au final, ils n'aient aucun impact !

Le CSA spécialisé sur la santé et sécurité dans le travail du 5 octobre en est la parfaite illustration : les médecins de travail alertent sur l'augmentation des risques psycho-sociaux depuis l'entrée en vigueur du CJPM, un questionnaire a été élaboré et soumis aux professionnels. Quels changements ou impact sur le quotidien des agents : les audiences s'enchaînent, les listes d'attente en milieu ouvert existent toujours, le sentiment de ne plus avoir le temps d'effectuer nos missions s'accroît. Les personnels sont en souffrance et ne savent pas comment l'exprimer. La culpabilité de ne pas être à la hauteur l'emporte et entraîne de la résignation, quand ce n'est pas la maladie.

Le séminaire du 14 mai sur le Bloc-Peine et ses conséquences pour les enfants en est une autre illustration : les personnels de terrain ont une connaissance des situations des familles et des adolescents, ils ont un savoir-faire et pour les plus anciens de l'expérience. De manière verticale et relativement brutale, l'administration centrale vient rappeler ce qui est désormais attendu d'eux, sans discussion possible. Que le représentant du Parquet ou la Juge des Enfants coordonnatrice exposent leurs attentes et leurs missions nous paraît normal et logique. Que notre hiérarchie n'ait aucun positionnement propre nous semble plus problématique. Que la parole des personnels soit inaudible devient choquant.

Ce n'est pas une journée « ateliers bien-être et bien-manger » qui changera cet état de fait. La nommer « Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) » est abusif. Il s'agit d'un temps partagé, et cela ne peut qu'être positif, si les professionnels peuvent se retrouver et passer un agréable moment. Ce n'est qu'un pis-aller.

Rappelons que, selon l'Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013, la perception de la qualité de vie au Travail est déterminée par « les conditions dans lesquelles les salariés ou agents publics exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci ». Nous sommes loin de cet objectif ! Les injonctions de faire subies par les professionnels, sans marge de manœuvre et sous la pression d'un potentiel refus d'obéir punissable ne sont pas propices, loin s'en faut, à la qualité de vie dans le travail.

Les arrêts-maladie, les mi-temps thérapeutiques, les démissions de contractuels, les demandes de mutation motivées par le souhait de retrouver des conditions de travail acceptables doivent vous alerter.

L'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) par le biais du rapport Gollac identifie les facteurs de RPS comme multiples : intensité et complexité du travail, horaires difficiles, manque d'autonomie, rapports sociaux au travail dégradés... Ces facteurs de risques, lorsqu'ils ne sont pas régulés par des facteurs de ressources (soutien social, clarté dans les consignes, éthique professionnelle respectée, sécurité économique) peuvent amener à l'émergence de troubles tels que le stress, l'épuisement professionnel (burn out), les violences internes (harcèlement moral, harcèlement sexuel, etc.) et externes (contact avec un public à risque, violences, etc.).

Tous les facteurs de risques énumérés sont actuellement présents au sein du département et devraient donc être pris en compte, sans nécessité d'objectiver comme cela nous est systématiquement rétorqué et ainsi que le **SNPES-PJJ** l'exige au travers du plan d'urgence :

-L'intensité et la complexité du travail, accentuées par le CJPM et le Bloc-Peine, doivent permettre de revoir les normes en termes de mesures en Milieu Ouvert, de nombre de RRSE à l'UEAT, de jeunes accueillis au sein des structures d'hébergement, etc.

-Les horaires difficiles, donc les audiences tardives, les déferrements, le travail de nuit, doivent amener une réflexion sur l'organisation du travail, autre que quantitative, là encore ;

-le manque d'autonomie qui est en contradiction avec le travail éducatif est croissant, les textes, les protocoles en tous genres et les normes parfois contradictoires étant devenues l'alpha et l'omega à la PJJ, au détriment de la réflexion d'équipe.

-Les rapports sociaux au travail dégradés : cela rejoint l'introduction de cette déclaration.

Nous attendons par conséquent que les facteurs de ressources soient étudiés et surtout mis en place de manière sérieuse, non par des éléments de langage ou quelques saupoudrages, conviviaux certes, mais sans effet sur les conditions de travail. Le mal-être au travail n'est pas une question personnelle, mais bel et bien professionnelle, devant être réfléchi et résolu collectivement.

C'est dans cette dimension collective que le dialogue social pourra avoir tout son sens !