



Syndicat National des Personnels de l'Éducation et du Social
Protection Judiciaire de la Jeunesse
Fédération Syndicale Unitaire
Site Internet national : www.snpespjj-fsu.org
Facebook: <https://www.facebook.com/Snpes-Pjjfsu>
Twitter: <https://twitter.com/snpespjj>
snpes.pjj.fsu.idf@gmail.com

Que se passe-t-il à l'UEMO de Villeneuve-Saint-Georges ?

Depuis plusieurs mois, le SNPES-PJJ-FSU-idf accompagne l'équipe de l'UEMO de Villeneuve-Saint-Georges. À l'instar de nombreux services de la PJJ-idf, les agent.es subissent un management particulièrement perturbant et maltraitant. Les places et fonction de chacun.e ne sont pas respectées, l'autonomie pédagogique est remise en question.

Rien de surprenant, le « new public management » est devenu monnaie courante à la PJJ, comme dans toute la fonction publique : il s'agit de faire fonctionner le service public comme une petite entreprise, rendre les personnes exécutantes et non expertes de leur métier, précariser l'emploi par l'usage des contractuel.les, etc. (lire F. Grimaud « Enseignants les nouveaux prolétaires ? »).

Chacun.e s'y reconnaîtra et trouve ses stratégies pour résister, ou se plier !

Pour celles et ceux qui n'ont pas compris l'intérêt de s'y soumettre, c'est la menace du conseil de discipline. Trouver une faute à l'empêcheur.se de rationaliser le travail social, est devenu un exercice rodé au sein de notre institution. L'UEMO de Villeneuve-Saint-Georges ne fait pas exception. Cela sert de levier afin de diviser pour croire régner et d'asseoir un pouvoir qui ne repose sur rien d'autre que la mise au pas !

Ainsi, une parole sortie de son contexte et non reportée dans le cahier de réunion, pourtant sensé faire état de ce qui se dit, est prétexte à entretien hiérarchique puis dossier disciplinaire. Voilà pour les récalcitrant.es, les autres n'ont qu'à bien se tenir !

L'attractivité n'est alors plus à l'ordre du jour, la qualité des prises en charge non plus. Quant à la « Qualité de Vie au Travail », de grands mots au service de ce management qui perd la tête !

Étrangement, celles et ceux qui se plient, quand bien même ils ou elles en oublient les fondamentaux du métier, ne sont pas inquiété.es. À l'UEMO de Villeneuve-Saint-Georges, les témoignages d'équipe, écrits et remontés à la hiérarchie par nos soins, sont balayés. Cette hiérarchie qui s'autorise par ailleurs à interroger les collègues sur les arrêts maladies des autres, ou à dire bonjour quand elle le souhaite...

Pour la Directrice Territoriale, ces témoignages ne sont pas représentatifs de l'ensemble des personnel.les et ils témoigneraient même de la bonne reprise en main de ce service. **Pourtant, ces témoignages disent le mal-être des agent.es, l'impossibilité de communiquer avec les cadres désigné.es comme étant « de proximité », la solitude et l'empêchement d'accomplir les missions.**

Les arrêts maladie à répétition et les demandes de mutation sont également des indicateurs du mal-être existant et, n'en déplaise à Madame la Directrice Territoriale, les départs suite à la mobilité ne régleront en rien les difficultés qui sont structurelles. Le fait que certaines paroles valent plus que d'autres restera source d'insécurité et de souffrance au travail. L'utilisation du registre SST ne pourra toujours pas être régentée par les cadres, et devra toujours leur permettre d'être attentifs à tous, ainsi que le veut la réglementation qui les régit.

Le fait du Prince ou de la princesse n'est pas admissible !

Sans rechercher de bouc-émissaire, il s'agit de remettre chacun à sa place et de ne pas accepter la toute-puissance des cadres sous prétexte de bonne gestion. Il est encore temps, selon nous, de stopper le disciplinaire, ici comme ailleurs, et de redonner aux personnel.les l'envie de travailler ensemble, dans l'intérêt du service, des adolescent.es et de leurs familles. Ces fonctionnements, ou plutôt, dysfonctionnements, sont des facteurs de maltraitance vis-à-vis des agent.es.

Dans le procès contre l'entreprise Orange, la Cour de Cassation a reconnu et défini le harcèlement institutionnel (crim. 21 janvier 2025). Elle rappelle, entre autres, que « ***la politique de l'entreprise (adaptons à l'administration) doit assurer la protection et la sécurité des travailleurs, ne pas entraver leurs droits, y compris le droit syndical, pour atteindre ses objectifs*** ». Cet arrêt est historique et permet de limiter la maltraitance institutionnelle devenue systémique. Cela donne une feuille de route à la hiérarchie de ce qui est possible ou interdit.

Utilisons-le !

Et en attendant, au vu des remontées et témoignages en notre possession, le SNPES-PJJ-FSU-idf exige qu'un contrôle de dysfonctionnement soit rapidement mis en place à l'UEMO de Villeneuve-Saint-Georges, afin que les responsabilités soient démontrées puis traitées ainsi qu'il se doit !