

Déclaration liminaire au CSA Formation Spécialisée de repli du 5 novembre 2025

A Paris, le 05 novembre 2025,

Madame la présidente,

Le SNPES-PJJ/FSU tient tout d'abord à adresser ses condoléances à la famille de notre collègue éducatrice de l'UEMO de Rodez, décédée le 31 octobre. Nos pensées vont également en direction de ses proches et de son équipe.

Le SNPES-PJJ/FSU a boycotté le CSA-FS du 6 octobre, refusant de participer à un jeu de dupes alors que les vrais sujets ne sont jamais traités :

- la révision des normes de suivis en milieu ouvert est renvoyée dans les oubliettes de l'histoire de la PJJ,
- les perspectives de revalorisations salariales des personnels et particulièrement des adjointes administratives qui n'ont aucune perspective.
- les lieux d'enfermement qui débordent de violences.

En outre, nous exprimions aussi notre désaccord quant à l'organisation de la seconde partie de l'ODJ **pour lequel les documents préparatoires ont été transmis hors délais.**

Pour autant, le SNPES-PJJ/FSU sera présent ce jour à cette instance pour mettre au travail ces sujets qui sont importants pour nos collègues, notamment les violences sexuelles et sexistes et le harcèlement moral.

Notre organisation mène ce combat contre les violences sexuelles et sexistes depuis plusieurs années. La question était totalement taboue dans cette administration et reste une problématique inquiétante. La politique de lutte contre les VSS se met toujours aussi tardivement en place. La formation et la sensibilisation sur les VSS reste à développer encore et encore pour l'ensemble des personnels. Cependant, les freins sont multiples, notamment en raison de l'absence de moyens réels pour que les actions de prévention puissent être mises en place et proposées à l'ensemble des équipes. Sans cela, les discours resteront des vœux pieux et stériles. Le volet formation et prévention des Violences sexistes et sexuelles restent auprès des professionnel.les de la PJJ tous corps confondus, largement insuffisant, en particulier dans les lieux privatifs de liberté. Par ailleurs, notre organisation syndicale a récemment fait le constat, au travers de témoignages de professionnel.les et en particulier d'éducatrices, intervenant dans certains établissements pénitentiaires par exemple, qu'elles pouvaient subir des injonctions ou des réflexions sexistes. Comment la PJJ s'empare-t-elle de cette question ?

Si la note sur les procédures de recueil et de traitement des signalements en matière de violences sexuelles et sexistes et de harcèlement moral apporte des avancées, telles que le dépôt du signalement vers les DIR et/ou AC et non plus vers les cadres de proximité, ce qui pouvait considérablement « museler » la parole des victimes comme celles des témoins, au regard de l'accroissement du nombre de procédures disciplinaires en 2024 liées à cette problématique.



Nous restons cependant vigilant.es sur la manière dont sont menées les enquêtes administratives par la hiérarchie, notamment sur le risque d'instrumentalisation de la hiérarchie.

De même en matière de Sécurité et de Santé au Travail, les constats ne peuvent suffire. Tous les moyens doivent être utilisés et cela commence par la mise en place de bonnes conditions travail, la baisse des normes en milieu ouvert, la fin d'une gestion à flux tendue, une autonomie pédagogique des équipes éducatives et une concordance entre **le travail prescrit** (théorique, écrit, ordonné, décidé, commandé par l'employeur) et **le travail réel** qui correspond à celui réellement effectué par le-la travailleur-se, en y ajoutant son savoir-faire, sa part d'improvisation, son expérience en fonction des circonstances et des contraintes matérielles, techniques, organisationnelles ou autres de l'instant. Un travail en équipe avec deux absents oblige à travailler différemment, et à redistribuer le travail, souvent dans l'improvisation, à faire moins ou au contraire faire tout comme si l'équipe était au complet. Le travail réel est une succession d'impondérables, d'improvisation dès lors que tout n'a pu être imaginé en amont pour supprimer, éviter, réduire les risques. Plus l'administration acceptera l'existence d'impondérables et les anticipera par de la souplesse et de la confiance envers les professionnel.les de terrain, moins le sentiment de perte de sens et de mal-être au travail prospèreron.

Les documents qui nous sont soumis dans cet ordre du jour dans la première partie de ce CSA FS ne sont pas contestables. En effet, comment être en désaccord avec les perspectives du bilan handicap, tout comme la note sur la procédure de recueil et de traitement des signalements en matière de violences sexuelles et sexistes et de harcèlement moral.

En revanche, la réalité des terrains que nous connaissons contredit régulièrement ces déclarations de bonnes intentions. Qu'il s'agisse des questions inhérentes au handicap ou les VSS. Quand pourrons-nous espérer aborder dans cette instance ce qui pose véritablement problème dans la gestion des services de la PJJ, à savoir les conséquences délétères de ce qu'on nomme le « management », qui proscrit toutes possibilités pour les professionnel.les d'exprimer du contradictoire sans être taxé de déloyauté ?

Dans un contexte de montée en puissance des idées d'extrême droite, la littérature scientifique a démontré l'importance pour les travailleur.euses de pouvoir penser leur métier et surtout d'être acteur.ices dans les prises de décision si l'on veut éviter le sentiment de relégation et d'absence de reconnaissance qui font le lit de ces idées dangereuses et nauséabondes, ainsi que l'histoire l'a déjà démontré.

Concernant le bilan protocole handicap, notre organisation syndicale ne peut être qu'en accord avec les axes d'amélioration identifiés par l'administration et ce, d'autant qu'être un.e professionnel.le porteur.euse d'un handicap à la PJJ demeure toujours un frein dans notre administration.

C'est tout le problème encore une fois. Faire respecter les droits des personnels au quotidien reste un combat.

Plus globalement, la santé et la sécurité au travail tiennent beaucoup au cadre respectueux des droits des agent.es. Et surtout, nous continuons de soutenir l'importance cruciale de la reconnaissance aux professionnel.les de penser leur métier. Tout comme le fait que s'indigner n'est pas encore interdit, lorsqu'on ne s'inscrit pas dans la vision individualiste et répressive portée par les politiques sécuritaires depuis le début des années 2000.