
UNSA-SPJJ CGT-PJJ SNPES-PJJ-FSU

De la certitude d'être maltraités CTPIR Sud Ouest du 20 novembre 2009

Le travail représente aujourd'hui une des grandes zones de fracture de la société contemporaine.

Etes-vous conscient qu'aujourd'hui il y a une mise à mort au travail ?

Certes la réforme générale des politiques publiques d'où découle le plafond autorisé d'emploi qui ferme des postes budgétaires est un acte de déshumanisation mais nous clamons encore ce jour qu'elle ne fait qu'accroître un mal être professionnel déjà existant.

L'organisation anarchique du travail dans vos services a engendré des conduites professionnelles perverses qui ont été banalisées, autorisées, normalisées.

La structure professionnelle est malade.

Ces conditions de travail et l'organisation du travail dans vos services font des ravages dans nos corps et dans nos familles.

Aliénation, dépossesion, méthodes de terrorisation sont les conséquences de votre management.

De plus en plus d'Agents prennent leur service dans la crainte de ce qu'ils vont subir quotidiennement. Votre schéma organisationnel : les cadres, la meute, les victimes.

La meute ce sont les personnels dits protégés, ceux à qui sont autorisés des débordements, pour eux aucune législation, mais un irrespect du code du travail. Car pour mieux gérer la masse, la hiérarchie brise, appâte, affaiblit, divise pour mieux régner. Aux uns les privilèges, aux autres un acharnement maltraitant, ce qui permet de libérer des postes plus rapidement.

Allons plus loin encore. Nombreux témoignages viennent jusqu'à nous pour nous faire part de la crainte de la sanction disciplinaire. La hiérarchie établirait des rapports sur des agents dont les postes seraient concernés par le PAE. Serait ce une nouvelle méthode de réorganiser les services ? Etablir des dossiers disciplinaires, pousser l'agent dehors par une porte honteuse, briser sa vie professionnelle et détruire sa vie privée, pour faire une économie de prime de restructuration, mais à combien estimez vous nos vies ? Cette période met en exergue des comportements nuisibles et nous vous affirmons ce jour que nous serons plus que vigilants face à ces méthodes.

Vous qui vous efforcez d'être les bons élèves de l'Etat comment se fait il alors qu'il n'y ait pas eu d'application suite au rapport « sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail » élaboré en mars 2008 à la demande du Ministre du Travail, des relations sociales et de la solidarité.

Nous avons été force de propositions lors d'instances participatives en vous demandant la création d'une cellule de suivi de carrière des agents de catégorie B et C, en vous demandant la mise en place de formations diplômantes, en vous demandant de soutenir les Agents dans leurs projets de partir de cette institution il y a quelques années.

Accepter ces propositions hier c'était éviter le désastre d'aujourd'hui.

Nous avons réfléchi pour éviter la situation d'urgence, nous avons anticipé. Mais il est vrai qu'à la Protection Judiciaire de la Jeunesse le leitmotiv est de travailler dans l'urgence, prendre des solutions inadaptées et surtout maltraitantes.

Ce mépris dont vous faites preuve à l'égard de certains Agents dont la conscience professionnelle n'est pas à démontrer n'est que la signature de votre maltraitance.

En septembre 2009 vous adressez un courrier d'information entre autre sur la cellule d'accompagnement. Vous écrivez que les agents concernés peuvent prendre son attache. Mais qui sont-ils ?

Nous ne connaissons notre devenir professionnel que quelques semaines avant notre mise à mort. L'omerta est là. Vous créez des bouleversements dramatiques au sein de nos vies.

Un plan social s'élabore sur une période qui respecte l'être humain. La gestion des personnels c'est surtout informer, accompagner, soutenir, pour un autre départ professionnel.

Mais pas à la PJJ. L'Agent à deux mois de son départ doit trouver l'énergie pour prendre contact avec la cellule d'accompagnement qui lui conseillera sûrement d'attendre les prochaines CAP de 2010, sans savoir si un poste lui sera réservé.

Sans résignation nous partirons. Mais jusqu'à ce jour ayez le respect de faire en sorte que notre quotidien professionnel soit serein.

Travailler autrement est accessible, réalisable, n'est pas une utopie. Consultez la base, ceux que vous prenez pour les nègres de vos services, ceux qui chaque matin oeuvrent pour vous, et qui vont au delà de leur fiche de poste, et qui ne percevront pas, eux, l'IFO.

Alors ce jour nous sommes de nouveau force de proposition en vous soumettant la mise en place de réunion mensuelle, regroupant les représentants des personnels, des représentants de la DIRSO, des représentants de la hiérarchie territoriale, un dialogue nouvellement instauré, ouvert à toutes les entités pour une meilleure information.

Se rassembler pour évoquer la situation de chaque service au niveau du COM, ne pas attendre la fin du semestre. Réagir au plus tôt.

Car votre point faible est une hiérarchie qui s'essouffle. Intégrer les personnels à vos réflexions c'est faire avec et ensemble. Et non, cela n'est pas aujourd'hui. Car il y a toujours des zones d'ombre dans ce qui est retransmis aux équipes, et sans confiance comment voulez vous avancer ? Et avec des inéquités dans votre management comment voulez vous motiver les Personnels ?

De cette restructuration doit découler une organisation optimale de travail. Si les cadres de la PJJ continuent de valider les pratiques existantes de management et d'organisation des services, ils condamneront l'institution.

Alors, à compter du 01^{er} janvier 2010 la DIRSO va- elle innover, va – elle prendre enfin une décision qui ne sera pas dictée par l'administration centrale en mettant en place ces réunions de collaboration ?

Dans les documents de travail relatifs à ce CTPIR vous rappelez que les préconisations de la mission « organisation territoriale – PSN » précisent, je cite, « que la recherche du territoire pertinent de l'action éducative impose de raisonner avec le jeune comme clef d'entrée. Il s'agit de penser le territoire comme pensée globale présentant toutes les garanties au déploiement d'un parcours de prise en charge non chaotique ». Nous vous affirmons que la fermeture programmée de CAE vient en contradiction totale avec ces objectifs.

Quid de la mise en place du module accompagnement pour des jeunes dont l'UEMO est à plus d'une heure de transport privé ou commun ?

Il est de plus précisé que les UEMO seront auditées dans leur capacité humaine et immobilière. Cela consiste à prendre en otage les agents de terrain, exigeant d'eux toujours plus avec une dégradation de leur outil de travail.

Cette déclinaison du PSN fragilisera à court terme la qualité du travail et les missions à destination des jeunes et de leur famille.

Dans ces mêmes documents vous parlez de natalité, fécondité... Vous omettez le taux de mortalité. Nous vous informons qu'une étude récente démontre qu'un tiers des AVC sont dus aux risques psychosociaux liés à l'environnement professionnel.

Et surtout vous n'évoquez en aucun point le devenir des Agents Administratifs de catégorie B et C. Vous n'évoquez en aucun point les fermetures de leurs postes. Après le dialogue de gestion du 12 novembre information a été apportée auprès des personnels des services de la DIDPJJ40-64 que les agents mutés ou ceux dont leur détachement ne va pas être renouvelé seront remplacés par des contractuels. Allons-nous vers une contractualisation des postes administratifs ? Mais à combien s'élève l'enveloppe budgétaire réservée aux contractuels ? Nous pensions que les caisses de la PJJ étaient vides. Il est vrai qu'un contractuel n'augmente en rien le PAE, comme il est vrai qu'un poste budgétaire de secrétaire administratif peut être remplacé par un poste budgétaire de DTA.

Dans ces documents vous validez déjà une réorganisation qui se devait d'être effective après avis consultatif devant cette instance, comme vous entérinez déjà une fin de non recevoir à un renouvellement de détachement avant qu'il ne soit acté par la CAP compétente.

Au final, nous savons que les travaux du groupe projet PSiR vont bien au delà de la coquille vide que vous nous proposez aujourd'hui. Nous exigeons en tant que représentants des personnels que soit porté à notre connaissance l'ensemble des documents travaillés dans le cadre du PSiR et les conclusions de tout autre groupe de travail (hébergement, milieu ouvert, insertion). Nous vous rappelons que vous vous êtes engagé officiellement à une information transparente ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

Ces conditions n'étant pas remplies, nous refusons de siéger ce jour et nous exigeons d'être reçus immédiatement en audience syndicale sur les conditions du dialogue social et celle entourant la réorganisation inter-régionale.

Vous ne pourrez nous museler car nous refuserons jusqu'au dernier jour de valider ces pratiques, et nous continuerons à militer ensemble pour le respect et la dignité professionnels. La restructuration ne peut se mettre en œuvre sur nos cadavres professionnels.

