



DÉCLARATION LIMINAIRE
Comité technique DTPJJ de Paris
Le 16 novembre 2021

3 ans de retard pour le Projet territorial !!!

C'est avec **3 ans de retard** que nous nous réunissons en CTT au sujet du projet territorial 2019-2022.

S'il a fallu tant de temps pour que la DT de Paris rencontre les organisations syndicales, c'est que le dialogue social, dans les faits, est devenu un **objet désincarné**, servant à remplir un agenda d'objectifs que vous mettez en place en surbrillance, sans doute travaillé avec rigueur, mais sans tenir compte des avis et des conseils que l'on vous donne.

Vous ne parlez que de stratégies dans vos annonces, et de contrôle.

Quand vous évoquez la santé pour les agents, vous la promouvez, mais ne la garantissez pas.

Étonnant langage technocratique et bureaucratique, loin de la réalité des terrains.

Il est beau d'écrire, d'annoncer, de projeter, de planifier et de remplir une trame de termes généraux, encore faut-il que les moyens suivent, que les idées soient en accord avec la réalité et que les vrais problèmes soient résolus ?

Globaliser, constater, annoncer les points de travail en lien avec la note de cadrage du projet territorial de la PJJ Paris de la DPJJ **ne suffit pas à nous rassurer.**

La mise en place du CJPM, ayant mis au ban l'ordonnance de 1945, bouscule encore davantage les services qui commencent à ressentir l'impact de cette rupture.

Il ne suffit pas de s'auto satisfaire, mais d'appréhender le réel.

Cette approche est un plan stratégique comme on en a l'habitude d'en lire depuis des années et **ne pose pas toutes les questions que les personnels se posent.**

« Adapter les conditions de travail à la réalisation des missions »

Tant d'exemples concrets peuvent vous être apportés : Des improvisations parfois dans les structures par rapport à des situations qui se répètent mais qui ne trouvent pas de réponses adaptées, ni pour les mineurs, ni pour les personnels réalisant parfois leurs missions dans des **conditions inacceptables.**

L'exemple de structures d'hébergement qui ont une ordonnance de placement et qui sont réticentes à venir aux audiences ou chercher le mineur sont de vrais thèmes qui questionnent : ils sont aussi souvent en tension, s'agissant des ressources humaines.

Le nombre de places en hébergement nous questionne également.

La restructuration du STEM Centre est un exemple de réalisation où les personnels n'ont pas été associés. Seuls les cadres du territoire ont travaillé sur ce projet. Nous vous rappelons que les experts de la prise en charge des MNA restent les personnels de terrain, éducateurs, psychologues, AS et professeurs techniques.

Le déménagement de l'UEAT au Bastion a été fait dans la précipitation **sans que vous ne prêtiez attention à nos préconisations.**

Vous avez été avisée d'une journée de permanence très chargée, un vendredi, au mois d'octobre, Les policiers chargés de la surveillance, paniqués, ne sachant plus qui est qui dans cet espace réduit où les flux, ce jour-là, a été très important. Quelle conclusion ou quelle modalité d'organisation a été décidée à cette réunion d'urgence qui a suivi, avec les intervenants concernés ?

Dans le cadre du CJPM, la trame du nouveau RRSE est un exemple concret de **l'incapacité de notre hiérarchie à consulter le terrain** quand on met en place un nouvel outil.

C'est ressenti par les équipes comme une forme d'arrogance et d'irrespect.

Vous parlez de l'informatique comme d'un outil magique, facilitateurs de travail, encore faudrait-il que les branchements soient adéquats et que les outils soient complets.

Quid des formations proposées pour ceux qui ne maîtriseraient pas cet outil ?

Madame la Directrice territoriale, **votre projet nous semble utopique**, car comment parler du bien-être au travail, sans prendre en compte la réalité de terrain ou du quotidien des professionnels de la PJJ, des risques psycho-sociaux élevés dus à la charge mentale, et du contrôle systématique.

Dans l'objectif 4.3 « Promouvoir la santé et la qualité de vie au travail. »

Il est encore étonnant que cela soit le verbe « promouvoir » qui est employé, s'agissant de la santé, alors que vous devriez utiliser le verbe « garantir », qui est utilisé pour d'autres points moins importants.

Il est étonnant que les DS, comme c'est écrit « **veillent à la préservation de l'équipement** » avant « **l'application de la réglementation concernant l'hygiène, la santé, la sécurité et les conditions de travail** ». Comme quoi, le fond des écrits révèle bien la tendance actuelle de ne pas mettre l'accent sur les vraies questions de fond.

D'ailleurs si ce chapitre « Promouvoir la santé et la qualité de vie au travail » est annoncé, qu'en est-il dans la réalité quand on sait que les sanctions des conseils disciplinaires sont de plus en plus impitoyables et qu'ils font fi de la difficulté de nos missions et du paradoxe parfois dans lequel sont entraînés les agents souvent insécurisés ?

On en profite pour vous poser cette question : Pourquoi en cas d'erreurs, de fautes de l'agent, les cadres de proximité n'ont-ils plus la faculté de gérer eux-mêmes ces questions, quitte à tenter de savoir pourquoi une telle situation s'est produite, quitte à poser une parole, avoir une explication, comprendre la situation ou tout simplement reposer le cadre, sans en référer directement à leur DT ?

Les cadres de proximité, nous semblent-il, n'ont plus aucune autonomie dans la gestion de leur service.

Ce que nous ressentons, c'est que les cadres de proximité sont **voués corps et âme à vos injonctions** et par effet boomerang répercutent ces commandes, sans distance sur les agents. Leur laissez-vous assez de souplesse et de créativité pour qu'ils puissent soutenir leurs équipes ?

Nous ressentons de votre part, un contrôle permanent et une volonté de mise au pas des services.

Vous parlez de bonnes relations avec la juridiction, mais savez-vous que, régulièrement des audiences finissent à plus de minuit, entraînant des problèmes de transport et des conséquences pour le respect des usagers et des professionnels de milieu ouvert, sans parler du temps de confinement où était décrété le couvre-feu.

Nous souhaitons vous poser ces quelques questions sur une approche plus précise de ce que vit chaque unité.

Si les thèmes abordés ne manquent pas d'intérêt et sont sur le papier, vous occulter beaucoup de questions, souvent de l'ordre d'une organisation générale facilitant de bonnes conditions de travail dans un climat serein.

Pourquoi tant de silence sur la partie des ressources humaines ?

La CGT PJJ de Paris demande que pour la mise en place d'un si beau travail, des moyens supplémentaires RH puissent être alloués et permettre une baisse des prises en charge pour chaque professionnel.

Vous mettez en avant la précarité des situations dans la région parisienne, familles monoparentales, MNA, AMT, mais que proposez-vous pour que ce projet soit viable. Comment pouvez-vous constater des difficultés dans les prises en charge de certains mineurs en ne présentant pas de moyens supplémentaires.

Nous déplorons qu'aucun item, aucun objectif ne soit assigné aux moyens supplémentaires et nous serons vigilants par rapport à la suite des événements dans ce temps de changements importants.

Vous êtes la cheffe d'orchestre. Il est bien d'avoir des partitions bien écrites, mais encore faudrait-il que vous vous accordiez pour que le morceau à jouer soit entendable et surtout harmonieux.

La CGT-PJJ 75

*Ses représentants titulaires au
Comité technique territorial*

Philippe PETIT & Cécile ROUIBAH

Contact utile : cgtpjj.section75@gmail.com



Section de Paris