

Y-AT-IL ENCORE UN AVENIR POUR LES CADRES A LA PJJ ?

Paris, le 05.03.2025

La place des cadres n'a cessé d'évoluer ces dernières années. Avec la mise en place des EDD les cartes ont été rebattues en ciblant certains postes éligibles et d'autres non pour ces emplois. La visibilité n'a pas été au rendez-vous, et les agents ont bien du mal à se retrouver et à comprendre la mécanique.

- **Pourquoi certains postes sont-ils éligibles et non d'autres ?**
- **Pourquoi certains territoires choisis et non d'autres ?**
- **Pourquoi des postes de RPI défonctionnalisés et non d'autres ?**

A cette confusion s'ajoute d'autres incertitudes.

Quelle durée pour les détachements sur les emplois fonctionnels ? Aucune visibilité... dans certains endroits c'est deux ans, dans d'autres c'est 4... Selon le choix du roi, aucune explication, c'est selon...

Et en fin de détachement, ils seront renouvelés ou pas... Bien sûr sans délai de prévenance. C'est bien connu, les cadres doivent s'adapter, prévenus en décembre pour un détachement qui se termine en janvier, à eux de s'adapter, trouver un nouveau poste et déménager avec pertes et fracas avec l'ensemble de la famille !

Evoquons également la situation de ceux partis dans le cadre d'une mise à disposition. Eux que l'on avait incité à partir au motif qu'une telle expérience servirait leur carrière, développerait leurs compétences.

A quoi assiste-t-on aujourd'hui ? Du jamais vu ! Des annonces brutales par simple lettre de fin de mise à disposition pour les agents dans cette position sans aucune explication.

La PJJ aurait des postes à leur proposer ? Non, pas du tout !

C'est un retour sans proposition, les agents doivent se mettre à la recherche d'un poste sur l'ensemble du territoire, créant chez ces professionnels des situations personnelles dramatiques mais aussi une incompréhension et un sentiment de sanction bien légitime...

Voilà pour l'état des lieux !

Mais la coupe n'est pas pleine ! Notre organisation syndicale est saisie par des cadres qui subissent un management de plus en plus brutal et défiant.

Ainsi sur de simples déclarations d'un professionnel ou d'une OS, des cadres sont convoqués en entretien ne permettant pas le contradictoire et mené à charge uniquement. Quel que soit le signalement fait, la direction prend fait et cause pour les propos accusatoires quand les arguments de ces mêmes cadres sont remis en cause, le contradictoire balayé d'un revers de main....

A la clé le plus souvent une suspension qui peut intervenir dès l'entretien réalisé ! Bien plus expéditif qu'un conseil de discipline...

A la non prise en compte des arguments exposés en défense s'ajoute la non prise en compte du contexte :

- Il s'agit d'un agent qui a une carrière exemplaire, qui a démontré un investissement sans faille ? Aucun intérêt !
- C'est un agent qui a la tête sous l'eau qui répond aux commandes sans sourciller, qui palie les défaillances RH, qui ne peut plus prendre de congé. Aucun intérêt !

Non, ce qui compte c'est la FAUTE supposée quand bien même elle s'apparente davantage à une erreur, une maladresse un manque de discernement s'expliquant par la pression subie.

A des faits qui méritent une explication, comment comprendre que celle-ci prenne l'allure d'un tribunal, que la procédure soit connue de tous les agents du territoire jetant ainsi le cadre en pâture, le délégitimant face aux professionnels qu'il doit continuer à diriger !

Pourquoi ne pas adresser dans un premier temps un questionnaire écrit qui éviterait cette procédure stigmatisante et humiliante ?

La loyauté déclinée à l'infini pour les cadres signifie désormais : « être aux ordres ». Mais elle ne vaut que pour eux. La loyauté selon notre administration est unilatérale. Rappelons qu'elle doit exister dans les deux sens ! La direction l'a oublié ! Elle doit protéger ses cadres au lieu de les sur exposer.

Car lorsque ces mêmes cadres font des signalements d'agents dysfonctionnants, de quel appui bénéficient-ils ? Combien de cadres ayant signalé des manquements n'ont pas été suivis par leur hiérarchie et ont dû continuer à gérer ces agents, alors que les manquements étaient clairs et repérés.

Des cadres sans appui mais qui peuvent être suspendus du jour au lendemain sur la base d'une déclaration vraie ou fausse, on vérifiera plus tard..., la chasse est ouverte c'est l'essentiel...En attendant le mal est fait et la carrière fichue !

Un climat de peur s'installe désormais et vise à empêcher tout acte de management. Des cadres responsables de tout mais qui n'ont les moyens de rien !

Beaucoup d'entre eux préfèrent alors quitter la PJJ, quelle que soit l'issue de la procédure à leur encontre et quand bien même ils ne seraient pas poursuivis. La méthode a été assez violente et destructrice pour qu'ils n'aient plus de place à la PJJ.

Dans le même temps, cette même direction devenue froide et indifférente dit vouloir comprendre la fuite des cadres et y remédier ! On n'est pas à un paradoxe près !

Béatrice Briout Secrétaire générale UNSa SPJJ
Patrick Hamard élu UNSa SPJJ à la CAP des Corps d'Encadrement