



BOYCOTT CSA DPJJ DU 30 NOVEMBRE 2023

Madame la Directrice,

Comment expliquer un refus de dialogue sur le plan national du placement judiciaire alors que son contenu présente des aspects prometteurs, mais loin d'être aboutis ?

Ceci s'explique peut-être par le fait que les **services déconcentrés ont été destinataire de ce plan dès février 2023** et que les organisations syndicales sont invitées uniquement à en débattre sans possibilité d'amender.

Ou alors par le fait que **vos subordonnés n'ont pas jugé utile d'échanger sur le fond et en amont avec les organisations syndicales**. Ou alors parce que **les expérimentations qui exigent des débats en profondeur et des réflexions de fond sur le sens de nos missions n'ont pas été soumises pour avis aux CSA locaux** et sont déjà en cours de déploiement.

Il y a sans doute dans ces **postures respectives et similaires de certains hauts cadres une volonté d'écarter les organisations syndicales du débat institutionnel**. Est-ce que vous souscrivez à cette démarche ? En êtes-vous simplement informé ?

Alors qu'un accord ministériel sur la qualité de vie au travail est en chantier, pourquoi ne pas associer les organisations syndicales à ce plan d'action et particulièrement aux expérimentations ? **Les effets en matière d'organisation et de rythme de travail nécessitent l'expertise des représentants du personnel**. Pour autant, cet aspect est éludé par les différents protagonistes.

Madame la Directrice,

Comment expliquer un refus de dialogue sur la question du bilan du CJPM ?

Peut-être à cause de vos subordonnés qui n'ont pas jugé utile de permettre un débat transparent. Ou alors, à cause d'une présentation chaotique, de réunions multilatérales non préparées, de statistiques hasardeuses, de souffrances au travail minimisées, d'une approche subjective et d'un rejet des remarques des organisations syndicales.

Le CJPM mérite un bilan authentique loin du dogme aveugle des « anti » et du culte de la perfection des pro-CJPM. Il y a une voie médiane, celle de l'objectivité. Ainsi, nous pourrions partager les vertus parfois plus protectrices du CJPM tout en pointant les dysfonctionnements.

Nous pourrions nous accorder sur la problématique du nombre de mesures, des audiences répétitives et tardives, des outils inadaptés, du poids de l'administratif, du rapport complexe à certaines juridictions et surtout des moyens RH insuffisants.

Madame la Directrice,

Au-delà des enjeux cruciaux de ces thématiques, comment expliquer un refus de dialogue tout court ? Alors même que vous semblez vouloir donner un nouveau souffle à la PJJ en engageant un travail en profondeur sur de nombreux chantiers et que vous avez porté des revendications fortes auprès de la chancellerie en faveur du personnel administratif et des directeurs.

Peut-être à cause d'une désorganisation générale des services RH de l'administration centrale, de l'absence de réunions bilatérales préparatoires ou *a contrario* de la tenue de réunions multilatérales mal préparées avec des documents de travail transmis *in extremis*. Est-ce le fruit d'un désintéressement de vos services qui agissent à leur guise sans craindre les remontrances ou à cause d'entraves au dialogue social ?

La liste est loin d'être exhaustive, mais elle a le mérite de pointer les causes profondes du refus de notre organisation syndicale de siéger lors du CSA PJJ du 30 novembre 2023.

Le boycott de toutes les instances n'est pas à l'ordre du jour, mais nous comptons sur votre réactivité et votre vigilance pour impulser un nouvel élan sur le plan du dialogue social.