



Paris, le 08 novembre 2023,

Objet : **Nouvelle alerte régionale intersyndicale au recteur d'IDF**

Monsieur le Recteur d'IDF,

Les services franciliens, et particulièrement le SDJES 75 et la DRAJES IDF, collectionnent une liste de dysfonctionnements records. Non sans ignorer et nier les grandes difficultés des autres services et fédérations jeunesse et sports sur les autres territoires, il est de notre responsabilité d'alerter sur la gravité de la situation en Ile-de-France.

A quelques mois des JOP 2024, le faible intérêt porté par l'administration au SDJES 75 et à la DRAJES est tout à fait effrayant !

DÉCLENCHER UN PLAN DE CRISE D'URGENCE !

Les agent.e.s du SDJES 75 et de la DRAJES n'ont cessé depuis plusieurs mois et années de tirer la sonnette d'alarme auprès de l'administration (tracts, actions de mobilisations, alertes, courriels et demande d'audience), dont :

- 3 juin 2021, alerte DGI "danger grave et imminent » pour encadrement brutal, désorganisation du service, sous-effectifs, arrêts et souffrance au travail ;
- 2 juin 2022, [alerte intersyndicale](#) au Recteur d'Ile-de-France sur les défaillances rencontrées par la mise en place de la DRAJES IDF, l'affaiblissement du service public rendu, les méthodes brutales d'encadrement et la souffrance engendrée pour les personnels ;
- 08 novembre 2022, [enquête exclusive](#) menée par l'intersyndicale dénonçant les pratiques de management abusives scandaleuses et harcelantes
- fin 2022/début 2023, enquête administrative réalisée par la région académique sur le SDJES et la DRAJES suite aux alertes des agent.e.s et de l'intersyndicale
- 4 avril 2023, [réunion entre le Rectorat et l'intersyndicale](#) pour s'entretenir sur les résultats de l'enquête administrative ;
- 7 juin 2023, [tract de l'intersyndical](#) dénonçant la défaillance des services JS en IDF en termes de sécurité des mineur.e.s et des publics, manque de neutralité et défaillance d'accompagnement et de missions de services publics.

Aujourd'hui, il faut alors souligner que nous avons atteint un pic grave d'alerte. En effet, les dysfonctionnements relayés depuis 2021 augmentent et empirent chaque année. La rentrée 2023/24 n'est pas exemptée de son lot de nouveaux problèmes, sans que les anciens aient été réglés. Les [31 préconisations](#) issues des résultats de l'enquête administrative menée par la région académique, concluant au bas mot que tout devait changer, ont été oubliées dans un tiroir de l'administration.

Le traitement de l'administration pour les services publics JS en Ile-de-France, ainsi que pour l'ensemble des agent.e.s, est méprisant et révoltant. Il est impératif de **déclencher un plan de crise immédiat**, avant qu'il s'agisse de tomber dans des catastrophes encore plus graves et de l'ordre de l'urgence vitale !

Selon l'article L. 4121-1 du Code du travail, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. L'administration a ainsi le devoir de garantir la sécurité de ses agent.e.s ainsi que les actions et la continuité de service public de nos publics partout sur le territoire franciliens. La sécurité des agent.e.s est en jeu !

UNE NOUVELLE RENTRÉE CATASTROPHIQUE

Les agent.e.s du SDJES 75, de la DRAJES et l'intersyndicale dénoncent à nouveau, et ce dans la continuité des précédentes alertes :

- des pratiques managériales autoritaires et abusives de la part de la direction du SDJES 75 et de la DRAJES (**partie 4**)
- une désorganisation générale du fonctionnement du SDJES 75 et de la DRAJES, des missions, pôles/services, des manquements et failles de procédures, ayant un impact sur l'ensemble des services JS franciliens et des missions de services publics, allant jusqu'à mettre en cause la sécurité de nos publics dont les mineur.e.s (**partie 3**)
- une adéquation missions/moyens très insuffisante se matérialisant par des sous-effectifs notoires et un manque de moyen (**partie 2**)
- tout cela concourant à exercer une pression sur les agent.e.s et engendrant des arrêts et de la souffrance au travail généralisée (**partie 1**)

1. Pression, arrêts et souffrance au travail généralisée

L'ensemble des dysfonctionnements a des conséquences d'ampleur sur les agent.e.s et les équipes. La pression organisée continuellement par la direction sur les services et les collègues, est vectrice de souffrance au travail généralisée sur l'ensemble des pôles du SDJES 75 et de la DRAJES.

Nous comptons ainsi des collègues de différents pôles en arrêt de travail depuis plusieurs semaines et mois.

Nous savons également que face à la pression, des collègues refusent de se mettre en arrêt contre l'avis de leur médecin. Plusieurs personnes ont eu des alertes de santé directement reliées à leurs conditions de travail.

Et nous le redisons, la direction n'apporte aucune solution face à la souffrance au travail qui s'exprime par les collègues, ni individuellement ni collectivement. Pire, elle l'entretient.

Les alertes de souffrance au travail sont aujourd'hui extrêmement élevées et préoccupantes. Nous ne comptons plus le nombre de collègues qui disent venir au travail la boule au ventre et se disent anxieux ou victimes de mal-être.

2. Inadéquation missions/moyens : sous-effectifs, manque de moyen

Ce tableau est évidemment le résultat de sous-effectifs chroniques à l'œuvre depuis plusieurs années. Mais il est clair que des pratiques managériales nauséabondes comme celles du SDJES 75 et de la DRAJES IDF poussent les agent.e.s vers la sortie, y compris les nouveaux et nouvelles personnes. Le grand jeu du moment et de parier sur qui s'enfuira le ou la première de ce service !

Dans tous les cas, la charge de travail est énorme, d'autant plus au regard des effectifs insuffisants. Des dispositifs prennent d'ailleurs de l'ampleur à moyen RH constant, voire en baisse.

Les pôles du SJES 75 et de la DRAJES sont effectivement tous sous dotées et en manque de personnels. Il faut aussi noter la pénurie de personnels techniques et pédagogiques dont l'expertise est complètement niée et méprisée, au profit de missions administratives et de contrôles, ce qui a incontestablement des effets sur la santé des missions, réseaux et partenariats JS en Ile-de-France. Ces sous-effectifs chroniques touchent ainsi profondément et durablement nos missions de services publics, ainsi que nos services métiers - RH/finances /logistiques/informatiques/accueil - mis sous pression constante et très mal considérés par la direction.

Concernant le manque de moyen, celui-ci est global et a reçu un coup fatal lors de l'intégration des services JS à l'éducation nationale. Pour n'en citer que quelques-uns, nous pouvons lister en vrac : l'absence de logistique, de moyens suffisants pour se déplacer, de matériels de bureau et informatiques, de locaux propres et en bon état, présence régulière de souris, température extrême et dangereuse lors des périodes de canicule, ...

3. Désorganisation générale, manquements de procédures, mise en cause de la sécurité des publics

Les nombreuses alertes mettent successivement en avant depuis 2021 le manque de pilotage du SDJES 75 et de la DRAJES, ainsi que l'absence d'information, de transparence et le déficit de dialogue social de proximité.

Encore une fois, il faut noter une désorganisation générale des services, ayant des conséquences de taille sur le réseau francilien et les missions de services publics. Nous y voyons des risques forts en termes de sécurité des mineur.e.s, des usager.e.s et des agent.e.s.

La gestion RH des personnels JS est catastrophique. Le lien avec les services RH du rectorat est très difficile et lacunaire. Les référent.e.s sont débordé.e.s, les informations sont contradictoires et cela porte atteinte au bon déroulement de carrière des agent.e.s (départ en formation, problèmes de paies, remboursement de frais, calcul de retraites, ...). Sans compter, les 300 CTN de la DRAJES IDF lâchés en rase campagne, très mal accompagnés et considérés comme la dernière roue du carrosse. Ça en dit long sur l'état de l'administration et la considération portée aux agent.e.s, JOP ou pas JOP !

Heureusement que nous disposons encore de service de proximité sur site, dont le travail est primordial, mais insuffisant au regard des carences de l'accompagnement du rectorat (RH de proximité, informaticiens).

Il manque toutefois un.e assistant de prévention, dont l'absence se fait ressentir cruellement !

Nous devons d'ailleurs noter que plusieurs de nos collègues en charge de l'accueil et du courrier souhaitant poursuivre leur mission à la DRAJES se sont vus accorder une prolongation de détachement d'un an, contre les 3 ans demandés et accordés à tou.te.s les autres personnels. L'un d'entre eux a carrément été remercié et prié d'aller voir ailleurs. Ceci, via courrier du DRAJES, sans aucun rendez-vous préalable, alors même qu'il est leur supérieur hiérarchique direct. Quelle violence et quel manque de transparence ! Là encore, les agent.e.s découvrent sur le tard que l'administration ne sait pas quoi faire d'eux.elles et de de leur mission, alors qu'il s'agit de missions d'accueil-courrier-standard, c'est-à-dire des missions essentielles pour notre service public.

Aussi, nous déplorons le manque d'investissement de la direction et du rectorat pour les sujets généraux et quotidiens des agent.e.s JS. Par exemple : l'augmentation de 2 euros par repas et par agent.e.s depuis avril 2023 pour déjeuner au restaurant administratif. Nous redemandons que cela soit traité et que des remboursements soient versé.e.s aux agent.e.s concerné.e.s par effet rétroactif. Nous demandons également que la possibilité d'offrir des repas à la cantine aux partenaires puisse de nouveau s'effectuer comme cela était pratiqué jusqu'à l'an dernier.

Concernant les missions, il faut noter que les problèmes de management se mêlent à la cacophonie ambiante dans les services. Les commandes de dernières minutes sont régulières et intempestives et les notes deviennent l'alpha et l'oméga de nos missions. Les consignes hiérarchiques sont également parfois contradictoires, de l'oral à l'écrit, du vendredi soir au lundi matin, ou même d'un.e chef.fe à l'autre. Le manque d'anticipation et de pilotage a une incidence de taille à tous les étages et services, qu'il s'agisse de la sortie des appels à projets ou de la gestion des agents, missions ou des dispositifs, rien n'est cohérent, réfléchi et anticipé.

Cela s'accompagne du manque de procédures claires, établies et concises et d'absence de concertation et de transparence. Nous le voyons à plusieurs niveaux, notamment en ce qui concerne la gestion financière qui chaque année se déroule dans la douleur et la pression pour l'ensemble des services (SDJES franciliens et pôles de la DRAJES) et agent.e.s concerné.e.s. Cela pousse les agent.e.s à travailler dans la précipitation, sous pression, ce qui n'est pas sans stress, ni potentielles erreurs dans le traitement des dossiers.

Il en est de même pour les gros appels à projets comme le FDVA (fond de développement pour la vie associative), restreint par des calendriers et des décisions politiques clientélistes (à la demande de la direction et de l'administration). Cela empêche de favoriser les petites structures et associations et de développer les territoires de façon équitable. De plus, lorsque l'instruction et l'accompagnement des collègues et agent.e.s de terrain est supplantée par la direction de la DRAJES et du SDJES - qui choisissent eux et elles-mêmes les montants financiers de leur choix, pour les projets et acteurs de leur choix, - cela porte atteinte à l'expertise des agent.e.s, et empêche l'équité territoriale et la neutralité de service public attendue et exigée. Cela est observable sur plusieurs dispositifs ; ainsi les arrangements en direct entre d'une part les associations et collectivités, et d'autre part le DRAJES ou la DRAJES adjointe, parfois en contradiction avec l'avis des services instructeurs, des agent.e.s et instances régionales, est une pratique habituelle.

Il faut également relever les problèmes dans la gestion des ACM (accueils collectifs de mineurs) parisiens et des diplômés JS. Les retards et manquements de l'administration mettent en difficultés les volontaires et professionnels JS. Le travail de sécurisation des pratiques, d'accompagnement et formation des professionnels et des structures accueillant des mineur.e.s, dont le SDJES 75 est en charge, est insuffisant. Aucun.e conseiller.e n'a été recruté.e sur la mission depuis mars 2022, alors qu'il s'agit d'une mission régaliennne prioritaire. Les déclarations de séjours parviennent très tardivement faute de moyen. Et les alertes de la communauté éducative (partenaires, parents) s'accumulent à juste titre. Ces carences présentent des risques sécuritaires de taille.

De plus, il faut évoquer la mission d'observation de la DRAJES dont les agent.e.s et missions sont complètement sous-utilisés et sous-valorisés, alors qu'il s'agit d'un formidable outil et levier pour mener les politiques publiques jeunesse et sports.

4. Pratiques managériales autoritaires et abusives

Les abus de pouvoir exercés par la direction du SDJES 75 et de la DRAJES IDF forment le point culminant des problèmes dénoncés par les collègues.

Effectivement, les pratiques abusives de la direction, bien que largement connues et identifiées, se sont multipliées ces derniers mois. On constate que les méthodes brutales de la cheffe du SDJES 75 persistent et se développent au sein de la DRAJES IDF et de ses services.

Le contrôle et la surveillance des agent.e.s au bureau, dans les couloirs, à la machine à café, durant leurs absences, dans les dossiers et même jusque dans les interactions entre agent.e.s ont atteint des sommets. Il est tel que nous pouvons qualifier cela de management du contrôle, duquel la hiérarchie de proximité est en première ligne pour épier et surveiller les agent.e.s, sous la conduite et demande de la direction du SDJES et de la DRAJES, et particulièrement la DRAJES adjointe.

Les méthodes d'intimidation des équipes par la hiérarchie ne s'arrêtent pas là. Les entretiens brutaux, sans ordre du jour, ayant des conséquences majeures sur les fiches de postes et les missions des agents continuent à être pratiqués dans différents services. A cela s'ajoutent d'autres éléments, comme les écrits de types "passifs-agressifs" remettant en cause le travail et l'engagement des collègues sous couvert de bonnes intentions. Ainsi que des coups de pression individuels, réalisés à huis clos, à charge pour les agent.e.s, et notamment les plus précaires. Cela s'accompagne de demandes et ordres irréalisables, aux informations et consignes manquantes, dans des délais démentiels (ex : une note à produire sans les éléments de contexte à 18h pour le lendemain matin).

Nous avons également noté l'utilisation du chantage de la part de la hiérarchie, soit via un procédé affectif culpabilisant et touchant à l'affect, soit sous couvert des droits les plus élémentaires des agent.e.s comme celui de la prise de congés : "*Si je te flic, c'est pour ton bien ou ta sécurité*", "*si je te mets la pression, c'est pour les associations*", "*t'es sûr que tu es en congés vendredi soir, alors que tu as ce dossier à finir ?*". Enfin, des chef.fe.s de pôle se cachent derrière des personnalités impulsives ou maladroitement pour excuser des agissements brutaux et non professionnels ; nous le dénonçons et leur conseillons de changer de mission. Cela donne lieu à plusieurs actes d'intimidations verbales et physiques à l'encontre des agent.e.s en entretien individuel ou réunion de service (cris, portes claquées, posture physique menaçante, larmes aux yeux, ...). Tout cela n'est autre que de la maltraitance.

Il faut aussi dénoncer la pyramidalité hiérarchique entretenue par la direction, l'empilement de chef.fe.s de pôle trop nombreuses, le manque d'autonomie donnée aux agents, dont les cadres qui possèdent l'expertise des missions et dossiers. Cela crée des chef.fe.s de pôle sous-pression, dépassé.e.s, non efficient.e.s, au lieu d'imposer des coordinations et des coopérations. Les missions sont travaillées en silo et on constate clairement des oppositions au déploiement de missions pédagogiques et de développement. Tant que cette hiérarchie continuera

de faire croire que c'est elle qui fait tourner le service, on continuera de tourner en rond. Le manque d'autonomie données aux agent.e.s s'accompagne d'obstacles dans les processus de travail et rend difficile l'organisation collective. Dans certains services, il n'est pas possible de se réunir sans la présence d'un.e chef.fe pour traiter un sujet, aussi chaque déplacement doit donner lieu à une explication argumentée.

Nous signalons en outre l'entrave à l'utilisation de l'article 10, par la direction, pour toutes les personnes qui en bénéficient. Il s'agit d'un procédé tout à fait illégal comme l'abus de pouvoir et la maltraitance !

Nous dénonçons également le positionnement de la direction et de plusieurs chef.fe.s de pôle virant à l'autoritarisme ! Nous ne sommes pas dans un film d'action, ni dans un match de catch, ou dans roman à l'eau de rose. La hiérarchie doit changer de méthodes de management immédiatement, qu'il s'agisse de pratiques brutales, virilistes, culpabilisantes, voire paternalistes, elles doivent cesser maintenant. La direction doit également cesser de recruter ou faire recruter des membres de sa famille, ou du réseau affectif proche, et leur faciliter des promotions ou passe-droit. L'administration en est responsable et doit s'occuper de ces problèmes urgemment : formation, médecine du travail, changements des méthodes de recrutements à l'affect, départ vers des fonctions plus adéquates au regard des compétences des une.e.s et des autres....

Enfin, nous condamnons catégoriquement les procédés d'intimidation et de discriminations à l'égard de plusieurs collègues de la part de la direction du SDJES et de la DRAJES :

- intimidation et discours portant sur l'apparence physique de personne
- reproches adressés à des personnels en arrêt maladie
- discrimination syndicale et procédés d'intimidations individuelles et collectives, allant même jusqu'à interférer dans les procédés RH
- allégations sexuelles mensongères basées sur une supposée appartenance à une minorité de genre

Pour conclure, suite à cette nouvelle procédure d'alerte intersyndicale, nous exigeons :

- **La fin du management autoritaire de la direction de la DRAJES et du SDJES 75 immédiatement et le départ des responsables**
- **La mise en place d'un plan de crise d'urgence pour des recrutements à la hauteur, des moyens supplémentaires pour réaliser les missions de services publics, garantir la santé et le bien-être des agent.e.s**

L'intersyndicale JS Ile-de-France - UNSA, SOLIDAIRES, CGT

Copie : Ministre de l'Education Nationale et de La Jeunesse / Ministre des Sports et des JOP / DGRH / ISST / CSA académique / Médias