

# Chroniques du Milieu Ouvert

N° 2



S.N.P.E.S - PJJ - FSU

Protection Judiciaire de la Jeunesse

54 rue de l'Arbre Sec 75001 PARIS

© 01 42 60 11 49

www.snpespjj-fsu.org

snpes.pjj.fsu@wanadoo.fr

## Edito

Puisque la note d'orientation du 30 septembre 2014 et celle sur la prise en charge en milieu ouvert du 22 octobre 2015, font du milieu ouvert le garant de la continuité des parcours, parlons moyens ! Moyens humains d'abord : les UEMO ont elles suffisamment de personnels pour constituer le socle, « l'assise stable et solide », tel que souhaité dans les notes ci dessus évoquées ?

Les budgets sont ils à la hauteur des besoins des enfants et adolescents pris en charge ?

Il semble que, pour une majorité de services, nous sommes loin du compte ! Et compter justement, c'est ce que s'escrime à faire notre administration....

Au SNPES-PJJ/FSU, nous portons la revendication, à tous les niveaux de l'institution, d'une diminution significative des normes de travail pour tous et toutes, quel que soit son corps.

Pour **les éducateurs-rices**. La norme de 25 jeunes en moyenne annuelle n'est plus acceptable ni pour les agents, ni pour les jeunes et leur famille. En effet, la multiplication des missions (PEAT, QM...), des permanences, l'insuffisance des solutions diversifiées de placement, la multiplication des déplacements, des audiences, des écrits... sont chronophages. Cela rend extrêmement difficile le travail éducatif, individualisé, soutenu, en adéquation avec les besoins et la problématique de chaque enfant. Les temps de rencontre sont souvent insuffisants. Les personnel-les doivent sans cesse faire des choix : voir les jeunes et leur famille ou rédiger leurs rapports par exemple. C'est inacceptable !

.../..



## Sommaire

Edito....	.....	page 1-2
Témoignages :		
Section 62 ....	.....	page 3-4
Travailler en M.O "ordinaire"		page 4-5
Si on jouait à qui fait quoi		page 6-7
Le MO n'a plus rien d'attrayant		page 7-8

Pour **les psychologues** : Non seulement la norme de 54 MJIE par an, sans référence à la file active, est extrêmement lourde, mais elle est aggravée par la modalité de calcul de l'activité qui s'opère par mesure et non par enfant. Dans les MJIE concernant des fratries, ce comptage remet en cause la dimension individuelle des prises en charge, principe pourtant essentiel rappelé dans la note MO d'octobre 2015. De plus, la pluridisciplinarité dans les autres mesures n'est absolument pas garantie et elle est souvent exceptionnelle, l'intervention du/de la psychologue étant conditionnée au nombre de MJIE... Les réunions de synthèse ne peuvent pas, à elles seules, pallier un réel travail pluridisciplinaire. Dans ce contexte, il n'est pas surprenant que des psychologues rencontrent des difficultés à prendre leur temps FIR...

Pour **les ASS** : Dans le budget opérationnel de programme (BOP), depuis quelques années, les ASS sont référents-es de mesures dans GAME (MJIE ou même autres mesures au civil comme au pénal). Depuis le BOP 2016, il n'est même plus question d'un mi temps. Il peut s'agir de deux parties du temps de travail inégales en fonction de l'activité du service et de fait, les ASS sont souvent contraint-es de ne faire que des MJIE. C'est une vraie remise en cause de la spécificité des ASS. Cela permet de se « passer » d'un-e éducateur-trice et donc de mener la mesure d'investigation à deux professionnel-les, au lieu de trois. Pourtant, au regard de la complexité des situations, de la multiplication des MJIE pour des tout petits, favoriser le regard croisé ASS/psy/éduc, ne paraît pas du luxe ! Comme pour les psychologues, l'intervention des ASS dans les autres mesures paraît relever désormais de l'exception ! Pourtant, la situation sociale dégradée de nombreuses familles, la nécessité d'un partenariat renforcé avec le secteur prônent plutôt pour un renforcement de leur intervention ! Il ne s'agit plus de pluridisciplinarité telle que nous la concevons.

Pour **les adjoints-es administratifs-ves** : Ces collègues, en poste dans les unités, notamment de milieu ouvert, sont confronté-es à une augmentation de leur charge de travail, à l'obligation d'exécuter des tâches ne correspondant pas à leur statut, au détriment de leur fonction d'accueil et du lien avec le travail éducatif. Ils et elles sont rendu-es responsables de la tenue à jour de GAME et de la transmission de multiples éléments statistiques en plus du suivi des questions de Ressources Humaines. Même si cette question est du ressort des DIR, il nous semble important de rapprocher au plus près des services la gestion RH, notamment en créant un poste de secrétaire administratif-ve par service et un relais RH en DT.

Pour **les RUEs** : Au-delà de la revendication statutaire de l'intégration de ceux et celles-ci dans le corps des directeurs-trices de service, il est important qu'ils et qu'elles puissent disposer de tous les moyens nécessaires à des prises en charge éducatives de qualité et pluridisciplinaires (psychologue, ASS, éducateur-trice et AA) pour organiser et animer l'unité.

Pour **les directeurs-rices de service** : La restructuration des services dans le cadre de la RGPP a réduit considérablement le nombre de ces personnel-les à la tête des services (remplacé-es par la fonction de RUE). A ce jour, le corps des directeur-trices est composé à 50% de postes fonctionnels. Les autres agents étant affectés-es sur des services comptant de deux à quatre unités, parfois sur plusieurs départements. Le SNPES-PJJ/FSU revendique un directeur-trice pour un service de deux unités maximum, sur un seul département.

**A vos plumes !**

**Apportez vos témoignages, écrivez nous à :**

**[snpes.pjj.fsu@wanadoo.fr](mailto:snpes.pjj.fsu@wanadoo.fr)**

# Témoignages

Après une année 2015 déjà riche en événements liés à l'absence prolongée et au départ de collègues vers d'autres horizons, c'est quasiment exsangue que notre équipe a attaqué l'année 2016... Voici par le détail la chronique des mois qui ont suivis :

**Janvier 2016.** Les bureaux semblent bien vides. 3 personnels de moins (2 sur l'unité Ouest, 1 sur l'Est). Un arrêt maladie de longue durée et deux collègues contractuelles parties sur les postes PLAT (Félicitations les filles et bonne route). Activité en augmentation importante depuis plusieurs mois.

Les équipes se démènent pour assurer les audiences, les conduites, les interventions en urgence sur les mesures en souffrance et tenter de suivre (un peu !) ses propres mesures.

**1<sup>er</sup> février :** Arrivée d'une première contractuelle sur l'Ouest. Manque de disponibilité pour l'accueillir et l'accompagner. Mise en condition très rapide. Nous essayons encore collectivement de préserver ses conditions de travail.

Les RUEs s'acharnent à boucler les emplois du temps, cherchent les bonnes volontés, réattribuent les mesures les plus urgentes, réalisent des RRSE, se rendent à certaines audiences.

**Fin février :** Impossible d'attribuer ou réattribuer davantage de mesures. La décision est prise : elles sont mises en attente... priorité aux CJ et aux MJIE (dont les chiffres explosent et mettent également à mal nos collègues ASS et psychologues).

La spirale infernale continue, les situations se dégradent faute d'un suivi régulier.

Conduite d'un gamin (non connu) dans un EPE voisin. Question de la RUE : qui est le référent MO ? Le prochain contractuel, il est en cours de recrutement. Quand ? Bonne question.

En cas de problèmes n'hésitez pas à nous solliciter ... on se débrouillera !

Demande d'un 3<sup>ème</sup> contractuel... Refus de l'administration du fait de la situation administrative de l'agent absent et d'un PAE (Plafond Autorisé d'Emploi) dépassé : la demande repassera en commission le mois prochain.

Nouvel arrêt maladie : la pression est trop forte, les personnels en souffrance.

Panique à bord : nous ne sommes plus en capacité de faire face. Pire nous avons perdu notre empathie envers les collègues absents et les jeunes arrivants. Triste constat !

Nous ressentons la nécessité de nous poser, surtout se préserver des réglemets de compte et de la mauvaise ambiance, prendre soin de nous (à défaut que notre administration le fasse). Création d'un "comité des fêtes", nous convenons d'organiser une fois par mois un repas à l'extérieur tous ensemble. Consacrer 2h / 2h30 de notre temps (si rare et si cher) pour nous retrouver, prendre soin de nous, entretenir la solidarité de l'équipe.

**1<sup>er</sup> mars :** Arrivée du second contractuel sur l'Unité Ouest. La situation est plus que critique. Bienvenu à la PJJ : il faudrait que tu ailles après-demain faire une levée d'écrou et une conduite (pour un collègue absent), en attendant tu dois recontacter plusieurs foyers et prendre en charge les mesures et les RRSE pour la semaine prochaine. Manque de disponibilité pour l'accompagner, lui présenter le tribunal, les magistrats, les pratiques du service...

La RUE de l'unité tente de se rendre disponible pour nos deux nouveaux collègues et consacre du temps à les recevoir régulièrement et les aider sur leurs prises en charge.

**Mi-Mars :** nouveau refus de la DIR pour le remplacement - PAE dépassé. La commission réétudiera la demande la semaine prochaine.

Le socle commence à s'écrouler : les arrêts maladie perlés (maudit virus de la grippe) se multiplient, les malaises aussi. Formation

annulée pour nécessité de service. Réunion hebdomadaire consacrée à exprimer notre mal-être. Remplacement des remplaçants pour équilibrer la charge de travail sans distinction d'unité.

TPE du mercredi : La collègue se présente et indique au magistrat qu'elle interviendra pour le jeune dont elle est référente mais également pour 3 autres mineurs suivis par des collègues absents. Réponse compatissante du magistrat : et tout ça sur votre 80% ! (maudit shifumi !).

Les Juges des Enfants (eux-mêmes surbookés) ne s'étonnent même plus de la multiplication des remplacements aux audiences : ils ne nous demandent plus comment se passe le suivi du gamin mais pour qui nous venons, si nous connaissons un peu la situation et n'oublie pas de nous remercier de notre présence.

**Début avril** : 3<sup>ème</sup> refus de remplacement malgré des demandes hebdomadaires circonstanciées de notre direction : activité, conditions de travail et souffrance des personnels.

Notre RUE craque, les mesures en attente s'ammoncellent, certaines (les réparations) arrivent en fin de délai. Impossible de nous en demander plus !

**21 avril 2016** : Réunion de service. Annonce du directeur : notre demande de contractuel est enfin acceptée.

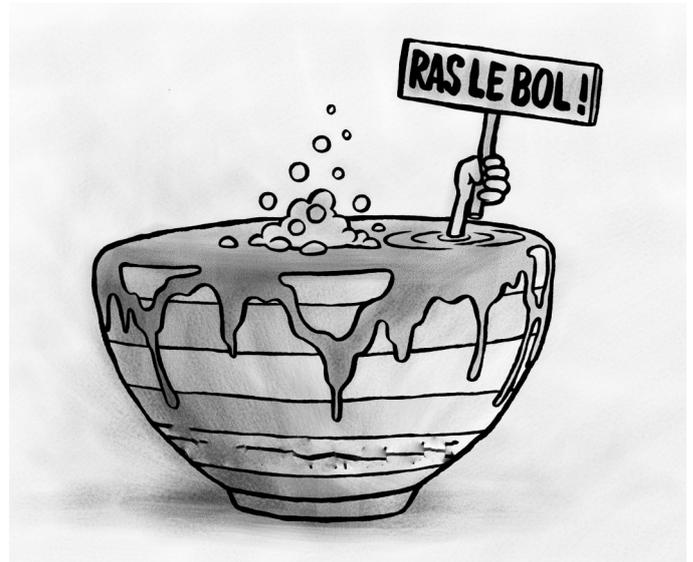
Pas parce qu'on va mal, qu'on n'en peut plus et qu'on est tous sur le point d'exploser en vol.

Non, non, c'est parce qu'au regard des chiffres établis par la DIR en ratio jeunes/UEMO sur le mois de janvier 2016, l'unité Est est à 186% (soit 46,38 jeunes) et l'unité Ouest à 138% (soit 34,45 jeunes) de "taux d'occupation" !

C'est pas comme si nous avions avisé notre direction sur la situation dès le mois de janvier et régulièrement depuis en alertant sur les conditions de travail et de souffrance des personnels.

**Cécile Kraft, section 62.**

.....



## Travaillez en Milieu Ouvert «ordinaire» !

Depuis maintenant 34 ans à la PJJ, j'ai constaté un changement profond des pratiques, que l'on peut analyser par des orientations qui ont évoluées, et des réorganisations territoriales humainement dramatiques.

Le temps réellement passé en contact direct avec les mineurs et leur famille est en constante diminution.

Je m'étais efforcé il y a quelques années de comptabiliser (sur un trimestre) mes différents temps de travail à l'heure près pour vérifier un sentiment que je n'arrivais pas à motiver auprès de mon supérieur hiérarchique et pour lequel la réponse bien connue qui m'était renvoyée : « il ne s'agit que d'un problème d'organisation », ne correspondait en rien à mes attentes. Je précise que le directeur de l'époque à qui j'avais demandé ce qu'il fallait supprimer de mon activité avait longuement fixé ses chaussures !

Tout d'abord, il ne faut pas oublier que la norme habituellement reconnue de 25 jeunes par éducateur a perdu de son sens lors du passage à l'ARTT où le temps de travail a diminué sans contre partie de charge.

Il y a encore quelques années, la norme du service était de 23 mesures plus l'activité PEAT exercée par l'unité. A ce jour nous sommes revenus à 25 mesures plus la PEAT.

De plus, la multiplication des dossiers pénaux pour certains jeunes a multiplié nos temps de travail (TIG / SME / CJ par exemple, sans parler de différents dossiers au JE / JI).

L'activité du service (4 unités sur 3 départements différents et un seul directeur) est pour moitié du suivi pénal et pour moitié des MJIE civiles, sur un territoire en grande partie rural où les déplacements sont nombreux.

Mes calculs m'ont amené à constater sur 64 jours travaillés (soit 13 semaines à 37h20=485 heures) que j'ai passé :

-142 heures en déplacement (soit plus de 2h par jour travaillé), principalement pour des réunions en DIR (220kms, alors qu'elles étaient avant à 90kms, réunion de groupe de réflexion ou dans le cadre du dialogue social), des VAD (secteur où une visite en famille peut valoir 2h aller-retour), du suivi dans des établissements de placement de plus en plus éloignés (parfois 4h à 5h aller-retour) et demandeurs à juste titre, ou des accompagnements improvisés suite à des PEAT. Ces déplacements s'effectuent en très grande partie seul :

- 80h en temps de réunion (unité, synthèse, projets de service, réunion partenaires... soit environ 5h30 semaine).
- 60h en temps d'écriture de rapports (temps multiplié par les MJIE).
- 12h sur la PEAT (soit environ 1h semaine).
- 15h en audience au tribunal (multiplié par les MJIE en majeure partie au civil et sur des temps de TE à rallonge), soit un peu plus d'une heure semaine.
- 59h en formation ou congés (8 jours)
- 45h en contacts téléphoniques partenaires ou familles (soit environ 40mn par jour).
- 85h seulement en contact direct avec les jeunes ou leur famille (soit une moyenne d'un peu plus d'1h par mois et par jeune), en dehors des temps d'audience.

Pour un total d'environ 500h.... j'ai du « merder » dans mon calcul j'ai fait plus d'heures que celles pour lesquelles je suis payé ! ....et encore j'ai pas noté tous les échanges informels indispensables entre

collègues !

...et pas pris en compte le fait que j'ai du me mettre à taper mes rapports (alors que cela n'est pas mon métier !), à remplir de plus en plus souvent des petits docs chiffrés pour notre administration, à formaliser un DIPC, à être référent d'une éducatrice stagiaire... Il paraît même que l'on va devoir remplir une partie de GAME (Over !) et mettre en place le PCPC.

A ce jour notre DT recoupe 4 départements. Le travail de proximité avec les conseils départementaux devient alors très complexe, surtout face à des enjeux financiers (état/départements) où les cases civil/pénal deviennent infranchissables !

Le milieu ouvert socle de tout, je veux bien et je trouve cela plutôt intéressant, mais dans d'autres conditions et avec une meilleure reconnaissance de nos métiers, de nos responsabilités et de nos qualifications (grille indiciaire, nombre de prise en charge, réelle pluridisciplinarité, hébergement diversifié et moyens attenants...).

Je me souviens encore de l'affiche pour le concours d'éducateur à l'époque où je l'ai passé : elle disait « un métier jeune parmi les jeunes ».

J'ai le sentiment que nous sommes devenus des « techniciens » (dans un monde où tout doit être scientifique, attesté, garanti, sécurisé, comptabilisé...) au service d'une institution judiciaire et financière et non plus au service des jeunes et de leur famille, portés alors par une vision généreuse et positive de notre jeunesse et de notre organisation sociale.

**Xavier RIGOLOT, STEMBO Besançon**

.....  
**C. M.O. N°2 juin 2016**

Nombre d'exemplaires : A votre bon vouloir et sans modération !

**José KRAVIS** dessin de 1<sup>ère</sup> de couverture.

Publication : Section 74-73

## Si on jouait à qui fait quoi ?

Adjointe au STEMO de Rouen, je suis entrée comme sténodactylo à l'Education Surveillée en 1978. J'ai toujours travaillé à Rouen : milieu ouvert, formation, hébergement, puis à nouveau milieu ouvert.

J'ai connu le tout « civil » pour presque arriver au tout « pénal ».

J'ai toujours envisagé mon métier comme étant « relationnel » et « à l'écoute » (physique et téléphonique) en premier lieu pour les jeunes et les familles et en second lieu pour mes collègues.

Mais voilà, il y a aussi (comme dirait l'autre, liste non exhaustive) : l'enregistrement du courrier, l'archivage, les commandes diverses, frappe, GAME, CHORUS, les différents accueils de partenaires (contrôle des extincteurs, les jardiniers, l'OP, le facteur, le monsieur qui livre le fioul, celui qui relève le compteur EDF...), les tableaux divers et variés, oui oui c'est bien les tableaux, les chefs aiment bien : les mesures à attribuer, les jeunes au QM, les voitures, les vacances, les permanences, les permanences week-end, les permanences Parquet, les plannings des stagiaires et le super big tableau en couleur... BUDGET. Ca y est le mot est lâché ! Ah il est beau mon tableau, il fait 13 pages A3. Je pense être occupée au moins à 50% sur ce foutu tableau alors que seuls 5% sont dédiés à nos jeunes... incroyable, non ?

Tandis que je travaille, en essayant de me concentrer, j'entends « il faut faire le 0 pour envoyer un fax ? Comment on fait une photocopie recto-verso ? Il n'y a plus de toner au 1<sup>er</sup> étage ? Peux-tu me prêter ton agrafeuse ? : Simple clin d'œil à mes collègues mais malgré tout, cela est suffisant pour me « faire perdre les pédales » et je me trompe dans

ce que je fais, forcément. Il faut dire que ma collègue et moi-même occupons un grand bureau, plaque tournante du STEMO, lieu d'échanges, d'ailleurs souvent sympathiques, on parle boulot et d'autres choses...

J'ai été bien énervée quand on m'a dit que l'institution avait évolué et qu'il fallait que je m'adapte. Ah bon, en presque 38 ans de carrière, j'avais pas remarqué. Pourtant je suis passée de la machine à écrire (électrique, quand même !) à l'ordinateur, du civil au presque pénal etc. etc. et le meilleur pour la fin : bientôt de la région Grand Nord à la région Grand Ouest... Vous avez dit ADAPTATION ?

Et dans tout cela que devient ma relation aux jeunes et aux familles ? Elle se réduit à peau de chagrin.

Comme vous l'aurez constaté, les tâches des adjoints se sont multipliées, on nous attribue des travaux qui reviennent, entre autres à des SA. Pourquoi la DT s'adresse-t-elle directement à moi pour fixer une date pour faire un point budgétaire (charge à moi de voir avec le directeur du service), pourquoi le directeur du service me demande-t-il de remplir le tableau des ASA alors que le mail lui a été adressé par la DT et pas à moi ? Pourquoi la SA RH de la DT me demande de veiller à ce que les personnels remplissent les fiches Harmonie alors qu'on nous dit qu'il n'y a plus de RH en DT mais en DIR ? Pourquoi ? Pourquoi ? Pourquoi ?



Les chefs comptent bien sûr, sur « ma conscience professionnelle », parce que je fais ce que je peux, et qu'ils savent que je suis attachée à l'institution.

Tout cela sans pouvoir bénéficier de promotion sociale, d'avancement, de passage en catégorie B dans nos propres services. Pourquoi on nous paierait davantage pour un travail que l'on fait déjà ?

Les adjoints sont recrutés sans condition de diplôme (alors qu'un certain nombre d'entre nous possédons des diplômes BAC, BTS, etc.), ça coûte moins cher de ne pas reconnaître nos diplômes.

Aujourd'hui chacun est polyvalent, quelle que soit sa fonction, au fond qui s'y retrouve dans tout ça ?

**Myriam Da Costa**  
**Adjointe administrative**  
**STEMO de Rouen**

.....  
**LE MILIEU OUVERT N'A PLUS RIEN**  
**D'ATTRAYANT ? !**  
**EN AQUITAINE, C'EST SÛR !**

**C**ertes, tous les services de Milieu Ouvert de France ont été mis à mal à partir de la bascule opérée par les lois Sarkozy/Perben 1 et 2... et particulièrement en grande région Sud - Ouest !

### **Flash back :**

Il y a quelques années encore et pas si éloignées, le Milieu Ouvert revêtait un certain prestige qui sanctionnait le passage obligé par l'hébergement correspondant aux expériences du début de carrière.

Ne disait-on pas à l'époque que c'est en hébergement qu'on apprend le métier ! Rares à l'époque étaient les titularisations en Milieu Ouvert.

Le Milieu Ouvert de cette époque c'était les OMO (Observation en Milieu Ouvert) avec ou sans consultation (psycho/psychiatre), les AEMO (Action Educative en Milieu Ouvert) et dans le registre pénal, essentiellement des mesures éducatives telles que stipulées dans l'ordonnance du 2/2/1945.

Les éducateurs/trices pouvaient encore oser le pari et le risque éducatif soutenu par l'Administration et les magistrats.

### **Mais en 2002,**

La politique régressive et répressive de type « terre brûlée » conduite par les gouvernants de l'époque a dévasté le champ de la justice des mineurs : ordonnance 45 maintes fois réformée et toujours avec plus de répressif, mise en place de la gestion de la délinquance des mineurs en temps réel avec la multiplication des PIM, des déferrements, le sacrifice du parcours du jeune avec des placements et « déplacements ostracisants ».

PERIODE DE L'EXCES, DU NO LIMIT, DU NO FUTUR DES JEUNES EN-DEHORS DES CEF, CER, QM ET EPM ,,, !

Que penser de l'exigence d'une juge des enfants du Tribunal pour Enfants de Bordeaux de placer absolument, un mineur de 16 ans à peine, au CEF de l'île de la Réunion par volonté exclusive de l'éloigner de Bordeaux et sa région ?

On est progressivement devenu les simples exécutants des décisions des juridictions sans aucune latitude pour l'élaboration d'un projet de vie cohérent et ambitieux avec le mineur et ses parents ou représentants légaux.

L'arrivée de Christiane TAUBIRA au Gouvernement en tant que Garde des Sceaux en 2012 avait laissé entrevoir de l'espoir quant à l'arrêt de toute cette politique désastreuse.

Quatre ans après, nous n'espérons plus mais nous DESESPERONS !

En effet, outre la suppression tardive des Tribunaux Correctionnels pour Mineurs (TCM), les conditions de travail en Milieu Ouvert se sont gravement dégradées : nombre de prises en charge, distances kilométriques, écrits de plus en plus nombreux, audiences rapprochées, les espaces-temps de réflexion personnels et collectifs ne peuvent plus être investis s'ils existent en raison de la charge de travail, travail de partenariat conséquent, participation aux politiques publiques, accompagnement de plus en plus prenant concernant certains jeunes, de plus en plus d'accompagnements et de déplacements avec en parallèle une suppression de véhicules administratifs au sein des services...

Et s'agissant de la reconnaissance salariale, NADA ou tout du moins, le compte n'y est toujours pas et ce n'est pas la future, probable, possible mise en place du NES (Nouvel Espace Statutaire) qui sera à la hauteur de ce DU, NOTRE DU !

L'organisation des services occupe une place de plus en plus importante dans la gestion de notre planning : il faut tenir compte des permanences éducatives avec le 12-3, les permanences PEAT, pallier les absences des RUE, la répartition des véhicules, les temps de trajet, la frappe des rapports et tout cela en évitant de développer des Risques Psycho Sociaux (RPS).

Or, comme le fait observer Jean-François DORTIER dans son article « Trouver son rythme et l'imposer » in revue « Sciences Humaines » novembre 2015 :

« Chacun a son rythme biologique qui se répercute dans ses façons de penser, d'agir et d'interagir. Trouver le bon tempo au travail permet de gagner en efficacité et de préserver sa santé... Il faut « faire respecter

ses rythmes de travail » par un « effort d'autodiscipline (alternance travail-repos, séquencer ses activités en séances courtes, se fixer des buts précis dans des délais limités » mais « la maîtrise du temps et le respect des rythmes de travail dépendent aussi de normes et règles collectives. La réunionite (des réunions trop fréquentes, trop longues, mal maîtrisées), les incursions intempestives (« je peux te déranger ? »), les échanges improvisés (« on peut se caler une petite réunion pour... »), les messages tous azimuts... font partie des maux courants d'organisations qui se veulent apprenantes, réactives, communicantes. Très peu d'entreprises et d'administrations ont fixé des normes et des codes de bonnes conduites en la matière. A l'heure où la qualité de vie au travail est mise en avant comme un impératif managérial, voilà pourtant un beau chantier à mettre à l'agenda de tous : fixer ses rythmes de travail. Et les faire respecter .

Le Milieu Ouvert est particulièrement concerné par cette analyse remarquable de pertinence et de vérité. Nombre d'entre nous, acteurs de terrain intervenant en Milieu Ouvert nous y reconnaissons.

**Alors, le Milieu Ouvert, socle de l'action éducative, une fonction enviable ? CQFD !**

**Anne-Marie PEREZ-PAPIAU  
Annick LANCHOU**

**Section GIRONDE**

.....