



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**



Clermont-Ferrand, le 8 mars 2021

***Lettre ouverte à la Directrice Territoriale de l'Auvergne
au sujet de la situation de l'UEMO Clermont-Ferrand/Thiers***

Madame la directrice, vous avez reçu des représentant.e.s de l'équipe de l'unité de Clermont-Ferrand/Thiers, accompagné.e.s par le SNPES-PJJ/FSU, à deux reprises : le 3 décembre 2020 et le 14 janvier 2021.

Vous vous êtes montrées à l'écoute des difficultés portées par les agents. Vous avez été sensible aux revendications : demande de temps de travail sur les MJIE (mi-synthèse, synthèse, réunion d'équipe, demande de revue de situations...), besoin de pouvoir travailler sereinement et d'être soutenu.e.s par les cadres....

Pour autant, aujourd'hui, force est de constater que les difficultés ne sont pas réglées.

L'unité de Clermont-Ferrand/Thiers a été créée en 2016. Depuis plusieurs années maintenant, elle connaît une situation d'insécurité permanente sur le plan institutionnel. Un changement perpétuel de cadres, un contrôle hiérarchique et une refonte de l'organisation des missions de l'unité l'ont profondément désorganisée et fragilisée. L'arrivée non préparée d'un RUE, déplacé d'une autre unité, a constitué « la goutte d'eau ». La grève du 19 janvier 2021, à l'appel du SNPES-PJJ/FSU, a été l'occasion pour les personnels d'exprimer leurs colères et lassitude professionnelle. Comme a pu le dire un agent gréviste « *Cela ne s'arrête jamais !* »

En terme RH, une unité sous dotée :

Cette unité est confrontée de façon récurrente à un manque de moyen humain. L'effectif théorique fixé est de 8 éducateur.trice.s. Cette unité est dotée d'un ETPT d'éducateur.trice supplémentaire par rapport aux deux autres unités de Clermont-Ferrand en raison de l'exercice de la mission PEAT.

Pourtant, en moyenne, cette unité a fonctionné avec 5,8 ETPT depuis 2017.

En janvier, un départ à la retraite n'a pas été remplacé. L'institution peine à recruter un.e contractuel.le qui serait qualifié.e pour cette mission. Le choix aurait pu être fait par l'administration de proposer ce poste à la mobilité de décembre, le départ à la retraite étant annoncé.

De plus, depuis deux ans, un poste vacant n'est pas non plus offert aux titulaires. Malgré nos questionnements réitérés auprès de la DT, nous n'en comprenons toujours pas la raison. Ce qui est certain, c'est que l'UEMO Clermont-Ferrand/Thiers et ses agents font les frais d'arbitrages qui leur sont systématiquement défavorables.

Enfin, aujourd'hui, un agent contractuel a choisi de quitter l'unité pour un poste dans une autre institution. Ainsi, l'unité devrait fonctionner avec deux postes en moins.... Ce qui ne va pas permettre de couvrir l'intégralité des permanences à la PEAT et de mener à bien les missions de milieu ouvert.

Par ailleurs, l'arrêt maladie qui se prolonge depuis plusieurs semaines (et non remplacé) de la secrétaire de l'unité fragilise un peu plus un fonctionnement déjà mis à mal de longue date.



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**



Ré-organisation de l'unité, une nécessité de réfléchir collectivement aux modalités :

En avril 2020, la DT a décidé d'une réorganisation de l'unité. Désormais, la mission PEAT est exercée par tous les agents. Les RRSE sont dispatchés dans les trois UEMO en fonction de l'adresse de la famille. Le fonctionnement antérieur qui avait fait ses preuves, les outils de travail efficaces ont été gommés sous des justifications bien discutables.

Concernant la réorganisation des missions de l'unité, il ne suffit pas de prendre une décision : il faut pouvoir la mettre en pratique ! Lors de la réunion du 12 octobre 2020 (il y a donc plus de 4 mois) et à la toute fin d'une autre réunion, cette réorganisation a été évoquée en équipe. **Depuis, rien.** Si ce n'est le renvoi systématique, lors de difficultés (notamment lors de déferrements multiples), à une note de service qui devrait arriver (depuis de nombreuses semaines) et dont personne ne connaît le contenu.....

Aujourd'hui, il est nécessaire que soit pensée la charge de la fonction PEAT dans l'activité quotidienne des éducateur.trice.s de l'unité. Du temps où cette fonction était assurée par 4 ETP, un quota de RSSE avait remplacé un certain nombre de mesures correspondant à une charge de travail équivalente. Cela était réfléchi pour offrir une flexibilité suffisante et permettre d'assurer de concert une prise en charge de qualité en milieu ouvert et la mission PEAT.

Avec un GAME théorique de 25 jeunes, « norme » identique à celle des autres agents des unités du territoire, est-il possible d'assurer une mission aussi chronophage que la PEAT sans affecter la mission en elle-même ou le travail quotidien de milieu ouvert ?

Une décharge de mesures doit être actée : Dans l'hypothèse d'une équipe d'éducateur.trice.s à effectif complet de 8 ETP consacrés à la mission PEAT, une décharge de mesures doit être prévue, limitant à 20 (dont les RRSE) le nombre de jeunes suivi.e.s.

Dans l'hypothèse d'une équipe moins étoffée consacrée à la mission PEAT, la décharge de mesures doit être accrue, à la hauteur des jours consacrés à cette mission dans l'organisation des emplois du temps des éducateur.trice.s.

Autre point qui reste toujours en suspens, la question des dépassements horaires, en cas de déferrements nécessitant des déplacements tardifs et lointains.

Cette difficulté est aussi en lien avec l'absence de places dans les lieux de placement de proximité. Il faudrait que soit organisé par la DT un dispositif repéré (SAH et SP) qui permettrait des placements de proximité et éviterait ainsi les déplacements lointains et l'éloignement des mineurs de leur lieu de vie naturel, de leur éducateur.trice de Milieu Ouvert (sauf nécessité liée à la procédure).

De plus, si la situation de déferrements multiples n'est pas la règle, elle s'est présentée à plusieurs reprises pendant l'année 2020 (en moyenne pour les années passées, l'activité permanence c'est un déferrement par semaine et au moins un déferrement multiple par mois). À ce jour, et, en l'absence de la note évoquée ci dessus, rien n'est calé. L'absence d'anticipation amplifie le sentiment d'incertitude et d'insécurité. Les personnels, au pied levé, se trouvent contraint.e.s d'annuler leurs rendez-vous fixés, parfois avec la psychologue et l'assistante sociale dans le cadre des MJIES.



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**



Enfin, la question des plannings des personnels de l'UEMO reste problématique, car ceux-ci leur sont communiqués que tardivement, parfois la semaine d'avant le nouveau cycle.

Au delà de la mission PEAT, c'est l'ensemble de l'organisation de l'unité, des missions et des professionnel.le.s qui est régulièrement bousculé, malmené, fragilisé ; ces dernier.ière.s sont ainsi confronté.e.s à des RPS toujours plus élevés. L'infantilisation des agents, associée à un climat parfois autoritariste n'est pas une solution pour construire une équipe et un fonctionnement apaisé.

Une nouvelle fois, les personnels sollicitent de pouvoir travailler sereinement.

C'est pourquoi, nous revendiquons :

- l'instauration d'un climat qui se départisse d'un autoritarisme inutile et contre productif.
- les recrutements nécessaires sur la base de 8 ETP d'éducateur.trice.s et le remplacement du poste de secrétariat, si l'arrêt maladie de l'agent devait se prolonger.
- des temps de travail collectif consacrés à l'élaboration du PPU.
- des temps de travail collectif sur l'organisation de la PEAT ainsi qu'une décharge de mesures inhérente telle qu'évoquée ci dessus.

Enfin, le SNPES-PJJ/FSU sollicite, comme le permet les textes, la tenue d'un Comité Technique de Proximité afin d'évoquer, dans le cadre formel du dialogue social, la situation et l'organisation de l'UEMO de Clermont-Ferrand/Thiers.