



Syndicat National des Personnels
de l'Education et du Social
Protection Judiciaire de la Jeunesse
Fédération Syndicale Unitaire
UEMO – secrétariat départemental



1 rue de verdun
71100 CHALON SUR SAONE
Tel : 03.45 77 10 61 Fax : 03.45 77 10 74

Dijon, le 2 juillet 2015

GESTION RH AU STEMOI DE DIJON: NON AU DIKTAT !

OUI AU RETOUR A UN FONCTIONNEMENT CLAIR ET CONCERTÉ !

Un secrétariat malmené!

Jusqu'au 22 mai 2015 le STEMOI de Dijon bénéficiait de 2,5 ETP de secrétariat: 2 ETP à l'UEMO et ½ ETP à l'UEAJ, les 2 unités étant situées sur deux lieux distincts.

L'agent contractuel occupant le ½ poste à l'UEAJ ayant obtenu un contrat à temps plein à la DIR, son contrat n'a pas été remplacé sur l'unité.

Aucune explication n'est donnée sur ce tour de passe-passe par la hiérarchie, à part que cela leur échappe et viendrait du niveau régional !

Le 21 mai 2015, la direction annonce aux deux collègues adjointes administratives de l'UEMO que le contrat de l'UEAJ ne sera pas remplacé, une des deux est désignée d'office pour se partager entre les 2 services.

Cet agent se voit imposer de démarrer dès le 26/05/2015 cette nouvelle répartition de son temps de travail. Les deux adjointes de l'UEMO ne se sont vues décharger d'aucune tâche sur le milieu ouvert !

Nous dénonçons la suppression de fait d'un mi-temps secrétariat sur l'UEMO, unité de 17 agents et 279 mesures suivies.

Nous dénonçons le traitement réservé à l'UEAJ qui ne bénéficie plus que de 12h de temps administratif (dont 3 heures de réunion). Ce mauvais coup qui est porté à l'équipe ne garantit pas ce que prévoit le cahier des charges en matière de temps administratif, prévision qui est bien loin du temps qu'il faudrait sur ce type d'unité !

Nous dénonçons la manière dont les agents sont traités, la violence des décisions imposées sans aucune concertation et les conditions de travail imposées aux adjointes administratives. La fonction support est encore une fois sacrifiée sur l'autel des restrictions budgétaires !

Ces décisions arbitraires ont également des incidences sur les conditions de travail de l'ensemble du service. Les autres agents seront amenés à palier aux absences des collègues sur presque la moitié de l'année pour assurer la fonction accueil (téléphonique et physique) des usagers.

La fameuse notion d'accueil, si nécessaire et vantée en réunion, est mise à mal ou reléguée au second rang des préoccupations de l'administration : les actes contredisent les discours !

Le mérite a bon dos!

Actuellement un poste d'éducateur est vacant à l'UEAJ, de plus un éducateur de cette unité a fait la demande de venir travailler à l'UEMO.

Suite à la CAP de mobilité des éducateurs/CSE, un nouveau collègue arrivera pour remplacer une mutation au premier septembre.

Face à cette situation classique dans un STEMOI, la hiérarchie lors de la réunion de l'UEMO du 18 juin 2015, évoque sa volonté de changer l'organisation du service.

Elle a abordé les critères permettant l'affectation d'un agent déjà en poste sur une autre unité. **Elle affirme que le critère d'ancienneté jusque là utilisé par le service pour le choix d'agents sur certaines missions ne serait plus appliqué !**

De manière plus générale, la direction évoque la possibilité de basculer un agent affecté sur le milieu ouvert à l'UEAJ sans que ce dernier en ait formulé la demande et que la mobilité d'une unité à l'autre relève de la « mobilité interne ».

Actuellement aucun agent de l'unité de milieu ouvert ne postule sur l'UEAJ.

Elle dit vouloir mettre en place un « protocole de mutation interne » applicable sur l'ensemble du territoire et pérenne.

La direction affirme que le « bien être » et les « envies » des agents ne sauraient être un critère d'appréciation et que seul l'intérêt du service public prime.

Pour faire le choix des agents susceptibles d'être déplacés, elle pose un nouveau critère : celui **des compétences acquises** qui à travers les CREP des agents permettrait de profiler tel ou tel éducateur sur une autre mission ou une affectation sur une autre unité (passage de l'UEMO à l'UEAJ).

Elle a indiqué qu'elle recevrait en entretien individuel prochainement les agents qu'elle estimait correspondre à ces critères.

Elle met en avant les critères administratifs liés à l'avancement qui ne s'appuie plus, dit-elle, sur l'ancienneté mais sur la manière de servir et les compétences acquises.

Les critères d'avancement ne sont donc plus pour nos cadres utilisés pour promouvoir les agents mais un moyen de déplacer ceux ci en fonction des besoins.

Mieux vous travaillez, plus vous êtes malléables, voici le nouveau concept inventé par l'administration sur notre territoire.

Lors de cette réunion, le positionnement de la direction a généré beaucoup d'angoisse et d'insécurité auprès des collègues qui se sentent niés dans leur professionnalisme et soumis à l'arbitraire.

Nous rejetons toute décision qui serait prise au mépris du barème qui s'applique généralement à la PJJ.

Nous dénonçons des décisions qui s'apparentent à un diktat, malmènent les agents et génèrent une dégradation des conditions de travail au STEMOI.

Comment peut-on, dans un service public censé accueillir et prendre en charge dans les meilleurs conditions et dans le respect de leurs droits les usagers, nier ces mêmes droits aux agents qui mettent en place cet accueil ?

Nous demandons le retour à un fonctionnement du service sur une base claire et concertée que cela soit pour le pôle secrétariat ou pour l'ensemble des personnels.