



ENGAGÉ·ES
AU QUOTIDIEN

AUDIENCE SNPES-PJJ/FSU / DT 21-71 DU 28 MARS 2024

Administration: DT, DS STEMOI 21, DS EPE.

SNPES-PJJ/FSU 21/71 : 4 représentants.

Compte tenu de l'actualité inquiétante des services du territoire, nous avons demandé une nouvelle audience auprès de la DT 21/71.

Points abordés à notre demande:

- **UEMO DE DIJON**, : quelles propositions face à la charge de travail en milieu ouvert (suractivité, contexte des règlements de compte inter-quartiers et de stups sur la Métropole doublement des PEAT en 2023, un courrier signé de toute l'équipe adressé à la DT exprimant le raz-le-bol des professionnels par rapport à la Juridiction,...)
- **UEAJ CHALON**
- **CEF de CHÂTILLON S/SEINE** (renouvellement des missionnements? quel projet? quelles conditions de réouverture?)
- **EPE-UEHC DIJON**: Quels constats des 2 contrôles et quelles sont les préconisations?
- **UEMO CHALON**: interpellation suite à un courrier d'équipe qui vient d'être remis.

Depuis plusieurs mois, nous avons alerté l'administration sur plusieurs dossiers, notamment ceux de l'UEAJ 71 et du CEF 21. Nous avions auparavant rencontré les équipes en questionnement, voir en souffrance. Celle-ci s'est saisie partiellement de nos interpellations.

- **Réouverture du CEF mi-avril** alors que les conditions RH ne sont pas réunies et que l'accueil des jeunes dans des ALGECO sur une longue durée posent question. Nous craignons que l'histoire ne se répète encore...
- **Les situations RH sont tendues sur certaines UEMO** sans qu'il y ait un recrutement à la hauteur des difficultés des équipes.
- **UEHC de Dijon**: Nous demeurons particulièrement inquiets au regard des 2 contrôles récents et du nombre important d'arrêts maladies.

Section SNPES-PJJ/FSU 21-71

snpes.21.71@gmail.com

SNPES-PJJ/FSU

Nous faisons plusieurs constats :

- **Fort impact du CJPM** : La temporalité de la réforme a une forte incidence sur le travail éducatif. Les professionnels ont de moins en moins de temps pour les jeunes et sont submergés par la multiplication des écrits et des audiences.
- **Montée de délits graves** : banditisme, trafic de stupéfiants et rivalités inter-quartiers qui génèrent beaucoup d'activités, d'écrits et d'audiences, de placements en plus de l'impact du CJPM.
- **Nouveau type de délinquance** : recrutement sur points de deals de jeunes socialement insérés. (générant des problèmes, des pressions sur le reste de la famille...).
- **Stages** : forte montée en volume.
- **Augmentation de l'incarcération des mineurs et donc du travail éducatif au QM.**
- **Augmentation de l'activité alternative aux poursuites/composition pénale.**
- **Doublement des PEAT en 2023** et utilisation exponentielle du CJ lors du déferrement, notamment avec une obligation de respecter un placement qui n'est pas mis en œuvre. (Épée de Damoclès, cela crée des tensions avec l'ASE pour les jeunes qui ont des doubles mesures).

L'équipe a exprimé, réunion après réunion, son raz-le-bol face à la surcharge de travail et à la façon dont leur travail est mal considéré au Tribunal. Pour la première fois, l'équipe a adressé **un courrier** pour interpeller l'administration territoriale.

Relations avec le TJ et notamment le Parquet

Administration

La Direction Territoriale avait initialement prévu un temps de travail avec le Procureur de la République et la question a été évoquée. Une visite de 2 Parquetiers a été organisée en DT et à l'UEMO de DIJON.

SNPES-PJJ/FSU

Il semble que les Magistrats aient entendu le message puisque les relations sont plus apaisées depuis. **Les professionnels, comme leurs représentants, resteront extrêmement vigilants sur la durée.**

PEAT

SNPES-PJJ/FSU

Les professionnels ont fait état des pressions du Parquet en 2023 pour réduire le temps de rédaction des RRSE et trouver des placements. De nombreux déferrements ont lieu tard dans l'après-midi. Le doublement du nombre de

déferrements sur 2023 par rapport aux années précédentes a généré des accompagnements lointains, beaucoup de fatigue, des heures de récupération difficiles à poser. Tout cela dans un contexte de sur-activité.

Nous demandons des moyens supplémentaires pour le service et des garanties sur le déroulement des PEAT. La fiche PEAT travaillée par l'équipe est bloquée en DT depuis des mois.

Administration

La DT, lors de sa rencontre avec le Parquet, a fait valoir qu'il fallait **un temps incompressible** pour faire un RRSE.

Sur l'activité du service, La Direction Territoriale n'a pas cette vision des choses, tableau à l'appui. Selon elle, un renfort n'est pas d'actualité, car on ne dépasse les 25 jeunes/éducateurs actuellement, même si effectivement le service a été au-dessus toute l'année passée.

La DS rajoute que lors des entretiens individuels qu'elle a menés à l'issue de la remontée du courrier d'équipe, il ne ressortait pas que les professionnels étaient globalement épuisés et que cela se comptait sur les doigts d'une main. Elle précise que ces entretiens ont été menés pour écouter et déconstruire.

La DT souligne qu'elle ne fait pas fi de l'alerte et qu'elle est consciente que l'équipe est actuellement impactée par les événements depuis la mi-mars sur la Métropole : règlements de compte inter-quartiers ou autour des points de deal. Elle explique que si le triplement des PEAT de semaine et le doublement le week-end a été demandé, l'administration paie les week-ends. La fiche PEAT est en voie de finalisation.

Pistes d'une création de 2 unités

Administration

L'administration dit qu'elle a mis au travail l'hypothèse de scinder l'UEMO en deux unités. Elle reconnaît néanmoins que la DPJJ n'envisage cette option que s'il y a **300 jeunes minimum** pour créer une seconde unité (pas possible car l'UEMO de Dijon atteint 266 jeunes).

Objectif: la DT se donne pour objectif d'atteindre les 300 jeunes pour créer 2 Unités.

Elle a demandé qu'un travail soit engagé sur certains délits :

- **le harcèlement scolaire**

- **le narco-trafic** (10 à 12 jeunes/an de décédés, détention ...).

Contact a été pris avec la PJJ de Marseille pour échanger sur les pratiques respectives. Des mesures civiles y seraient prises en amont : MIJE civile pour prévenir sur la situation d'un jeune impliqué, procédure de protection par une

proposition d'éloignement des jeunes. En prévention, ***un stage en alternative sur les primo guetteurs.***

SNPES-PJJ/FSU

Pourquoi toujours privilégier le quantitatif au lieu du qualitatif pour justifier la création d'une deuxième unité ? La réalité comptable ne rend pas compte de la complexité de l'activité d'un service, de l'état de la population générale et des jeunes comme de la taille du territoire.

Administration

Sur la question RH, la DT nous informe qu'un renfort sera acté pour le QM : 1,5 ETP à 2 ETP sur le QM (soir 0,5 pour UEMO).

Partenariat EXPO 13/18 avec l'ACODEGE.

SNPES-PJJ/FSU

Nous questionnons l'administration suite aux annonces faites aux agents. Un ETP serait financé à l'Acodège pour remplir cette mission de prévention initialement et historiquement menée par la PJJ. Nous demandons comment ce projet est né et si c'est une commande de la DPJJ.

Administration

La DT dit que ce n'est pas une commande mais une initiative territoriale. Elle fait le constat de l'augmentation de la délinquance sur le 21 et que l'UEMO manque de temps pour l'animation, alors que cette mission de prévention est appréciée des professionnels. Elle imagine une **animation mixte entre un coordonnateur Acodège et des éducateurs PJJ** à raison de 2 à 3 fois/an. Elle a recherché le soutien du Préfet, des Mairies et de l'EN sur la question des besoins et du financement. Le coordonnateur ferait le lien avec l'EN, présenterait l'expo, serait en charge de la planification et de la maintenance de l'outil.

Un programme d'intervention serait engagé avec les professionnels des services de Dijon : UEMO/UEAJ/EPE (sur la base du volontariat).

SNPES-PJJ/FSU

Nous rappelons qu'il y a déjà un partenariat avec le Service Tranquillité Publique de DIJON, hors celui-ci n'est pas évoqué par la DT. Un état des lieux du partenariat, en place depuis une décennie avec eux, nous semble indispensable par rapport aux actions en direction des jeunes de la ville. Si nous partageons l'analyse du besoin du retour d'actions de prévention sur la banlieue dijonnaise, il ne faut pas oublier le reste du département.

Nous trouvons préjudiciable que l'administration externalise une mission au lieu de renforcer le dispositif public. La question va se poser de savoir comment les éducateurs vont pouvoir trouver du temps pour co-animer alors qu'ils n'arrivent déjà pas à faire face à leurs missions actuelles !

Actualité à DIJON

Administration

La DT dit avoir pris la mesure de la gravité de la situation, notamment par rapport au décès d'un jeune suivi et au fait qu'un autre ait été blessé. Elle est venue en soutien des professionnels et elle a sollicité la cellule d'écoute du CHU. La PEAT a été renforcée sur un mois (3 éducateurs-trices/jour, 2 éducateurs-trices/WE) et de l'argent a été dégagé pour payer les renforts de week-end.

La DT salue l'engagement des agents.

SNPES-PJJ/FSU

Effectivement les professionnels de l'UEMO ont fait preuve de professionnalisme et de solidarité. Néanmoins la question des moyens se pose face à cette recrudescence d'une délinquance liée au trafic de stupéfiants.

Participation obligatoire ou non au Parcours du goût

SNPES-PJJ/FSU

Sur l'UEMO de Dijon, la participation au Parcours du goût a été rajouté aux objectifs du service à l'occasion des CREP. Nous demandons ce que cela implique pour les agents : obligation de service ou participation volontaire?

Administration

La DT dit que c'est un honneur d'accueillir cette manifestation antionale sur la DIR et le territoire. Elle précise qu'en aucun cas la participation aux groupes de travail et au moment de la manifestation n'est et ne sera pas obligatoire.

CEF CHÂTILLON S/SEINE

RÉOUVERTURE au 20 avril 2024

Administration

La DT nous informe qu'il n'y aura pas d'accueil de jeunes les 3 premières semaines et qu'ensuite 6 jeunes maximum seront pris en charge durant toute la période des travaux.

Semaine 1 : Préparation des locaux...

Semaines 2 et 3 : affiner le PPU en co-construction avec un intervenant spécialisé sur les CEF. Programme sur 3 jours puis 2 jours dans l'année.

Locaux : L'accueil se fera dans des ALGECO pendant la restructuration du bâtiment de vie actuel. La montée en charge pour les 6 mineurs pendant les travaux se fera en progressif.

Espaces de vie : 1 cuisine /TV en dur dans le bâtiment de l'administration. L'équipe du Pôle pédagogique est toujours au complet.

SNPES-PJJ/FSU

Nous soulignons l'importance de tenir compte de l'impact sur les professionnels des événements des derniers mois : réouverture après un an d'arrêt puis nouvelle fermeture trois mois après, conflits DS/RUE et des missionnements dans d'autres services pendant un trimestre.

Les conséquences peuvent être lourdes en termes de RPS pour une équipe qui semblait motivée au départ.

Administration

La DT a voulu « interrompre les reconductions de missionnements » prenant en compte l'inconfort de cette situation qui ne pouvait plus durer dans le temps. Les professionnels seront rencontrés par la nouvelle DS en vue de la reprise d'activité.

SNPES-PJJ/FSU

Nous faisons le constat que les conditions de réouverture ne sont pas conformes aux textes législatifs concernant les CEF. Nous avons plusieurs axes de questionnements.

RH

Le principal élément nous semble être **un nombre insuffisant d'agents** (comme en septembre au demeurant): 10/16 éducateurs-trices pour 12 jeunes. Qu'en est-il de l'encadrement ?

Administration

La DT affirme qu'il est possible de fonctionner à moins de 16 éducateurs-trices, car il y aura un effectif réduit de jeunes. 2 candidatures en vue d'un recrutement sont à l'étude.

Concernant l'encadrement :

DS : Missionnement de Mme S. CRESSON (précédemment RUE de l'UEMO du Creusot). Elle a intégré la LA des DS et s'est engagée pour la suite.

RUE: Un éducateur d'Auxerre, M. M. BRIGANTI est missionné sur le premier poste de RUE. Le second fait l'objet d'un recrutement par appel à des candidatures de titulaires.

SNPES-PJJ/FSU

Malgré un groupe de jeunes restreint, il est nécessaire d'avoir le personnel suffisant pour faire fonctionner un établissement de placement de ce type (doublure sur les nuits, compenser les jours de formation et congés...).

Administration

L'élaboration du planning est en cours dans le souci du respect de la charte des temps. La proposition des bascules de service 14H/23H et 7H/14 sera proposée, sur la base du volontariat.

Le prévisionnel jusqu'à fin juillet 2024 : pas de doublure les nuits et les matins.

SNPES-PJJ/FSU

Beaucoup d'éducateurs-trices ne souhaitent pas faire des nuits seuls, notamment parmi les contractuels et/ou jeunes professionnels

Administration

La DT rappelle qu'en vertu du texte de 2015, il y a possibilité de spécialiser les agents de nuits. Les professionnels vont être destinataires de la charte des temps, comme nous l'avons demandé.

UEAJ CHALON SUR SAÔNE

Administration

La DT a rencontré l'équipe avec le SNPES dans le cadre d'une audience en DT, puis sans:

3 propositions ont émergé de ces échanges :

- Rencontrer la psychologue du travail (dynamique et communication interne)
- PPU : travailler sur une charte de la communication.
- Communication CNV (Communication Non Violente) avec la RUE et tous les membres de l'équipe. (recherche financement).

La RUE a pu reconnaître ses erreurs de management.

La DT se satisfait des retours positifs des membres de l'équipe et indique qu'elle restera attentive à l'évolution.

SNPES-PJJ/FSU

Nous pouvons nous satisfaire que la DT ait pris au sérieux le mal-être des agents et a été réactive et force de propositions. La demande de l'équipe était de pouvoir instaurer du dialogue, préalable à un climat de travail apaisé. **Tout comme la DT, nous serons attentifs à l'évolution de la situation.**

UEHC DE DIJON

Administration

La DT rappelle le contexte de leur point de vue.

1r contrôle en mai 2023 :

Programme d'actions proposé avec un tableau de suivi trimestriel.
Réunion de suivi : 3 dates. Prochaine réunion en avril 2023

2^e contrôle- contrôle hiérarchique (suite à un courrier d'agents sur des difficultés)- il n'y aura pas de rendu compte/DT :

Les agents ont été entendus par la DTA et un représentant de la DIR. Un Rapport a été remis en DIR. L'administration doit voir les suites qu'elle compte donner à ce rapport (disciplinaires et/ou pénales).

Par ailleurs, comme le Milieu Ouvert, l'Équipe est impactée par la situation actuelle dans la Métropole qui a touché des jeunes suivis. La cellule d'écoute du CHU a été sollicitée. Pro-consult a été sollicité pour les situations individuelles d'agents suite à ce même événement traumatisante (Enveloppe validée par la Centrale).

UEMO DE CHALON SUR SAÔNE

Administration

La DT a sollicité les DS pour repérer les professionnels qui ont manifesté un souhait d'évolution de carrière.

Travaux entrée : sécurisation/déplacement du bureau accueil. Attente d'une proposition pour le financement.

SNPES-PJJ/FSU

Nous avons alerté l'administration de la rédaction d'un courrier d'équipe manifestant un réel épuisement face aux difficultés RH et des interrogations quant au procédé de recrutement pour un missionnement qui ne semble pas conforme aux règles d'usage.

Depuis cette audience, la DT est venue rencontrer l'équipe pour apporter des réponses, notamment le recrutement de contractuels pour pallier aux difficultés conjoncturelles.