

[Tapez ici]



Section SNPES-PJJ/FSU 77

Snpes.pjj.fsu.77@hotmail.fr

[Page d'accueil - snpespjj \(fsu.fr\)](http://www.facebook.com/p/Snpes-PjjFsu-Ile-de-France-et-Outre-Mer)

<https://www.facebook.com/p/Snpes-PjjFsu-Ile-de-France-et-Outre-Mer>

**LETTRE OUVERTE CONCERNANT LA SITUATION DE L'UEMO DE MEAUX BRIAND
A L'ATTENTION DE MADAME RAULET, DIRECTRICE TERRITORIALE**

Nous ne vous apprendrons rien, les professionnel.les de l'UEMO de MEAUX BRIAND, comme dans l'ensemble du territoire, ont particulièrement été atteint.es par le CJPM. Alors quand l'unité est bousculée par des aléas RH, la question se pose, comment faire plus avec moins ?

Et bien la réponse de l'institution, « *on fait ce qu'on peut avec les moyens qu'on a* ».

Nous on entend : « **ON VOUS PRESSURISE !** »

A l'UEMO de MEAUX BRIAND, les arrêts maladies s'accumulent, l'équipe est en peine pour se stabiliser, les contractuel.les et missionnement se succèdent. Certain.es expriment le « burn-out » généré, les mécanismes de défense pour éviter de devenir « fou », alors on entend, « *je suis démotivée, je n'ai plus envie de me battre* ». Une perte de sens du travail est constatée et ne permet pas à l'équipe d'être pleinement disponible pour travailler sereinement les situations complexes de jeunes vulnérables.

Alors, lorsqu'on trouve des petits espaces de respiration, ils sont repris très vite, lorsque les professionnel.les verbalisent : « *là on ne peut pas, on ne peut plus* », elles et ils ne sont pas entendu.es. Cette situation n'est pas nouvelle. L'année dernière déjà, alors que l'équipe allait se retrouver à 2,5 ETP éducatifs effectifs, l'organisation avait été revue afin de la soulager des permanences du matin et en mettant le répondeur sur la pause déjeuner et après 17h30. Cette ré-organisation à la marge avait permis de souffler un peu. Suite au retour de la directrice de service, il a été imposé de remettre en place la continuité du service en plus des audiences, de prendre en charge plus de trente jeunes pour les éducateurs.trices, de continuer l'organisation des stages, des actions collectives.... sans adéquation avec la réalité RH. L'arrivée d'un éducateur missionné a soulagé l'équipe mais cette solution encore une fois était insuffisante.

Aujourd'hui, nous en revenons au même point. En comptant les départs, arrêts maladies, temps partiels...l'unité ne compte que 3,3 ETP éducatifs effectifs. Nous ne comptons pas l'ETP de la coordinatrice d'insertion qui est dévolue à d'autres missions, nous ne comptons pas le ½ ETP éducatif dévolu au dispositif de poursuite de scolarité (en partenariat avec l'EN et la ville de Meaux pour accompagner les collégien.nes exclu.es en attente de réaffectation).

[Tapez ici]

Avec 3,3 ETP éducatifs pourtant, il est demandé aux professionnel.les :

- De continuer à être présent.es aux audiences
- De garantir la continuité du service public
- De prendre en charge les mesures de la collègue en arrêt maladie
- De poursuivre la mise en œuvre des stages, en programmant des stages supplémentaires au cours de la période estivale
- De dépasser la norme de prise en charge d'adolescent.es et jeunes majeur.es de plus de 30%

Un.e éducateur.trice à temps plein doit assister à 2 réunions par semaine, faire en moyenne 3 à 4 permanences, 1 audience. Il y a un problème ! Nous savons que d'autres unités vivent la même chose sur le territoire.

Ces conditions de travail créés des tensions et une impression d'inégalité de traitement dans l'équipe, des dysfonctionnements dans la communication équipe de direction/équipe éducative, des dissonances RUE/DS et un profond mal-être au travail.

La situation RH et les conditions de travail ont des incidences sur l'accompagnement éducatif des adolescent.es et jeunes majeur.es, ainsi, une partie des mesures des éducateurs.trices en arrêt ou en préavis de départ ne peuvent être prises en charge depuis plusieurs mois maintenant.

En sus, nous savons que des conditions de travail dégradées maintenues ainsi par l'institution génèrent de l'autoritarisme, la dévalorisation des compétences...Un climat tel que celui-ci transpire à la PJJ 77 depuis quelques temps ! Et les conséquences semblent se vivre à chaque niveau hiérarchique et redescendent sur les terrains. Nous observons des cadres épuisés.es, pris.es en étau entre des directives descendantes et des équipes en difficulté. La situation de l'UEMO de MEAUX BRIAND amène des postures managériales inadéquates qui ajoutent de la souffrance au travail et introduisent une défiance entre cadres et professionnel.les.

CELA NE PEUT PLUS DURER !

Nous demandons :

- La mise en œuvre rapide de l'intervention d'une des psychologues du travail régionale
- La diminution des amplitudes horaires des permanences tant que l'unité n'a pas retrouvé une situation RH tenable
- Le respect des normes, des temps partiels, des allègements de travail liés au dispositif de poursuite de scolarité y compris pendant les périodes estivales car une mesure ne se met pas en œuvre en deux mois seulement...
- L'arrêt immédiat de l'attribution des mesures en dehors des temps de réunion

[Tapez ici]

- La mise en place rapide de rendez-vous avec le médecin du travail pour celles et ceux qui ne l'auraient pas vu au cours de ces trois derniers mois aux vues des risques psychosociaux majeurs à l'œuvre et la mise en œuvre des préconisations de ce dernier
- La clarification de la place de la coordinatrice d'insertion au sein du STEMO et des moyens alloués en cohérence avec les autres coordinatrices d'insertion du département
- Une articulation DS/RUE permettant de clarifier et de communiquer de manière plus efficace avec l'équipe, évitant ainsi les incohérences et les incompréhensions.

