

*Saint-Pierre-en-Faucigny, le 15.04.25*

Monsieur le directeur territorial,

Vous arrivez ce jour dans l'UEMO de Saint-Pierre-en-Faucigny, dans un contexte bien particulier : il y a maintenant plusieurs semaines, cette équipe a été témoin du passage par l'acte d'une collègue, symptôme d'une souffrance globale, subie par l'ensemble des professionnels.les. de l'UEMO de Saint-Pierre-en-Faucigny, depuis maintenant plusieurs mois.

Cette souffrance peut prendre sa source à plusieurs endroits :

- **Le manque de communication, de transparence et de prise de décision de la hiérarchie** : Concernant le manque de communication, il existe peu de clarté sur les attributions, notamment celles attribuées au service de Ville-La-Grand (hors MJIE). Certaines attributions de mesures ont été réalisées en dehors des temps institutionnels prévus à cet effet.

De nombreux oublis d'envoi de convocation mènent à des situations où il faut se réadapter sans cesse. Aussi, alors qu'il y a une demande au sujet des relais en l'absence d'une collègue en congé maladie depuis le 14 février, et le cas échéant, sur la manière dont ces relais doivent s'effectuer (en cas d'urgence ou exercice de la MEJP ?), aucune réponse claire n'est apportée, **et ce depuis le 14 février 2025**. Ainsi, comment travaille-t-on auprès des familles ?

Cette situation amène de l'insécurité chez les professionnels.le.s et génère un manque de confiance entre l'équipe et les cadres.

- **La perte de sens dans l'exercice des mesures et dans la prise en charge des familles** : Il faut désormais se battre pour trouver du sens dans nos missions. Aujourd'hui, la forme prime plus que le fond. **Par exemple**, il est proposé des temps de « travail » autour de la MJIE, sans préciser clairement l'objectif de ces temps d'échanges et alors même qu'un protocole a été retravaillé récemment et semble rassembler l'ensemble des professionnels.le.s de terrain. Ce flou génère une inquiétude quant à l'issue qui sera proposée (ouvertures de mesures en l'absence d'un ou des professionnel.le.s associés à la mesure, par exemple). Lorsque l'on questionne cela, on est alors perçu comme mauvais objet, alors qu'il ne s'agit que d'une recherche de sens, qui reste et restera au centre des accompagnements pour un travail de qualité auprès des jeunes et de leurs familles.

De plus, aucun retour de cette réunion de travail n'a été fait par le directeur de service. La seconde réunion a par ailleurs été annulée. Depuis, aucune nouvelle.

- **Une perte de sens également observée au quartier mineurs** : face à une surcharge conséquente de travail liée à une forte augmentation du nombre de mineurs détenus depuis plusieurs mois, l'équipe témoigne d'un sentiment d'abandon. Nombre de références, profils plus que complexes, difficulté de placement extérieur pour les projets de sortie, origines géographiques des détenus, conflits avec l'administration pénitentiaire... Il est décrit une grande souffrance et un besoin de soutien face à cette situation, notamment par le biais d'une visite par un cadre de la direction territoriale, afin de constater la réalité de terrain (ce qui n'est toujours pas le cas depuis l'arrivée de cette nouvelle direction territoriale).

- **Les temps de réunions institutionnelles ne sont pas organisés par notre hiérarchie** : il n'existe pas d'ordre du jour pour les réunions « étude de situations » tandis que les ordres du jour des réunions de fonctionnement sont inconsistants par leur forme et leur fond (ordres du jour envoyés la veille, tard dans la soirée et dans le corps d'un simple mail). L'équipe n'est d'ailleurs jamais sollicitée sur les sujets dont elle aurait besoin qu'ils soient traités dans cet espace.

Aussi, il est essentiel de ré-institutionnaliser ces difficultés et de pouvoir en échanger collectivement, dans le but de se distancer des enjeux personnels. Les temps individuels souhaités par la hiérarchie ne feraient que créer un clivage.

Notons que la charge de travail reste conséquente et difficilement soutenable tant au milieu ouvert qu'au quartier mineur et s'il est partagé une grande exigence de travail, dans l'intérêt des jeunes et de leurs familles, aujourd'hui il n'est plus possible de poursuivre les accompagnements comme si rien ne s'était passé.

Le 04 mars 2025, il a été formulé un besoin et une demande claire d'accompagnement d'équipe avec l'aide d'un intervenant extérieur à la PJJ auprès de la hiérarchie, lors d'une précédente réunion institutionnelle.

À ce jour, cette demande est restée sans réponse. En lieu et place, il a été proposé des entretiens individuels menés par le directeur de service afin d'évoquer les difficultés de chacun.e, exercice impossible, tant la confiance est altérée. Là encore, il s'agit d'un processus descendant et non une prise en compte de ce qui peut être renvoyé en réunion.

Afin de pouvoir reconstruire un cadre de travail sécurisant et protecteur pour tou.te.s, usager.e.s comme professionnel.le.s, nous sollicitons aujourd'hui une audience bilatérale à la direction territoriale, afin que ces difficultés soient entendues par l'ensemble de la hiérarchie des Savoie et que nous puissions trouver une issue à ces dysfonctionnements.

Dans l'attente, l'équipe de l'UEMO de Saint-Pierre-en-Faucigny n'assistera pas à cette réunion institutionnelle.



*Saint-Pierre-en-Faucigny, le 15.04.25*

Monsieur le directeur territorial,

Vous arrivez ce jour dans l'UEMO de Saint-Pierre-en-Faucigny, dans un contexte bien particulier : il y a maintenant plusieurs semaines, cette équipe a été témoin du passage par l'acte d'une collègue, symptôme d'une souffrance globale, subie par l'ensemble des professionnels.les. de l'UEMO de Saint-Pierre-en-Faucigny, depuis maintenant plusieurs mois.

Cette souffrance peut prendre sa source à plusieurs endroits :

- **Le manque de communication, de transparence et de prise de décision de la hiérarchie** : Concernant le manque de communication, il existe peu de clarté sur les attributions, notamment celles attribuées au service de Ville-La-Grand (hors MJIE). Certaines attributions de mesures ont été réalisées en dehors des temps institutionnels prévus à cet effet.

De nombreux oublis d'envoi de convocation mènent à des situations où il faut se réadapter sans cesse.

Aussi, alors qu'il y a une demande au sujet des relais en l'absence d'une collègue en congé maladie depuis le 14 février, et le cas échéant, sur la manière dont ces relais doivent s'effectuer (en cas d'urgence ou exercice de la MEJP ?), aucune réponse claire n'est apportée, **et ce depuis le 14 février 2025**. Ainsi, comment travaille-t-on auprès des familles ?

Cette situation amène de l'insécurité chez les professionnels.le.s et génère un manque de confiance entre l'équipe et les cadres.

- **La perte de sens dans l'exercice des mesures et dans la prise en charge des familles** : Il faut désormais se battre pour trouver du sens dans nos missions. Aujourd'hui, la forme prime plus que le fond. **Par exemple**, il est proposé des temps de « travail » autour de la MJIE, sans préciser clairement l'objectif de ces temps d'échanges et alors même qu'un protocole a été retravaillé récemment et semble rassembler l'ensemble des professionnels.le.s de terrain. Ce flou génère une inquiétude quant à l'issue qui sera proposée (ouvertures de mesures en l'absence d'un ou des professionnel.le.s associés à la mesure, par exemple). Lorsque l'on questionne cela, on est alors perçu comme mauvais objet, alors qu'il ne s'agit que d'une recherche de sens, qui reste et restera au centre des accompagnements pour un travail de qualité auprès des jeunes et de leurs familles.

De plus, aucun retour de cette réunion de travail n'a été fait par le directeur de service. La seconde réunion a par ailleurs été annulée. Depuis, aucune nouvelle.

- **Une perte de sens également observée au quartier mineurs** : face à une surcharge conséquente de travail liée à une forte augmentation du nombre de mineurs détenus depuis plusieurs mois, l'équipe témoigne d'un sentiment d'abandon. Nombre de références, profils plus que complexes, difficulté de placement extérieur pour les projets de sortie, origines géographiques des détenus, conflits avec l'administration pénitentiaire... Il est décrit une grande souffrance et un besoin de soutien face à cette situation, notamment par le biais d'une visite par un cadre de la direction territoriale, afin de constater la réalité de terrain (ce qui n'est toujours pas le cas depuis l'arrivée de cette nouvelle direction territoriale).

- **Les temps de réunions institutionnelles ne sont pas organisés par notre hiérarchie** : il n'existe pas d'ordre du jour pour les réunions « étude de situations » tandis que les ordres du jour des réunions de fonctionnement sont inconsistants par leur forme et leur fond (ordres du jour envoyés la veille, tard dans la soirée et dans le corps d'un simple mail). L'équipe n'est d'ailleurs jamais sollicitée sur les sujets dont elle aurait besoin qu'ils soient traités dans cet espace.

Aussi, il est essentiel de ré-institutionnaliser ces difficultés et de pouvoir en échanger collectivement, dans le but de se distancer des enjeux personnels. Les temps individuels souhaités par la hiérarchie ne feraient que créer un clivage.

Notons que la charge de travail reste conséquente et difficilement soutenable tant au milieu ouvert qu'au quartier mineur et s'il est partagé une grande exigence de travail, dans l'intérêt des jeunes et de leurs familles, aujourd'hui il n'est plus possible de poursuivre les accompagnements comme si rien ne s'était passé.

Le 04 mars 2025, il a été formulé un besoin et une demande claire d'accompagnement d'équipe avec l'aide d'un intervenant extérieur à la PJJ auprès de la hiérarchie, lors d'une précédente réunion institutionnelle.

À ce jour, cette demande est restée sans réponse. En lieu et place, il a été proposé des entretiens individuels menés par le directeur de service afin d'évoquer les difficultés de chacun.e, exercice impossible, tant la confiance est altérée. Là encore, il s'agit d'un processus descendant et non une prise en compte de ce qui peut être renvoyé en réunion.

Afin de pouvoir reconstruire un cadre de travail sécurisant et protecteur pour tou.te.s, usager.e.s comme professionnel.le.s, nous sollicitons aujourd'hui une audience bilatérale à la direction territoriale, afin que ces difficultés soient entendues par l'ensemble de la hiérarchie des Savoie et que nous puissions trouver une issue à ces dysfonctionnements.

Dans l'attente, l'équipe de l'UEMO de Saint-Pierre-en-Faucigny n'assistera pas à cette réunion institutionnelle.



*Saint-Pierre-en-Faucigny, le 15.04.25*

Monsieur le directeur territorial,

Vous arrivez ce jour dans l'UEMO de Saint-Pierre-en-Faucigny, dans un contexte bien particulier : il y a maintenant plusieurs semaines, cette équipe a été témoin du passage par l'acte d'une collègue, symptôme d'une souffrance globale, subie par l'ensemble des professionnels.les. de l'UEMO de Saint-Pierre-en-Faucigny, depuis maintenant plusieurs mois.

Cette souffrance peut prendre sa source à plusieurs endroits :

- **Le manque de communication, de transparence et de prise de décision de la hiérarchie** : Concernant le manque de communication, il existe peu de clarté sur les attributions, notamment celles attribuées au service de Ville-La-Grand (hors MJIE). Certaines attributions de mesures ont été réalisées en dehors des temps institutionnels prévus à cet effet.

De nombreux oublis d'envoi de convocation mènent à des situations où il faut se réadapter sans cesse. Aussi, alors qu'il y a une demande au sujet des relais en l'absence d'une collègue en congé maladie depuis le 14 février, et le cas échéant, sur la manière dont ces relais doivent s'effectuer (en cas d'urgence ou exercice de la MEJP ?), aucune réponse claire n'est apportée, **et ce depuis le 14 février 2025**. Ainsi, comment travaille-t-on auprès des familles ?

Cette situation amène de l'insécurité chez les professionnels.le.s et génère un manque de confiance entre l'équipe et les cadres.

- **La perte de sens dans l'exercice des mesures et dans la prise en charge des familles** : Il faut désormais se battre pour trouver du sens dans nos missions. Aujourd'hui, la forme prime plus que le fond. **Par exemple**, il est proposé des temps de « travail » autour de la MJIE, sans préciser clairement l'objectif de ces temps d'échanges et alors même qu'un protocole a été retravaillé récemment et semble rassembler l'ensemble des professionnels.le.s de terrain. Ce flou génère une inquiétude quant à l'issue qui sera proposée (ouvertures de mesures en l'absence d'un ou des professionnel.le.s associés à la mesure, par exemple). Lorsque l'on questionne cela, on est alors perçu comme mauvais objet, alors qu'il ne s'agit que d'une recherche de sens, qui reste et restera au centre des accompagnements pour un travail de qualité auprès des jeunes et de leurs familles.

De plus, aucun retour de cette réunion de travail n'a été fait par le directeur de service. La seconde réunion a par ailleurs été annulée. Depuis, aucune nouvelle.

- **Une perte de sens également observée au quartier mineurs** : face à une surcharge conséquente de travail liée à une forte augmentation du nombre de mineurs détenus depuis plusieurs mois, l'équipe témoigne d'un sentiment d'abandon. Nombre de références, profils plus que complexes, difficulté de placement extérieur pour les projets de sortie, origines géographiques des détenus, conflits avec l'administration pénitentiaire... Il est décrit une grande souffrance et un besoin de soutien face à cette situation, notamment par le biais d'une visite par un cadre de la direction territoriale, afin de constater la réalité de terrain (ce qui n'est toujours pas le cas depuis l'arrivée de cette nouvelle direction territoriale).

- **Les temps de réunions institutionnelles ne sont pas organisés par notre hiérarchie** : il n'existe pas d'ordre du jour pour les réunions « étude de situations » tandis que les ordres du jour des réunions de fonctionnement sont inconsistants par leur forme et leur fond (ordres du jour envoyés la veille, tard dans la soirée et dans le corps d'un simple mail). L'équipe n'est d'ailleurs jamais sollicitée sur les sujets dont elle aurait besoin qu'ils soient traités dans cet espace.

Aussi, il est essentiel de ré-institutionnaliser ces difficultés et de pouvoir en échanger collectivement, dans le but de se distancer des enjeux personnels. Les temps individuels souhaités par la hiérarchie ne feraient que créer un clivage.

Notons que la charge de travail reste conséquente et difficilement soutenable tant au milieu ouvert qu'au quartier mineur et s'il est partagé une grande exigence de travail, dans l'intérêt des jeunes et de leurs familles, aujourd'hui il n'est plus possible de poursuivre les accompagnements comme si rien ne s'était passé.

Le 04 mars 2025, il a été formulé un besoin et une demande claire d'accompagnement d'équipe avec l'aide d'un intervenant extérieur à la PJJ auprès de la hiérarchie, lors d'une précédente réunion institutionnelle.

À ce jour, cette demande est restée sans réponse. En lieu et place, il a été proposé des entretiens individuels menés par le directeur de service afin d'évoquer les difficultés de chacun.e, exercice impossible, tant la confiance est altérée. Là encore, il s'agit d'un processus descendant et non une prise en compte de ce qui peut être renvoyé en réunion.

Afin de pouvoir reconstruire un cadre de travail sécurisant et protecteur pour tou.te.s, usager.e.s comme professionnel.le.s, nous sollicitons aujourd'hui une audience bilatérale à la direction territoriale, afin que ces difficultés soient entendues par l'ensemble de la hiérarchie des Savoie et que nous puissions trouver une issue à ces dysfonctionnements.

Dans l'attente, l'équipe de l'UEMO de Saint-Pierre-en-Faucigny n'assistera pas à cette réunion institutionnelle.



*Saint-Pierre-en-Faucigny, le 15.04.25*

Monsieur le directeur territorial,

Vous arrivez ce jour dans l'UEMO de Saint-Pierre-en-Faucigny, dans un contexte bien particulier : il y a maintenant plusieurs semaines, cette équipe a été témoin du passage par l'acte d'une collègue, symptôme d'une souffrance globale, subie par l'ensemble des professionnels.les. de l'UEMO de Saint-Pierre-en-Faucigny, depuis maintenant plusieurs mois.

Cette souffrance peut prendre sa source à plusieurs endroits :

- **Le manque de communication, de transparence et de prise de décision de la hiérarchie** : Concernant le manque de communication, il existe peu de clarté sur les attributions, notamment celles attribuées au service de Ville-La-Grand (hors MJIE). Certaines attributions de mesures ont été réalisées en dehors des temps institutionnels prévus à cet effet.

De nombreux oublis d'envoi de convocation mènent à des situations où il faut se réadapter sans cesse.

Aussi, alors qu'il y a une demande au sujet des relais en l'absence d'une collègue en congé maladie depuis le 14 février, et le cas échéant, sur la manière dont ces relais doivent s'effectuer (en cas d'urgence ou exercice de la MEJP ?), aucune réponse claire n'est apportée, **et ce depuis le 14 février 2025**. Ainsi, comment travaille-t-on auprès des familles ?

Cette situation amène de l'insécurité chez les professionnels.le.s et génère un manque de confiance entre l'équipe et les cadres.

- **La perte de sens dans l'exercice des mesures et dans la prise en charge des familles** : Il faut désormais se battre pour trouver du sens dans nos missions. Aujourd'hui, la forme prime plus que le fond. **Par exemple**, il est proposé des temps de « travail » autour de la MJIE, sans préciser clairement l'objectif de ces temps d'échanges et alors même qu'un protocole a été retravaillé récemment et semble rassembler l'ensemble des professionnels.le.s de terrain. Ce flou génère une inquiétude quant à l'issue qui sera proposée (ouvertures de mesures en l'absence d'un ou des professionnel.le.s associés à la mesure, par exemple). Lorsque l'on questionne cela, on est alors perçu comme mauvais objet, alors qu'il ne s'agit que d'une recherche de sens, qui reste et restera au centre des accompagnements pour un travail de qualité auprès des jeunes et de leurs familles.

De plus, aucun retour de cette réunion de travail n'a été fait par le directeur de service. La seconde réunion a par ailleurs été annulée. Depuis, aucune nouvelle.

- **Une perte de sens également observée au quartier mineurs** : face à une surcharge conséquente de travail liée à une forte augmentation du nombre de mineurs détenus depuis plusieurs mois, l'équipe témoigne d'un sentiment d'abandon. Nombre de références, profils plus que complexes, difficulté de placement extérieur pour les projets de sortie, origines géographiques des détenus, conflits avec l'administration pénitentiaire... Il est décrit une grande souffrance et un besoin de soutien face à cette situation, notamment par le biais d'une visite par un cadre de la direction territoriale, afin de constater la réalité de terrain (ce qui n'est toujours pas le cas depuis l'arrivée de cette nouvelle direction territoriale).



- **Les temps de réunions institutionnelles ne sont pas organisés par notre hiérarchie** : il n'existe pas d'ordre du jour pour les réunions « étude de situations » tandis que les ordres du jour des réunions de fonctionnement sont inconsistants par leur forme et leur fond (ordres du jour envoyés la veille, tard dans la soirée et dans le corps d'un simple mail). L'équipe n'est d'ailleurs jamais sollicitée sur les sujets dont elle aurait besoin qu'ils soient traités dans cet espace.

Aussi, il est essentiel de ré-institutionnaliser ces difficultés et de pouvoir en échanger collectivement, dans le but de se distancer des enjeux personnels. Les temps individuels souhaités par la hiérarchie ne feraient que créer un clivage.

Notons que la charge de travail reste conséquente et difficilement soutenable tant au milieu ouvert qu'au quartier mineur et s'il est partagé une grande exigence de travail, dans l'intérêt des jeunes et de leurs familles, aujourd'hui il n'est plus possible de poursuivre les accompagnements comme si rien ne s'était passé.

Le 04 mars 2025, il a été formulé un besoin et une demande claire d'accompagnement d'équipe avec l'aide d'un intervenant extérieur à la PJJ auprès de la hiérarchie, lors d'une précédente réunion institutionnelle.

À ce jour, cette demande est restée sans réponse. En lieu et place, il a été proposé des entretiens individuels menés par le directeur de service afin d'évoquer les difficultés de chacun.e, exercice impossible, tant la confiance est altérée. Là encore, il s'agit d'un processus descendant et non une prise en compte de ce qui peut être renvoyé en réunion.

Afin de pouvoir reconstruire un cadre de travail sécurisant et protecteur pour tou.te.s, usager.e.s comme professionnel.le.s, nous sollicitons aujourd'hui une audience bilatérale à la direction territoriale, afin que ces difficultés soient entendues par l'ensemble de la hiérarchie des Savoie et que nous puissions trouver une issue à ces dysfonctionnements.

Dans l'attente, l'équipe de l'UEMO de Saint-Pierre-en-Faucigny n'assistera pas à cette réunion institutionnelle.





*Saint-Pierre-en-Faucigny, le 15.04.25*

Monsieur le directeur territorial,

Vous arrivez ce jour dans l'UEMO de Saint-Pierre-en-Faucigny, dans un contexte bien particulier : il y a maintenant plusieurs semaines, cette équipe a été témoin du passage par l'acte d'une collègue, symptôme d'une souffrance globale, subie par l'ensemble des professionnels.les. de l'UEMO de Saint-Pierre-en-Faucigny, depuis maintenant plusieurs mois.

Cette souffrance peut prendre sa source à plusieurs endroits :

- **Le manque de communication, de transparence et de prise de décision de la hiérarchie** : Concernant le manque de communication, il existe peu de clarté sur les attributions, notamment celles attribuées au service de Ville-La-Grand (hors MJIE). Certaines attributions de mesures ont été réalisées en dehors des temps institutionnels prévus à cet effet.

De nombreux oublis d'envoi de convocation mènent à des situations où il faut se réadapter sans cesse.

Aussi, alors qu'il y a une demande au sujet des relais en l'absence d'une collègue en congé maladie depuis le 14 février, et le cas échéant, sur la manière dont ces relais doivent s'effectuer (en cas d'urgence ou exercice de la MEJP ?), aucune réponse claire n'est apportée, **et ce depuis le 14 février 2025**. Ainsi, comment travaille-t-on auprès des familles ?

Cette situation amène de l'insécurité chez les professionnels.le.s et génère un manque de confiance entre l'équipe et les cadres.

- **La perte de sens dans l'exercice des mesures et dans la prise en charge des familles** : Il faut désormais se battre pour trouver du sens dans nos missions. Aujourd'hui, la forme prime plus que le fond. **Par exemple**, il est proposé des temps de « travail » autour de la MJIE, sans préciser clairement l'objectif de ces temps d'échanges et alors même qu'un protocole a été retravaillé récemment et semble rassembler l'ensemble des professionnels.le.s de terrain. Ce flou génère une inquiétude quant à l'issue qui sera proposée (ouvertures de mesures en l'absence d'un ou des professionnel.le.s associés à la mesure, par exemple). Lorsque l'on questionne cela, on est alors perçu comme mauvais objet, alors qu'il ne s'agit que d'une recherche de sens, qui reste et restera au centre des accompagnements pour un travail de qualité auprès des jeunes et de leurs familles.

De plus, aucun retour de cette réunion de travail n'a été fait par le directeur de service. La seconde réunion a par ailleurs été annulée. Depuis, aucune nouvelle.

- **Une perte de sens également observée au quartier mineurs** : face à une surcharge conséquente de travail liée à une forte augmentation du nombre de mineurs détenus depuis plusieurs mois, l'équipe témoigne d'un sentiment d'abandon. Nombre de références, profils plus que complexes, difficulté de placement extérieur pour les projets de sortie, origines géographiques des détenus, conflits avec l'administration pénitentiaire... Il est décrit une grande souffrance et un besoin de soutien face à cette situation, notamment par le biais d'une visite par un cadre de la direction territoriale, afin de constater la réalité de terrain (ce qui n'est toujours pas le cas depuis l'arrivée de cette nouvelle direction territoriale).

- **Les temps de réunions institutionnelles ne sont pas organisés par notre hiérarchie** : il n'existe pas d'ordre du jour pour les réunions « étude de situations » tandis que les ordres du jour des réunions de fonctionnement sont inconsistants par leur forme et leur fond (ordres du jour envoyés la veille, tard dans la soirée et dans le corps d'un simple mail). L'équipe n'est d'ailleurs jamais sollicitée sur les sujets dont elle aurait besoin qu'ils soient traités dans cet espace.

Aussi, il est essentiel de ré-institutionnaliser ces difficultés et de pouvoir en échanger collectivement, dans le but de se distancer des enjeux personnels. Les temps individuels souhaités par la hiérarchie ne feraient que créer un clivage.

Notons que la charge de travail reste conséquente et difficilement soutenable tant au milieu ouvert qu'au quartier mineur et s'il est partagé une grande exigence de travail, dans l'intérêt des jeunes et de leurs familles, aujourd'hui il n'est plus possible de poursuivre les accompagnements comme si rien ne s'était passé.

Le 04 mars 2025, il a été formulé un besoin et une demande claire d'accompagnement d'équipe avec l'aide d'un intervenant extérieur à la PJJ auprès de la hiérarchie, lors d'une précédente réunion institutionnelle.

À ce jour, cette demande est restée sans réponse. En lieu et place, il a été proposé des entretiens individuels menés par le directeur de service afin d'évoquer les difficultés de chacun.e, exercice impossible, tant la confiance est altérée. Là encore, il s'agit d'un processus descendant et non une prise en compte de ce qui peut être renvoyé en réunion.

Afin de pouvoir reconstruire un cadre de travail sécurisant et protecteur pour tou.te.s, usager.e.s comme professionnel.le.s, nous sollicitons aujourd'hui une audience bilatérale à la direction territoriale, afin que ces difficultés soient entendues par l'ensemble de la hiérarchie des Savoie et que nous puissions trouver une issue à ces dysfonctionnements.

Dans l'attente, l'équipe de l'UEMO de Saint-Pierre-en-Faucigny n'assistera pas à cette réunion institutionnelle.

