Dijon le 09 mai 2025

AUDIENCE SNPES / DT 21-71

09 AVRIL 2025

Présents: DT, secrétaire, DS STEMOI 21, DS EPE BOURGOGNE EST.
Abs DS STEMOI 71.
SNPES : « 3 membres du SNPES

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

Points abordés à la demande du SNPES:

DANS le 21 :
UEMO DE DIJON, : PEAT - et surcharge d'activité
- **UEAJ CHALON :** coordination en l'absence de la RUE
Accompagnement de l'équipe qui encadre un public de plus en plus spécifique **(handicap, troubles psychologiques)**
- CEF de CHATILLON S/S : Où en est le CEF ? Modalités de prise en charge ?
- EPE-UEHC DIJON : Quelle évolution après les constats puis les préconisations suite aux 2 contrôles par la DT?

DANS le 71 :
- UEMO CHALON : difficultés du fonctionnement du secrétariat
- **UEAJ CHALON** : alerte suite aux nombreux départs = 7 mutations/démissions en 1 an 1/2. Quelle analyse du recueil de point de vue ?

La DT a souhaité faire le retour en chiffres de la Manifestation Nationale des **PARCOURS DU GOÛT** qui se sont déroulés à DIJON. Elle a souhaité remercier les bénévoles et les volontaires qui ont contribué à la réussite de cette action. La PJJ a su montrer un autre visage de cette délinquance bien souvent stigmatisée.

Le SNPES constate un niveau d'échanges constructifs avec la direction territoriale qui s'est saisie des dossiers. Il semble que les remontées par notre OS sont indispensables pour permettre à la DT d'avoir une lecture plus complète de la réalité du territoire.

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL sur le Territoire : *En introduction le SNPES a demandé à la DT sur son ressenti sur l'état de bien-être au travail des agents du territoire.*

UEMO DIJON

SNPES
Plusieurs constats :

Sentiment des professionnels d'être constamment en **surcharge d'activité**.

- **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**
- **Fort impact du CJPM** : de moins en moins de temps pour les jeunes. Submergés par la multiplication des écrits et des audiences.

Une nouvelle forme de délinquance.
- **Montée de délits graves** : banditisme, trafic de stupéfiants et rivalités inter-quartiers qui génèrent beaucoup d'activités, d'écrits, d'audiences et 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…).

PEAT *DS : mise en place d'un protocole PEAT pour sécuriser les professionnels.*

Nouveau protocole face à l'activité soutenue des PEAT : Face à l'augmentation continue des PEAT, l'UEMO a construit un protocole pour sécuriser les départs lointains des éducateurs de permanence lorsqu'il y a des placements prononcés par les Juges.

Fiche technique PEAT validée par la DT et transmise aux juridictions :
- placement possible au CEF 21 ou UEHC pour 1 nuit (OPP) afin de permettre à l'éducateur de permanence de dormir avant de prendre la route.
- possibilité de dormir à l'hôtel sur le trajet avec l'accord de la Juridiction de faire dormir le mineur dans une chambre seule. (Risque de fugue pris en compte avec un escorte policière possible). -Régie spécifique pour régler les dépenses liées à l'hôtel et repas.

Projet déposé pour une création de 2 unités
300 jeunes minimum pour créer une seconde unité (jusque-là pas possible car l'UEMO a en moyenne à 266). Néanmoins un projet a été travaillé et déposé avec l'appui de la DT 21/71 pour une restructuration des services – 2 UEMO sur le 21. -

SNPES : *ce protocole PEAT est intéressant mais nous pouvons regretter que la DT ne puisse pas défendre un allégement de la charge de l'activité par un recrutement. Les professionnels s'épuisent, le sens de leur travail est malheureusement impacté par une forte activité qui pousse à accompagner les mineurs en mode « dégradé ».*
Le SNPES craint une montée des arrêts maladie ou de départs.

CEF CHÂTILLON S/SEINE

Placement CEF « classique » avec 6 jeunes
Après une modification ponctuelle du projet suite aux difficultés RH (session de 15 jours, puis de 3 mois de septembre à décembre 2024), retour au protocole CEF mais avec un effectif réduit.

6 jeunes maximums durant toute la période des travaux avec OPP 6 mois.
Cet hiver, les mineurs ont été « rapatriés » sur le site de PERRIGNY suite à un problème de chauffage.
RH : 10/16 éducateurs-trices pour 12 jeunes-

SNPES :
De nombreux postes sur la mobilité questionnent toujours.
La CENTRALE et La DIRPJJ maintiennent cette structure malgré tout. Le SNPES persiste : il faut fermer et relocaliser ce CEF ! Ou proposer un UEHC au regard du rapport parlementaire sur les CEF qui interroge.

UEAJ DE CHALON

Pour rappel, l'année 2024 fut particulièrement mouvementée dans cette unité. L'équipe a souhaité être accompagnée par notre OS dans les difficultés qu'elle traversait sur le plan du management.

La **Direction Territoriale** avait rencontré l'équipe et fait **3 propositions :**
- 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). Dans cette instance, la RUE avait pu reconnaître ses « erreurs » de management.

SNPES :
Force est de constater que les gens partent de cette unité mais que les problèmes restent… Depuis l'intervention de la DT, l'UEAJ a connu 7 départs…dont plusieurs démissions de contractuels en CDD et CDI.
Persistance des difficultés relationnelles.
*Le DS a mis en place un **questionnaire « anonyme »** à destination des professionnels afin d'évoquer clairement les obstacles au bon fonctionnement.*
Le dépouillement réalisé par les 4 RUE du STEMOI et les assistants de prévention interrogent une bonne partie des professionnels : sentiment de renvoyer les dysfonctionnements aux responsabilités individuelles des agents sans que soit réellement interroger les questions du MANAGEMENT qui avait déjà été pointé par la DT en 2024.
Les propositions restent quasiment les mêmes que 2024 : psychologue du travail, CNV et maintenant des activités de cohésion. ***Nous pouvons qu'émettre des doutes d'une réelle amélioration du climat de travail dans cette unité.***

UEHC DIJON

Petit rappel, l'UEHC avait eu 2 contrôles par la Direction Territoriale : :
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 : DT.

2e contrôle- contrôle hiérarchique- pas de rendu compte/DT
(suite à un courrier d'agents sur difficultés) : agents entendus / S.BRIOTTET + DIR.
Rapport remis en DIR. Voir si actions à mettre en place + procédure disciplinaire.

Le DS indique une nette amélioration du fonctionnement de l'UEHC avec une équipe renouvelée et motivée.

UEHD CHALON S/S

Petit rappel, nous avions demandé une audience le MARDI 11 JUIN 2024
L'équipe avait sollicité notre OS pour médiatiser une rencontre auprès de la DT 21/71. Au regard des éléments recueillis, nous avions constaté que les professionnels-lles ont été exposés-es de façon très préoccupante à des risques psychosociaux.

Le SNPES avait rappelé les éléments alarmants qui avaient motivé une demande d'une audience :

- **épuisement professionnel** important

- **état de stress** quasi permanent (décisions unilatérales du RUE sur des changements de fonctionnement, remise en cause des règles établies sur le comptage du temps du travail, dévalorisation de certains agents…).

De nombreux exemples précis ont donc été apportés à la demande de DT :

- conditions d'octroi du **télétravail**

- **attitudes et communication de la RUE** qui posent problème (professionnels-lles pouvant être ignorés-es- sur toute une journée, absence de valorisation de certains agents, sentiment d'être dévalorisées en permanence, nombreuses tentatives de contrôle du travail des agents, interrogations sur l'équité de traitement dans l'octroi des gratifications pour les jeunes, des remises en question sur les frais de repas, une perte de sens dans le travail, un manque d'autonomie et de concertation dans l'élaboration du suivi des mineurs.

***Le SNPES** avait insisté sur le **climat très suspicieux, de contrôle et d'infantilisation** qui ne pouvait que dévaloriser les agents. Nous avions regretté que lors de cette audience, les membres de l'administration n'aient pas été suffisamment dans une posture d'écoute pour entendre et recevoir une souffrance manifeste des agents.*

Un an après… les difficultés semblent persister : Persistance des arrêts maladie qui doit interroger !

- 1 arrêt d'une éducatrice depuis septembre 2024

- un arrêt d'une autre pendant près d'un mois.

Persistance d'une communication difficile avec la RUE.

LE DS présent évoque quant à lui le développement de la structure par le recrutement de deux familles relais, un nouveau FJT.

Que de nouvelles professionnelles motivées sont arrivées (une psychologue et une éducatrice venant de l'UEMO de CHALON ainsi qu'un missionnement jusqu'à aout 2024 d'une éducatrice venant aussi du même service). Selon le DS, aucune difficulté n'est pointée dans ce service…

Le SNPES *ne peut qu'inviter le DS à être très attentif à l'état de bien-être des professionnels au risque de décourager bien trop vite la nouvelle équipe.*

UEMO CHALON

SNPES :
*Nous questionnons la multiplication des départs de professionnels dans cette unité, équipe qui avait été jusque-là très stable****. Il semble que l'évolution du métier en Milieu Ouvert questionne les professionnels sur le sens de leur travail.***
Question sur le fonctionnement du secrétariat suite à des arrêts de travail répétés qui créent une surcharge de travail du RUE et des difficultés pour accueillir le public de façon satisfaisante.

Direction Territoriale :
Aucune proposition de la DT sachant qu'un travail de réflexion est en cours pour mettre en place une « solidarité » des secrétaires du STEMOI 71.
Le DS de l'EPE propose une aide ponctuelle par la secrétaire de l'UEHD, chose qui a été mis en place depuis et qui soulage le service.

SNPES *: nous pouvons regretter que cette difficulté ne soit pas suffisamment prise au sérieux. La solidarité par les AA de MACON et LE CREUSOT est trop difficile du fait de la distance. La secrétaire de l'UEAJ apporte son soutien, avec en plus désormais celle de l'UEHD.*
Le SNPES *regrette que la DT ne puisse pas mieux défendre un recrutement pour pallier à cette difficulté. Le mi-temps thérapeutique de l'agent devrait permettre de recruter un agent à mi-temps.*