

Carcassonne : quand ça casse, ça passe toujours !

A la nouvelle année, la direction se félicitait du déménagement de l'UEMO de Carcassonne – après 15 ans d'errements – mais sans inauguration officielle et sans que la Directrice Territoriale Adjointe ne soit jamais venue rencontrer l'équipe.

Le 17 février, la visite du CHSCTD était positive, la direction se glorifiait des améliorations apportées aux conditions de travail des agents avec des travaux qui se finissaient. Mais c'est sans compter sur un chauffage en panne à l'entrée dans les locaux, des pannes récurrentes d'électricité et de standard téléphonique, une absence de sortie de secours, une impossibilité à aérer en plein Covid, un chantier permanent avec échafaudages, gravats, poussières.

Cerise sur le gâteau des fuites d'eau qui font s'effondrer des dalles du plafond aux pieds des agents le 10 mars. Depuis rien n'est réparé et le 30 mai, malgré un risque signalé depuis 12 jours, **de nouvelles dalles de plafond finissent par s'effondrer sur un jeune.**



Bilan : l'équipe est placée à **3 reprises en télétravail** « jusqu'à nouvel ordre » en raison de la dangerosité des locaux, avec annulation des rendez-vous, désorganisations multiples, reprise des liens difficiles avec certains jeunes... Position de la direction : « faute à pas de chance », « au vent », sans un mot de reconnaissance, message de la reprise de l'activité sur le service comme si de rien n'était.

Comment exercer sereinement et correctement les missions dans de telles conditions ? En plus d'espaces de pensées et de réflexion presque inexistantes (analyses de situation précaires et réunions de fonctionnement erratiques), **l'activité est importante avec des moyens tronqués.** La réalité RH est bien éloignée des moyens prescrits : seulement 4,7 ETP d'éducateurs sur les missions de milieu ouvert au lieu de 10 (avec 2,60 ETP d'éducateurs en arrêt maladie ou ASA depuis plus d'1 an pour 1 seul remplacement), seulement 0,80 ETP d'assistante sociale, 0,90 ETP de psychologue, 1 ETP d'AA et 1 ETP de RUE. Le départ très prochain en congé maternité de deux éducatrices (1,8 ETP) ne serait pas remplacé.

Cela entraîne de fait une **surcharge de travail** pour les éducateurs de M.O qui enchaînent les PEAT et les permanences éducatives au détriment des suivis au pénal et des MJIE en augmentation. De fait, certains agents sont même **au-dessus de la norme de 25 jeunes.**

L'équipe a pourtant fait des demandes :

- **plus de moyens humains : un contractuel serait recruté à la rentrée mais cela suffira-t-il au regard des mobilités, du départ d'agents en congé maternité et de la précarité liée au contrat de travail**
- **reconnaissance de la spécificité du territoire : activité sur les 2/3 du département, secteur rural et précaire et sans lieu de placement qui nécessitent beaucoup de déplacements**
- **une décharge d'activité de mesure pour les agents qui effectuent la mission PEAT**
- **une nécessaire resectorisation des unités du département pour une meilleure répartition de l'activité**
- **un travail sur les protocoles et pratiques qui a été accordé mais qui ne se met pas en place**
- **un travail du lien avec les magistrats**
- **un soutien de la DT pour faciliter le travail de terrain**

Si la restructuration du STEM0 viendra probablement permettre une meilleure proximité des cadres (reconnaissant ainsi l'isolement de Carcassonne), les perspectives annoncées confirmeraient le **fonctionnement « entre soi » de la DT** : le DS actuel pourrait être missionné pour rester le directeur de l'Aude, le changement pour que rien ne change !?