



DIR PJJ GRAND-CENTRE

DÉCLARATION LIMINAIRE

CSA Territorial Franche-Comté du 5 Octobre 2026

Monsieur le Directeur Territorial,

Mesdames et Messieurs les membres du CSA,

Force Ouvrière souhaite ouvrir ce CSA en rappelant que la PJJ traverse une période particulièrement importante, marquée à la fois par de profondes transformations de notre institution et par des attentes toujours plus fortes à l'égard de la justice des mineurs.

Depuis le 1^{er} septembre, la réforme du placement pénal avec la mise en place des Unités judiciaires à priorité éducative (UJPE) constitue un changement majeur pour nos services et pour les professionnels qui les font vivre.

Cette réforme ne pourra cependant atteindre ses objectifs que si elle s'accompagne des moyens humains, matériels et organisationnels nécessaires, ainsi que d'un véritable accompagnement des personnels.

En cette rentrée, notre organisation territoriale connaît plusieurs évolutions importantes : arrivée de nouveaux professionnels sur le territoire et transformation de l'UEHC en UJPE.

Ces changements constituent des enjeux importants pour les professionnels et pour le fonctionnement de nos structures.

Le projet de service et les PPU (Projet Pédagogique d'Unité) transmis dans le cadre de notre instance ne doivent en aucun être réduits à de simples formalités administratives.

Pour **Force Ouvrière**, le PPU vient traduire une réflexion collective sur le sens de nos missions et sa mise en pratique. Néanmoins, comme précisé en avant-propos, la création de l'UJPE et l'impact sur les différentes structures doivent être adaptés aux réalités de l'activité. Une théorie ne sert à rien si la pratique ne suit pas, la vigilance sera donc apportée à cette nécessité de donner les moyens humains et matériels aux équipes pour qu'elles puissent travailler dans des conditions sereines. C'est précisément en lien avec ces besoins que l'exemple de Besançon prend tout son sens.

► **Concernant l'UJPE de Besançon**, notre organisation syndicale a pris connaissance du PPU. Si ce document traduit en partie le travail exigeant engagé collectivement par les équipes, **Force Ouvrière refuse catégoriquement la politique de l'affichage**. Un projet institutionnel ne valide pas sa réussite par sa seule conformité administrative ou théorique. Il doit obligatoirement se traduire par des moyens réels alloués sur le terrain.

Nous concédons que les efforts faits actuellement doivent être soulignés : 1 ETP clairement repéré sur l'hébergement diversifié, une PT CSB, une Infirmière, une équipe éducative au complet... tout cela dans des espaces pensés et réfléchis. Cependant, nous appelons à une vigilance renforcée quant à la stabilité

de l'équipe d'encadrement. Aucune réponse claire n'est apportée aux agents sur la suite. Ce manque de visibilité peut créer de l'insécurité au même titre que les contrats pour les agents contractuels.

Aussi, il est important de souligner le travail considérable fourni par les agents de l'UJPE lors des réunions de fonctionnement et des sollicitations pour la co-construction de ces projets. Les démarches prises par l'équipe encadrante dénotent d'une volonté clairement affichée de faire participer tous les agents du service.

Enfin, nous tenons à saluer la mise en place des séances d'APP qui sont largement investies par l'ensemble des agents. Ces séances doivent perdurer dans le temps car elles constituent un espace d'échange indispensable pour l'équipe éducative et doivent être considérées comme un véritable outil de soutien aux professionnels et de prévention des risques psychosociaux. La pérennité de cet espace est une condition nécessaire au bon fonctionnement de l'unité et à la cohésion de l'équipe.

► **S'agissant de l'UJPE de Lure, Force Ouvrière** vous demande des précisions et des éléments de réponse quant à l'évolution de la création de cette unité d'hébergement. Pouvez-vous nous apporter des précisions sur les échéances à venir ?

Notre Organisation Syndicale s'est pleinement engagée aux côtés des agents tout au long du processus de restructuration du territoire de Franche-Comté. Nous avons animé avec rigueur les réunions de concertation avec l'ensemble des personnels concernés par la restructuration du territoire Nord Franche-Comté en EPEMO. C'est fort de cet accompagnement de proximité que nous posons aujourd'hui la question centrale de l'articulation entre le futur UJPE de Lure et l'unité de milieu ouvert de Vesoul. Nous ferons preuve d'une vigilance absolue quant au fonctionnement quotidien de l'EPEMO. Il est hors de question que ces réorganisations institutionnelles masquent en réalité un glissement progressif des tâches ou une surcharge d'activité imposée au milieu ouvert.

À ce titre, Force Ouvrière exige des garanties claires et formelles :

Incompatibilité des fonctions et respect du cadre réglementaire : Le Responsable d'Unité Éducative (RUE) du milieu ouvert ne doit en aucun cas être amené à occuper des missions ou des fonctions dévolues à l'UJPE sauf accord de sa part, le respect de la fiche de poste constitue une ligne rouge à ne pas franchir.

► **À propos du STEMOSUD Franche-Comté, la situation au sein du Quartier Mineurs** inquiètent fortement : suicide d'un collègue Professeur référent mineur en Juin, recrudescence de détention de mineurs venant du Sud de la France avec des problématiques lourdes, ainsi que la multiplication des arrêt maladies sont autant de signaux d'alerte qui ne peuvent plus être ignorés.

Ce contexte témoigne d'une dégradation continue des conditions de travail et d'un épuisement généralisé des personnels. Cette situation concentre aujourd'hui l'essentiel des inquiétudes au sein du service. Nos collègues subissent de plein fouet le manque de moyens et une sur-sollicitation professionnelle qui mettent à mal leur santé physique et mentale. A cette situation déjà préoccupante, s'ajoute une articulation particulièrement compliquée avec l'administration pénitentiaire.

Force Ouvrière vous avez déjà alerté à ce sujet par le biais d'une lettre ouverte, nous vous le disons avec la plus grande fermeté : la santé et les conditions de travail des agents ne sauraient constituer une variable d'ajustement de la gestion administrative !

Aussi, nous interrogeons ouvertement la gouvernance et les choix d'organisation interne du service : le missionnement d'un an sur le poste de RUE de l'UEMO de Besançon questionne. **Un an ! Pourquoi un an ?** Ce mode de gestion a un coût pour le service, ça fragilise les équipes et ça bloque parfois des agents qui souhaitent revenir sur leur territoire parce que des postes sont occupés. L'administration doit prendre ses responsabilités et cesser d'imposer des bricolages organisationnels qui ne traduisent pas la volonté des agents.

► **l'UEMO Belfort : des réponses claires et des actes concrets doivent être apportés**

À la suite de la réunion de fonctionnement du 24 septembre, il convient de poser clairement les sujets sur la table. Si nous prenons acte de l'effort de concertation pour harmoniser les pratiques et créer des temps de travail collectifs, le compte n'y est pas encore :

Absence de pluridisciplinarité : Il est anormal que l'UEMO de Belfort soit le seul service sans aucun professionnel de la pluridisciplinarité (ASS, Psychologue). Les cadres nous opposent l'absence de candidatures, mais cette carence doit être palliée par des solutions concrètes : organisation de temps de synthèse rémunérés en vacances ou sollicitation de partenaires extérieurs ;

Prise en charge PEAT : L'administration doit apporter des réponses claires et sans équivoque concernant l'organisation des week-ends pour éviter le doublement inutile des postes. Il est impératif de clarifier la possibilité de mobiliser des éducateurs d'astreinte d'autres départements pour venir en renfort ? Qu'en est-il de la position de la Direction Territoriale ?

Gestion du télétravail et épisode caniculaire : Les demandes de cadrage sur le télétravail restent sans réponse fluide. Durant l'été, alors que les températures atteignaient 36 à 37 °C dans certains bureaux non équipés, des demandes de télétravail ont été refusées au motif d'un manque de validation de la hiérarchie supérieure. Il est inacceptable d'imposer des conditions de travail dégradées aux agents sous des prétextes administratifs rigides.

Force Ouvrière souhaite donc que la Direction Territoriale nous indique quelles actions pourraient être mise en œuvre sur ces sujets ?

Enfin, nous souhaitons faire un point sur le dialogue social mis en place au sein de la DT Franche-Comté durant ces 4 années. En effet, malgré les divergences et les désaccords, **Force Ouvrière** tient à saluer la qualité du dialogue social maintenu par la Direction Territoriale Franche-Comté. Si les débats sont parfois durs, nous avons toujours trouvé un espace de concertation réel permettant d'échanger et d'accompagner efficacement les agents du territoire. Nous tenons à le souligner d'autant plus fermement que ce constat est loin d'être partagé sur d'autres Directions Territoriales de l'Inter-Région.

Pour conclure cette déclaration, **Force Ouvrière** tient à adresser un message tout particulier à notre collègue Annie ROBERT. Après toutes ces années au service des jeunes et des équipes, nous tenons à saluer son engagement, son investissement et l'énergie qu'elle a consacré au quotidien. Par sa présence, son écoute et son attention portée à chacun, elle a largement contribué à accompagner les jeunes et soutenir les professionnels dans leurs missions.

Son travail nous rappelle combien la question de la santé est centrale dans notre quotidien professionnel. Prendre soin des jeunes, mais aussi veiller à la santé et au bien-être des agents, constitue une dimension fondamentale de notre travail et doit rester une priorité.

Nous tenons donc à la remercier pour toutes ces années d'engagement.

FO Justice PJJ - Le 5 Octobre 2026

