

**LE GARDE DES SCEAUX,
MINISTRE DE LA JUSTICE**

Paris le **29 FEV. 2016**

Madame la Contrôleure Générale,

Par courrier du 17 décembre 2015, vous avez fait parvenir au ministre, le rapport relatif à une seconde visite de contrôle du centre éducatif fermé (CEF) de la Chapelle-Saint-Mesmin (Loiret) qui s'est déroulée du 29 septembre au 2 octobre 2014.

Je vous prie de trouver ci-dessous les réponses à vos observations sur les différents points relevés lors de la visite des contrôleurs.

Le centre éducatif fermé de la Chapelle Saint Mesmin est un établissement du secteur public qui a connu des dysfonctionnements, constatés lors de votre première visite en 2009 et qui ont donné lieu à une inspection de la protection judiciaire de la jeunesse dont le rapport définitif avait été rendu le 2 septembre 2011.

Cet établissement a été provisoirement fermé à la suite de ces contrôles en 2010, puis en 2013 et 2014.

Le travail soutenu de la direction territoriale Centre-Orléans pendant l'année 2015, sur la base d'un plan d'action validé, a permis de stabiliser le fonctionnement du CEF et d'engager une bonne dynamique qui s'est accompagnée d'un renouvellement de l'équipe. L'activité est à ce jour en hausse. Bien que des points de fragilité subsistent, ils ont été identifiés et seront travaillés dans la continuité de l'accompagnement mis en place.

L'évolution de cette structure est donc positive et ne justifie pas une nouvelle inspection dont l'intervention pourrait avoir des effets contre productifs au vu des efforts déployés par l'équipe de direction et les professionnels.

Madame Adeline HAZAN
Contrôleure générale
Des lieux de Privation de liberté
16/18 quai de la Loire BP 10301
75042 PARIS Cedex 19

Le recrutement et la formation

Vous rappelez également, dans votre courrier de transmission, les recommandations publiées au Journal officiel du 13 novembre 2013 relatives au recrutement et à la formation initiale et continue des éducateurs.

Au CEF de la Chapelle Saint Mesmin, le recrutement des éducateurs non titulaires diplômés est en progression depuis le passage des contrôleurs et l'augmentation du nombre de diplômés est un objectif prioritaire de la direction interrégionale.

Par ailleurs, une première session de formation d'adaptation à l'emploi à l'attention de tous les personnels sera organisée par le pôle territorial de formation de Dijon sur le site du CEF les 3 et 4 mars 2016.

En outre, un plan d'actions ressources humaines pour l'ensemble des CEF publics est en cours de déploiement depuis le dernier trimestre 2015.

Celui-ci prévoit, en matière de recrutement des contractuels, une augmentation progressive du nombre d'éducateurs diplômés et le contrôle systématique des diplômes de chaque nouvelle recrue.

Des formations d'adaptation à l'emploi sont proposées par l'ensemble des PTF à l'intention de tout nouveau personnel affecté ou recruté en CEF.

Par ailleurs, un axe du plan national de formation de la DPJJ porte sur la promotion de la santé, un autre axe sur la prévention et la gestion de la violence des mineurs et des conflits, thématiques particulièrement prégnantes en hébergement.

Enfin, pour favoriser l'intégration des nouveaux personnels, une évolution en profondeur des contenus des programmes de formation statutaire des directeurs et des éducateurs est engagée afin d'adapter les enseignements aux évolutions institutionnelles. Un document de cadrage sera produit dans le courant de l'année 2016.

Il est à noter également que dans le cadre du plan d'action visant à améliorer les modalités de la pré affectation des éducateurs stagiaires, un module spécifique est proposé à chaque éducateur stagiaire à l'issue de la 1^{er} année, en fonction du type de poste sur lequel il sera préaffecté. Cela devrait permettre d'améliorer la connaissance de la structure dans laquelle il va assurer ses fonctions, notamment en CEF.

L'effectif des personnels au CEF

Le CEF comprend un effectif de 27.5 ETP. Au 1^{er} janvier 2016, cet effectif se répartit en 9 éducateurs titulaires en poste, dont un professeur technique et 11 éducateurs sous contrat, dont un éducateur est titulaire du diplôme d'éducateur spécialisé. Depuis juin 2015, des contrats sur une année sont accordés aux personnels contractuels permettant de stabiliser cet effectif et d'engager un travail plus approfondi de nature à sécuriser les professionnels. Cet équilibre a eu par ailleurs pour effet d'engager une dynamique de projet intéressante par la variété des actions proposées aux mineurs.

Une diversification des corps de métier a été effectuée par une augmentation de 3, 5 ETP entre juillet 2013 et juillet 2015 (maitresse de maison, coordonnateur, professeur technique, infirmière, création d'un poste d'art-thérapie), enrichissant l'échange pluridisciplinaire dans la prise en charge des adolescents.

En outre, depuis juin 2015, est expérimentée une équipe de direction à trois avec la mise en place d'un éducateur coordonnateur. Cette organisation a pour objectifs de prendre en compte le besoin d'étayage d'une équipe peu stable et peu assurée dans sa pratique, garantir une continuité de la fonction de direction et améliorer la qualité de la prise en charge. Une évaluation de cette organisation est en cours.

Fonctionnement de l'équipe de direction

Laissant vacant son poste jusqu'en juin 2015, la responsable d'unité éducative a repris ses fonctions le 1^{er} juin et en a démissionné mettant fin à son contrat le 12 janvier 2016. Cette situation n'a pas permis d'engager un travail dans le long terme. Pendant cette période, l'éducateur coordonnateur a absorbé une partie de la mission de la responsable d'unité. Ce poste est actuellement de nouveau vacant. Un recrutement est en cours mais cette situation, en cours de résorption, a pesé lourdement sur l'organisation.

La prise en charge des mineurs et la gestion des violences

Les jeunes ont un planning d'activité individuel hebdomadaire élaboré par le coordonnateur. Si la mise en activité des jeunes reste un enjeu au quotidien, il est observé que l'équipe éducative se mobilise fermement sur la mise en activité des mineurs. Il n'est plus repéré de moments d'oisiveté des mineurs. La question de la violence a fait l'objet d'une formation assurée par la direction territoriale et dont les professionnels ont reconnu l'efficacité.

Concernant la scolarité, celle-ci est effective et intégrée dans les plannings individuels des adolescents. Elle est adaptée et individualisée en fonction des différentes évaluations de niveau scolaire effectuées pour chaque jeune. Les re-scolarisation sont favorisées dès que possible y compris avec des aménagements.

Les locaux

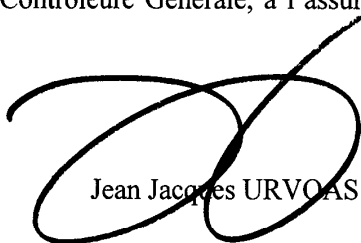
Le programme de travaux 2015 a permis d'améliorer l'état général du bâtiment. La présence d'un agent technique d'entretien est une source permanente d'amélioration de l'état du bâtiment. Si la destination des pièces a été repensée à plusieurs reprises, le constat a été fait d'une trop grande exigüité de l'espace du fait de la diversification des fonctions mise en place.

Le comité de pilotage (COPIL) du CEF

Le dernier COPIL du CEF s'est réuni le 3 novembre 2015 et a permis de présenter aux différents intervenants l'évolution positive de la structure : dynamique en place, hausse nette de l'activité, la diversification des corps de métier, la stabilisation du fonctionnement (validation du projet de service, élaboration du règlement de fonctionnement, mise en place avec les partenaires d'un protocole de gestion des incidents ainsi que la variété des propositions pédagogiques).

Le COPIL a également abordé les perspectives de l'année 2015/2016 qui seront de pérenniser le fonctionnement du service, renforcer la professionnalisation de l'équipe éducative, poursuivre l'ouverture de l'établissement pour une meilleure inscription sur le territoire, répondre au contrat d'objectifs et de moyens fixés au CEF, expérimenter le nouveau format de l'équipe de direction.

Je vous prie de croire, madame la Contrôleure Générale, à l'assurance de ma considération distinguée.



Jean Jacques URVOAS