



Syndicat National des Personnels de l'Éducation et du Social
Protection Judiciaire de la Jeunesse
Fédération Syndicale Unitaire - Section Martinique
Tél : 0596641560 - Fax : 0596641584
Adresse : Quartier Mignot, route du Vert-Pré 97231 Le
Robert
Site Internet : www.snpespjj-fsu.org
Courriel : snpes972@gmail.com



Situation de l'UEHC du Robert : Compte rendu de l'audience du 27 avril 2017 avec la DTPJJ de la Martinique

Etaient présents pour la DTPJJ Martinique :

Serge LUBOZ (DT), Joël PISIOU (DTA) et Magalie CARDOU (RAPT),

Etaient présents pour le SNPES-PJJ/FSU et l'équipe de l'UEHC du Robert :

Patrice PAIN, Lara MIROL et Peggy BEKAY

Joël RENE, Jeanine BELONY et Géraldine ROQUE : éducateur(trices) de l'UEHC

Avant de débiter l'entretien nous avons tenu à saluer la présence des 3 éducateur(trices) de l'UEHC cités ci-dessus et à souligner le fait qu'ils entendaient manifester ainsi leur volonté de témoigner des difficultés qu'ils rencontrent sur le terrain.

Nous avons abordé l'entretien par la présentation de la situation de l'UEHC notamment suite aux événements des 12 et 13/04/2017 relatés par des agents que nous avons rencontrés le 24/04.

Nous avons donc porté l'accent sur les difficultés récurrentes que rencontrent unanimement les agents de cette unité particulièrement autour du sentiment et du climat d'**insécurité** chronique qu'ils éprouvent. Ils dénoncent une situation de crise qui justifie notre demande d'audience en urgence.

Cette insécurité se révèle à différents niveaux :

Concernant la position du DT

Le DT a réagi au tract intitulé « UEHC du Robert : les personnels en danger » et n'admet pas qu'il y ait été mentionné que « la DT ne fait rien ». Par ailleurs, il dit n'avoir pas affirmé que les éducateurs soient des « chasseurs de prime ».

Toutefois, nous lui avons rapporté que les agents pensent qu'il ne les considère pas, les désavoue et les méprise. Ils sont convaincus qu'ils ne sont pas entendus, ni compris dans les difficultés qu'ils rencontrent. Ils déplorent le fait de ne pas être soutenus ni accompagnés, et de se sentir isolés quand ils sont victimes d'agression. Joël RENE a regretté le fait de n'avoir pas été contacté pour savoir comment il allait.

Nous avons interpellé le DT sur le protocole violence qui reste inopérant.

Il atteste ne pas être informé en temps et en heure des incidents et agressions que subissent les agents en mettant en cause la DS. Il affirme qu'une convention est en cours d'élaboration pour favoriser le

soutien psychologique à apporter aux agents victimes d'agression. Il dit se préoccuper aussi de la suite des interventions de la médecine de prévention.

Nous avons mis l'accent sur la question de la formation des agents, et particulièrement la formation à la gestion des situations de conflit avec les jeunes, la formation des éducateurs contractuels. Le témoignage de Jeanine BELONY révèle que les éducateurs contractuels sont appelés à être immédiatement opérationnels alors qu'ils n'ont pas la pleine connaissance de l'institution qu'ils intègrent, et encore moins la connaissance de la situation des jeunes qu'ils auront à encadrer. De ce fait, ils estiment être des bouche-trous. Jeanine BELONY rajoute que « *lorsqu'il y a une agression, il est déjà trop tard. Le but est d'anticiper* ».

Selon le DT, il appartient aux éducateurs de transmettre aux éducateurs contractuels le fonctionnement de l'unité, le sens du métier... Il considère, toutefois, qu'il n'y a pas assez d'éducateurs expérimentés à l'UEHC pour assurer cette transmission.

Nous avons soutenu l'intérêt de mettre en place un temps repéré pour l'accueil, la formation, ainsi que des modalités d'accompagnement des éducateurs contractuels.

Autrement, il a aussi été acté que le DTA remette en place la formation sur la prévention de la violence par les gestes contenant. Cette formation avait été proposée en 2016, mais aucun agent de l'UEHC n'avait pu y participer pour nécessité de service, avons-nous rappelé.

Le DT encourage la mise en place d'activités de cohésion d'équipe.

Bien qu'il refuse de l'entendre, nous lui avons réaffirmé la SOUFFRANCE des agents. Le mal être au travail qu'ils éprouvent les conduit à être confrontés à des RPS (Risques psychosociaux) et les amène à être en arrêt maladie.

Nous lui avons rappelé qu'il est de son devoir de garantir la sécurité de ses agents.

Concernant la relation avec les magistrats et la gendarmerie

Dans les rapports avec les magistrats, les collègues ne se sentent pas du tout soutenus par le DT quand il s'agit notamment de prendre position contre la poursuite du placement d'un jeune qui a agressé à plusieurs reprises des éducateurs (témoignage de Joël RENE), ou encore son positionnement suite au courrier des magistrats dénonçant des dysfonctionnements, pas toujours fondés, de l'UEHC. Bien au contraire, ils considèrent que le DT a souvent eu une attitude dénigrante à leur égard (exemple du 1^{er} COPIL sur la situation de l'UEHC).

Ce dernier rétorque qu'il a eu l'occasion de plaider pour la cause de l'UEHC en demandant aux magistrats de suspendre, un temps, les placements à l'UEHC. Il dit avoir réitéré sa demande en raison de la situation de l'UEHC, actuellement dépourvue de RUE (la RUE est en congé pour 15 jours) et de DS (en arrêt maladie). Cependant, il affirme ne pas avoir le pouvoir d'empêcher les magistrats de placer des jeunes à l'UEHC.

Nous avons mis en lumière l'incohérence que renferment certains CJ après le déferrement d'un jeune ayant agressé un collègue. Dans ces CJ, les magistrats mentionnent que l'auteur ne peut rencontrer la victime. Or les collègues se voient contraints d'honorer leurs services face à leur agresseur dont le placement reste maintenu. A cela, le DT dubitatif répond : « *Ah bon ! J'aimerais bien voir ces CJ.* »

Concernant les rapports avec la gendarmerie, nous avons souligné le fait que les demandes d'intervention exprimées par les collègues ne sont pas considérées et sont plutôt minimisées. En effet, les gendarmes sous-estiment les éducateurs dans leurs fonctions, considérant qu'ils sont

incapables de gérer les situations conflictuelles avec les jeunes, considérant également être trop sollicités, et pour peu.

Après avoir fait un rappel des récents événements des 12 et 13/04/2017 qui se sont produits à l'UEHC, nous avons exposé au DT les difficultés que posent ces rapports dans l'expression de l'autorité que les forces de l'ordre sont censées incarner. En effet, bien souvent, quand les gendarmes interviennent à l'UEHC, ils affichent plutôt une attitude complaisante envers les jeunes, et accordent peu de crédit aux témoignages des agents. Ces derniers attendent d'eux une réaction appropriée face aux jeunes qu'ils retrouvent dans la toute-puissance après leur départ.

Nous avons dû insister sur ces événements pour dénoncer l'inacceptable :

Les gendarmes qui sont venus 3 fois dans ce laps de temps, (à 14h00, 23h00 le 12/04 et à 6h00 le 13/04) se sont montrés au début affables vis-à-vis des jeunes qui pourtant les insultaient, les injuriaient et les provoquaient.

Ils ont plutôt énervé et excité les jeunes au lieu d'intervenir pour marquer leur autorité (il est souligné une différence notable dans la qualité des interventions des gendarmes par rapport à celle des policiers jugée plus efficace quand l'UEHC était située à Tivoli, Fort-de-France).

Il a fallu ensuite que les collègues gèrent ou tentent de gérer très difficilement un climat de forte tension imposé par les jeunes.

Ces derniers ont dérobé un sac dans le véhicule des 2 gendarmes arrivés à 14h00 après avoir été appelés à intervenir avec insistance par la RUE, les éducatrices contractuelles présentes, et le DTA. Quand les gendarmes, revenus à 6, à 23h00, ont tenté de récupérer le sac en négociant avec les jeunes plus qu'en manifestant leur autorité, ils ont fait face à des jeunes encore excités, insultants (les traitant de sales blancs) et injurieux. Ils n'ont pas récupéré le sac, et pis encore, n'ont pas voulu informer les éducateurs de son contenu. Ils les ont alors mis en très grande difficulté et en danger. Les collègues, alertés par une forte et irritante odeur ont supposé que les jeunes avaient en leur possession une bombe lacrymogène.

C'est suite à l'intervention très musclée et brutale (les jeunes ont essuyé de violents coup de matraque et ont été tirés de leur lit sans ménagement) d'un escadron de gendarmes qui ont débarqué avec 3 fourgons, à 6h00, le 13/04, que le collègue qui a fait la nuit péniblement a connu le contenu du sac (bombe lacrymogène, **taser**...) dérobé la veille par les jeunes. Les 5 jeunes en cause ont tous été placés en garde à vue, et l'un d'eux est actuellement incarcéré.

Nous avons donc interpellé le DT sur les difficultés rencontrées par les collègues de l'UEHC dans leurs rapports avec les gendarmes. Nous condamnons fortement le fait qu'ils aient été mis en très grande insécurité face aux jeunes.

C'est inadmissible !

Le DT avoue que la convention qui lie la DTPJJ Martinique et la Gendarmerie n'est pas efficiente et qu'il conviendrait de la retravailler en y précisant un mode d'intervention spécifique, notamment en ce qui concerne les faits de violence sur les éducateurs, les stupéfiants et l'intervention de la brigade cynophile.

Concernant l'encadrement de l'équipe de direction

La direction de l'UEHC est actuellement fragilisée. Le fonctionnement de l'unité s'en trouve donc très perturbé. Nous soutenons qu'il n'y a pas de capitaine à bord du navire qui part à la dérive. Quoi de plus insécurisant pour les personnels ?

Le DT a accordé à la RUE un congé de 2 semaines pour lui permettre de souffler et de se remettre des récents événements qui l'ont particulièrement affectée.

Quant à la DS, il la présente comme étant la cause des dysfonctionnements de la structure. Il lui est reproché de n'avoir pas fait remonter à la DT les situations problématiques qui affectaient l'unité tant sur le plan technique que sur le plan de la gestion des ressources humaines.

Le DT désavoue la qualité de son management et l'accuse de n'avoir pas encadré la RUE dans les tâches qui lui incombent. Il prend exemple sur l'enregistrement dans GAME de données erronées qui indiquaient l'activité de l'UEHC réduite qu'à 2 prises en charge au lieu de 4. Cela lui a valu, d'ailleurs, de porter des explications au DIR.

La DS est jugée « *incapable d'accompagner le changement de la situation de l'unité* », ce qui justifie le fait que dans ses conclusions, le rapport d'inspection, que le DT qualifie de grave, lui exige de formuler une demande de mutation dans l'intérêt du service. Cette recommandation n'est pas présentée comme une sanction disciplinaire mais plutôt comme une position de l'administration face à un cas d'« *insuffisance professionnelle* » qui peut justifier, selon lui, la mutation de la DS.

Nous lui avançons que cela doit être fondé. Le DT rétorque qu'« *il y a des arguments* » en se basant sur les conclusions de l'inspection. Il avoue avoir apporté ces arguments qui ont sans doute orienté la position du DIR concernant la situation de la DS.

Nous avons soutenu que cette dernière a souvent été critiquée dans ses fonctions, mais qu'elle n'a pas été soutenue ni accompagnée pour faire face aux difficultés qu'elle rencontrait. Le DT ne le reconnaît pas et argue avoir contribué à l'amélioration de la situation de l'UEHC observée lors du 2^{ème} COPIL, à l'occasion duquel les participants avaient relevé des améliorations notamment dans l'état général du bâtiment.

Nous lui rappelons que, lors d'une réunion de service à l'UEHC à laquelle il a participé, les inspecteurs avaient expliqué la procédure relative à l'inspection en affirmant que la DS aurait reçu un rapport intermédiaire qu'elle pourrait corriger, avant de recevoir le rapport définitif. La procédure énoncée n'a pas été respectée car la DS n'a jamais reçu ce rapport intermédiaire.

Le DT dit avoir reçu, le 24 avril dernier, la lettre d'instructions que le DIR lui a adressée. Celle-ci consiste à mettre en œuvre les 15 recommandations du rapport d'inspection. Cependant, il dit ne pas pouvoir communiquer ce rapport pour des raisons de confidentialité, ce que nous comprenons car les témoignages des agents interrogés y figurent. Il atteste, par ailleurs, que le DIR ne l'a pas autorisé à communiquer les conclusions du rapport de l'inspection, ni la lettre d'instructions qu'il nous a lue.

Quand nous lui demandons s'il compte appliquer les recommandations du rapport d'inspection, il répond qu'il est fonctionnaire, donc il fait ce qu'on lui demande.

Cependant, il refuse de communiquer les conclusions du rapport d'inspection à la DS alors que le DIR lui a expressément dicté de le faire. Il ajoute : « *le DIR va lui transmettre s'il veut. Je refuse de le faire et j'assume mon choix* ».

Il refuse également de nous transmettre ces conclusions et nous demande de nous rapprocher du DIR.

Nous l'informons que nous passerons par le Bureau National du SNPES PJJ/FSU afin d'obtenir ces éléments, puisque rien ne s'y oppose légalement.

Outre le fait que la lettre d'instructions indique que la DS doit se démettre de ses fonctions, elle mentionne également que la mission HD devra quitter ses locaux actuels, et que les 2 éducateurs qui y sont rattachés réintègrent l'UEHC. Cette mission serait donc assurée soit par 2 éducateurs désignés ou par l'ensemble des éducateurs de la structure.

Nous contestons et insistons sur l'incohérence de cette recommandation qui, pour des raisons principalement budgétaires, compromettrait la qualité de la prise en charge des jeunes.

En effet, il s'agirait d'un retour en arrière qui remettrait totalement en cause une organisation qui avait été actée pour accompagner au mieux les 6 familles d'accueil (nombre fixé par la DIR pour plafonner son financement) et les jeunes qui leur sont confiés.

D'autre part, au regard de l'accroissement des demandes de placement en famille d'accueil, qui en fait une alternative non négligeable à l'offre de placement, nous avons en mémoire que le DT concevait antérieurement que l'activité actuelle de cette Mission HD justifierait la création d'une UEHD, tout en avouant que la DIR ne l'encouragerait pas.

Le DT nous oppose à nouveau qu'il mettra en œuvre les recommandations qui lui sont édictées car il est fonctionnaire et, entant que tel, il doit appliquer les ordres qu'il reçoit.

Nous répliquons que nous aborderons ce sujet dans le cadre d'une autre audience.

Autrement, dans l'état actuel de la situation de l'UEHC, le DT atteste que l'équipe connaîtra et devra supporter une « période de turbulences » jusqu'en septembre 2017 avec l'arrivée « espérée » d'une nouvelle direction, étant donné que le poste de DS est proposé en PSDV.

Au regard de l'urgence des réponses à apporter aux difficultés que rencontre cette unité, nous avons soutenu la nécessité de suspendre l'activité, sans attendre l'arrivée d'une nouvelle direction, afin de permettre à l'équipe de sortir la tête de l'eau, de se reconstruire et de redonner du sens à la prise en charge éducative des jeunes.

Sur la fermeture administrative de la structure, le DT certifie que s'il fallait en arriver là, il y aurait des « têtes à couper ». En ce sens, il n'envisagerait pas sa réouverture avec les mêmes agents, car il impute la situation de l'UEHC à l'« insuffisance professionnelle » de certains.

Le DT semble entendre la nécessité de permettre à l'équipe de se retrouver, de se reconstruire sur des bases communes, en continuant de bénéficier de l'accompagnement de Mme MONTLOUIS (il découvre qu'elle n'est pas intervenue depuis le début de l'année), mais il ne soutient pas la suspension de l'activité sur une longue période. Il pense qu'elle sera difficile à admettre par le DIR, et à mettre en œuvre car il se préoccupe du sort des jeunes pris en charge : « comment et où les réorienter? ». Cependant il propose avec le DTA des temps de travail sur 3 jours durant lesquels les jeunes pourraient être pris en charge à l'extérieur, soit par l'UEAJ pour certains ou en mettant en place des activités pour d'autres, encadrées par des éducateurs de l'UEHC.

Nous affirmons qu'il convient d'entendre ce besoin que l'équipe avait déjà exprimé avant d'accueillir les jeunes dans les lieux actuels, et qu'il appartiendra à cette dernière de prendre position sur ce point de revendication ainsi que sur les propositions que la DT fera en lien avec la RUE.

Concernant l'élaboration du projet de service, il appartiendra à la nouvelle direction de s'en saisir et de favoriser son appropriation par l'équipe.

Concernant les 3 postes d'éducateurs non pourvus, le DT affirme qu'il les négociera directement auprès du DIR, la semaine du 02/05, à Paris.

Eu égard aux difficultés actuelles de l'UEHC, il envisage une solution de « dégagement » des jeunes durant le week-end chez M. DERSION, au Morne-Vert. Le projet, piloté par le DTA avec la collaboration d'Yves BIDARD et Chrystèle COMPAN, est à l'étude. Nous attirons l'attention sur le fait qu'il conviendrait de maintenir un accompagnement éducatif. Le DTA précise que les éducateurs seraient appelés à intervenir sur les lieux en journée.

Nous ajoutons qu'à l'heure où la majorité des structures d'hébergement implantées en France hexagonale et dans les territoires ultra-marins rencontrent de grandes difficultés dans l'accompagnement des jeunes sous-main de justice, il serait judicieux de repenser les types de structure de placement en privilégiant des petites unités, et de diversifier l'offre de placement.

Concernant le profil des jeunes

Nous soutenons que certains jeunes accueillis à l'UEHC ne devraient pas relever d'une prise en charge PJJ en raison des troubles parfois d'ordre psychiatrique qu'ils accusent. L'UEHC n'est pas une structure adaptée pour eux, et les éducateurs ne sont pas formés pour assurer efficacement leur prise en charge.

En conséquence, ces jeunes mettent à mal le fonctionnement de la structure, mettent en difficulté d'autres jeunes, et n'hésitent pas à passer à l'acte en agressant violemment des agents, en les menaçant physiquement et verbalement, en les insultant et en les injuriant copieusement.

Cet état de fait est très insécurisant non seulement pour les agents mais aussi pour les autres jeunes, car il favorise un climat constant de tensions, d'agitation et de perturbation.

Les agents viennent travailler avec la boule au ventre, ils sont à bout et paraissent démunis.

Le DT annonce qu'il a enfin pu entrer récemment en relation avec la psychiatre de l'ITEP qu'il décrit comme difficile à joindre puisque cela fait 6 mois qu'il a initié cette démarche.

Cependant, selon nous, cette démarche nous paraît tardive car il y a bien plus de 6 mois que la prise en charge des jeunes présentant des troubles psychiatriques a été signalée mais pas considérée.

Le DT souhaite que l'ITEP *«reprenne sa place dans la prise en charge psychiatrique des jeunes* ».

Par ailleurs, la consommation de stupéfiants à laquelle la majorité des jeunes s'adonne vient également compliquer la prise en charge. Si l'intervention de l'équipe cynophile de la Gendarmerie est nécessaire, elle ne peut suppléer une véritable formation des personnels pour faire face à cette problématique.

Concernant l'état du bâtiment et du matériel

Dans son état actuel, le bâtiment est perçu comme étant insécurisant et anxiogène tant pour les agents qui y travaillent que pour les jeunes qui y vivent. De ce fait, il n'est pas investi, ce qui concourt à sa dégradation par les jeunes.

Le mobilier n'est pas adapté car souvent cassé par les jeunes. Mais, selon la RAPT, on est confronté au fait qu'il n'existe pas d'entreprises sur le territoire qui proposent du mobilier de collectivité approprié.

D'après la RAPT, une porte coupe-feu sera installée dans la cuisine (un devis est en cours), ainsi que des vestiaires pour les Adjoints Techniques Cuisine.

La commande électrique du portail devrait être installée également.

Il a été signalé un manque d'éclairage à l'intérieur du bâtiment qu'il conviendrait de réparer.

Quant au groupe électrogène, il fonctionne certes, mais il reste à revoir les conditions pour augmenter la durée de son autonomie, actuellement plafonnée à 5 heures. Nous affirmons que les risques cycloniques qui peuvent frapper notre territoire appellent à prendre des mesures adaptées pour garantir l'alimentation électrique de l'établissement, et préserver ainsi les denrées alimentaires.

Une entreprise devrait venir très prochainement pour réparer l'alarme incendie.

A l'issue des échanges, nous avons présenté la plateforme des revendications soutenues par les agents que nous avons rencontrés le 24 avril 2017 sur les 4 points suivants qui ont été débattus en partie au cours des échanges :

- **La suspension de l'activité et réorientation des jeunes,**
- **La mise en place d'un temps conséquent pour permettre à l'équipe de travailler le projet de fonctionnement (accueil, admission et orientation), et mettre en place l'analyse des pratiques,**
- **La réalisation de travaux conséquents pour rendre les locaux sécurisants, accueillants et agréables à vivre (travail sur la décoration et amélioration du cadre de vie),**
- **La saisine du CHSCT de Martinique et de l'ARACT.**

Le DT approuve la revendication des agents de saisir le CHSCT en demandant, via l'assistant de prévention, une visite des locaux. Les conclusions du CHSCT justifieraient des demandes de crédit qu'il pourrait formuler à la DIR. Autrement, la visite du CHSCT pourrait être l'occasion de révéler des insuffisances qui n'auront pas été observées dans l'état du bâtiment mais aussi dans les conditions de travail des agents.

Nous saisissons, avec le soutien du Bureau National du SNPES-PJJ/FSU, le CHSCT de Martinique.

Concernant l'ARACT, nous avons rappelé au DT que nous avons sollicité son intervention auprès de cette instance depuis un certain temps, mais il n'a jamais donné suite. Par conséquent, nous engagerons la démarche et saisissons l'ARACT.

Pour information, le prochain COPIL sur la situation de l'UEHC est prévu le 24/05/2017. Le DT souhaite que les personnels y participent.

Le bureau du SNPES-PJJ/FSU Martinique