

## SORTIE CTSPIP DU 26 JANVIER 2021

Le premier CTSPIP de l'année 2021 s'est tenu le 26 janvier sous la présidence du DAP. Ce dernier n'a pas souhaité apporter de réponse aux déclarations liminaires, préférant aborder directement les points inscrits à l'ordre du jour.

Ce CTSPIP s'est ouvert par la proposition d'adoption du PV du CTSPIP du 02/05/2017. Exemple criant du retard considérable pris par la DAP dans la gestion des divers dossiers dont elle a la charge tant en matière des ressources humaines, d'organisation de service que de sujets métiers. Le SNEPAP-FSU, comme l'ensemble des organisations syndicales représentatives en SPIP, s'est abstenu sur ce point. Nous avons demandé à cette occasion que la direction de l'administration pénitentiaire présente un calendrier visant à apurer le retard considérable pris sur cette question.

Le deuxième point à l'ordre du jour concernait le projet de deux décrets relatifs aux **entreprises adaptées (EA) en détention**.

L'Agence du TIG et de l'Insertion Professionnelle (ATIGIP) a présenté le dispositif visant à permettre l'implantation d'EA en détention sur 10 sites pilotes (un par DISP et/ou MOM) en 2021.

L'objectif annoncé de l'ATIGIP est de diversifier et multiplier les dispositifs concourant à l'insertion des personnes détenues dans les établissements (MA ou CD) en prenant en compte leur employabilité et passer ainsi d'un travail occupationnel à un travail plus qualifié.

Si nous soutenons pleinement la diversification et surtout la qualification des emplois proposés aux personnes détenues, pour le SNEPAP-FSU, tout projet de cette nature devrait être précédé d'une étude d'impact. Or, étude d'impact, il n'y a pas eu ! Tout comme l'évaluation de l'implantation des SIAE en établissement pénitentiaire, qui si elle a été réalisée, n'a pas été diffusée. Pourtant, cela aurait été d'un grand intérêt de construire ce nouveau dispositif au regard de l'évaluation faite de son aîné de 2 ans.

Une enquête flash a permis de déterminer que seuls 2% des personnes détenues bénéficiaient de la RQTH en détention ; l'ATIGIP considère que bien plus y sont éligibles. Des négociations sont en cours avec la CNSA (Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie) pour la mise en place d'une procédure simplifiée et accélérée de demande de la RQTH pour les personnes détenues.

Quoiqu'il en soit, ces implantations ne seront pas sans conséquence sur l'activité des SPIP et ceci alors que la désertion des établissements pénitentiaires par les services de droit commun est plus vraie que jamais. A cette occasion, le SNEPAP-FSU a rappelé au DAP l'engagement pris dans le protocole d'accord de 2009 (sur la réforme statutaire des CPIP), de mener un véritable partenariat avec les services de droit commun afin de prévenir inégalités et exclusions, et demandé qu'un état des lieux soit enfin présenté, « la question ne pouvant se résumer à la seule problématique de renouvellement des cartes nationales d'identité »

L'ATIGIP reconnaît l'absence de relais de droit commun, d'où l'avantage des EA qui mettent en place un accompagnement auprès des personnes éloignées de l'emploi, complété par un travail sur l'adaptation au poste, en détention comme à l'extérieur.

La présentation « pour information » de ces deux projets de décret a été l'occasion pour le SNEPAP-FSU de rappeler son opposition aux contrats d'engagement et la nécessité, pour les personnes détenues, d'accéder au droit commun des travailleurs. A cette occasion, le DAP a annoncé qu'un projet de loi était en cours de rédaction sur le statut du détenu travailleur et de l'accès aux droits sociaux.

Le troisième et dernier point inscrit à l'ordre du jour par la DAP concernait le **NED (Numérique En Détention)**.

Le NED se constitue de 3 portails différents : celui à l'attention du grand public par le biais d'internet (pour les prises de rendez-vous parloir en complément du téléphone et des bornes) déjà en fonction, celui à destination des personnes détenues et celui à l'usage des agents.

L'expérimentation du portail grand public s'est opérée sur 3 sites pilotes en janvier 2020, puis un premier déploiement a eu lieu en juillet avec l'ambition de couvrir l'ensemble du territoire national en avril 2021.

L'alimentation du pécule de la personne détenue et la demande de permis de visite sera également possible sur internet via le portail Grand public.

Pour la DAP, installé dans chaque cellule, le terminal Détenu permettra de cantiner tout en éliminant le papier, d'accéder à l'ensemble des pécules, de faire des requêtes à l'administration et aux services, et d'avoir des informations concernant les activités en détention. Enfin, il donnera accès à un espace numérique de travail (cours, exercices des enseignants), et sera disponible en 6 langues différentes.

L'objectif présenté est de soulager les personnels de surveillance de certains actes administratifs, de fluidifier la communication auprès des personnes détenues, afin de les rendre plus autonomes en détention, de faciliter la réinsertion, et de diminuer la fracture numérique.

Si le SNEPAP-FSU y voit une possible amélioration de la traçabilité ainsi qu'une réduction de la charge de travail des surveillants, nous alertons sur le risque de déshumanisation d'une prison déjà déshumanisée et sur le décrochage des plus précaires et éloignés de la technologie.

La DAP se veut rassurante, indiquant avoir anticipé le risque d'exclusion lié à l'illettrisme en dotant le dispositif d'énormément d'images et/ou de données sans lettre.

Voilà donc les seuls points inscrits à l'ordre du jour par la direction de l'administration pénitentiaire alors que tant de sujets en liens avec l'organisation de nos services préoccupent les agents.

#### ➤ Mobilité CPIP 2021

En préambule, le SNEPAP-FSU a rappelé que la loi impose la communication, aux organisations représentatives, d'un retour d'expérience sur la mobilité précédente. La DAP n'envisage pas de communiquer ce bilan avant son intégration au bilan de gestion ministériel et sa présentation en CTM.

La FSU Justice (composée du SNPES-PJJ et du SNEPAP), représentative au CTM, a été destinataire dudit document dans lequel le bilan de la DAP n'apparaît pas (certainement en raison d'un retard dans la gestion de ce dossier...). Ce dernier doit être communiqué ultérieurement (avant la réunion du 3 février sur les LDG avec le Secrétariat Général) mais il semble une nouvelle fois que la DAP ne soit pas le meilleur exemple dans ce domaine !

La DAP a annoncé que les modalités et les critères retenus pour la mobilité 2021 seront identiques à 2020. Les chefs de service garderont donc la possibilité de mener des entretiens de recrutement, hors postes profilés, et de proposer une modification du classement établi initialement par la DAP à partir des critères légaux et d'ancienneté.

Seul le calendrier sera normalement avancé. La DRH prévoit :

- Mars : publication des postes
- Avril : date limite de candidature
- Mai : publication des résultats
- Septembre : prise de poste

Le SDRH indique qu'un débat ministériel sur l'abandon de(s) campagne(s) de mobilité au profit de recrutements au fil de l'eau pourrait avoir un impact non négligeable sur la publication des postes susceptibles de devenir vacants.

#### ➤ Organigrammes de références (OR)

Un premier document de travail concernant les CPIP a été produit et présenté aux OS. Ce document méthodologique permet d'établir un effectif de référence par résidence administrative, et permettra de nouveaux échanges avec les OS lors d'une multilatérale.

En outre, des documents similaires seront présentés avec une méthodologie de travail identique concernant les autres corps. Cependant, en fonction des personnels, les critères peuvent varier et prendre en compte le nombre de PPSMJ suivies et/ou le nombre de personnels encadrés.

Les effectifs de référence sont définis comme « *une cible normale pour des conditions optimales pour exercer le métier* » et ne sont donc pas figés par définition.

Le SNEPAP-FSU a rappelé la nécessité de travailler également la problématique des résidences administratives et antennes (cf. antenne mixte) afin d'apporter plus de cohérence entre RA / Antennes pour éviter de fausser les données déjà transmises ainsi que des incohérences criantes remontées des terrains (problématique entre RA et antennes/ Topographie des services). Pour notre organisation, ces deux dossiers ne peuvent pas continuer à être travaillés en parallèle comme la DAP semble s'obstiner à le croire ! Il est plus que temps que les OR et l'article 44 coïncident sous peine de devoir reprendre l'intégralité des travaux menés jusqu'ici !

#### ➤ Bilans sociaux 2020

Si les OS ont demandé à la DAP à plusieurs reprises la présentation du bilan social et les données relatives à la répartition par corps, aux contractuels, aux détachements, aux disponibilités et au recrutement, la DAP n'a pas répondu à cette requête arguant que seul le CTM pouvait en être destinataire dans le cadre de la présentation des bilans sociaux ministériels annuels.

Pour résumer, la DAP nous présente une série de tableaux bruts concernant uniquement la filière insertion et probation pour l'année 2020 faisant apparaître les effectifs physiques, réels et payés, les positions des fonctionnaires, les pyramides des âges, etc, sans autre élément permettant d'interpréter les données, et sans légende.

Face à un tel constat, le SNEPAP a exigé que les DFSPIP, les grands absents dans ces données, soient ajoutés, ainsi que la proportion de DPIP et DSP accédant à ces emplois fonctionnels puisque cela concerne la filière. Nous avons également demandé un comparatif entre les années afin de percevoir les évolutions et/ou régressions d'une année sur l'autre se calquant ainsi sur le format CTM. Le SNEPAP a également illustré l'importance de donner des éléments de compréhension avec des légendes ou commentaires en lien avec les tableaux, ces derniers pouvant être interprétatifs. En outre, il était aussi nécessaire d'intégrer les CPIP en catégorie A dans leurs tableaux et non en catégorie B comme indiqué dans la quasi-intégralité des documents.

Pour le SNEPAP-FSU, la DAP doit revoir sa copie pour l'année prochaine car ces documents transmis n'apportent que peu de données exploitables répondant juste à une demande d'ajout à l'ordre du jour.

➤ Nouveautés

- Les programmes courtes peines

La sous-direction insertion et probation a présenté son programme courte peine destiné à prendre en charge les personnes suivies dans le cadre de la libération sous contrainte. Ce programme serait décliné en deux modules REPERES et ADAPT dont les contenus ont été travaillés avec l'ENAP.

Ces programmes sont déployés sur dix sites pilotes et deux sites « recherche-action ».

Si le SNEPAP-FSU a rappelé son attachement au développement des programmes, quelques observations de méthodologie, d'objectif et de fond peuvent toutefois être relevées.

S'agissant de la méthodologie, il est regrettable que de tels dispositifs soient déjà déployés sur les terrains avant toute concertation avec les organisations syndicales représentatives des personnels. Rappelons que ces programmes auront un impact non négligeable sur les organisations de service et sur les effectifs de référence par ricochet !

Pour ce qui est du contenu des programmes, une réunion de travail est programmée début février avec la sous-direction insertion et probation lors de laquelle le SNEPAP-FSU fera valoir ses arguments tant sur le public cible que sur le contenu des programmes. Reste à savoir quel seront les adaptations possibles pour un programme déjà déployé sur les terrains ?

- Mission de contrôle interne

La mission de contrôle interne créée en 2017 s'est dotée depuis septembre 2020 d'un pôle de contrôle en SPIP. L'objectif annoncé, à dissocier de l'inspection, est un accompagnement des DFSPIP lors de leur prise de poste afin de dégager des recommandations d'action au moyen d'une grille de contrôle de 248 items. Cette grille, mise en ligne sur Apnet, a été construite à partir d'éléments normatifs.

La mission donne lieu à des échanges avec l'ensemble des personnels du service.

Le SNEPAP-FSU regrette que les conclusions de la mission, qui se veut objective et bienveillante ne soit pas communiquées à l'ensemble des personnels du service (elles ne le seront qu'au seul DFSPIP). Cette absence de transparence, si elle est justifiée par la DAP par une nécessaire discrétion et confidentialité, n'est propice, ni à la résolution de problèmes en équipe, ni à la sérénité et confiance mutuelle indispensable à tout collectif de travail.

➤ Représentation et représentativité des personnels

La loi de transformation de la fonction publique et le décret d'application du 20 novembre 2020 auront un impact non négligeable sur la représentation des agents au sein des instances en ce qu'ils prévoient de fusionner comité technique et comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail en une instance unique, « le comité social d'administration ».

La physionomie définitive des instances de représentation pour chaque ministère sera définie par arrêté après avis du comité technique ministériel. Toutefois chaque direction a pu présenter son projet au secrétariat général.

Le SNEPAP-FSU a fait entendre sa position auprès de la direction de l'administration pénitentiaire lors de ce CTSPIP. Bien entendu nous demandons le maintien d'un comité social d'administration spécifique aux services pénitentiaires d'insertion et de probation au niveau national. Nous avons également insisté sur la nécessité de constituer au niveau local un CSA par établissement/service et non un CSA par département (ce qui aurait pour conséquence pour les plus petits services de perdre toute représentativité).

La DAP semble nous rejoindre sur ce point et aurait présenté un projet similaire au secrétariat général.

Fort de son siège en CTM, le SNEPAP-FSU au sein de la FSU Justice portera ces revendications dans cette instance.

➤ Télétravail

Le SNEPAP-FSU a dénoncé les trop grandes disparités existant encore dans les différents services déconcentrés de la DAP concernant l'application des textes sur le télétravail.

La distinction télétravail de crise et télétravail en temps ordinaire est trop ténue au sein de l'administration pénitentiaire. Le SNEPAP-FSU est régulièrement saisi de situations individuelles ou collectives suite à une mauvaise application des consignes gouvernementales et ministérielles dans le cadre de la crise sanitaire.

La DAP ne peut s'étonner de ces disparités puisque chaque situation non résolue localement est signalée à la sous-direction des ressources humaines !

A ce jour, 62% des PC commandés en juin 2020 ont été remis aux agents, soit 2500 en SPIP.

Le SNEPAP-FSU a demandé l'ouverture d'un groupe de travail sur le télétravail en temps ordinaire au sein duquel seraient également étudiés les risques psychosociaux et les dynamiques d'équipe.

Paris, le 1er février 2021

