



# REGION SUD EST - DISP MARSEILLE



Monsieur le Directeur Inter-régional des Services Pénitentiaires,

Indépendamment de la mise en lumière de notre capacité d'adaptation, la crise sanitaire a fait émerger des évolutions positives dans l'organisation du travail. Nous pensons plus précisément au déploiement du télétravail dans nos services et établissements, et plus particulièrement dans les services pénitentiaires d'insertion et de probation. Prévention des risques professionnels avec une réduction de la fatigue inhérente aux temps de trajet, rééquilibrage entre vie professionnelle et vie personnelle, extraction de certaines pressions institutionnelles quotidiennement subies sur les terrains (les fausses urgences), sens de l'histoire avec une réduction de l'empreinte carbone dans un contexte de crise climatique mondiale, autant d'objectifs qui font que les personnels ne reviendront plus en arrière sur cette question.

Le cadre de déploiement du télétravail s'est progressivement structuré au cours des 24 derniers mois ; des réajustements ont été effectués au fil des groupes de travail nationaux et locaux, le tout dans un esprit de responsabilité des agents et de leur hiérarchie, tous étant conscients de la particularité, et de la sensibilité des missions qui nous sont confiées.

**Pour autant, il apparaît au fil du temps que des disparités pouvant légitimement être considérées comme traduisant une inéquité de traitement entre les personnels au sein de la DISP s'enracinent.**

A titre d'exemple, dans le Var, un département où il avait déjà fallu des recours individuels et l'intervention d'autorités administratives extérieures pour que le droit soit appliqué quant à l'accès au télétravail des agents exerçant à temps partiel, les personnels pénitentiaires d'insertion et de probation ne peuvent bénéficier du télétravail si la règle du mi-effectif physiquement présent sur site n'est pas respectée. Là où dans d'autres départements, comme dans les Bouches-du-Rhône, la règle du mi-effectif est appréhendée comme intégrant tous les agents en activité, qu'ils soient en télétravail ou présents sur site, avec une condition de 1/3 effectif physiquement présent sur site. Si cela fonctionne à un endroit, il n'est point de raison que cela ne fonctionne pas ailleurs. Nous invitons au pragmatisme.

Erratum : dans les Bouches-du-Rhône... sauf dans le village du centre national d'évaluation d'Aix en Provence où une irréductible direction résiste encore et toujours à la charte des temps départementale des personnels pénitentiaires d'insertion et de probation ; et usant du mi-effectif à tort et à travers comme sur les congés et les temps partiels, considère que les agents en télétravail ne sont pas en activité.

## **De même que la quotité de jours de télétravail doit être questionnée.**

L'arrêté du 31 juillet 2019 portant application du décret n°2016-151 du 11 février 2016 modifié et fixant les modalités de mise en œuvre du télétravail au sein du Ministère de la justice prévoit jusqu'à 3 jours de TT par semaine. Principe rappelé par la circulaire du secrétariat général du Ministère de la justice du 23 octobre 2020.

Dans la note de conclusion du groupe de travail national relatif au télétravail en SPIP, la quotité évaluée comme raisonnable pour les CPIP, psychologues, ASS et coordinateurs culturels, est de 1 à 2 jours.

Si la situation reste hétéroclite, il est un fait qu'un peu partout sur le territoire national, des personnels peuvent obtenir 2 jours de TT par semaine.

Par ailleurs, la circulaire du 24 octobre 2020 précitée décline des modalités de télétravail qui peuvent comprendre des jours réguliers (exemple 1 jour par semaine) et des jours de TT supplémentaires, de manière ponctuelle.

**Les textes, et leur déclinaison ailleurs sur le territoire national, nous autorisent à vous demander d'accompagner une extension de cette quotité lorsqu'elle est possible, voire nécessaire.**

Nous pensons, encore, au Centre National d'Evaluation (CNE) d'Aix en Provence où il n'est ni compréhensible, ni acceptable, que les personnels ne bénéficient pas de 2 jours de télétravail sur les deux dernières semaines de leurs rendus de synthèses sous prétexte de la « cohésion de service » ou, encore et toujours, d'une condition non réglementaire de mi-effectif présent physiquement sur site.

Monsieur le Directeur, nous vous avons sollicité sur la question du télétravail à l'automne ; vous nous aviez indiqué ne pas souhaiter interférer, considérant qu'il appartenait aux chefs de services, en l'espèce aux DFSPIP, d'organiser leurs services.

**Cette réponse n'est plus satisfaisante dès lors que le statu quo porte atteinte au principe d'égalité de traitements des agents, et que les personnels ne peuvent accéder aux options ouvertes par les textes.**

Nous vous demandons aujourd'hui officiellement, en prenant à témoin les personnels par la voie d'une lettre ouverte, de bien vouloir engager une démarche d'harmonisation des principes de déclinaison du télétravail vos services et établissements, sur la DISP de Marseille. En application des textes, et sur le principe de l'organisation la plus favorable aux agents.

Dans l'attente, nous souhaitons que vous rappeliez aux directions des services et établissements que les décisions de refus de TT doivent être motivées et notifiées aux agents concernés.

De notre côté, nous inviterons les personnels qui se heurteraient à l'impossibilité d'obtenir un jour de TT, ou une extension de leur quotité, à se rapprocher de nous pour que d'éventuels recours soient accompagnés, et pour que la commission administrative paritaire compétente soit saisie.

En vous remerciant par avance pour votre attention, monsieur le Directeur Inter-régional, nous vous souhaitons d'agréer l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Le bureau régional du SNEPAP-FSU PACA-Corse