



Que revendique le SNEPAP-FSU pour les personnels de surveillance en SPIP ?

Le **SNEPAP-FSU** défend depuis toujours une **approche multi-catégorielle** de l'exercice des missions du service public pénitentiaire. A l'heure où la DAP lance le groupe de travail sur la fiche de poste des Agents de Surveillance Électronique (ASE) et organise des réunions relatives à la surveillance électronique, le SNEPAP-FSU rappelle ses revendications pour les personnels de surveillance en SPIP.

→ PERSONNEL DE SURVEILLANCE EN SPIP, UNE SPÉCIALITÉ À PART ENTIÈRE

Pour le **SNEPAP-FSU**, les compétences des personnels de surveillance en SPIP vont au-delà de la surveillance électronique.

Dès lors, la terminologie "Agent de Surveillance Électronique" actuellement employée, nous paraît bien réductrice des compétences et des savoir-faire des personnels concernés.

Le **SNEPAP-FSU** milite pour la **dénomination "Personnel de Surveillance en SPIP" (PS SPIP)**.

Ces fonctions doivent être valorisées par la **reconnaissance d'une spécialité**.

→ LA CARRIÈRE DES PERSONNELS DE SURVEILLANCE EN SPIP

Leur statut doit être revalorisé car, pour nous, les personnels de surveillance en SPIP sont des "surveillants spécialistes", au même titre que les formateurs ou les moniteurs de sport, etc.

L'affectation en SPIP ne doit pas faire obstacle aux possibilités d'avancement de carrière. Ainsi, le PS en SPIP doit pouvoir accéder aux grades d'avancement, tout en conservant son poste.

→ UNE FORMATION D'ADAPTATION À L'EMPLOI NÉCESSAIRE À LA PREMIÈRE PRISE DE POSTE

Les conditions d'exercice en SPIP étant différentes qu'en établissement pénitentiaire, la prise de poste doit s'accompagner d'une **formation d'adaptation**.

Selon nous, cette formation doit notamment recouvrir :

- la découverte des nouveaux partenaires de travail internes et externes, notamment les autorités judiciaires.
- la posture professionnelle dans les différents domaines d'intervention (notions relatives aux *Core Correctionnal Practices*, à l'entretien motivationnel, etc)
- l'utilisation des logiciels métiers spécifiques (SAPHIR, APPI)
- les écrits professionnels
- les aspects techniques relatifs au greffe et à la surveillance électronique.

→ LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNELS DE SURVEILLANCE EN SPIP

Pour le **SNEPAP-FSU**, cette évolution des missions des personnels de surveillance en SPIP doit s'accompagner d'une **redéfinition RH des équipes de PS en SPIP**.

Aujourd'hui, les organigrammes de référence prévoient 1 PS pour 50 DDSE. Ils doivent se baser sur d'autres critères, le renforcement des équipes de PS en SPIP étant indispensable à une redéfinition de leurs missions. De plus, les organigrammes de référence des SPIP doivent prévoir des PS placés.

Si pratique soit-elle pour l'administration, l'organisation de travail sur plusieurs départements engendre la fatigue des agents, une productivité médiocre eu égard au temps d'intervention explosif engendré par les kilomètres à parcourir et le temps de transport... sans compter le coût pollution entraîné par certains véhicules.

Des **limites géographiques** aux zones d'intervention des PS en SPIP sont à prévoir. Le **SNEPAP-FSU** demeure également opposé à la notion de bi-départementalisation.

Par mesure de **sécurité**, les personnels de surveillance en SPIP doivent exercer leurs fonctions en binôme quand ils interviennent en dehors du SPIP.

La mise en danger lors de leurs interventions est inacceptable. Aussi, le recours aux forces de l'ordre est impératif dans certaines circonstances (de nuit et/ou dans certains quartiers). Les interventions doivent se faire à deux et avec le soutien des Forces de Sécurité Intérieure dès que cela est évalué pertinent.

Des **moyens adéquats** doivent être mis à leur disposition pour exercer leurs missions :

- véhicule de service
- comme en milieu fermé, les PS en SPIP doivent pouvoir accéder à des tenues de protection (s'ils le souhaitent), légères et civiles, réceptives et réactives aux coups violents.
- à la différence du téléphone de protection actuel (TOM SAGEO), une dotation en matériel léger, discret de type montre portée au poignet, permettant de localiser automatiquement (sans démarche préalable d'enregistrement GIPSE et adresses) l'agent et d'activer rapidement une alarme.

Dans le cadre de l'harmonisation, du partage d'expérience et de l'échange sur les pratiques professionnelles, le **SNEPAP-FSU** est favorable à l'organisation régulière de **regroupements interrégionaux des PS en SPIP**.

→ LE TEMPS DE TRAVAIL

S'agissant des **astreintes**, le **SNEPAP-FSU** revendique une harmonisation des conditions d'intervention des personnels, pour mettre un terme aux disparités existantes entre les régions, voire entre SPIP.

Les PS en SPIP doivent pouvoir bénéficier du **temps** de repos hebdomadaire pour concilier vie professionnelle et vie privée.

→ LES MISSIONS DES PERSONNELS DE SURVEILLANCE EN SPIP

Les personnels de surveillance en SPIP **participent à l'individualisation et à la différenciation des prises en charge dans un cadre pluridisciplinaire**. Pour le **SNEPAP-FSU**, plusieurs personnels du SPIP peuvent intervenir dans le suivi d'un usager, selon les missions à accomplir et les compétences de chacun. Pour nous, la réalisation de visites à domicile par un binôme CPIP - PS en SPIP permet un regard croisé. Il est regrettable que les charges de travail les restreignent.

Le **SNEPAP-FSU** est favorable à ce que soient confiées aux personnels de surveillance en SPIP des missions allant au-delà de la pose, dépose du matériel et des interventions techniques.

Aujourd'hui, le SNEPAP-FSU constate, selon les services, que les PS en SPIP :

- contribuent déjà à l'évaluation des publics, en lien avec les CPIP (prise en compte des éléments qu'ils constatent dans l'exécution de leurs missions), qu'elle soit initiale ou dans le cadre des avis rendus à l'autorité judiciaire.
- prennent part à des commissions pluridisciplinaires internes (CPI)
- participent aux réunions de service.
- accèdent aux dossiers de l'ensemble du service dans les applicatifs métiers. Or aujourd'hui, nous déplorons que ce soit souvent sous le profil de PA, de CPIP, accueil, ... que les PS obtiennent cet accès. Ils doivent pouvoir y accéder sous un profil qui leur est propre.
- peuvent se voir affecter un dossier.
- traitent des alarmes (lien avec le placé, récupération des justificatifs, écrit sur APPI)
- rédigent des écrits sur les applicatifs métier (notes, rapports)
- font des modifications horaires, notamment liées à la situation professionnelle du placé.
- sont en lien avec les autorités judiciaires via les parquets et les JAP.

Ils opèrent ainsi des suivis allégés/de contrôle par leur lien avec les personnes placées (appel, rappel du cadre de la mesure, intervention sur incident) et rédigent des rapports à destination des autorités.

Au regard de leurs savoir-faire, le **SNEPAP-FSU** s'interroge sur la possibilité pour les PS en SPIP de prendre en charge certains suivis axés sur des mesures de surveillance. Il en va ainsi des suivis de contrôle préconisés après évaluation du service, qui se traduisent par la vérification de justificatifs envoyés au service par le probationnaire.

S'agissant plus spécifiquement de la surveillance électronique, leur fiche de poste doit comporter :

- **La prise en charge des alarmes de violation** : A l'instar de ce qui est réalisé en semi-liberté, à la réception de l'alarme transmise par le pôle, ils prennent connaissance de celle-ci, consultent le dossier dans les applications métiers, prennent contact avec la personne suivie, lui rappellent le cadre horaire, réceptionnent les documents justifiant la violation des horaires, en informe le magistrat, pour expliquer la situation et les démarches accomplies.

La question de l'articulation entre pôle centralisateur et surveillant en SPIP doit être étudiée pour éviter une répétition vaine des tâches par plusieurs agents.

- **La prise en charge de certaines modifications horaires simples**, notamment celles ne nécessitant pas une évaluation poussée et globale de la situation (ex : modification liée aux horaires de travail, sur justificatif, comme un renouvellement de contrat intérimaire par exemple).

Pour ces tâches précises, le **télétravail** semble accessible pour les PS en SPIP. Nul besoin d'être présent sur site pour ouvrir les applicatifs et appeler le probationnaire, le CPIP référent ou le directeur et rédiger une note.

A l'heure où la reconnaissance de la montée en compétence des agents ne fait plus débat, il est plus que temps d'engager une réflexion d'ampleur sur la spécialité du surveillant exerçant en SPIP.

Il en va de l'attractivité des carrières et de la pleine reconnaissance de nos services.