



Première audience du SNEPAP-FSU avec M. Franck LINARES, Directeur Interrégional des Services Pénitentiaires de Nouvelle Aquitaine

Le SNEPAP-FSU a rencontré le 7 septembre, Franck LINARES, Directeur Interrégional (DI) de la Nouvelle Aquitaine, en poste depuis le 6 août 2023. Le directeur interrégional était accompagné de son adjoint, Guillaume Goujot, du directeur RH, Jean-Christophe Veaux, de la directrice du Département Sécurité et Détention (DSD) Aurélie ROUDIER-PSACAL et de Magali Hamm, DPIPFR.

Après une présentation du SNEPAP et des membres de notre délégation, le DI a mentionné son attachement au dialogue social et à la **mise en place de réunions régulières avec le bureau régional (BR) du SNEPAP-FSU**

Cette audience nous a permis de traiter l'ensemble des points que nous avons inscrits à l'ordre du jour.

Point RH : recours aux personnels contractuels, effectifs de référence et rémunération des ANT

Le SNEPAP-FSU a rappelé, tout d'abord, son opposition, de principe, au recours de personnels **contractuels** car ces recrutements représentent une menace quant au maintien des garanties des fonctionnaires. Notre administration doit se donner les moyens afin que nos missions puissent être assurées dans de bonnes conditions. Instaurer de la précarité n'est pas gage de meilleur service rendu à la collectivité ! L'argument utilisé majoritairement tendant à considérer que la fonction publique n'est plus attractive est une impasse. Tout d'abord, il existe des leviers qui permettraient de rendre nos métiers plus attractifs (notamment la rémunération), ensuite, tous les métiers ne souffrent pas, au même niveau, de ce déficit.

Le DI a expliqué l'intérêt de ce recours pour des personnes qui pourraient ensuite passer les concours, ce qu'il considère comme un facteur d'enrichissement pour l'AP. Il nous a rappelé que l'Administration Pénitentiaire (AP) connaît d'importantes difficultés quant au recrutement des personnels de surveillance. Nous avons pu faire part de notre scepticisme quant à l'attractivité du concours pour des personnels travaillant dès à présent à proximité de leur lieu de vie.

Il explique s'appuyer sur l'expérience en SPIP pour le recours aux contractuels surveillants à venir, tout en insistant sur l'accompagnement de ces personnes, via l'ENAP ou un tutorat éventuel sur site. Nous avons pu lui rétorquer que cette expérience ne peut être un modèle, que le vécu des SPIP recouvre des réalités très disparates et qu'il est incompréhensible, alors que l'expertise des CPIP est reconnue, qu'il soit possible de recruter des personnels, parfois peu qualifiés, pour assurer des

missions équivalentes. Concernant les recrutements de contractuels, il rappelle que le **plafond de recrutement** a été atteint : ainsi, pour cette fin d'année, 3 contrats de CPIP ne seront pas renouvelés. Le SNEPAP-FSU a rappelé la nécessité d'un travail plus approfondi concernant les **effectifs de référence** (ER). Les ER ne doivent pas se limiter à un ratio nombre de PPSMJ/ETP et doivent intégrer des éléments qualitatifs (flux, intensité du suivi etc.). Nous avons également demandé que les postes de « placés » soient élargis à toutes les fonctions et que ces postes soient calculés en plus par rapport aux ER. Actuellement ces postes sont intégrés dans le volume des postes de titulaires, les personnels placés ne peuvent donc pas concrètement représenter un renfort appréciable puisqu'il s'agit de déshabiller un service pour épauler, ponctuellement, un autre service en plus grande souffrance RH. Pour ce qui est des **coordonnateurs.rices socioculturel.les, éducateur.rices spécialisé.es** et les psychologues (qui ne passeraient pas le concours), le DI rappelle qu'en l'absence de grille indiciaire de référence, c'est le contrôleur budgétaire régional qui décide des rémunérations. Il précise que les différences de traitement résultent de la prise en compte de l'ancienneté et de la reconnaissance de l'expérience.

Conscient des différences de traitements, au niveau national et local, le DI a indiqué que d'ici la fin de l'année, un référentiel devrait voir le jour pour permettre une harmonisation au niveau national. Pour ce qui est des psychologues, il rappelle la revalorisation des rémunérations basée sur la grille indiciaire des psychologues PJJ.

En ce qu'il s'agit des coordo socioculturel.les il nous a été indiqué que les personnels étant sous contrats d'associations ou d'entités privées allaient être rapatriés dans le giron de la DAP. Les contrats seront donc signés entre la DISP et l'agent.e concerné ce qui devrait limiter certains écarts de rémunérations.

SPIP 33 : quid du « programme de suivi » ?

Concernant le SPIP de Gironde, le DI a tenu à rappeler qu'il soutenait l'équipe de Bordeaux, ce qu'il avait exprimé aussi bien aux personnels qu'aux autorités judiciaires. C'est pour cette raison que son premier déplacement en tant que D.I. s'est fait dans ce service.

Le SNEPAP-FSU a rappelé son attachement à un service public pénitentiaire piloté par une hiérarchie propre. Nous travaillons sur mandat judiciaire, cela ne signifie pas que les magistrat.es peuvent décider de la politique d'un SPIP.

Le DI nous a annoncé qu'un **projet de service**, construit avec l'ensemble des personnels, va être mis en place rapidement, par suite du programme de suivi. La nouvelle directrice départementale prendra ses fonctions probablement début novembre, pour autant il apparaît nécessaire de lancer la dynamique que ce projet souhaite instaurer.

Le DI nous indique avoir déjà rencontré le procureur général. Il aurait profité de cette audience pour préciser que les instructions données par le DAP constituent le cap à suivre, qu'il ne peut déroger à ces instructions. Les permanences de CPIP au sein des juridictions, par exemple, ne sont pas prévues par notre administration et ne pourront donc pas se faire en l'état.

Le DI souhaite que le SPIP fasse mieux connaître son offre de service aux magistrat.es afin que les relations entre nos services et les juridictions soient proactives. Il souligne d'ailleurs la qualité des documents transmis, en ce sens, par le SPIP de la Gironde.

Le SNEPAP-FSU a rappelé son attachement à une administration qui soit en capacité de soutenir ses personnels et leur permettre de travailler dans un contexte sécuritaire.

DDSE et astreintes

Le DI, au regard des difficultés RH dont il a conscience, a indiqué recourir aux réservistes dès que possible et envisage des recours à des contractuels en début d'année 2024. Il nous annonce ainsi le **recrutement de personnels administratifs** ayant pour fonction d'assumer les tâches administratives confiées aux surveillant.es en SPIP.

Pour soulager les personnels soumis aux astreintes, une fiche délimitant les obligations de chacun.e a été rédigée et mise en œuvre.

Le SNEPAP-FSU a rappelé la réalité de nombreux personnels ayant à gérer des astreintes dans un cadre qui représente une **atteinte à la qualité de vie au travail de personnels concernés** (ASE et DPIP). Nous avons pu citer l'exemple de personnels qui sont d'astreinte de manière répétée et qui se retrouvent à devoir répondre au téléphone plusieurs fois par nuit par suite de sollicitations ne nécessitant pas leur intervention.

Le DI a rappelé son attachement aux décisions antérieures, relativement protectrices, des personnels soumis à la gestion des astreintes.

Télétravail

Sur la question du télétravail, le DI attend une note de la DAP pour fixer le cadre du recours au télétravail et renvoie aux directions locales pour la mise en place concrète du télétravail en fonction des contraintes de chaque service.

Le SNEPAP-FSU entend qu'il est probablement peu pertinent de modifier la note en cours quelques semaines avant qu'une note nationale soit publiée. Nous avons néanmoins pu rappeler notre attachement au fait que le TT est une **modalité d'organisation du travail**, qu'il ne peut s'agir d'une mesure de bienveillance et que les personnels doivent pouvoir y accéder dans de bonnes conditions. Le SNEPAP-FSU a interrogé le DI quant aux conséquences du TT sur la gestion de l'immobilier de l'Etat. Le DI nous a répondu que le télétravail aura aussi un impact sur la gestion et la rationalisation des espaces de travail au niveau de l'ensemble de la fonction publique mais que la DAP a obtenu que ses services soient relativement épargnés.

Sécurité en SPIP

Concernant la sécurité en SPIP le DI rappelle qu'il existe un budget pour la sécurisation des établissements et des SPIP.

Le SNEPAP-FSU a en effet sollicité les services de la DISP de Bordeaux au vu des questions remontées par les terrains que ce soit quant aux dispositifs de sécurité nécessaires dans les locaux existants mais également quant aux projets immobiliers en cours.

Même si nos services ne doivent pas devenir des bunkers, la sécurité des SPIP doit être prise en compte. Cela passe par une meilleure reconnaissance et diffusion de la sécurité dynamique (les savoirs-être professionnels) et par une mise en conformité de certains sites. Nous avons ainsi pu citer un service qui dispose d'un hygiaphone inadapté au niveau de l'accueil, qui oblige le personnel d'accueil à ouvrir une porte sécurisée afin de récupérer les documents apportés par des usagers. Il nous a été également indiqué que **nous pouvons contacter le département de la Sécurité de la D.I. qui dispose d'une équipe se déplaçant sur site afin de procéder à un audit sécurité détaillé.**

Un groupe de travail régional a été constitué (avec appel à candidature pour tous les personnels d'insertion) pour établir des protocoles de sécurité en SPIP ainsi que des fiches réflexes, et des projets de formation sont à l'étude. Des places restent vacantes pour les personnels en SPIP !

Des réflexions sont en cours concernant les SPIP au sein de la DI afin que nous disposions de procédures claires et sécurisantes.

Cette rencontre fût une première prise de contact.

Le SNEPAP FSU prend acte de la bonne volonté affichée par le DI et ses équipes.

Le SNEPAP-FSU continue à défendre les personnels en nouant un dialogue constructif avec les représentants régionaux de la DAP.