

communication.com - 02 32 18 07 70

## **Assemblée Générale 2016**

### **ORIENTATIONS**

**2016 - 2018**

**INSERTION PROBATION**

**INSERTION**

**INSERTION PROBATION**

**INSERTION PR**

**INSERTION**

La CGT insertion probation a vu le jour à la suite de l'assemblée constitutive de novembre 2014 au cours de laquelle les syndicats locaux CGT SPIP ont adopté, dans un élan démocratique fort, un règlement intérieur et une feuille de route politique afin de continuer à mener coûte que coûte une activité militante riche pour la défense des personnels. Seize mois plus tard, nous étions réunis pour l'assemblée générale des syndicats pour une durée de 4 jours, durant lesquels nos travaux denses, riches, constructifs et fraternels nous ont permis d'adopter ce document d'orientation et de voter une évolution du Collectif en Union de Syndicats.

Jamais les politiques d'austérité n'ont été aussi dures, jamais les fonctionnaires n'ont autant vu leurs conditions de travail et leur pouvoir d'achat se dégrader, jamais nous n'avons vu autant d'attaques contre le service public, jamais les salariés du privé n'ont connu autant d'attaques contre leurs acquis sociaux. Ainsi les causes de la colère se multiplient et la révolte s'amplifie. Mais aussi climat dynamique, oui dynamique chers camarades, car face à cette crise, partout en France on sent un élan : un élan militant et constructif qui tente de faire un pied de nez à la résignation ; partout en France des comités de soutien massif et unitaire pour les militants victimes de discriminations syndicales ; partout en France les jeunes, les retraités, les précaires, les salariés se battent contre le néfaste et rétrograde projet Elkhomri portant des attaques graves au droit du travail ; partout en France les fonctionnaires luttent pour leur pouvoir d'achat et continueront de lutter.

Mais, malheureusement c'est aussi face à un contexte international particulièrement inquiétant portant atteinte à la démocratie et à ses valeurs, qu'il est également urgent de ne pas céder aux sirènes du tout sécuritaire. Dans nos services, nous assistons à ces dérives qui conduisent à faire des SPIP des services de renseignement. Sous couvert de prévention de radicalisation, nous, professionnels de l'accompagnement socio-éducatif, sommes amenés à des actes professionnels remettant en cause profondément notre déontologie et nos pratiques professionnelles. Il est urgent de s'interroger !

Enfin c'est un contexte fort de mobilisation intersyndicale dans nos services. En effet depuis de nombreuses semaines déjà, partout les personnels, privés du droit de grève, tiennent des modalités d'actions fortes et tous les jours les tracts pleuvent ! La CGT insertion probation se félicite de la mobilisation massive des adhérents des syndicats locaux CGT et de l'ensemble des personnels. Nous devons être toutes et tous ensemble fiers de cette lutte que nous espérons bien-sûr être victorieuse.

- **EDITO** page 1
- **PREAMBULE** page 2
- **SERVICES PUBLICS ET POLITIQUES PUBLIQUES** pages 3-4
- **POLITIQUE PENALE ET PENITENTIAIRE** pages 4-5-6-7
- **SERVICES PENITENTIAIRES D'INSERTION ET DE PROBATION** pages 8-9
- **LE SYNDICALISME DANS LES SERVICES PENITENTIAIRES D'INSERTION ET DE PROBATION** pages 9-10
- **REPERES REVENDICATIFS TOUTES CATEGORIES** pages 11 à 17
  - \* Pouvoir d'achat et salaires, retraite, agents non-titulaires, originaires outre-mer pages 11-12
  - \* Abrogation du statut spécial et du code de déontologie pénitentiaire pages 12-13
  - \* Pluridisciplinarité, partenariat page 14
  - \* Temps de travail, hygiène et sécurité / santé au travail, formation, mutation, action sociale pages 15-16
- **REPERES REVENDICATIFS MISSIONS STATUT CATEGORIELS** pages 18 à 27
  - **Travailleurs sociaux de l'administration pénitentiaire**
    - \* Préserver la richesse de l'identité professionnelle pages 18-19
    - \* Réaffirmer la réinsertion et l'insertion sociale comme finalité de l'action des SPIP par la création d'une direction autonome de l'insertion et de la probation pages 20
    - \* Des méthodologies des outils, vers la multiplicité, la diversité des pratiques professionnelles page 20
    - \* Retrouver le travail social et ses méthodes d'intervention page 21
    - \* Vers un nouveau statut pages 22-23
    - \* Les assistants de service social en SPIP pages 23-24
  - **Les personnels administratifs** page 24
  - **Les surveillants chargés du placement sous surveillance électronique** page 25
  - **Les psychologues** page 26
  - **Les cadres** page 27



## PREAMBULE

La CGT insertion probation s'inscrit dans les valeurs proclamées dans le préambule des statuts de la Confédération Générale du Travail. A ce titre, la CGT insertion et probation se bat pour que prévalent les idéaux de liberté, d'égalité, de justice, de laïcité, de fraternité, de solidarité et d'égalité entre les femmes et les hommes.

Il agit pour une société démocratique, libérée de l'exploitation capitaliste et des autres formes d'exploitation et de domination, contre les discriminations de toutes sortes, le sexisme, le racisme, la xénophobie et toutes les exclusions.

La CGT insertion et probation considère en effet comme fondamentale la lutte contre l'exploitation capitaliste, entendue comme le régime politique, économique, et social, qui fait de tout une marchandise et pour lequel seule la plus-value est son intérêt. Il combat l'aliénation et la souffrance de l'individu, conséquences de son exploitation au travail, travail dominé par la marchandisation et le principe de la rentabilité. Pour la CGT, la libération du travail passe par le dépassement de la société capitaliste et donc la réorientation des politiques publiques.

Pour la CGT, parmi les nombreuses conséquences négatives de l'exploitation capitaliste, il faut dénoncer et combattre la précarisation des travailleurs et les atteintes au Code du travail et à notre système social. Notre système de protection sociale, obtenu de haute lutte par le Conseil National de la Résistance aux sorties de la Seconde guerre Mondiale (15/03/1944), est notre héritage, à nous de le défendre pour aujourd'hui et pour demain.

L'une des conséquences de l'exploitation capitaliste est pour la CGT l'enfermement, le contrôle et la surveillance des populations les plus précaires, car les plus reléguées de ce système.

Ainsi, la CGT insertion et probation agit pour la défense de tous les personnels travaillant dans les SPIP, quels que soient leurs corps, leurs grades, qu'ils soient élèves, stagiaires, contractuels ou titulaires. La CGT insertion et probation participe, par son action et son discours, au respect des droits humains de toute personne placée sous-main de justice. Elle condamne tout manquement ou violation des droits fondamentaux de tout individu. Elle lutte contre toutes les formes de discriminations au travail, et participe par la formation syndicale et les actions militantes à la promotion des valeurs de progrès social.



## SERVICES PUBLICS ET POLITIQUES PUBLIQUES

La CGT insertion probation entend par « service public » ce qui ressort du bien commun, ce qui fait fonction de lien social, ce qui assure à tous l'égalité de traitement et ce qui relève de la puissance publique sur tout le territoire national. Elle s'élève contre sa marchandisation et affirme que le principe de rentabilité lui est étranger. C'est pourquoi elle lutte contre les politiques publiques devenues uniquement comptables et jugées à l'aune de la rentabilité. La LOLF (loi organique relative aux lois de finances), la RGPP (révision générale des politiques publiques), la MAP (modernisation de l'action publique), le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) en sont des traductions concrètes qui ont des effets délétères au sein de la fonction publique. Celle-ci n'est aujourd'hui regardée que sous l'angle de sa performance, de son efficacité, de sa gestion et de sa « justification au premier euro », ce qui a pour effet de dénaturer le principe de l'intérêt général au profit du principe capitaliste de l'intérêt privé.

Si la CGT insertion et probation reconnaît comme nécessaire la bonne gestion des politiques publiques, c'est en tant qu'elle ressort du bien commun et d'une juste redistribution des richesses perçues par l'impôt, qui assure la solidarité de tous à l'égard de tous. Elle combat les logiques gestionnaires imposées par le « management » par objectifs à la fonction publique et ses services, et affirme que cette logique, qui a colonisé tout l'espace public, est la cause de la souffrance et du mal-être au travail, des organisations de travail

pathogènes, du différentiel de plus en plus grand entre les objectifs assignés et les moyens fournis, entre le travail prescrit et le travail réel.

La CGT insertion probation constate également que c'est au nom du principe de rentabilité que l'État ferme des services publics de proximité, rompant ainsi avec l'égalité d'accès de tous à ses services, déchirant le tissu social que l'État se doit pourtant de maintenir. La CGT insertion et probation affirme son attachement aux services de proximité et s'oppose à une vision uniquement gestionnaire de la chose publique (de la res publica). L'État doit fournir des services au plus près des citoyens, sans considération d'ordre exclusivement pécuniaire ; les réorganisations des services doivent intégrer d'autres critères pour répondre au mieux à l'accès et aux besoins des usagers du service public. De même la CGT insertion et probation est fortement opposée aux différentes réformes territoriales passées et en cours, qui ne présagent que d'un désengagement de l'État de tout un pan de ses missions et qui entraînent un traitement inéquitable des usagers.

Concernant le ministère de la Justice, la CGT insertion probation ne peut donc que déplorer les fermetures de Tribunaux d'Instance, de Tribunaux de Grande Instance, de Conseils de Prud'homme, etc., et dénonce les effets de la réforme de la carte judiciaire menée en 2008 et 2009. Cette réforme a eu des conséquences néfastes pour les personnels concernés et a pour corollaire un éloignement très dommageable des services judiciaires de ses usagers et de ses justiciables.

La CGT insertion probation s'oppose aussi aux fermetures des SPIP et des établissements de l'administration pénitentiaire comme à celle des antennes de la PJJ (protection judiciaire de la jeunesse). Ici encore, les mêmes arguments comptables sont mis en avant pour mettre fin au maillage territorial des services du ministère.

La CGT insertion probation s'élève contre les partenariats public-privé (PPP) qui sont un détournement de fonds publics au profit des groupes industriels et de l'entreprise privée. Il en va de même des gestions déléguées, qui devraient réintégrer la sphère publique.

La CGT insertion probation s'opposera toujours à toute velléité de privatisation de nos missions et salue la mobilisation des personnels des SPIP en juillet 2014 contre la privatisation de la probation qui a permis de contrer les projets en ce sens.

Les missions de service public sont l'affaire de toutes et tous et relèvent de choix de société qui doivent faire l'objet d'un débat public. Ces questions ne doivent plus être confisquées par des "experts", souvent issus de sociétés privées. Le débat doit avoir lieu au sein de chaque comité technique ministériel. Les citoyens doivent à tous les niveaux pouvoir participer à la définition des politiques publiques.



## POLITIQUE PENALE ET PENITENTIAIRE

La CGT Insertion Probation constate un durcissement de la politique pénale, qui fait que toujours plus de personnes sont condamnées à des peines de plus en plus longues. Cela s'explique pour nous par la création des peines plancher, qui a contribué à l'inflation de la population placée sous-main de justice, par une « politisation » excessive de la justice pénale, qui peut devenir un lieu démagogique au service du politique, mais également par une extension sans cesse croissante du « filet pénal » à disposition des juridictions de jugement.

La CGT Insertion Probation se félicite donc que les peines plancher soient aujourd'hui abolies. Elle réaffirme ici la nécessaire individualisation des peines, qui doivent tenir compte de la personnalité de l'auteur et des circonstances de l'infraction.

D'autre part, la CGT insertion probation soutient que la justice n'est jamais mieux rendue qu'à l'abri du regard politique et de ses pressions. Elle se doit d'être rationnelle et ne peut être l'instrument qui mobilise les affects.

Enfin, l'empilement des textes de lois, la multiplication des procédures, l'arsenal répressif développé par le législateur ont pour effet de complexifier la justice pénale et de la rendre peu compréhensible par le justiciable. Ce dernier peut difficilement s'orienter convenablement au sein d'un cadre légal très technique, et sans aide ni conseil, prendre des décisions éclairées. Mais cet

empilement de lois est aussi un empilement des peines, et, par effet mécanique, la multiplication des peines engendre la multiplication du nombre de personnes condamnées.

La CGT insertion et probation pense, à cet égard, que les services de l'administration pénitentiaire souffrent de carences en personnels, mais également du trop grand nombre d'utilisateurs qui lui sont confiés (par exemple, les simples usagers de stupéfiants, les personnes souffrant de troubles psychiatriques, les étrangers en situation irrégulière, ...).

Il faut condamner moins pour condamner mieux, et mieux prendre en charge, car la question de la peine n'est pas que celle de son quantum mais aussi celle de sa finalité. Il est faux d'affirmer que la délinquance a explosé ces quinze dernières années au même rythme que l'inflation du taux de condamnation. Il faut abandonner la référence systématique à l'emprisonnement dans le prononcé des peines, favoriser la réparation et non la sanction. Il faut que la Justice de classe cesse : à faits égaux, les plus pauvres sont actuellement condamnés plus sévèrement que les classes privilégiées. De plus la CGT insertion probation le sait : toute nouvelle peine créée, bien loin de venir remplacer des mesures plus répressives, agit comme un « appel d'air » et, à faits égaux, mène à prononcer des peines toujours plus sévères.



Rassemblement à Montpellier le 10 mai 2016

La CGT insertion probation s'élève contre cette course sans fin qui revient à ce qu'un plus grand nombre de places de prison appelle un plus grand nombre de prisonniers ; qu'un plus grand nombre de condamnés appelle un plus grand nombre de personnels, etc.

Pour la CGT insertion probation, il convient donc de réaffirmer le caractère de réhabilitation de la peine, qui ne peut avoir pour seule fonction la relégation ou l'épreuve. La mission de la justice pénale demeure le prononcé d'une sanction mais aussi le retour au sein du corps social avec le concours des acteurs de la vie sociale et locale. La réinsertion sociale des condamnés est pour la CGT insertion probation la garantie majeure de la non-répétition d'actes délictueux ou criminels. Celle-ci est hors contingence de durée ou de sévérité de la peine : la peine n'a pas à être lourde, elle a à être juste et utile. La gradation de la sanction dans son prononcé doit être fonction des faits établis et d'une évaluation de la situation sociale du condamné.

La CGT insertion probation est consciente que l'administration pénitentiaire est tributaire des politiques pénales. La CGT insertion probation reste très attachée au respect des libertés fondamentales par le biais du mandat judiciaire. On ne saurait concevoir un pouvoir administratif unique et discrétionnaire. Seule l'indépendance et le rôle de la magistrature garantissent ces libertés dans un État de droit. Elle ne fait pas donc sien le conflit récurrent qui peut exister à ce sujet entre les différentes directions du ministère et leurs personnels.

Concernant la politique pénale, le changement d'orientation politique depuis 2012 ne va pas assez loin ! Certes, la CGT insertion probation salue une certaine volonté politique de rompre avec un emballement législatif sécuritaire propre aux lois

votées sous la droite. Pour autant, la réforme pénale adoptée le 15 août 2014 reste largement en deçà des espérances. Elle n'a pas modifié le paradigme pénal qui fait de l'emprisonnement la peine de référence depuis le 19<sup>ème</sup> siècle, pas plus qu'elle n'a atteint l'objectif fixé depuis la loi pénitentiaire de faire de la prison l'exception. Les différents arbitrages gouvernementaux ont laissé le texte au milieu du gué par le renoncement : à créer une peine de probation englobant l'ensemble des mesures de milieu ouvert, à supprimer le seuil d'aménagement de peine, à acter le principe que l'aménagement de peine à mi-peine est le moyen le plus pertinent pour favoriser la réintégration dans le corps social des personnes condamnées, à supprimer les réductions de peine octroyées sur la base de critères subjectifs relevant de la toute puissance et non des droits, et à dépénaliser les délits mineurs.

Le Parlement a au final adopté un texte sans réel équilibre ni cohérence, vidé de toute portée politique.

La CGT le martèle : sans courage politique, le Gouvernement et le Parlement se sont perdus dans un nouvel empilage législatif qui manque d'ambition et qui ne se donne pas les moyens de la réussite. La CGT revendique la dépénalisation de délits mineurs au profit d'autres réponses de la société plus adaptées et la fin des comparutions immédiates, symboles d'une justice expéditive.

La CGT revendique la dépénalisation de délits mineurs au profit d'autres réponses de la société plus adaptées et la fin des comparutions immédiates, symboles d'une justice expéditive. Le service public judiciaire doit avoir les moyens de réaliser les enquêtes aux fins de juger une personne, d'assurer le suivi présentiel et de mettre en place les mesures alternatives et stages divers, missions déléguées de plus en plus aux structures

privées et associatives. La CGT revendique un délai raisonnable de jugement d'une personne inculpée.

La CGT insertion probation revendique l'abrogation du régime restrictif des longues peines ainsi que de la rétention de sûreté, qui n'ont malgré les engagements pas été supprimés. En effet la rétention de sûreté, dispositif consistant à garder emprisonnée après la fin de sa peine une personne dont on présume qu'elle présente un risque de récidive, a été largement dénoncée comme étant indigne d'une démocratie et représente un enfermement abusif.



Rassemblement TGI Poitiers le 27 mai 2016 lors de la visite du Garde des Sceaux

Comme le CGLPL le rappelle dans son avis du JO du 5.11.15 « la possibilité offerte par la loi de maintenir indéfiniment une personne enfermée au motif qu'elle présenterait une probabilité très élevée de récidive, associée à un trouble grave de la personnalité /.../supprime le lien objectif entre culpabilité et responsabilité, entre infraction et sanction, au profit de la notion de dangerosité. Outre son caractère subjectif, le concept de dangerosité potentielle doit être considéré comme contraire aux principes fondamentaux du droit pénal français, en particulier ceux de légalité des délits et des peines et de proportionnalité de la réponse pénale ».

Le contexte politique suite aux attentats de janvier et novembre 2015 appelle toute notre vigilance sur les options politiques prises et envisagées. Nous rappelons la nécessaire séparation des pouvoirs entre la Justice et l'Intérieur et dénonçons toutes les tentatives de faire des services pénitentiaires d'insertion et de probation des « auxiliaires de police ». Arrestations aux abords et dans les SPIP, assignations à résidence sous PSE dans le cadre de l'état d'urgence prolongé, logiques de renseignement qui innervent nos services, fichage et surveillance généralisés de la

population... Toutes ces dérives sécuritaires sont des atteintes aux libertés publiques et individuelles et impactent sournoisement nos missions.

Nous rappelons avec force l'objectif principal de nos services, la réinsertion et dénonçons tous les reculs envisagés par le gouvernement : déchéance de la nationalité, projet de réforme pénale, restrictions des permissions de sortir...

L'administration pénitentiaire ignore derrière ses études statistiques flatteuses l'impact désastreux du développement anarchique de la surveillance électronique.

Cette solution « miracle » économiquement rentable à court terme (pour l'administration pénitentiaire comme pour des sociétés privées) dévore ce qui reste de maigres « ressources humaines » dans les services en intensifiant et dénaturant considérablement le travail des personnels (sans pour autant réduire la surpopulation carcérale ...), et est bel et bien en train de devenir une alternative aux libertés et de réduire à néant toute réflexion sur la portée et la valeur ajoutée des actes professionnels.

L'explosion de la surveillance électronique consiste à étendre au milieu ouvert le modèle disciplinaire des établissements pénitentiaires et ses effets pervers.

Pour la CGT il est urgent et incontournable de :

- ▶ véritablement financer et développer les placements extérieurs ;
- ▶ renforcer les budgets d'insertion pour les SPIP plutôt que d'accroître encore le parc carcéral
- ▶ mettre fin à l'écrou déporté ;
- ▶ fixer une politique entre l'administration pénitentiaire et l'autorité judiciaire concernant la surveillance électronique (horaires d'assignation élargis, permissions de sortir, modification des horaires, gestion des alarmes...) garantissant cohérence et équité entre les justiciables.



Rassemblement Régional CP Baumettes 9 juin 2016



## SERVICES PENITENTIAIRES D'INSERTION ET DE PROBATION

Manifestation nationale des SPIP du 10 mai 2016

La CGT Insertion Probation s'inquiète de l'état général du travail au sein des SPIP. Elle sait que les services sont aujourd'hui au bord de l'implosion et souffrent d'une charge de travail démesurée à laquelle s'ajoutent des conditions matérielles déplorables qui sont indignes d'un service public impactant la santé mentale et physique des agents.

La CGT considère qu'il appartient à l'administration pénitentiaire de faire connaître régulièrement au ministère de la Justice et à toutes ses directions le nombre de personnes prises en charge au regard de ses effectifs. L'administration doit pour cela établir des organigrammes clairs et des ratios de prises en charge afin de construire des politiques de services et d'établissements cohérentes et connues de ses personnels. Celles-ci doivent être concertées et doivent s'appuyer sur les réalités de travail. Il est donc essentiel et nécessaire que tous les chefs de service favorisent et animent un dialogue social de qualité, qui leur permette de mettre en place des organisations de travail ayant du sens pour les personnels, et qui peuvent par ce biais dépasser une logique purement gestionnaire. La CGT Insertion Probation s'élève contre un pilotage des services autoritaire et non concerté, car elle sait que trop souvent il mène à des situations de blocage et de risques socio-organisationnels (dénommés risques psychosociaux (RPS) par l'administration). Du point de vue de

l'employeur public, ces méthodes sont en outre contre-productives, car elles rendent les agents moins « performants » et moins enclins à l'investissement au travail.

S'agissant des établissements pénitentiaires, la CGT insertion probation l'affirme : les conditions de travail sont le miroir des conditions de détentions. Plus celles-ci sont dégradées, plus les conditions de travail le sont, et inversement. Il ne saurait donc être question pour elle d'opposer les unes aux autres, car elles sont intimement liées.

La CGT insertion probation n'aura de cesse de se battre pour la dignité des personnes détenues, le respect du principe de l'encellulement individuel et pour l'application du droit du travail pour les travailleurs détenus.

Enfin, la CGT milite pour un décloisonnement de l'administration pénitentiaire, qui doit s'ouvrir à la société civile, créer des passerelles avec le monde universitaire, travailler des partenariats institutionnels et associatifs constructifs et faire connaître plus généralement ses missions lorsque cela apparaît nécessaire.

La CGT constate qu'un flou est aujourd'hui entretenu par l'administration pénitentiaire sur le rôle des SPIP et le sens de leurs missions.

La CGT réaffirme donc son attachement aux valeurs et aux méthodologies d'intervention en travail social, et soutient qu'elles correspondent aux besoins des publics qui lui sont confiés. Elle regarde très positivement les recommandations du Conseil de l'Europe et ses Règles européennes relatives à la probation, et ne saurait mieux définir ses missions que ne le fait la REP n° 1 : « Les services de probation ont pour but de réduire la commission de nouvelles infractions en établissant des relations positives avec les auteurs d'infraction afin d'assurer le suivi (y compris un contrôle, le cas échéant), de les guider et de les assister pour favoriser la réussite de leur insertion sociale. De cette manière, la probation contribue à la sécurité collective et à la bonne administration de la justice. »

L'intervention des SPIP doit donc être centrée sur une approche socio-éducative. Celle-ci peut être riche d'enseignements, et doit être mieux maîtrisée et enseignée. La CGT constate en effet que ces

logiques sont aujourd'hui galvaudées au sein de l'administration qui semble ne pas savoir de quoi elle parle lorsqu'elle dit s'en préoccuper. Il est donc urgent de recentrer l'action des services sur des bases objectives et acceptées par tous, qui prennent en compte les besoins des publics, les observations des personnels, les missions clairement définies tout en revendiquant les moyens financiers et humains nécessaires.

La CGT insertion probation est d'autre part ouverte à tout ce qui peut enrichir les pratiques professionnelles pour tous les corps et à tous les niveaux de l'administration. Il lui semble également nécessaire que chaque agent connaisse ses missions et ses tâches, sache se positionner dans un organigramme et connaisse par ailleurs le rôle de tous les collègues de son service. Pour ce faire, il est nécessaire de faire vivre les collectifs de travail et de lutter contre tout isolement professionnel.



## LE SYNDICALISME DANS LES SPIP

Cour d'Appel Aix 21 avril 2016

TGI du Puy en Velay 2 juin 2016

**P**our peser plus fort, nous devons renforcer le syndicalisme CGT dès l'entrée à l'ENAP puis dans nos services et allier nos forces à celles des autres secteurs de la fonction publique, mais également à celles des autres syndicats CGT pour porter un autre projet de société humaniste et porteur d'espoir. Politiques d'austérité, dérives sécuritaires, atteintes aux libertés fondamentales : autant de choix politiques que nous combattons toutes et tous ensemble !

Le gouvernement et le patronat veulent empêcher la démocratie sociale et museler toute contestation. La discrimination syndicale est souvent insidieuse. L'administration pénitentiaire utilise de plus en plus l'arme disciplinaire pour tenter d'étouffer des actions collectives ou des actes de résistance.

Les services pénitentiaires d'insertion et de probation sont loin d'être épargnés. Derrière des procédures disciplinaires, ce sont parfois des gestes militants qui font l'objet de poursuites.

Pornic, DAVC (diagnostic à visée criminologique), ORIGINE, privatisation de la probation sont autant de combats où l'administration n'a su répondre qu'à coup de demandes d'explication et d'intimidations à l'expression de nos revendications.

Il est urgent de réagir face à cette forme de criminalisation de l'action militante qui n'est qu'une des multiples facettes des atteintes aux libertés syndicales. Les libertés syndicales nous concernent toutes et tous.

Liberté fondamentale, le droit de se syndiquer est bel et bien menacé. Les militants syndicaux sont de plus en plus contraints dans leur action ou encore discriminés. A travers eux, ce sont les droits des salariés qui sont visés.

Se syndiquer, c'est participer à la vie et à l'action collective pour gagner de nouveaux droits !

Les syndicats locaux CGT dans les SPIP ont réaffirmé leur fort attachement aux statuts et valeurs de la CGT et leur souhait de mener l'activité syndicale et militante au plus près des travailleurs et d'ouvrir davantage leur action sur le champ interprofessionnel. Le principe selon lequel « le syndicat est la base de la CGT » anime leur démarche.

A la CGT, les cotisations sont fixées à 1% du salaire net, primes comprises. La cotisation irrigue l'ensemble des structures de la CGT : unions locales et départementales, l'UGFF et la confédération. Elle sert à animer leur activité et leur fonctionnement, à renforcer toute l'action CGT. Une répartition est faite via Cogetise. La cotisation permet au syndicat de préserver une autonomie financière et de participer à l'activité nationale de la CGT insertion probation par le reversement à la CGT insertion probation. Ces principes assurent une participation juste préservant l'égalité et une plus grande indépendance vis-à-vis de l'administration. Les syndicats reconnaissent la nécessité de l'objectif du 1% et s'y sont engagés dans leurs statuts.

Par ailleurs, une volonté commune est fortement affirmée sur la nécessité de coordonner l'activité au niveau national afin de répondre aux enjeux nationaux qui ne sont pas des moindres (élections professionnelles, réforme de l'État, missions de service public, réforme pénale, évolutions métiers, statuts ...). Pour faire face à l'administration et au ministère qui fonctionnent d'une façon très centralisée sur un grand nombre de sujets, mais également pour travailler des convergences avec des associations et d'autres organisations, ces syndicats locaux CGT se sont dotés d'un outil syndical qui leur permet d'avoir une représentation nationale.

La coordination nationale est mandatée par la CGT insertion et probation pour promouvoir auprès des personnels la nécessité de la mise en place d'un rapport de force face à la politique d'austérité

dans laquelle s'enfoncé le gouvernement. Elle doit également organiser des débats avec les personnels et plus largement avec d'autres acteurs et citoyens sur les thèmes de la politique pénale et de la probation. Les débats doivent aussi porter sur les moyens alloués aux politiques publiques dans leur ensemble et sur les modalités d'action spécifiques quant à ces sujets.

L'assemblée générale biennale des syndicats locaux CGT des SPIP détermine les grandes orientations politiques de la CGT insertion probation et ses modes d'organisation.

La CGT insertion et probation aspire à un outil syndical qui permettra à la CGT dans le ministère de la justice de renforcer ses coopérations sur les nombreux champs qui nous concernent tous. La coordination nationale est mandatée pour poursuivre le travail engagé dans ce sens sous l'égide de l'UGFF-CGT avec les autres organisations CGT du ministère de la justice.

La formation syndicale est un droit fondamental des syndiqués. Elle constitue un outil indispensable pour permettre une meilleure efficacité de l'engagement syndical.

La CGT insertion probation reconnaît la nécessité de former tous les élus aux Comités techniques (CT), aux comités d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et aux comités régionaux de l'action sociale (CRAS) et celle d'occuper ces sièges pour transformer ces instances de dialogue social en une instance de lutte sociale.

Afin de promouvoir le pluralisme et d'éviter de faire profession d'une fonction électorale, la CGT insertion et probation travaille à la formation de nouveaux responsables syndicaux pour assurer un renouvellement et limiter de fait la durée et le cumul des mandats. La coordination nationale travaille également au respect de la charte égalité femmes-hommes de la CGT.



AG Saint Chéron 1er avril 2016



Rassemblement IDF devant la DAP 7 avril 2016



## REPERES REVENDICATIFS TOUTES CATEGORIES

Rassemblement IDF Place du Châtelet 14 avril 2016

### **Pouvoir d'achat et salaires**

Le pouvoir d'achat est un enjeu fondamental car sa forte diminution entraîne des restrictions sur les dépenses utiles (loisirs, culture...) mais aussi trop souvent sur les dépenses de première nécessité. Plus globalement, les répercussions sur la consommation hypothèquent le développement économique.

Les salaires doivent essentiellement reposer sur la valeur de l'indice. La désindexation de la valeur du point d'indice de l'inflation depuis 1982, le gel du point d'indice depuis 2010, l'augmentation des cotisations complémentaires retraite ont grevé notre pouvoir d'achat de façon intolérable. La paupérisation d'une partie des agents, la smicardisation d'un grand nombre, le délitement de la reconnaissance des qualifications, la discrimination des professions féminisées doivent être combattus.

La CGT revendique:

- le SMIC à 1800 euros, l'augmentation du point d'indice et le rattrapage de la perte de pouvoir d'achat subie,

- la revalorisation des corps administratifs, l'accès à la catégorie A type pour les travailleurs sociaux (ASS et CPIP) et l'accès à la catégorie B pour les surveillants,

- l'abrogation du RIFSEEP imposé violemment par l'administration (Régime Indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel). Les primes sont accordées pour la plupart de manière discrétionnaire,

- l'intégration des primes dans le traitement indiciaire afin que cette part de la rémunération soit prise en compte dans le calcul de la pension de retraite,

- l'augmentation à 25% d'ISS (Indemnité de sujétions spéciales) et son intégration dans le traitement de base pour l'ensemble des personnels (fonctionnaires et agents non titulaires), durant l'intégralité de la formation en alternance, les élèves et stagiaires doivent percevoir l'Indemnité de sujétions spéciales,

- l'alignement sur les autres corps du ministère du montant du paiement des jours d'astreinte,

- une carrière qui repose sur le grade et non sur l'emploi et un avancement en fonction de l'ancienneté. La CGT est opposée aux statuts d'emploi et aux grades fonctionnels.

## **Retraite**

La CGT exige un véritable droit à la retraite juste et équitable pour toutes et tous. La CGT exige le rétablissement du mode calcul avec intégration de l'ISS sur l'ensemble de la carrière pénitentiaire pour les personnels concernés.

La CGT insertion probation réaffirme son opposition au principe de la réserve civile instaurée par la loi pénitentiaire de 2009. Il représente une attaque intolérable au droit à la retraite et à la reconnaissance de la pénibilité du travail au détriment des moyens alloués pour les emplois et des budgets nécessaires au bon fonctionnement du service public.

La CGT revendique la retraite à 60 ans avec un taux plein et l'augmentation des pensions.

## **Agents non titulaires**

La CGT dénonce le recours à la précarité, notamment via les CDD, et exige des emplois statutaires. La CGT dénonce l'absence de politique volontariste de titularisation des non titulaires.

L'administration détourne les principes du protocole de résorption de l'emploi précaire dans la fonction publique et vide de sa substance la loi du 12 mars 2012.

Pour les agents non titulaires qui correspondent à des besoins temporaires ou permanents sur des temps incomplets, la CGT revendique la même protection juridique que pour les fonctionnaires.

## **Originaires d'outre-mer**

Les droits des originaires d'outre-mer sont régulièrement attaqués pour des questions de restrictions budgétaires. Il est impensable d'occulter les droits spécifiques et leur ancrage historique. Il s'agit d'une contrepartie légitime de 70 ans de politiques de migration organisée et subies par les populations des départements d'outre-mer. La CGT revendique une priorité absolue aux originaires dans le cadre de la mutation. La prise en compte dans l'appréciation des situations individuelles des agents de la notion des centres d'intérêts matériels et moraux dans les collectivités d'outre-mer devrait leur permettre de bénéficier de cette priorité.



## **Abrogation du statut spécial**

La CGT revendique depuis toujours l'abrogation du statut spécial qui date de 1958 (contexte historique de la guerre d'Algérie) et prive les personnels du droit de grève et des garanties disciplinaires en cas de « contestation ». Le statut spécial permet avant tout d'étouffer toute velléité revendicative. En interdisant toute cessation d'activité organisée, en instaurant la possibilité de sanctionner les personnels en dehors de tous droits procéduraux, et en créant des contraintes liées au mode de vie des agents et de leurs familles, le statut spécial exclut les personnels du bénéfice du statut général de la fonction publique et de son idéal d'équilibre entre obéissance et sens critique de chaque fonctionnaire. La CGT a toujours considéré que le droit de grève dans l'administration pénitentiaire pouvait s'appliquer tout en garantissant la continuité du service public et la sécurité de tous. Il est grand temps que le statut spécial soit remis en cause. Aspirer à davantage de liberté n'est pas un non-sens. Le besoin d'expression est fort à une époque où les attaques viennent de tous côtés. C'est une nécessité pour partir à la conquête de nouveaux droits. Cette revendication devient une priorité absolue de la CGT insertion et probation.



## **Abrogation du code de déontologie pénitentiaire, création d'un véritable code de déontologie et secret professionnel**

La discipline au sein de l'administration pénitentiaire s'appuie le plus souvent sur le code de déontologie pénitentiaire instauré en 2010. La CGT revendique l'abrogation de ce code de déontologie – qui n'en est pas un. En effet, loin des codes de déontologie comme celui des assistants de service social, des psychologues et des médecins, qui régissent des professions et constituent des guides pour les professionnels et leurs pratiques, le code de déontologie pénitentiaire ne fait que reprendre en grande partie les dispositions du statut spécial et comporte de nombreuses atteintes au respect de la vie privée des professionnels.

Ainsi, ce code de déontologie prévoit que le fonctionnaire « ne se départit de sa dignité en aucune circonstance » et instaure un « devoir de moralité » basé sur des jugements de valeur à géométrie variable. Ce code permet de sanctionner un agent en cas de comportement, y compris dans sa vie privée, qui serait jugé par l'administration incompatible avec l'exercice de sa fonction. Cette obligation de dignité détonne singulièrement, car elle renvoie à des heures sombres de notre histoire (l'obligation de dignité avait été imposée par la loi en 1941 par le régime de Vichy et abrogée par ordonnance en 1945).



Le contexte de lutte contre la radicalisation, lutte contre le terrorisme, état d'urgence, rend impérieuse la nécessité de la clarification d'une déontologie pour les travailleurs sociaux : une clarification des rapports entre chacun et des informations qu'il convient de communiquer avec ou sans l'accord de l'utilisateur est indispensable.

Les injonctions contradictoires posées tant par les lois pénales de la dernière décennie, que les consignes de notre administration et les différentes orientations de la formation initiale et continue, conduisent à une insécurité croissante des professionnels des SPIP.

Avec la multiplication des instances pluridisciplinaires internes (Commission pluridisciplinaire unique, Commission pluridisciplinaire interne...) et externes à l'administration

pénitentiaire (Conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance, Groupes locaux de traitement de la délinquance, cellule radicalisation à la préfecture), et le développement partenarial, il est indispensable de baliser les informations que nous pouvons communiquer et dans quel cadre. Aujourd'hui les agents sont très isolés et les pratiques multiples, très souvent dans la méconnaissance des textes.

À tel point que ce code de déontologie est, selon la CGT insertion probation, en contradiction avec les Règles pénitentiaires européennes et les Règles européennes relatives à la probation. La CGT insertion probation pense qu'il est indispensable d'adosser la profession à une identité professionnelle forte ! C'est pourquoi la CGT revendique l'élaboration d'un code de déontologie digne de ce nom : simple, qui fasse consensus, et qui permette à tous de

se retrouver dans un métier commun, à l'image de ce qui existe pour les autres travailleurs sociaux. Un code de déontologie permettrait de définir et d'asseoir les postures professionnelles sur des principes fondamentaux guidant les pratiques professionnelles dans l'intérêt et le respect des personnes accompagnées.

Au cœur de ce code de déontologie serait traitée la délicate question du secret professionnel. Si dans le champ de l'action sociale, l'intimité des personnes est déjà surexposée, cela est encore plus vrai dans le cadre de la probation. Intervenant dans un cadre contraint pour les usagers, celui de la Justice pénale qui met sous surveillance l'individu à des degrés divers (jusqu'à

l'extrême en milieu carcéral) et qui les conduit à disposer, même sans accord préalable de l'utilisateur, d'un nombre considérable de documents administratifs et de données personnelles (casier judiciaire, expertises,...) mais crée aussi un risque d'instrumentalisation par le pouvoir qui s'exerce au sein de leurs institutions de référence (tribunaux et administration pénitentiaire), les personnels doivent redoubler de vigilance. Ils doivent construire une relation de confiance et de sincérité, seule à même de recréer un espace d'intimité, en appliquant les règles de confidentialité, de discrétion et de secret professionnel et en s'interrogeant sur leur place et celle de l'utilisateur au cœur de ce système.

## **Pluridisciplinarité**

Le flou qui entoure la notion de « pluridisciplinarité » la rend totalement illisible pour la majorité des personnels. Les expériences existantes, sur

lesquelles il n'existe quasiment aucune communication de l'administration, montrent bien à quel point elle n'a fait l'objet d'aucune réelle réflexion sur le fond. A la suite au protocole de 2009 que la CGT n'a pas signé, des assistants de service social ont été recrutés sur des fonctions spécifiques. Cette mise en place s'est faite en dépit du bon sens, mettant ces professionnels dans des positions intenable et sur une vision très réductrice de leur profession (guichet d'accès aux droits). Ces professionnels n'ont pas été mis en situation d'être bien accueillis. Cette situation et ses conséquences sur les personnels et les services ont généré une véritable maltraitance institutionnelle, dont l'administration est entièrement responsable. D'un service à l'autre, on assiste à une multitude de déclinaisons davantage en fonction des priorités de gestion ou contraintes de services, que par une réelle volonté de favoriser une approche collective de l'analyse des problématiques et des réponses à y apporter.

Le préalable incontournable est donc de créer les conditions favorables à la mise en place d'équipes pluridisciplinaires dans les SPIP, dont l'action doit exclusivement porter sur la réponse aux besoins des publics pris en charge. Tant que les commissions d'orientation et autres réunions d'analyses de pratiques ne seront pas mises en place dans le cadre de projets de service concertés répondant aux besoins des équipes, elles resteront trop souvent perçues comme un instrument de gestion des flux ou de contrôle détourné de l'activité des professionnels.

La CGT revendique :

- un travail pluridisciplinaire exclusivement tourné sur l'analyse des problématiques des personnes prises en charge aux fins de répondre aux besoins d'individualisation, au seul bénéfice des justiciables
- la nécessité de laisser à chaque SPIP la possibilité d'organiser son projet de service de façon concertée, non en fonction d'une modélisation qui conduirait à un cloisonnement entre professionnels, mais bien en fonction des besoins des équipes ;
- la nécessité de rechercher la continuité du suivi dans l'intérêt des publics et de restaurer dans le même temps de véritables collectifs de travail. En effet la CGT insertion probation dénonce les organisations de service par pôles spécialisés conduisant à la parcellisation de la prise en charge et intensifiant l'isolement professionnel et les mises en concurrence.



## **Partenariat**

La réflexion sur l'articulation des politiques publiques relatives au partenariat reste la grande oubliée de la « réforme pénale ». Celle-ci ne peut se résumer à la volonté affichée de signer quelques conventions pour satisfaire aux objectifs comptables souvent contraints du moment. Le développement des « dispositifs partenariaux » reste très majoritairement centré sur des problématiques davantage déterminées par les injonctions des politiques pénales et du management par objectifs que sur les besoins de toutes les personnes condamnées.

Ainsi la réduction de la posture professionnelle des personnels à celle d'agents d'exécution, contribue à concevoir le « partenariat » davantage comme une recherche de solution rapide plutôt que comme une réflexion passant par l'élaboration de projets pérennes et individualisés inscrivant les SPIP dans les réseaux de politique publique.

Pour la CGT, et indépendamment des questions liées aux moyens, il est donc impératif que le développement des projets partenariaux, qui doit rester une compétence exclusive des SPIP et de leurs personnels, s'inscrive enfin dans des projets de service concertés appréhendant concrètement les problématiques sur des territoires donnés. Il est indispensable également de mettre un terme à la confusion volontairement entretenue entre « évaluation des problématiques » et « évaluation de l'activité des services », et ainsi ré-envisager les politiques de service à la seule fin de répondre aux besoins des publics pris en charge.



La CGT affirme que les personnels doivent retrouver l'autonomie nécessaire pour pouvoir travailler en lien direct avec les travailleurs sociaux de secteur, personnels soignants, conseillers en insertion professionnelle ... autour d'un (vrai) cadre déontologique parfaitement identifié par les partenaires. Il est nécessaire de développer le partenariat interministériel pour organiser des formations continues communes entre les différents intervenants, d'encourager les réunions de synthèse dans le respect des champs d'intervention de chacun et des éthiques professionnelles, d'encourager la recherche de financements de projets par une présence plus volontariste des SPIP dans les instances (inter)ministérielles et locales compétentes. Il n'est donc pas question pour la CGT que l'administration pénitentiaire se substitue au droit commun, mais bien de favoriser l'échange entre les intervenants dans l'intérêt des besoins identifiés des populations prises en charge.

## **Temps de travail**

**A** l'heure où le respect du temps de travail est menacé de toutes parts avec une remise en cause des 35h et des garanties minimales pour les salariés dans tous les lieux de travail. A l'heure où les manques d'effectifs et l'augmentation des charges de travail ne cessent de se faire ressentir, mettant une pression toute particulière sur le temps de travail. A l'heure où les frontières entre la vie personnelle et la vie professionnelle sont de plus en plus poreuses : surcharge de travail, rappel pour nécessité de service, POP le weekend, refus de congé... A l'heure où les nouvelles technologies d'information et de communication, au lieu de nous faire gagner du temps, sont utilisées comme des leviers d'asservissement. Il est largement temps de ne plus accepter l'inacceptable.

Dans les SPIP, la mise en place depuis plus de trois ans du logiciel de gestion du temps de travail appelé ORIGINE est un prétexte bien facile servi par l'administration pour renforcer la pression sur les personnels, les infantiliser et les aliéner et surtout, toujours et encore les spolier de leurs droits inhérents au respect du temps de travail. L'administration pénitentiaire doit arrêter de vivre sur son île déserte et appliquer les textes régissant toute la Fonction Publique : proratisation RTT, journée de solidarité. La CGT revendique l'abrogation de la journée de solidarité. La CGT revendique la fin de la soumission au régime des forfaits (article 10) pour les personnels d'encadrement dans les SPIP. Il ne doit par ailleurs pas être appliqué aux psychologues (création du corps ministériel) ni aux travailleurs sociaux (accès à la catégorie A type). Actuellement, les psychologues agents non titulaires exercent dans un cadre de temps incomplet. La CGT exclut que des temps partiels soient imposés et subis par les personnels, qu'ils soient titulaires ou contractuels. La CGT exige que les personnels de surveillance dans les SPIP puissent bénéficier eux aussi des dispositions de récupération de crédit temps. Concernant les heures supplémentaires, ces personnels doivent avoir la liberté de les récupérer ou de se les faire rémunérer. Au final, les heures écrites, le Compte Epargne Temps, le temps de travail caché sont autant de besoins en emplois. La CGT revendique les 32 heures parce que ce progrès social est une réponse en termes de création d'emplois, de qualité de vie au travail et de qualité de vie personnelle, d'égalité entre les femmes et les hommes, de lutte contre la précarité...



La CGT réaffirme la liberté de conscience pour l'ensemble des personnels dans le respect des principes de laïcité et d'égalité de traitement. A ce titre, elle revendique la reconnaissance de la journée de la laïcité le 9 décembre qui doit permettre à ceux qui le désirent de disposer de facilités pour l'octroi d'une autorisation d'absence ce jour.

## **Hygiène et sécurité / santé au travail**

**L**a CGT revendique des conditions de travail dignes pour les professionnels et pense que la sécurité au travail est intrinsèquement liée aux conditions de travail, à l'environnement de travail, et au collectif de travail. L'isolement professionnel, la pression mise sur les agents, les injonctions paradoxales qui leur sont faites, les insécurisent et peuvent les mettre en danger dans le cadre de leurs relations de travail ou dans le rapport au public.

La CGT pense que dans les SPIP les logiques de la prison ne doivent pas être transposées en milieu ouvert. Ce ne sont pas des portiques

de sécurité, des sas étanches, des lieux aseptisés et anxiogènes, des surveillants en uniformes qui permettront d'assurer la sécurité des agents et des publics, bien au contraire. La CGT réaffirme la nécessité d'avoir des salles d'attente et des bureaux d'entretien propices à un accueil de qualité. Il faut mettre fin à cette surenchère et exiger des locaux adaptés à nos besoins, conformes aux normes d'hygiène et de sécurité, de bonnes conditions de travail, et des

personnels d'accueil formés et valorisés dans leur travail. En milieu fermé, la CGT exige de véritables conditions d'intervention dignes de nos missions négociées avec les établissements (locaux, mouvements...). Nous savons que les prisons déshumanisées, surpeuplées et en sous effectifs favorisent les tensions et insécurisent les personnels et tendent à faire augmenter le nombre de suicides des personnes détenues. Les logiques d'enfermement amplifient ces phénomènes et ce ne sont pas les caméras de surveillance qui constituent une réponse à ces problèmes de sécurité mais bien une présence physique de professionnels formés et valorisés dans leurs missions et une autre architecture plus humaine et à plus petite échelle.

Face à l'inertie et la responsabilité de l'administration, la CGT exige que soit diligenté un état des lieux des SPIP.

## **Formation**

Les formations initiales et continues de l'ensemble des professionnels des SPIP doivent être retravaillées en concertation avec les personnels et les organisations syndicales pour les mettre en adéquation avec les réalités de terrain. Les cahiers des charges des formations échappent pour l'heure à la compétence des organisations syndicales, la CGT insertion probation revendique de participer à l'élaboration de ces documents qui déterminent les orientations données par l'administration.

Les personnels administratifs, qui constituent la pierre angulaire du travail en SPIP, doivent pouvoir compter sur une formation initiale de qualité qui leur permette une adaptation immédiate à leur poste de travail. Les formations actuellement dispensées à l'ENAP sont brèves et bien loin de la technicité aujourd'hui exigée par l'administration pénitentiaire. Le turnover de ces professionnels doit alerter l'administration tant sur la qualité de leur formation que sur les conditions matérielles d'exercice de leurs missions. La CGT demande que la formation d'adaptation soit axée sur la spécificité des métiers en fonction du poste sur lequel l'agent sera nommé. La CGT demande que cette formation d'adaptation soit également dispensée à tout agent changeant de direction par le biais d'une mutation, au sein du Ministère de la Justice. La CGT demande à ce que les personnels administratifs puissent accéder à une vraie formation continue.

Les personnels de surveillance doivent également bénéficier d'une formation initiale et continue adaptée à la diversité des missions qu'ils seront amenés à exercer, notamment pour la surveillance électronique.

Afin de faire connaître les missions et conditions de travail des surveillants PSE à tout le personnel de surveillance, il apparaît pertinent qu'un module de la formation initiale y soit consacré. Malgré la diversité des typologies des services (nombre d'agents PSE, nombres de mesures...) et des organisations de service, il semble indispensable de définir un cadre commun d'intervention et un aperçu des missions du surveillant en SPIP dès l'ENAP. Il ne s'agit pas de standardiser les pratiques mais de donner davantage de cohérence et de cadre à une fonction qui s'est créée empiriquement. Au vu des missions particulières de ces agents, une formation post CAP apparaît également indispensable afin de préparer la prise de poste sur un site spécifique. La sensibilisation doit être assurée par des personnels de terrain et pas seulement par le prestataire privé qui se contente d'une présentation technique.

Pour les CPIP, la CGT insertion probation est attachée à une formation en 2 ans par alternance sanctionnée par un diplôme d'Etat qui permet l'acquisition d'un positionnement professionnel adapté à leurs missions. Cette formation de qualité doit privilégier la connaissance des publics par un enseignement plus poussé en sciences sociales et humaines. La formation doit inclure la méthodologie du travail social, notamment les techniques d'entretien, la déontologie et les méthodes d'évaluation et de prise en charge. Enfin il est nécessaire que soit dispensée une formation complète et actualisée sur les dispositifs de droits sociaux.

Cette formation dispensée à l'ENAP doit être sanctionnée par un diplôme de niveau 2, cette reconnaissance interministérielle de la formation initiale est la juste reconnaissance des compétences et savoir-faire acquis.

La formation ne doit plus comprendre de période de pré-affectation qui ne fait que fragiliser les organisations de service et conduit à une usure professionnelle très précoce de l'ensemble des personnels. L'arrêt de la pré-affectation permettrait non seulement aux travailleurs sociaux en formation d'être mieux répartis sur l'ensemble du territoire mais aussi aux professionnels d'accueillir et d'assurer plus sereinement une formation de qualité. La formation continue est un droit tout au long de la vie professionnelle, nous devons continuer à veiller à ce que ce droit soit effectif, l'offre de formation doit être développée tant dans les contenus que dans son accessibilité sur tout le territoire national : être informé dans un délai raisonnable de la réponse de l'administration et voir sa charge de travail adaptée aux temps de formation. L'opacité quant aux refus de formation doit cesser. Les agents doivent être informés de l'origine et des motifs du refus de formation.

La CGT demande l'organisation de modules de formation communs aux différents corps travaillant dans les SPIP.

## **Mutation**

Le droit à la mobilité pour tous les agents ne doit pas être entravé. Un calendrier permettant l'anticipation doit être assuré tant pour les personnels que pour les services. La CGT réaffirme sa volonté de faire de la Commission administrative paritaire (CAP) une instance neutre, juste et intègre. Cela signifie qu'au-delà des barèmes fixés selon des critères définis et connus de tous, certaines situations imposent un traitement spécifique. Ces règles sont des acquis de la CGT : rapprochement familial, priorité pour rapprochement de conjoint, priorité pour les travailleurs handicapés, priorités aux ultramarins.



La CGT doit continuer de diffuser chaque année le guide de mobilité qui permet aux agents d'être informés des règles de gestion des CAP. Cette transparence est le gage d'une CAP respectueuse de chacun des agents tout en prenant en compte les situations individuelles qui le justifient.

Les élus CAP ont à cœur de rappeler à l'administration la réalité du terrain, les revendications des personnels et leurs conditions de travail. Au sein de la CAP, la CGT lutte, comme ailleurs, pour obliger l'administration à prendre ses responsabilités, à tenir compte de la parole des agents, à trouver des solutions pour résoudre les difficultés rencontrées.

La CGT y porte les valeurs de solidarité, d'égalité et de défense du service public.

La CGT insertion probation revendique davantage de transparence en demandant que soit mis en place un système d'accusé réception de la DAP – non plus seulement du SPIP – qui serait envoyé à chaque agent ayant fait une demande de mutation. La CGT insertion probation demande à ce que l'agent soit en même temps informé de son nombre de points. Il ne s'agit pas d'établir un classement

national qui n'aurait pas de sens mais bien de permettre à chacun de vérifier son nombre de points et de rectifier plus facilement les erreurs.

Au sein de la CAP, la CGT lutte, comme ailleurs, pour obliger l'administration à prendre ses responsabilités, à tenir compte de la parole des agents, à trouver des solutions pour résoudre les difficultés rencontrées. La CGT y porte les valeurs de solidarité, d'égalité et de défense du service public.

La pratique des CAP fermées -« ne pas proposer les postes tiroirs »- doit être bannie puisqu'elle accentue le phénomène de désertion de certains services consécutif au système de préaffectation. De plus, ce sont les postes en DAP/DISP qui sont privilégiés par rapport aux postes dans les SPIP.

La CGT insertion probation réaffirme son opposition aux postes profilés qui portent atteinte au principe d'égalité. La CGT réaffirme sa volonté de prendre en compte le critère de l'ancienneté pour l'ensemble des postes proposés en CAP.



Manifestation nationale 10 mai 2016



Colmar 9 juin 2016

## **Action sociale**

L'action sociale collective et individuelle doit continuer à être attribuée indépendamment du grade, de l'emploi ou de la manière de servir. L'action sociale vise à améliorer les conditions de vie des agents et de leurs familles dans les domaines de la restauration, du logement, des transports, de l'enfance, des vacances, des loisirs, des activités culturelles et sportives... ainsi qu'à les aider dans des

situations difficiles. Elle doit avoir un contenu émancipateur qui permet à chacun d'être acteur, en favorisant le débat, l'échange avec l'autre, en prenant en compte les diversités...

La CGT revendique des budgets à la hauteur de cette ambition avec des offres de logements accessibles à la hauteur des besoins, une harmonisation des prix des repas, la mise en place du chèque restaurant, l'augmentation du nombre de places en crèches...



## MISSIONS STATUTS CATEGORIELS

### Missions des travailleurs sociaux de l'administration pénitentiaire

#### Préserver la richesse de l'identité professionnelle

Il apparaît indispensable à la CGT de lutter contre la pensée unique de l'administration pénitentiaire et sa volonté d'harmoniser à tout crin les pratiques professionnelles en repliant la profession sur un modèle unique : celui du RBR (Risques Besoins Réceptivité). A cette fin, la CGT insertion probation a présenté une contribution diffusée largement qu'elle a intégrée dans son document.

Les travailleurs sociaux de l'administration pénitentiaire ont une histoire longue et riche. Ils se sont construits une identité professionnelle durant les 70 dernières années, de la naissance des premiers services sociaux lors de la réforme Amor en 1945 à la création des SPIP en 1999. Cette histoire a été détaillée par la CGT dans un document de 2010 intitulé *Les travailleurs de l'ombre*. Celui-ci montre comment une filière professionnelle a réussi à imposer son existence au sein d'une institution qui la déniait, comment un corps s'est peu à peu constitué en marge de la culture pénitentiaire – en marge de sa propre administration. Mais cette construction à rebours a aussi été son moteur et ce qui a forgé son identité ; la profession a dû s'interroger sur sa place, sur le sens de ses missions, et a développé de ce fait des pratiques

professionnelles et une culture propres. Cette culture propre a été marquée principalement par son côtoiement et sa proximité avec les assistants de service social. Ceux-ci ont été historiquement les premiers à entrer en milieu pénitentiaire – et les seuls jusqu'à la 1ère promotion d'éducateurs pénitentiaires en 1967. Ils ont nourri l'administration par leurs pratiques, et lui ont apporté leurs savoirs théoriques et leur cadre déontologique. Longtemps dans les établissements, et jusqu'à très récemment, les éducateurs et les conseillers d'insertion et de probation ont été les « assistantes sociales » des prisons. Le cadre d'exercice était simple : le mandat judiciaire ; leur spécificité résidait dans leur milieu d'intervention ; leur mission consistait à l'insertion/la réinsertion des personnes condamnées – ce qui passait par le maintien des liens familiaux, la préparation à la sortie de détention, l'assistance aux libérés, la politique culturelle des établissements, la construction de partenariats... Les peines de milieu ouvert nécessitaient déjà le respect du cadre de la loi et des obligations de justice, mais il était convenu que celles-ci n'étaient que l'entrée dans la relation à l'autre. Cette entrée était particulière, mais la prise en charge qui en découlait ne l'était pas.

Il ne s'agit pas ici, pour la CGT, de broser le portrait d'un âge d'or qui n'a jamais existé, mais de dire que le cadre des missions était clair et connu de tous. La qualité de travailleurs sociaux des agents pénitentiaires des SPIP, et avant des services sociaux ou des comités de probation, ne faisait pas de doute, car finalement les choses étaient assez simples : l'administration pénitentiaire ayant pour missions la garde et la réinsertion du public, aux établissements pénitentiaires la première, et aux SPIP la seconde. Le code de procédure pénale était lui-même très clair sur cette question. L'administration pénitentiaire avait donc sous la main une profession qui détenait la connaissance de ses publics, qui s'était certainement construite de façon anarchique et éparse, mais qui bénéficiait d'une culture forte qui ne demandait qu'à se renforcer.

La création des SPIP en 1999 a été concomitante à des recrutements massifs dans le corps des travailleurs sociaux ; les années 2000 ont par ailleurs vu le public confié à ces services croître de façon exponentielle. Il en résulte pour l'administration une profession majoritairement jeune et qui s'est retrouvée rapidement noyée sous la masse. Si son développement en fut fragilisé, les causes n'en étaient qu'externes.

Mais ces mêmes années ont également vu apparaître un concept de plus en plus prégnant au sein des services : la prévention de la récidive. S'il était entendu que les travailleurs sociaux de l'administration pénitentiaire ont toujours œuvré à la prévention de la récidive, ceci n'était pas affiché comme une fin en soi – mais comme la conséquence évidente de leurs missions. Or, pour la CGT, ce « nouveau » paradigme a participé d'une perte de repère professionnel, car trop polysémique, trop ambivalent et trop peu opérationnel. En effet, dire que le but de l'action des SPIP réside dans la prévention de la récidive, c'est ne rien dire ; cette finalité ne fait que répondre à une commande politique, mais ne peut être adressée comme telle à un ensemble de professionnels. « Prévenir la récidive », c'est entretenir un flou sur les termes : de quelle récidive parle-t-on ? De la récidive légale entendue et visée par le code pénal ? Plus généralement de la réitération de toute infraction – ce qui n'est pas la même chose ? Qu'entend-on par prévenir/prévention ? Est-ce de la protection, de la prévision, de la réduction des risques, de l'évitement, etc. ? D'autre part, cette mission affichée comme telle permet (presque) toutes les postures professionnelles – du contrôle le plus strict à l'accompagnement le plus empathique, car toutes à leur niveau participent de la prévention de la récidive. Il est d'ailleurs étonnant de voir comment ce concept fort s'impose à l'exclusion des autres. La circulaire du 19 mars 2008 relative aux missions et aux méthodes d'intervention des services pénitentiaires d'insertion et de probation



indique pourtant que « les SPIP interviennent dans le cadre du service public pénitentiaire qui participe à l'exécution des décisions et sentences pénales, au maintien de la sécurité publique et doit s'organiser de manière à lutter efficacement contre la récidive en favorisant la réinsertion des personnes. » Il apparaît évident que la fin de la phrase a été oubliée par l'institution ! Il est donc urgent pour la CGT de revenir à une définition claire et opératoire des missions des SPIP. Une telle définition permettrait d'asseoir notre identité de travailleur social, par ailleurs mise à mal par un autre facteur qui n'est pas à minimiser : la préaffectation des stagiaires de 2ème année. En sus des conséquences néfastes qu'elle engendre en termes de ressources humaines dans nombre de services.

A cet accroissement d'un corps professionnel jeune, mais à l'identité troublée, se juxtapose en 2008 un facteur qui n'est pas à minimiser : la pré-affectation des stagiaires de 2e année. Hors les « dégâts au plan des ressources humaines » qu'elle engendre sur quantité de services, elle met surtout fin à la formation des futurs professionnels par leurs pairs. Les stagiaires étant majoritairement pré-affectés dans des services peu demandés, avec une rotation d'emplois très forte et en carence de personnels, ils se sont trouvés peu préparés à leur exercice professionnel, et très peu dépositaires de son histoire, de sa culture et de ses pratiques.

A cela s'ajoute au même moment des recrutements massifs par la voie interne, qui modifie la sociologie du corps, et participe de facto de l'instabilité de son identité. Pour la CGT, il convient donc de s'interroger sur les conséquences de tels recrutements internes au sein d'un corps professionnel de peu de nombre.

Ces différents constats sont pour la CGT ceux d'une déqualification progressive et d'un appauvrissement d'un corps de métier, qui doit avant tout être fait pour remettre les responsabilités où elles se trouvent. Si la CGT est d'accord pour dire aujourd'hui que la profession est en manque de repères forts, la CGT le martèle : il s'agit de la responsabilité unique de l'administration pénitentiaire et du ministère de la justice. Toutefois, la CGT affirme que les travailleurs sociaux sont toujours dépositaires d'une pratique professionnelle riche. Mais celle-ci est parfois devenue clandestine, faite de conflits de valeurs et hors des attentes institutionnelles.

Il est donc urgent pour la CGT de retrouver le fil de ce qui nous a construit, le fil de notre identité professionnelle perdue.

La CGT demande une voie de recrutement spécifique aux travailleurs sociaux, éducateurs ou assistants de service social, qui veulent intégrer le corps des CPIP avec une formation adaptée.



### **Réaffirmer la réinsertion et l'insertion sociale des publics comme finalité de l'action des SPIP par la création d'une direction autonome de l'insertion et de la probation**

Il ne pourra être mis fin au repli de la profession au sein d'une administration aux missions devenues exclusivement sécuritaires et recentrées sur la seule surveillance des personnes condamnées autrement par la création d'une direction autonome de l'insertion et de la probation de régie par les principes des Règles européennes relative à la probation (REP) et ouverte sur les dispositifs de droit commun.

Pour la CGT la finalité des SPIP est et demeure la réinsertion sociale du public qui nous est confié. D'une part, cette mission correspond aux besoins des publics, d'autre part, elle est conforme aux missions de l'administration pénitentiaire telles qu'elles sont exposées par les REP. En effet la REP n° 1 indique que « les services de probation ont pour but de réduire la commission de nouvelles infractions en établissant des relations positives avec les auteurs d'infractions afin d'assurer le suivi (y compris un contrôle, le cas échéant), de les guider et de les assister pour favoriser la réussite de leur insertion sociale. De cette manière, la probation contribue à la sécurité collective et à la bonne administration de la justice ». Et plus généralement la probation est définie, dans les REP, comme « une série d'activités et d'interventions, qui impliquent suivi, conseil et

assistance dans le but de réintégrer socialement l'auteur d'infraction dans la société et de contribuer à la sécurité collective ».

La CGT l'a dit et le redit : cette REP n°1 et cette définition de la probation sont tout à fait claires et il appartient à l'administration pénitentiaire d'affirmer haut et fort que la réinsertion sociale est la mission essentielle et prioritaire des SPIP.

### **Des méthodologies, des outils, vers la multiplicité, la diversité et la richesse des pratiques professionnelles**

Une fois clarifiées les missions des SPIP, il s'agirait aujourd'hui de refonder les pratiques professionnelles des travailleurs sociaux et de repenser le métier. Mais dans quel sens et surtout comment le faire ? Avec quelles méthodes ?

L'ensemble des travaux menés par l'administration pénitentiaire repose sur le socle juridique des REP et sur les théories criminologiques issues du RBR. Les REP sont un corpus de 108 règles relatives à la probation établies par le Conseil de l'Europe. Si la CGT est plutôt favorable à cette orientation prise par l'administration qui reconnaît enfin la richesse et l'importance de la probation dans les SPIP, la CGT le martèle : il appartient à l'administration de prendre les REP dans leur ensemble et non pas seulement quelques règles éparses, de ne pas replier la profession sur un seul corpus théorique – le RBR, sur un seul outil d'évaluation, au risque de dénaturer et d'appauvrir totalement le métier.

Il est en outre inquiétant de vouloir enfermer les professionnels dans un modèle théorique unique qui est largement éloigné et déconnecté de la culture professionnelle actuelle. En effet, derrière une volonté d'harmoniser les pratiques se cache un risque fort de standardisation des pratiques et de déqualification professionnelle (routine professionnelle, perte d'autonomie et d'initiatives, bureaucratisation...).

C'est pourquoi, la CGT s'est attelée, et continuera de le faire, à l'appui de plusieurs articles d'universitaires et de chercheurs à apporter un regard critique sur le RBR. C'est une question d'honnêteté intellectuelle, mais surtout une affaire qui revient à la CGT car si elle ne le fait pas, personne – strictement – ne le fera.

La CGT insertion probation est fermement opposée aux outils de type actuariels à des fins prédictives du risque de récidive. En effet l'actuariat, par le fonctionnement même des méthodologies statistiques conduit à des risques d'erreur, portant inévitablement atteinte aux libertés fondamentales. Une telle dérive éthique est incompatible avec la déontologie du travail social.

La CGT insertion probation l'affirme : l'évaluation socio-éducative n'a pas pour objectif principal de prédire la récidive mais plutôt de définir les problématiques de la personne prise en charge, de l'accompagner vers davantage d'autonomie et de prévenir ainsi la commission de nouvelles infractions. L'évaluation des capacités de la personne et du temps nécessaire à la personne suivie sont à prendre en compte puisque bien souvent en contradiction avec les injonctions du temps judiciaire (fiche diagnostic et autres rapports).

Plus généralement, la CGT insertion probation assume également cette affirmation : le risque zéro n'existe pas et l'incertitude demeurera donc pour les professionnels de l'incertitude que nous sommes.

Enfin, la CGT dénonce fermement toute tentative de détournement de finalité d'un outil d'évaluation des besoins du public comme un outil d'évaluation de l'activité des services et de contrôle de gestion des personnels à des fins organisationnelles ou disciplinaires.

## **Retrouver le travail social et ses méthodes d'intervention**

**P**our la CGT insertion probation, il est dangereux de vouloir imposer un outil d'évaluation plutôt qu'un autre. Il faut au contraire encourager et soutenir la multiplicité des outils, signe d'une richesse et de la diversité d'une profession.

Dans la perspective d'une réaffirmation forte de la mission de réinsertion sociale, la CGT le martèle : l'ADN des travailleurs sociaux des SPIP est bien le travail social et ses méthodes d'intervention, car lié à la sociologie du public pris en charge. Contrairement à certaines affirmations caricaturales, le travail social n'éloigne pas les professionnels de « jugements structurés » ou d'une quelconque

méthodologie. La littérature en travail social et sa méthodologie sont riches d'explications sur les modes d'interventions : de l'analyse de la situation à la clôture de l'intervention en passant par l'évaluation diagnostique, la mise en œuvre du projet d'intervention et l'évaluation des résultats.

La CGT rappelle que l'usager est acteur de sa mesure et au cœur de l'intervention du travailleur social.

L'appréhension du contexte social, économique, familial, relationnel, sanitaire doit faire partie intégrante de l'accompagnement socio-éducatif. En effet, l'expérience de terrain nous permet de réaffirmer l'évidence : le contexte de vie dans toutes ses dimensions a des effets sur les chances de réintégration sociale et de réinsertion d'une personne. L'accompagnement socio-éducatif doit pouvoir se mettre en place dans un cadre permettant d'établir une relation positive empreinte d'empathie, de garantir un cadre déontologique, de préserver le secret professionnel, de respecter la personne dans son intégrité et sa singularité.

Cela suppose de disposer du temps pour prendre connaissance de tous les éléments fournis au SPIP (combien de dossiers incomplets sont pris en charge ? Combien de temps pour prendre connaissance des dossiers venant du milieu ouvert vers le milieu fermé et inversement?) ? Pour recevoir la personne et prendre le temps de l'écouter (bien loin de ce que proposent toutes grilles actuarielles), pour la rencontrer dans son milieu de vie – les charges de travail ont rendu de plus en plus exceptionnelles les visites à domicile et les réunions de synthèse avec les partenaires et les connaissances des politiques de la ville et de quartier.

L'évaluation doit avoir pour objectif de mettre en place des axes de travail centrés sur l'accompagnement socio-éducatif avec adhésion de la personne et la réinsertion de la personne suivie et non sa neutralisation par principe de précaution.

Retrouver le travail social, c'est dire que les SPIP œuvrent à la réinscription au sein du corps social des personnes qui leur sont confiées, et que c'est en cela qu'ils participent de la prévention de la récidive ; c'est retrouver une identité professionnelle forte ; c'est s'ouvrir aux Instituts régionaux en travail social, c'est s'ouvrir au Conseil Supérieur du Travail Social ; c'est se conformer aux recommandations du Conseil de l'Europe, et c'est renouer avec le fil perdu de l'histoire de la profession !

La CGT porte ces valeurs et demeure, grâce à ses positions, la première organisation syndicale au sein des SPIP, signe de la persistance de ces aspirations et de la survivance envers et contre tout de cette identité de travailleur social. La CGT représente d'abord des professionnels de l'engagement, en lutte pour leur identité professionnelle et pour l'émancipation de leurs publics.

## **Il est dès lors urgent pour la CGT :**

-de renoncer aux programmes « clés en main » et d'adapter les prises en charge et programmes, au niveau des services, avec la diversité et les besoins des publics et des territoires. Ce qui implique un nouveau positionnement des cadres de l'institution ;

-d'établir un ratio de prise en charge qui permette de mettre en place une qualité de suivi où aucune des dimensions de nos interventions ne sera négligée (en milieu fermé, les prévenus ne doivent pas constituer une variable d'ajustement permettant de respecter ces ratios) ;

-de reconnaître une plus grande autonomie des personnels permettant les marges d'appréciation nécessaires et la possibilité d'initiatives positives répondant aux besoins du public ;

-de remettre à plat le contenu de la formation initiale et continue, permettant d'assurer une formation de qualité, à la hauteur des enjeux et indéniablement mettre un terme définitif au système de pré-affectation qui a largement contribué à la dévalorisation de la formation initiale, à la démobilité des nouveaux professionnels et à la déqualification professionnelle de la filière ;

-d'enseigner à l'ENAP la méthodologie du travail social, notamment ses méthodes d'évaluation et de prise en charge des publics. Des liens entre l'ENAP, l'ANAS et les IRTS permettraient de faire circuler les connaissances dans les deux sens ;

-d'établir un code de déontologie digne de ce nom afin d'adosser la profession à une identité professionnelle forte, de définir et d'asseoir les postures professionnelles sur des principes fondamentaux guidant les pratiques professionnelles.

## **Vers un nouveau statut**

**A**u printemps 2008, la CGT prenait toute sa place dans le combat d'une profession qui se dressait contre un énième projet de revalorisation des cadres de la filière et de réorientation des missions des SPIP. Ce projet ignorait les aspirations des travailleurs sociaux à voir reconnaître statutairement et financièrement les efforts d'adaptation fournis durant une décennie de réformes ayant rendu leur activité toujours plus complexe.

La revendication phare de l'époque était l'accès à la catégorie A, ce mouvement social d'ampleur avait permis de contraindre l'administration à revaloriser la rémunération des travailleurs sociaux pénitentiaires. Là se trouve l'origine du statut du 23/12/10 qui, à défaut d'avoir consacré l'accès des travailleurs sociaux pénitentiaires à la catégorie A, avait permis une revalorisation financière en créant la grille indiciaire de CPIP, au prix d'une



Rassemblement IDF Place du Châtelet du 14 avril 2016

réorientation du métier opérée sans concertation et soumise exclusivement aux logiques sécuritaires et de gestion de flux de l'administration pénitentiaire.

La réforme de la filière « insertion et probation », entérinée en 2011, isole les CPIP dans une grille indiciaire qui rompt avec les corps traditionnels du travail social. Elle organise la disparition du corps des ASS dans les SPIP, en conduisant la majorité d'entre eux à intégrer le corps des CPIP. Si le haut de la grille indiciaire des CPIP dépasse celui des conseillers socio-éducatifs ou des conseillers techniques de service social – deux corps de catégorie A – le corps est pourtant maintenu en catégorie B. Les CSIP sont quant à eux amenés à intégrer le corps des DPIP, sans garantir, dans les services, l'existence identifiée d'un soutien technique et de l'animation des équipes. Cette situation statutaire est décevante et ne répond pas aux attentes des personnels.

La revendication d'un corps de travailleurs sociaux en catégorie A doit donc être rappelée, tout en prenant en compte les évolutions statutaires récentes et le travail conduit ces dernières années sur l'identité professionnelle. Une nouvelle période doit s'ouvrir. La revendication pour un classement en catégorie A doit être un moment de réappropriation de nos compétences, de notre savoir-faire et de nos méthodes d'intervention. Nous aspirons à retrouver plus d'autonomie, à repenser le rôle de la hiérarchie, à développer de nouvelles méthodes de travail issues d'expériences positives, à réinscrire notre intervention éducative dans une perspective résolument humaniste.

Nous voulons reconsidérer notre positionnement vis-à-vis des autorités mandantes pour affirmer notre autonomie et nos compétences dans l'accompagnement des publics confiés au SPIP.

Le reclassement en catégorie A doit ouvrir des perspectives positives pour les personnels d'insertion et de probation, en terme de revalorisation statutaire, indemnitaire et de pratiques professionnelles. Il doit être accompagné par la reconnaissance d'une formation professionnelle sanctionnée d'un titre qualifiant. Il doit être l'occasion de rompre avec le statut spécial. Il doit être un biais pour réaffirmer la nécessité d'engager enfin les moyens nécessaires au fonctionnement des SPIP.

Malgré une entreprise délibérée de destruction de notre identité de travailleur social, l'action de la CGT au sein des instances paritaires a permis de maintenir la référence à caractère socio-éducatif de notre métier dans le nouveau statut de CPIP. Aujourd'hui, les nouvelles orientations politiques symbolisées par la loi du 15 août 2014, même si nous considérons qu'elles ne vont pas assez loin pour une autre politique pénale réellement ambitieuse, réinscrivent comme ligne directrice l'individualisation des peines.

La direction de l'administration pénitentiaire s'engage depuis la conférence de consensus dans une démarche de refonte des pratiques professionnelles des SPIP en s'inspirant notamment des recommandations du conseil de l'Europe et des Règles Européennes relatives à la probation. La CGT se félicite qu'un tel document fasse référence aujourd'hui au sein de l'administration pénitentiaire. Rappelons que plusieurs de ces règles font directement référence au statut des personnels des services de probation, appelant à l'adoption d'un statut reconnaissant les compétences et l'expérience des professionnels (REP n°10), reflétant le volume et l'importance des tâches effectuées (REP n°18) et permettant le recrutement et la conservation d'un personnel compétent (REP n°33). La revendication

de la catégorie A s'inscrit dans cette logique. Ces nouvelles orientations confèrent une place centrale aux conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation dans le domaine de l'insertion et de la probation des personnes condamnées. Notre rôle d'expertise dans le cadre de l'évaluation des situations globales des personnes et de l'accompagnement socio-éducatif de celles-ci est réaffirmé. L'impact de nos interventions quant à la garantie des libertés individuelles et les exigences en termes éthiques est mis en exergue. Notre utilité sociale est valorisée. Des réflexions et discussions doivent absolument améliorer le recrutement et la formation en lien avec cette revendication. Nos revendications sur ces sujets sont largement légitimes et seront poussées au plus loin par la CGT. Nos missions justifient pleinement l'accès à la catégorie A.

Désormais, alors que la bascule indiciaire du statut s'est achevée en 2015, cette évolution est incontournable.

Revendiquer la catégorie A pour les travailleurs sociaux de la pénitentiaire, c'est faire le juste bilan de la réalité de leur métier, porter de nouvelles perspectives d'avenir sur celui-ci et redéfinir des espaces statutaires.

Revendiquer la catégorie A, c'est aussi sortir de l'isolement corporatiste, s'ouvrir au mouvement social et passer d'une position de soumission à celle d'émancipation.

Revendiquer la catégorie A c'est encore revendiquer l'abandon du statut spécial et mettre fin au décalage avec les évolutions de la Fonction publique.

En juillet 2015, un document d'analyse et une plaquette ont été diffusés par la CGT insertion probation. Ce travail de réflexion nourrit les militants de la CGT dans leurs débats sur la profession et a été mis à la disposition de tous les personnels.

### **Les Assistants de Service Social en SPIP**

**A** l'heure des grandes messes organisées autour des règles européennes de probation organisées par la DAP depuis 2012, la méthodologie du travail social a de nouveau « bonne presse » au sein des SPIP... En théorie ! En effet, la circulaire du 19/03/2008 relative aux missions et aux méthodes d'intervention au sein des SPIP, a mis en avant la notion de pluridisciplinarité dans les équipes. Depuis cette date, l'administration pénitentiaire a mis en place des recrutements de divers personnels, notamment d'assistants de service social. Aussi, depuis 2011, nous voyons arriver dans les équipes, de façon très disparate, des ASS, recrutés sur des contrats parfois précaires, censés intervenir en soutien au CPIP, afin notamment de « permettre l'accès au droit commun des PPSMJ », « apporter leur expertise et agir à la résolution de problèmes sociaux identifiés » selon la fiche de poste parue par la DAP en 2011.



Rassemblement IDF Place du Châtelet du 14 avril 2016

Ces recrutements lorsqu'il s'agit de contrats précaires posent de nouveau la question de la précarité grandissante dans le service public, tous les personnels recrutés en lien avec la notion de « pluridisciplinarité » l'étant sur des contrats de durée inégale sur tout le territoire, parfois sans aucune possibilité de titularisation. De plus, cantonner les ASS au seul rôle de point d'accès au droit constitue une méconnaissance voire un mépris de leurs missions.

Selon la CGT, l'usager du SPIP doit être pris en compte dans sa globalité, et non morcelé dans sa prise en charge. Ces recrutements d'ASS au sein des SPIP sur ces missions spécifiques renforce l'illisibilité de cette prise en charge par la personne suivie, qui perd ainsi de vue l'unité de son parcours d'insertion. La CGT dénonce la dissociation entre prise en charge pénale et prise en charge sociale. La CGT revendique un recrutement massif de travailleurs sociaux sur les missions générales du SPIP.

A l'ENAP, lors de leur formation, les CPIP doivent recevoir une formation sociale de qualité, en lien avec les centres de formation

de travailleurs sociaux locaux (IRTS...). Les travailleurs sociaux du SPIP, qui doivent prendre en charge les usagers dans leur globalité quelque soit leur corps de métier (qu'ils soient CPIP, ASS, éducateurs spécialisés...), devraient en outre pouvoir bénéficier de formations continues de qualité tout au long de leur carrière, leur permettant l'accès à toute évolution des dispositifs sociaux de droit commun et des méthodologies en travail social.

La CGT revendique la pleine reconnaissance des ASS et de leurs compétences et expertises. Ils ont toute leur place dans les SPIP, et devraient intervenir auprès des usagers au même titre que les CPIP. Leur présence souligne plus que jamais la nécessité d'un code de déontologie digne de ce nom.

La CGT exige un véritable droit à la retraite juste et équitable pour toutes et tous. La CGT exige le rétablissement du mode calcul avec intégration de l'ISS sur l'ensemble de la carrière pénitentiaire pour les personnels concernés.

## Les personnels administratifs

Les personnels administratifs sont un rouage essentiel dans le fonctionnement des SPIP, leur travail et leur rôles doivent enfin être reconnus et valorisés.

Actuellement ils sont répartis en 3 catégories : A les attachés, B les secrétaires administratifs et C les adjoints administratifs. La CGT demande la création d'un corps unique de catégorie B avec 4 grades. Les deux grades sommitaux seraient attribués uniquement à des personnels ayant des fonctions d'encadrement avec un débouché en catégorie A par examen professionnel.

En tant qu'agent d'accueil, ils sont le premier visage de l'institution : en effet, les personnels administratifs sont les premiers interlocuteurs d'une grande partie du public, des familles, des partenaires et jouent un rôle essentiel dans l'accueil physique et téléphonique. L'accueil est une mission à part entière qui mérite d'être valorisée et doit faire l'objet d'une formation spécifique. Ils sont également l'interface avec les services judiciaires (SAP, BEX, Parquet) et les autres SPIP et facilitent ainsi les prises en charge des mesures par les travailleurs sociaux.



Les personnels administratifs sont des agents polyvalents hyper sollicités dans les services dont les tâches se multiplient : ils assurent des fonctions de secrétariat, de ressources humaines, de comptabilité, gestion, économat, archivage ... Ils assurent également les relevés statistiques pour l'encadrement.

Parfois même, leurs fonctions recouvrent celles d'un greffier (741-1), mise en état des dossiers avec les pièces pénales.

Les personnels administratifs en SPIP sont des agents essentiels qui doivent faire partie des organigrammes dans leur missions propres.

La CGT exige un recrutement conséquent en personnels administratifs dans les SPIP. Toutefois, les personnels administratifs font partie d'un corps fusionné et ont donc besoin d'une fiche de poste pour permettre à chaque

fonctionnaire une meilleure lecture du poste sur lequel il est possible de candidater. Elle doit être élaborée conjointement avec les personnels concernés et doit mentionner les lieux d'exercice, les missions, les fonctions caractéristiques de chaque poste, les activités principales et secondaires, éventuellement les compétences et les aptitudes requises. Chaque agent pourrait alors trouver sa place dans un champ d'action plus claire et mieux articulé.

Après une période de recrutement dans le cadre de postes profilés, le recrutement des agents PSE s'effectue désormais à travers la CAP de mutation selon le barème de points.

La CGT insertion probation est favorable à ce mode de recrutement fondé sur un système objectif et équitable et qui permet de faire obstacle au favoritisme et à la pression des hiérarchies dans les SPIP et les établissements.

Un agent PSE est amené à se déplacer au domicile du public, à rencontrer les familles, à réaliser des entretiens auprès du public (notamment en début de mesure), à réaliser des écrous déportés, à utiliser des logiciels spécifiques, à expliquer la mesure de surveillance électronique... Autant d'actes professionnels pour lesquels une solide formation est indispensable et notamment à l'entretien et aux questions déontologiques.

Les agents PSE ne doivent plus être considérés comme c'est le cas dans de nombreux services comme une variable d'ajustement par les hiérarchies qui préfèrent parler de "personnel de surveillance en SPIP" que de "personnel de surveillance chargé du PSE".

A ce titre, les tâches d'accueil, d'entretien des véhicules et des locaux relèvent de la compétence des personnels techniques dont il faut organiser et prévoir le recrutement. La gestion des modifications horaires, car elles constituent une incursion dans les modalités de suivi de la mesure de justice ne peut pas être confiée aux agents PSE. Les mesures ne peuvent pas être affectées aux agents PSE (segment 1, mesures de moins de 4 mois qui ne

relèvent pas de leur fonction...). Cette pratique en vigueur dans certains SPIP ne doit pas perdurer.

Au vu de la diversité des missions actuellement attribuées aux agents PSE, la CGT insertion probation demande la clarification et la limitation des missions qui devraient effectivement relever de la compétence des surveillants PSE (enquête de faisabilité, gestion du matériel PSE, installation du matériel au domicile et entretien avec la personne sur le fonctionnement de la mesure, gestion des alarmes techniques et réparations, transmission des informations, écrits professionnels).

Pour la CGT insertion probation, les agents PSE doivent avoir des fiches de postes auxquelles ils doivent pouvoir se référer. Le nombre maximum de PSE par agent doit être de 50 personnes et doit être strictement respecté.

La question de l'isolement et de la sécurité des agents PSE durant les placements et les astreintes doit faire l'objet d'un travail de réflexion.

Il apparaît aujourd'hui clair pour la CGT insertion probation que la richesse des missions et de responsabilités exercées par les surveillants impose l'accession à la catégorie B de l'ensemble des personnels de surveillance. L'accession à la catégorie B permettrait un déroulé de carrière plus attractif et valorisant.

Les agents PSE assurent le suivi technique d'une population pénale de plus en plus importante. Leur place a donc toute son importance au sein de l'administration pénitentiaire.



Rassemblement DI de Bordeaux avril 2016



Rassemblement Di Strasbourg 31 mars 2016

## Les psychologues

**A** l'heure où sont effectués des recrutements dans le cadre du plan de lutte anti-terroriste, dont le cadre déontologique pose largement question, il est d'autant plus urgent de garantir aux psychologues une véritable reconnaissance de leur rôle, de leurs fonctions, de leur qualification et de leur autonomie professionnelle.

La fonction de psychologue en SPIP doit être ouverte aux psychologues cliniciens et aux psychologues du travail. Leur qualification issue de la formation qu'ils ont reçue doit être reconnue et respectée.

Ainsi, ils conçoivent et mettent en œuvre les moyens techniques qui y correspondent. Ils étudient à travers leur démarche professionnelle propre, les rapports réciproques entre la vie psychique et les comportements individuels et collectifs afin de promouvoir l'autonomie de la personnalité.

Ils contribuent à la détermination, à l'indication et à la réalisation d'actions préventives et curatives assurées par les établissements ou services et collaborent à leurs projets thérapeutiques ou éducatifs tant sur le plan individuel qu'institutionnel. Ils exercent leurs missions au sein d'une équipe pluridisciplinaire et peuvent collaborer à des actions de formation.

Ils entreprennent, suscitent ou participent à tous travaux, recherches ou formations que nécessitent l'élaboration, la réalisation et l'évaluation de leur action. Les psychologues sont ainsi des acteurs fondamentaux de l'interdisciplinarité, ouverts à l'échange dans l'intérêt de la personne suivie et sont un bon soutien aux équipes.

Pourtant essentiels à la mise en place d'un suivi de qualité, les psychologues restent soumis à un statut précaire, recrutés en tant que contractuels. A cela s'ajoutent des différences de traitements (multiplicité des fiches de postes, disparité des contrats de travail, différences de traitements, de salaires au sein d'une même Direction Interrégionale).

La CGT revendique en effet que soient affirmés les principes déontologiques fondamentaux les concernant avec la reconnaissance des fonctions FIR (formation, information, recherche) et d'un temps DIRES (documentation, information, recherche, élaboration et supervision).

La CGT revendique la création d'un corps ministériel de psychologues de catégorie A type permettant de mettre fin à la précarité de cette catégorie de personnels. La CGT revendique également un corps comprenant trois grades afin de donner aux psychologues de meilleures perspectives indiciaires.

## Les cadres

Les choix opérés par les signataires du protocole de 2009 ont sonné la disparition du rôle d'encadrement et d'animation d'équipe avec l'extinction du corps de chef de service d'insertion et de probation. Or, la CGT est persuadée que cette mission d'appui technique et de soutien de proximité est essentielle dans le contexte actuel des SPIP.

Il est urgent de rompre avec l'isolement professionnel et de mettre en place des espaces de partage d'expériences et de réflexion sur les méthodologies de travail. Il est également impératif de restaurer et animer le collectif de travail dans lequel les potentialités de chacun peuvent s'exprimer. La CGT revendique pour les cadres un droit d'expression et de propositions alternatives en situation d'exercice professionnel.

Les cadres ne doivent pas faire office de courroie de transmission qui ne fonctionnerait qu'à sens unique, pour faire appliquer des consignes très éloignées des terrains. La CGT dénonce les objectifs assignés déconnectés de sens et des missions et l'importation des modes de gestion du privé. Les cadres ne doivent pas devenir des gestionnaires de flux et de tableaux de bord et ne doivent pas subir la flexibilité à outrance. Il est urgent de mettre en place un « management » alternatif, participatif et porteur de sens. Les cadres doivent être formés à cet effet.

La CGT revendique un statut qui reconnaît les compétences et l'expertise des DPIP. La CGT revendique également la fin du statut d'emploi de DFSPiP et la transformation du grade fonctionnel réservé à quelques-uns en un grade banalisé et étendu à tous les corps de catégorie A type. Enfin, la CGT exige la garantie de l'égalité professionnelle femmes - hommes et la fin de toutes formes de discriminations.



**collectif  
insertion  
probation**

*la*  
**cgtp**

[www.cgtpip.org](http://www.cgtpip.org)

**La CGT Insertion Probation**

**UGFF-CGT 263, rue de Paris - case 542 - 93514 Montreuil Cedex**

**Téléphones 01.55.82.89.69 ou 01.55.82.89.71**

**Courrier électronique : [spip.cgt@gmail.com](mailto:spip.cgt@gmail.com)**

**<http://www.cgtpip.org>**

**twitter:[@CgtSpip](https://twitter.com/CgtSpip)**