insertion
probation

la cgt

www.cgtspip.org

Montreuil - 27 juin 2018

CGT Insertion Probation

Document d'Orientations
Congrès Bourg Saint Léonard mars 2018

Préambule

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.
Elle 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. Elle 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, 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 au sortir 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, quelque soit leur corps, leur grade, 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, participe par la formation syndicale et les actions militantes à la promotion des valeurs de progrès social.

La CGT insertion probation considère que le statut du travail en prison doit être réformé en profondeur. Il nous apparait en effet important, notamment pour les conditions de la réinsertion, de rapprocher le plus possible en droit, le statut du détenu au travail de celui d'un salarié ordinaire, en lui reconnaissant le droit au travail, un salaire minimum, une formation qualifiante, la totalité des droits sociaux attachés au salaire. L'administration pénitentiaire, elle-même en tant qu'employeur, se doit de respecter le droit du travail à l'égard des personnes détenues qui travaillent. A l'image du dogme qui impose de faire

croire que c'est la rigidité du travail qui fait augmenter le chômage, la CGT s'oppose fermement aux tentatives de dumping social faisant des détenus des « sous-salariés ».

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. Le programme d'action publique 2022 (CAP 22) est une énième déclinaison du rouleau compresseur de réformes structurelles allant vers des privatisations, abandon de missions, ou transfert aux collectivités territoriales ou secteur associatif. La Fonction publique n'est aujourd'hui regardée que sous l'angle de sa performance, de son efficience, 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. La Fonction Publique ne doit pas être dépecée au profit des tenants du Grand Capital qui y voient un nouvel el dorado financier pour leurs actionnaires.
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 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 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. 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. Au prétexte d'une rationalisation budgétaire la dématérialisation forcée ne fera qu'accroître

d'une part la centralisation des tâches – avec des effectifs de services publics à moyens constants – et d'autre part la déshumanisation porteuse d'inégalité de traitement des usagers sur tout le territoire.

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. La CGT s'oppose en ce sens à la fermeture des antennes de proximité des SPIP. 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 notamment 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.
Le ministère de la justice, et donc l'administration pénitentiaire, assument des missions et fonctions régaliennes qui ne doivent pas être déléguées à des sociétés privées.

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.
Les attaques contre la Fonction Publique visent, à moyen terme, la désintégration d'un outil démocratique majeur de réponses aux besoins des populations, échappant à la logique du profit.
Depuis la dernière élection présidentielle le débat démocratique est bafoué au profit de décisions autocratiques du pouvoir en place. En s'attaquant au code du travail le gouvernement ne fait pas que s'attaquer aux droits des salariés, il ouvre la porte au démantèlement du service public en préparant la destruction du statut des fonctionnaires :

- suppression d'emplois publics (suppression annoncée de 120 000 postes),
- nouveau gel du point d'indice,
- rétablissement du jour de carence,
- remise en cause des régimes de retraites spéciaux,
- remise en cause des revalorisations statutaires et indiciaires,
- recrutement massif de contractuels dans la fonction publique,

- suppression des CHSCT.

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 pénale et pénitentiaire

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. L'inflation législative menée par les gouvernements successifs depuis les années 2000 a conduit à une explosion historique du nombre de personnes détenues et à une augmentation du nombre de condamnations pénales, démontrant ainsi une incapacité à gérer les difficultés sociales autrement qu'en utilisant la sanction pénale.
La CGT Insertion Probation 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'en dehors des pressions médiatiques et politiques. Elle se doit d'être rationnelle et ne peut être l'instrument qui mobilise les affects.
Cet arsenal répressif et l'extension croissante du « filet pénal » développé par le législateur ont pour effet de complexifier la justice pénale et de la rendre peu compréhensible pour le justiciable. Ce dernier peut difficilement s'orienter convenablement au sein d'un cadre légal très technique, et sans aide ni conseil, pour prendre des décisions éclairées. 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'usagers qui lui sont confiés.
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. Le fait qu'il y ait plus de condamnations aujourd'hui ne signifie pas augmentation de la délinquance. 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. Alors que les politiques affichent une volonté de développer les alternatives à l'incarcération, ils votent en parallèle la construction de 15000 nouvelles places de prison. La CGT insertion probation s'élève contre cette course sans fin qui, sous couvert d'aboutir à l'encellulement individuel et d'améliorer les conditions de détention, revient dans les faits à ce qu'un plus grand nombre de places de prison appelle un plus grand nombre de places de prison appelle un plus grand nombre de personnes incarcérées ;

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 la préservation de la place de l'individu au sein de la société avec le concours des acteurs locaux. La réinsertion sociale des condamnés est pour la CGT insertion probation la garantie majeure de la non-réitération 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. Cette dynamique ne peut se réaliser pleinement sans une sensibilisation réelle des magistrats sur nos méthodes d'intervention.

Pour la CGT insertion probation, il faut veiller à ne pas dénaturer le TIG et le TNR qui doit découler de l'individualisation de la peine et non d'une démarche forcée et qui ne doit pas devenir une valeur d'ajustement humain pour des collectivités territoriales ou des associations en manque de personnel ou en recherche de main d'œuvre gratuite.

La CGT insertion probation est consciente que l'administration pénitentiaire est tributaire des politiques pénales qu'elle contribue à mettre en place. La CGT insertion probation reste très attachée au respect des libertés fondamentales garanties par le mandat judiciaire. On ne saurait concevoir un pouvoir administratif unique et discrétionnaire.
La CGT Insertion Probation déplore que la réponse politique à la succession des attentats soit la transposition d'un état d'urgence exceptionnel dans le droit commun. Au motif de la récurrence d'une menace terroriste, de nouvelles lois sur le renseignement, la sécurité intérieure et la lutte contre la menace terroriste[1] viennent porter atteintes aux libertés fondamentales de tous les citoyens. Les professionnels sont contraints de se focaliser sur une prétendue détection et prédiction de la radicalisation au détriment de l'essentiel du mandat judiciaire. Seule l'indépendance et le rôle de la magistrature garantissent ces libertés dans un État de droit, indispensable à la préservation de notre régime démocratique.
La CGT insertion probation alerte sur les dérives de l'intervention des CPIP tant en milieu ouvert qu'en milieu carcéral autour de la prise en charge de la radicalisation dite violente. Afin d'approfondir et de nourrir la réflexion sur ces prises en charge complexes, mettant gravement en cause la déontologie (notamment le secret professionnel), la CGT insertion probation propose la création d'un groupe de travail sur ce sujet.

Le contexte politique suite aux différents attentats appelle toute notre vigilance sur les

[1] loi du 30/10/2017, loi de sécurité intérieure du 25/02/2017, loi du 3/06/2016, loi relative au renseignement du 24/07/2015…

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

Les Services pénitentiaires d'insertion et de probation ont subi ces dernières années trop d'errements des législateurs et de l'administration, aboutissant à un accroissement non maitrisé de la charge de travail des agents. En outre, ces évolutions ont souvent été menées avec un amateurisme et une improvisation consternants. L'effet est qu'aujourd'hui, la plupart des SPIP sont dans un état d'épuisement alarmant, surchargés de tâches dont le sens semble s'être perdu. Las d'alerter l'administration et l'autorité judiciaire sur l'état des services, la CGT insertion probation s'opposera à toute nouvelle évolution législative, ou évolution des méthodes d'intervention qui n'auraient pas fait l'objet d'une évaluation rigoureuse de leur impact sur les services chargés de les appliquer. Evaluation qui portera sur la cohérence avec les dispositifs existants, sur la charge de travail des agents et sur les droits fondamentaux des personnes suivies. Cette exigence de qualité est complémentaire de la revendication pour la mise en place d'organigrammes clairs dans tous les services ».

Concernant la politique pénale, le changement d'orientation politique depuis 2012 n'est pas allé assez loin ! 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 19ème 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.
Le service public judiciaire doit avoir les moyens de réaliser les enquêtes au fins de juger une personne, d'assurer le suivi présentenciel 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[2].

Trois années plus tard, au lieu de s'éloigner d'un concept mou de dangerosité, ni scientifique ni objectif, l'administration continue dans cette voie. A travers son référentiel des pratiques opérationnelles, elle compte imposer à marche forcée, l'évaluation du risque par le prisme de la théorie du RBR (risque – besoin – réceptivité) et des outils d'évaluation actuariels. La CGT insertion probation a fait un travail constructif pour ramener le travail social, l'accompagnement socio-éducatif global et les outils d'évaluation en travail social, au cœur des pratiques professionnelles des CPIP. L'administration a bafoué ce travail en validant la version initiale du projet au mépris du dialogue social et des agents. La CGT insertion probation dénonce cette instrumentalisation du travail des SPIP au service d'une politique de gestion du risque, de poursuite d'un objectif illusoire du risque zéro.

Par ailleurs, la politique de développement des aménagements de peine n'est pas à la hauteur des enjeux de société. La CGT insertion probation dénonce 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 au néant toute réflexion sur la portée et la valeur ajoutée des actes professionnels.

---

2 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* ».

L'explosion de la surveillance électronique revient à ce qu'une antenne SPIP gère parfois l'équivalent d'un établissement en terme d'effectif.
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.

Services Pénitentiaires d'Insertion et de Probation

La CGT Insertion Probation s'inquiète de l'état général 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 et des usagers.

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. La CGT insertion probation revendique un maintien, comme entité spécifique des Comités Hygiène et Sécurité au Travail au niveau départemental du Ministère de la Justice, avec de réels moyens d'action et de contrainte dans l'intérêt des agents relevant de son ressort.

S'agissant des établissements pénitentiaires, la CGT insertion probation l'affirme : les conditions de travail sont le miroir des conditions de détention. 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 revendiquer et 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 dénonce le désinvestissement de l'État, financier et politique auprès des associations et collectivités locales, indispensables à la réalisation des missions du service public pénitentiaire, partenaires indispensables à la réinsertion sociale des personnes suivies, indispensables à la mise en œuvre du contrat social qui entraine une marchandisation de la prise en charge des personnes par certaines associations privées de subventions.

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, riche d'enseignements, 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.

Conformément à la REP n°29 et à l'ensemble des préconisations sur l'accompagnement des personnes condamnées, nous revendiquons des charges de travail raisonnables, limitées à 40 personnes par CPIP, qui permettent un accompagnement socio-éducatif de qualité.

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. A ce titre, la CGT insertion probation réaffirme le caractère essentiel du travail inter-disciplinaire et partenarial. Elle s'oppose à toute organisation de service incluant une spécialisation des missions du travailleur social en SPIP (organisation par pôles, référents radicalisation…).

Le syndicalisme dans les Services Pénitentiaires d'Insertion et de Probation

Pour 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 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 !

Au sein du ministère de la justice le gouvernement mène un dialogue social de façade.
Au sein de l'administration pénitentiaire, ce « monologue social » cumulé au statut spécial crée une chape de plomb sur les services et sur les personnels, conduisant à museler toute contestation.
Il est important de réaffirmer dans ce contexte les droits liés au syndicalisme, en premier lieu celui d'expression auquel le statut spécial ne peut pas s'opposer. 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. Il est impératif 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 !
Seule l'action collective permet de contrer l'administration et d'obtenir des conquêtes sociales, les libertés syndicales ne doivent souffrir d'aucune entrave !

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. Ainsi une camarade, qui s'était exprimée dans la presse au nom de la CGT insertion probation pour dénoncer les dérives de la politique de lutte contre la radicalisation, a été injustement poursuivie et sanctionnée disciplinairement. Cette procédure a soulevé une importante mobilisation syndicale et citoyenne menée par la

CGT insertion probation soutenue par l'ensemble de la CGT et de nombreuses organisations syndicales et associations de défense des libertés publiques (Syndicat de la Magistrature, Syndicat des avocats de France, Ligue des droits de l'Homme, Observatoire international des prisons...).
L'administration pénitentiaire ne sait répondre qu'à coup de demandes d'explication, d'intimidations et de retenues sur salaire à l'expression de nos revendications : Pornic, DAVC (diagnostic à visée criminologique), ORIGINE, privatisation de la probation… Autant d'exemples qui démontrent que malgré ces menaces, la force des personnels existe dans les mobilisations collectives.

En 2016, durant 6 mois dans les SPIP, la CGT insertion probation, organisation syndicale majoritaire, a su mener une longue lutte en intersyndicale. La CGT insertion probation aux côtés des personnels, privés du droit de grève, a été force de propositions de modalités d'actions imaginatives, telles que semaine SPIP mort, occupation des SPIP, campagne d'alerte à la presse et aux élus, manifestation nationale rassemblant un tiers de la profession à Paris sous une pluie battante... Cette lutte a permis l'avancée d'un grand nombre de revendications historiques de la CGT insertion probation : l'accès à la catégorie A pour les travailleurs sociaux, l'abandon de la pré-affectation, la revalorisation du pouvoir d'achat et une solution globale pour la retraite des Assistants de Service Social. Si une infime partie de ces avancées a bien été mise en œuvre, le gouvernement n'a pas tenu ses engagements en annonçant le gel du PPCR et de l'accès à la catégorie A pour tous les travailleurs sociaux (et de la fonction publique en général).
Le 1er février 2018, à l'appel de la CGT insertion probation, les personnels des SPIP étaient plus de 500 à battre le pavé parisien de nouveau pour exiger le respect de la parole de l'Etat, et ainsi l'application immédiate de la réforme adoptée en Comité Technique Ministériel le 5 mai 2017.

La structuration de la CGT insertion probation au plus près des terrains a encore été un moteur dans ces mobilisations. Le maillage des syndicats locaux CGT a contribué à l'organisation d'assemblées générales locales partout sur le territoire et à placer les personnels comme acteurs de la lutte tant dans la définition des revendications que des modalités d'actions.

Les syndicats locaux CGT dans les SPIP sont la structure de base de la CGT insertion probation. Autonomes, ils bénéficient de leurs propres statuts et gèrent les cotisations de leurs adhérents. Cette structuration, permet de mener l'activité syndicale et militante au plus près des travailleurs et d'ouvrir davantage leur action sur le champ interprofessionnel, conformément aux statuts et valeurs de la CGT.

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'UFSE 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 au collectif. 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.

Ces syndicats locaux CGT SPIP se sont réunis en union nationale des syndicats CGT SPIP dite la CGT insertion Probation :

- Pour coordonner l'activité au niveau national afin de répondre aux enjeux nationaux (élections professionnelles, réforme de l'État, missions de service public, réforme pénale, évolutions métiers, statuts, la fin du gel du point d'indice …);
- Pour faire face à l'administration et au ministère qui fonctionnent d'une façon très centralisée sur un grand nombre de sujets;
- Pour travailler des convergences avec des associations et d'autres organisations.

Le congrès des syndicats locaux CGT des SPIP détermine les grandes orientations politiques de la CGT insertion probation et ses modes d'organisation.

La coordination nationale est mandatée par le congrès pour promouvoir les orientations politiques auprès des personnels et face à l'administration. 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.

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'UFSE-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 aux instances 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.

Repères revendicatifs

L'égalité femmes/hommes

L'égalité est inscrite dans la Constitution, elle doit être une réalité. C'est un enjeu de société majeur, l'affaire de toutes et tous, qui appelle des réponses fortes et ambitieuses.
L'égalité entre les femmes et les hommes est trop souvent considérée comme acquise car les rapports de domination perdurent dans tous les domaines.
On constate encore aujourd'hui de très fortes inégalités entre les femmes et les hommes également au sein de la fonction publique.
Parmi les causes identifiées des écarts de rémunération et de pension de retraite entre les femmes et les hommes, les discriminations indirectes liées au temps partiel, à la maternité, à la mobilité…
Les emplois et filières à prédominance féminine sont sous-valorisés, y compris à qualification et diplôme égaux. Ces emplois souffrent du moins de reconnaissance dans tous les sens du terme et au mépris de la loi.
Au sein de l'administration pénitentiaire :
- le personnel administratif, à 85% des femmes, n'obtient jamais aucune revalorisation du salaire et du régime indemnitaire;
- les 300 psychologues des agents non titulaires, à 95% des femmes, sont maintenus dans la précarité avec la promesse d'un statut de la fonction publique depuis de nombreuses années;
- les travailleur.euse.s sociales.aux à 92% pour les assistant.e.s de service social et à 75% pour les conseillèr.e.s pénitentiaires d'insertion et de probation.
Pour la CGT insertion probation, l'égalité professionnelle doit se concrétiser par une augmentation et une égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Cette égalité profiterait à l'ensemble de la société en assurant les recettes nécessaires à une meilleure protection sociale pour toutes et tous.
La CGT insertion probation s'emploiera à ce que, pour chaque prise de décision, l'application d'une démarche intégrée ne soit pas qu'un slogan. Il faut de toute urgence appliquer les textes en vigueur et ouvrir des négociations sur les thématiques suivantes:

- La revalorisation des emplois et filières à prédominance féminine
- Les conditions de travail des femmes
- Les évolutions de carrière
- L'articulation vie privée / vie professionnelle
- La prévention des violences sexistes et sexuelles au travail
- La parentalité

- La lutte contre les stéréotypes

L'égalité se joue également en interne de la CGT. La CGT insertion probation fait sienne la charte égalité adoptée par la confédération en 2007 et s'engage à la faire vivre au sein de l'union de syndicats. Cet engagement peut se décliner par une participation au collectif femmes-mixité, des débats et une réflexion au sein de nos instances, la proposition d'inscription à des formations sur l'égalité femmes hommes, la promotion d'un fonctionnement interne favorisant l'implication de toutes et tous…

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 de 2010 à 2016 et à nouveau gelé depuis 2017, l'augmentation des cotisations complémentaires retraite et de la CSG grèvent notre pouvoir d'achat de façon intolérable ; et pèsent encore plus lourdement sur les situations des agents de catégorie C. 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 et 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 Indemnitaire 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 des SPIP (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;
- l'opposition aux statuts d'emploi et aux grades fonctionnels;

- l'abrogation définitive du jour de carence.

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 l'ensemble des 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 ainsi que la suppression de la décote. Dans la fonction publique, une carrière complète doit correspondre à une durée de 37,5 ans.

Agents non titulaires

La CGT dénonce le recours à la précarité, notamment via les CDD, et exige des emplois statutaires. La multiplication des agents contractuels constatée dans les services depuis quelques années n'est pas une réponse aux sous effectifs chroniques au sein des SPIP. Il convient de favoriser le recrutement par voie de concours permettant l'accès à une formation adaptée et spécifique à une intervention en SPIP. Par ailleurs, 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 autant, devant la recrudescence des embauches de contractuels dans la fonction publique, la CGT insertion probation devra rester attentive à leur situation (fiche de postes, conditions de renouvellement de contrat arrivé à échéance…).

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 et régions d'outre-

mer.
La CGT revendique une priorité aux ultra-marins 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 ». La CGT rappelle que le statut spécial ne concerne pas l'ensemble des personnels des SPIP, il est d'autant plus discriminatoire pour les agents qui y sont soumis. C'est une nécessité pour partir à la conquête de nouveaux droits. Cette revendication devient une priorité absolue de la CGT insertion et probation.

Les personnels interviennent dans un cadre contraint pour les usagers, celui de la justice pénale, qui met sous surveillance l'individu à des degrés divers et qui les conduit à disposer, même sans l'accord préalable de l'usager, d'un nombre considérable de documents administratifs et de données personnelles (casier judiciaire, expertise…) Aussi, cela crée un risque d'instrumentalisation par le pouvoir qui s'exerce au sein de leur institution de référence (tribunaux et administration pénitentiaire). Les personnels doivent donc redoubler de vigilance.

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 tel que ceux des assistants de service social, des psychologues ou 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'usager 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.

A 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'usager, 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'usager 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 elles n'ont fait l'objet d'aucune réelle réflexion sur le fond.
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 intenables 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 selon 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 qui conduisent à la parcellisation de la prise en charge et intensifiant l'isolement professionnel et les mises en concurrence ; des charges de travail raisonnables, indispensables pour faire vivre la pluridisciplinarité qui nécessite des temps d'échange et non pas de simples fiches de signalement.

Le partenariat

La question du partenariat a été oubliée par 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. La CGT insertion probation revendique que les agents des SPIP soient consultés sur les choix de financement du partenariat, en fonction des besoins identifiés localement.
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

À 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;
À 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;

À 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…;
À 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 cinq 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, écrêtage d'heures effectuées).
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 écrêtées, le Compte Épargne Temps, le temps de travail caché sont autant de besoins en emplois. La CGT insertion probation exige l'ouverture d'une réflexion nationale autour des chartes des temps régissant le quotidien des services.

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.

Hygiène et sécurité / santé au travail

L'actualité du monde du travail a souvent mis en lumière l'impact des risques psycho-sociaux sur la santé physique et mentale des travailleurs. La 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, accessibles aux personnes à mobilité réduite, qu'il s'agisse des agents ou des personnes reçues, 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 de l'administration, la CGT exige que soit établi un état des lieux des SPIP.
Agir sur les conditions de travail par la connaissance et la reconnaissance du travail. Agir sur le travail c'est changer les relations sociales, transformer le contenu du travail, agir sur l'environnement physique, modifier l'organisation du travail, ouvrir les possibilités d'évolution, concilier vie personnelle et vie professionnelle, lutter contre l'isolement des agents. Agir sur le travail, c'est utiliser le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP).
La CGT insertion probation s'engage à lutter contre les risques socio-organisationnels (Risques psycho-sociaux) au sein de chaque instance de dialogue social et à tous les échelons. La CGT insertion probation revendique un mieux-être au travail où les agents se sentiront en sécurité, écoutés, reconnus. La CGT revendique la mise en œuvre réelle et concrète du plan d'action ministériel de prévention des RPS. Pour cela, le dialogue social dans les services doit retrouver toute sa place. Le document unique doit être rempli avec les agents pour les associer à la démarche de prévention des risques professionnels. A cet effet, les agents de prévention doivent avoir une place reconnue et un allègement d'activité proportionnel à cette mission. La CGT insertion probation revendique la création de protocole visant à accompagner les agents victimes de violences verbales, physiques ou psychiques, dans le cadre de leur travail. Le respect doit être la règle au sein du collectif de travail, c'est l'affaire de toutes et tous.

Il est impératif de retrouver des charges de travail raisonnables (40 personnes /CPIP) qui permettent un accompagnement socio-éducatif de qualité, la mise en place des organisations de service concertées ainsi que des séquences d'analyse de pratique, de

créer une dynamique de service et de faire cesser le management autoritaire basé sur des menaces disciplinaires. La règle du management bienveillant doit devenir une réalité. Nous dénoncerons toutes les situations de harcèlement, de maltraitance de discrimination sexiste et exigerons que l'administration prenne ses responsabilités dans la gestion des situations des personnels.

Formation

La CGT dénonce la dérive sécuritaire observée à l'ENAP.
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 et dénonce l'indigence des formations initiales et continues réduites à la transmission d'outils sans apport théorique.

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 permettant l'acquisition des connaissances théoriques et 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 reconnue par un diplôme d'État de niveau 2. Cette reconnaissance interministérielle de la formation initiale est la juste reconnaissance des compétences et savoir-faire acquis.

Par l'acquis de la lutte en 2016, la formation initiale ne comprend plus de période de pré-affectation. Ce dispositif désastreux a duré 10 ans : dix années fragilisant les organisations de service et conduisant à une usure professionnelle très précoce de l'ensemble des personnels. Désormais, la seconde année de formation permettra aux futurs professionnels de bénéficier d'une position de stagiaire en formation répartis sur l'ensemble du territoire et non d'être une variable d'ajustement des services déjà en sous effectif. Cette meilleure répartition permettra également aux professionnels tuteurs d'accueillir plus sereinement les stagiaires et d'assurer une formation de qualité. Dans cet objectif, les relations entre le terrain et l'ENAP méritent d'être clarifiées et renforcées.

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 des Commissions Administratives Paritaires (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 des 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.

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.

La CGT insertion probation revendique la suppression de la fidélisation des professionnels sortant d'école, ce dispositif mis en place au cours de la période de pré-affectation pour éviter l'accueil continu de stagiaire dans certains services n'a plus lieu d'être étant donné que les sortants d'école seront désormais en position de titulaire.

L'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, actifs et retraités 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. Au regard de la précarité de nombre d'agents de la fonction publique, l'action sociale devient essentielle en période d'austérité. En effet, les fonctionnaires sont victimes du gel de la valeur du point d'indice, de l'accentuation des régressions sociales et du recul de l'âge de départ à la retraite. 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 catégoriels

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 propre~~s~~.

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 brosser 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. ? 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.
A cet accroissement d'un corps professionnel jeune, mais à l'identité troublée, s'est juxtaposé entre 2008 et 2017 un facteur qui n'est pas à minimiser : la pré-affectation des stagiaires de 2e année. Hors les « dégâts au plan des ressources humaines » que ce dispositif a engendré sur quantité de services, il mettait surtout fin à la formation des futurs professionnels par leurs pairs. Les stagiaires étant majoritairement pré-affectés dans des services peu demandés, en carence de personnels et avec une rotation d'emplois très forte, ils se trouvaient ainsi peu préparés à leur exercice professionnel et très peu dépositaires de l'histoire, de la culture et des pratiques de ce métier.
A cela s'ajoutent au même moment des recrutements massifs par la voie interne, qui modifient la sociologie du corps, et participe *de facto* de l'instabilité de son identité[3]. 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 doivent avant tout être faits 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 revenir à une définition claire et applicable des missions des SPIP afin d'asseoir notre identité de travailleur social.
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.

---

3 Comme le montre suffisamment bien l'étude de l'ENAP de 2014 : *Qui devient CPIP ?*

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 que par la création d'une direction autonome de l'insertion et de la probation régie par les principes des Règles européennes relatives 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. Cette mission correspond aux besoins des publics, conformément aux 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, et les outils qui en découlent, 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
Pour la CGT insertion probation, il est dangereux de vouloir imposer un modèle 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 de lutter contre la démobilisation 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;
- de supprimer le dispositif des CPIP placés, dispositif qui maltraite les agents qui le fuient et qui n'a pas prouvé son intérêt.

Conquérir une reconnaissance statutaire de catégorie A type

Au 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, sans pour autant accéder à la catégorie A qui était déjà revendiquée. 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 réorientation du métier opérée sans concertation et soumise exclusivement aux logiques sécuritaires et de gestion de flux de l'administration pénitentiaire.

En 2010, les conseillers d'insertion et de probation ont bénéficié d'une réforme statutaire issue d'un protocole signé par une seule organisation minoritaire au sein de ce corps.
La CGT était contre cette réforme statutaire de 2010 menée ainsi. En effet, cette réforme a acté le décrochage de la filière sociale et a donc créé une grille totalement unique dans tout l'univers de la fonction publique, sur des bornages indiciaires qui pourraient intégrer la catégorie A, mais sans en être. Cette surindiciation s'approche du corps de lieutenant de la pénitentiaire ou de la police, mais avec une carrière plus longue. L'inconvénient de ce positionnement indiciaire est qu'il isole considérablement le corps et a tendance à l'enfermer dans ce statut. Désormais, alors que la bascule indiciaire de ce statut s'est achevée en 2015, une évolution était incontournable.

Il était donc urgent et indispensable que les CPIP retrouvent un espace statutaire au sein de la fonction publique et soient assurés d'un ancrage au sein de la filière socio-éducative.

De plus les recommandations du Conseil de l'Europe relatives à la probation, adoptées en 2010 par la France, sont devenues une référence incontournable. Ainsi, elles

préconisent l'adoption d'un statut reconnaissant les compétences et l'expérience des professionnels, reflétant le volume et l'importance des tâches effectuées et des responsabilités qui leur sont confiées et permettant le recrutement et la conservation d'un personnel compétent.

En 2016, une mobilisation en intersyndicale à l'initiative de la CGT insertion probation aboutissait en juillet 2016 à la signature d'un relevé de conclusions par l'ensemble des organisations représentatives des personnels des SPIP, contresigné par le Président de la République et venant acter notamment l'accès à la catégorie A des CPIP.
Malgré de pseudos négociations, la CGT a été force de propositions pour mener à son terme l'examen des textes en Comité technique ministériel, juste avant l'élection présidentielle de 2017.
La CGT s'est félicitée de cette réforme statutaire qui permettait des avancées salariales profitant à la majorité de la profession, et notamment aux plus bas salaires, des perspectives d'avancement et de mobilité. Cette réforme ne dénature pas nos missions socio-éducatives et les renforce en réintroduisant dans les statuts les notions de maintien des liens familiaux et notre rôle en terme de partenariat.
La revendication historique de l'accès à la catégorie A permet le respect de l'égalité professionnelle et la reconnaissance d'un niveau d'expertise, d'une autonomie et de la responsabilité dans l'accompagnement socio-éducatif.
La profession féminisée à plus de 75% est pleinement concernée par cet enjeu d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. En effet les emplois à prédominance féminine sont sous valorisés, y compris à qualifications et diplômes égaux. Il s'agit de discriminations indirectes car ce ne sont pas les femmes qui sont ici directement discriminées mais ce sont les emplois occupés majoritairement par elles qui sont les plus sous évalués.
L'accès à la catégorie A permet de retrouver plus d'autonomie et de réinscrire notre intervention éducative dans une perspective résolument humaniste. 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 déontologiques sont mis en exergue.

La publication des textes pour une mise en œuvre au 1er février 2018 n'est toujours pas intervenue. C'est pourquoi les personnels, à l'initiative de la CGT insertion probation, ont entamé une mobilisation à l'hiver 2017 pour obtenir le respect de la parole de l'État, et la reconnaissance de celles et ceux qui œuvrent au quotidien pour un service public de qualité et contribuent à la cohésion de la société.

Cette réforme statutaire de 2017 constitue une première étape pour conquérir une reconnaissance statutaire de catégorie A type. En effet les bornages indiciaires obtenus en 2017 correspondent au premier grade du A type (394 – 668) et non à l'ensemble de la

grille.

Revendiquer la catégorie A type, c'est aussi revendiquer l'abandon du statut spécial, sortir de l'isolement corporatiste pénitentiaire et passer d'une position de soumission à celle d'émancipation.

Les Assistants de Service Social en SPIP

La réforme statutaire de 2010 a organisé la disparition du corps des ASS dans les SPIP, en conduisant la majorité d'entre eux à intégrer le corps des CPIP.

A l'heure des grands messes organisées autour des Règles européennes de probation 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. 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, avec parfois des secteurs d'intervention sans commun mesure avec ceux de leurs collègues CPIP.
Le manque d'attractivité de ces postes lors des CAP des ASS montre, s'il en était besoin, l'intérêt qu'ils évoquent aux personnels concernés.

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 quel que 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 de 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 leurs 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. Leurs fonctions sont multiples. Ils assurent des fonctions de secrétariat, de ressources humaines, de comptabilité, d'économat, de gestion en milieu ouvert…Un adjoint administratif qui entre au ministère de la justice en 2018 est placé à l'indice 325, soit un traitement brut de 1523 euros et environ 21 % de cotisations, plus les indemnités afférentes à la direction dans laquelle il est affecté, bien sur, en fonction des directions, le montant des indemnités subit de grosses variations, il doit être la cheville ouvrière d'un service pendant 15 ans pour gagner 13 points d'indice, soit un traitement brut de 1588 euros, 15 ans pour 61 euros d'augmentation !

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, de gestion, d'économat, d'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 leurs missions propres, missions indispensables au bon fonctionnement du service et qui ne doivent pas être dénaturées ou étendues afin de servir de variable d'ajustement à la surcharge de travail des personnels d'insertion et de probation.
Les cadres des SPIP doivent prendre leurs responsabilités en matière d'organisation du travail, conditions de travail et préservation de la santé et la sécurité des agents. Il est essentiel que l'administration protège ses agents et notamment ses personnels administratifs.

La CGT exige un recrutement conséquent en personnels administratifs dans les SPIP, qui ne peut se faire sans un véritable organigramme qui obligera à questionner le rôle des personnels administratifs, leurs missions.
Le 1er janvier, le ministère de la Justice a procédé à la fusion pour les personnels administratifs des différentes directions. Cette opération était censée faciliter la promotion et la mobilité de ces personnels. Elle devait consacrer la modernisation et l'harmonisation de la gestion des ressources humaines, l'homogénéisation des critères retenus pour les avancements en CAP, la création des bases communes pour l'évaluation des agents, le lancement de parcours de carrière fondés sur des cursus de formation, et l'harmonisation des régimes indemnitaires. Bref une valeur ajoutée se traduisant par des possibilités de promotions accrues, notamment au travers des ratio « promus/promouvables » que le ministère de la Justice n'a pas mis en place d'ailleurs, et qui devait permettre d'effectuer un nombre très avantageux d'avancements de grades. La fusion des corps devait permettre une meilleure cohérence des parcours professionnels au sein du ministère, et donc une plus grande équité en termes de carrière.
Depuis la fusion, la CGT n'a cessé de dénoncer le nombre ridicule de promotions, nous sommes loin du nombre très avantageux d'avancement de grade annoncé.
Dans un système qui se veut méritocratique, l'avènement, à la fin de l'année 2015, a été l'adhésion du ministère au RIFSEEP, alors que les modalités restaient encore à définir. Le texte sur le RIFSEEP a été publié, et bien des années se sont écoulées avant que les groupes de fonctions ne soient déterminés pour la part variable de l'indemnitaire, alors que le texte prévoyait la détermination des groupes et l'entrée dans le RIFSEEP, ce qui a généré des pertes indemnitaires pour certaines mobilités.
La CGT réclame de vraies fiches de postes qui ne soient pas simplement les documents types directement imprimés de l'intranet.

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.

La réserve pénitentiaire

L'article 17 de la loi pénitentiaire de 2009 (loi 2009-1436) « crée une réserve pénitentiaire destinée à exercer des missions relatives « au renforcement de la sécurité, de la formation des personnels, d'étude, de coopération internationale et d'assistance des personnels des SPIP dans leurs missions de probation ».
Le décret 2011-740 fixe les modalités pratiques de mise en œuvre de la réserve civile, reprises et détaillées dans la circulaire (JUSK 1140049C du 12 octobre 2011) relative à la mise en œuvre de la réserve civile pénitentiaire au sein des services du ministère de la Justice.

Les missions pouvant être exercées par des réservistes sont :
- chargé du soutien de la sécurité des extractions judiciaires et à la garde de geôles en juridiction;
- chargé de soutien de l'autorité de régulation et de programmation des extractions judiciaires;
- chargé du renforcement de la sécurité dans les SPIP;
- chargé de l'assistance à la mise en œuvre de la surveillance électronique dans les SPIP;
- chargé de la fonction de référent métier auprès des CPIP;
- chargé de l'assistance des personnels d'insertion et de probation dans l'exercice de leurs fonctions de probation;
- chargé de la surveillance des travaux en établissement pénitentiaire;
- chargé de l'assistance à la mise en œuvre des mesures de surveillance électronique dans les pôles centralisateurs de surveillance;
- chargé de la formation des personnels affectés au greffe d'un établissement pénitentiaire.

La CGT insertion probation est opposée à l'emploi de ces réservistes pénitentiaires.
L'embauche de ces personnels répond à une logique purement financière (peu de cotisations sociales) au mépris de l'embauche de personnels titulaires et qualifiés (personnels administratifs, CPIP, agents PSE, PREJ) et ce, dans un contexte de difficultés d'accès à l'emploi, notamment pour les personnels administratifs.
Les réservistes se voient en outre confier des tâches qui dépassent trop souvent leurs attributions. Les missions sur lesquelles ils sont positionnés ne correspondent pas à leur expérience passée, et pire ne sont pas autorisées par les textes.

Il est de plus en plus courant que des réservistes soient recrutés pour occuper des postes de personnel administratif sur des antennes qui en sont dépourvues.
La CGT Insertion Probation rappelle ainsi une nouvelle fois que la fonction de personnel administratif en SPIP exige des compétences propres qui doivent faire l'objet d'une réelle reconnaissance. Les personnels administratifs sont indispensables au bon fonctionnement d'un service.
La CGT Insertion Probation rappelle également que l'accès aux logiciels comme APPI ou Genesis doit être strictement réglementé. La CGT Insertion Probation met encore en avant la nécessité d'organigrammes dans les SPIP et la reconnaissance légitime des compétences de l'ensemble des catégories de personnels exerçant en SPIP.
La CGT Insertion Probation rappelle enfin que les textes si souvent mis en avant par l'administration pour exiger de nouvelles missions ou pratiques de ses personnels doivent être respectés pour ce qui concerne les missions dévolues à tous les personnels qu'elle emploie.

Les surveillants chargés du placement sous surveillance électronique

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, qui constituent une incursion dans les modalités de suivi de la mesure de justice, ne peuvent pas être confiées 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.

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 mécanismes inhérents à la vie psychique des individus et leurs répercussions dans les relations inter-individuelles, de sorte à faire reconnaitre et respecter ces derniers en tant que sujets uniques, et à leur permettre d'être dynamiques dans leur prise en charge.
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 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 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) et l'accès à l'ENAP, à un catalogue de formations spécifiques et adaptées, de sorte à maintenir le niveau d'exigence scientifique nécessaire à l'exercice de la fonction.

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.
La CGT revendique également davantage de recrutement de psychologues SPIP, (au moins un par département), notamment dans certains territoires très étendus. La CGT demande une réflexion sur l'intervention des psychologues dans les SPIP et la création d'un corps digne de ce nom.

Les cadres

La réforme de 2010 a conduit à 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. Les CSIP ont été 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.
Or, la CGT est persuadée que cette mission d'appui technique et de soutien de proximité est essentielle dans le contexte actuel des SPIP.

A la suite de mobilisation de 2016, les textes statutaires des DPIP, validés en mai 2017, prévoient la surindiciation de certains échelons par rapport au A type, un grade d'accès fonctionnel et un recrutement sur titre pour diversifier les profils en permettant un accès aux personnes disposant d'un diplôme socio-éducatif ou médico-social.

Si la CGT se félicite de l'allongement de la formation des DPIP de 12 à 24 mois compte-tenu des enjeux essentiels qu'elle représente, la CGT ne peut que s'insurger contre la redéfinition des missions telle qu'elle a été adoptée. Les DPIP exercent désormais « des fonctions d'encadrement, de direction, de conception, d'expertise, de contrôle de leurs services et d'évaluation des politiques publiques en matière d'insertion, de probation et de SECURITE ».

C'est en outre la CGT qui a demandé et obtenu que soit insérée dans les compétences et missions des DPIP « la responsabilité de l'organisation et du fonctionnement des services

». En effet, cette dimension est essentielle et est un enjeu très important. Il suffit de lire les nombreux tracts locaux qui dénoncent les défaillances en termes d'organisation de service, au mépris des règles du dialogue social, pour en comprendre l'importance. Il est essentiel que les DPIP soient formés et informés sur le droit syndical, les règles de dialogue social.

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 d'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 du 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 propose que les DPIP soient positionnés comme garants du respect des règles de métier et de la déontologie. Cela prendrait place dans l'évaluation de l'activité des services, des agents et de la gestion des équipes (RH, moyens humains, matériels, budget global...).
Cela suppose que les cadres actuels ne se voient reconnus aucun pouvoir juridictionnel ou assimilé.

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.