

Document d'orientation

issu du Congrès CGT IP de Septembre 2021

Table des matières

Préambule.....	2
Services publics et politiques publiques.....	4
Politique pénale et pénitentiaire.....	7
Services Pénitentiaires d'Insertion et de Probation.....	11
<i>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.....</i>	<i>13</i>
Le syndicalisme dans les Services Pénitentiaires d'Insertion et de Probation.....	14
Repères revendicatifs.....	17
<i>L'égalité femmes/hommes.....</i>	<i>17</i>
<i>Pouvoir d'achat et salaires.....</i>	<i>18</i>
<i>Retraite.....</i>	<i>19</i>
<i>Agent-e-s non titulaires.....</i>	<i>20</i>
<i>Originaires d'outre-mer.....</i>	<i>20</i>
<i>Abrogation du statut spécial.....</i>	<i>21</i>
<i>Abrogation du code de déontologie pénitentiaire, création d'un véritable code de</i>	<i>21</i>
<i>déontologie et secret professionnel.....</i>	<i>21</i>
<i>Pluridisciplinarité.....</i>	<i>22</i>
<i>Le partenariat.....</i>	<i>23</i>
<i>Temps de travail.....</i>	<i>24</i>
<i>Hygiène et sécurité / santé au travail.....</i>	<i>25</i>
<i>Formation.....</i>	<i>27</i>
<i>La Mobilité.....</i>	<i>30</i>
<i>Détachements, disponibilité, retours en poste.....</i>	<i>30</i>
<i>Mutation.....</i>	<i>31</i>
<i>L'action sociale.....</i>	<i>32</i>

Missions, statuts catégoriels.....	33
<i>Travailleur·s sociaux·les de l'administration pénitentiaire exerçant les fonctions de CPIP.....</i>	<i>33</i>
<i> Une lutte historique (2008-2019) : le passage en catégorie A type.....</i>	<i>33</i>
<i> Préserver la richesse de l'identité professionnelle.....</i>	<i>34</i>
<i> Réaffirmer l'accompagnement socio-éducatif, l'insertion sociale et l'évaluation globale des publics comme finalité de leur intervention.....</i>	<i>38</i>
<i>Corps Communs du ministère de la Justice.....</i>	<i>41</i>
<i> Les Assistant·e·s de Service Social en SPIP.....</i>	<i>41</i>
<i> Les personnels administratifs.....</i>	<i>43</i>
<i> Les psychologues.....</i>	<i>44</i>
<i>Les agent·e·s chargé·e·s des mesures sous surveillance électronique.....</i>	<i>45</i>
<i>Les cadres.....</i>	<i>46</i>
<i>Les coordonat·eur·rice·s culturel·le·s.....</i>	<i>48</i>
<i>Binômes de soutien.....</i>	<i>49</i>
<i>Les contrats alternatifs faute d'emplois de titulaires.....</i>	<i>50</i>

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 sororité, de solidarité et d'égalité entre les femmes et les hommes. Par ailleurs pour la CGT IP, les questions environnementales et l'urgence climatique sont indissociables de nos combats pour le progrès et la justice sociale.

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 comme fondamentale la lutte des classes 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 rentabilité. Pour la CGT IP, la libération du travail passe par le dépassement de la société capitaliste et donc la réorientation des politiques publiques.

Pour la CGT IP, parmi les nombreuses conséquences négatives de l'exploitation capitaliste, il faut dénoncer et combattre la précarisation des travailleuses et travailleurs, les atteintes au Code du travail, à notre système social et à l'environnement. 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 qui ne cesse d'être attaqué, à nous de le défendre et de le reconquérir pour aujourd'hui et pour demain. L'une des conséquences de l'exploitation capitaliste est, pour la CGT IP, 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, quel que soit leur corps, leur grade, qu'elles-ils soient élèves, stagiaires, contractuel-le-s ou titulaires. La CGT Insertion et Probation participe, par son action et son discours, au respect des droits humains et condamne tout manquement ou violation des droits fondamentaux des personnes, qu'elles soient placées ou non sous main de justice. 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 apparaît en effet important, notamment pour les conditions de la réinsertion, de rapprocher le plus possible en droit, le statut des personnes détenues au travail de celui d'un-e salarié-e ordinaire, en lui reconnaissant le droit au travail, un salaire minimum, une formation qualifiante, la totalité des droits sociaux attachés au salaire. Le ministère de la Justice et l'administration pénitentiaire, eux-mêmes en tant qu'employeur, ainsi que les entreprises

concessionnaires et partenaires publics et privés se doivent de respecter le droit du travail à l'égard des personnes détenues. A l'image du dogme qui impose de faire croire que c'est la rigidité du droit du travail qui fait augmenter le chômage, la CGT IP s'oppose fermement aux tentatives de dumping social faisant des détenu.e.s des « sous-salarié.e.s ».

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 toutes et 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), le programme d'action publique 2022 (CAP 22) en sont des traductions concrètes qui ont des effets délétères au sein de la fonction publique. La loi de Transformation de la Fonction Publique 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 efficacité, de sa gestion, 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 Eldorado 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 toutes et tous à l'égard de toutes et 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 principale cause de la souffrance et du mal-être au travail, des organisations de travail pathogènes, du différentiel de plus en plus grand entre les objectifs assignés et les moyens fournis, entre le travail prescrit et le travail réel.

La CGT Insertion Probation constate également que c'est au nom du principe de rentabilité que l'État ferme des services publics de proximité, rompant ainsi avec l'égalité d'accès de toutes et 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 citoyennes et 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 usagères et 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 usagères et usagers sur tout le territoire. La crise sanitaire en cours illustre de manière dramatique ce constat, notamment en ce qui concerne le service public. On ne peut que constater le désastre annoncé depuis des

années pendant lesquels les personnels alertaient sur le manque de moyens en effectifs et en matériel, avec pour seule réponse la poursuite de fermetures de lits, l'absence de revalorisation et des injonctions à faire toujours plus d'économie.

Ce mode de gestion du service public fondé par la notion de rentabilité plutôt que sur celle de l'intérêt général se retrouve dans de multiples domaines, dont celui de la justice.

La CGT Insertion Probation déplore la fusion Tribunaux d'Instance et Tribunaux de Grande Instance prévue par la LPJ qui accentue les effets de la réforme de la carte judiciaire menée en 2008 et 2009. La CGT IP s'oppose en ce sens à la fermeture des antennes de proximité des SPIP et à la volonté sous-jacente de notre administration de supprimer les permanences délocalisées. Cette réforme a eu des conséquences néfastes pour les personnels concernés et a pour corollaire un éloignement très dommageable des services judiciaires de ses usagères et usagers ainsi que de ses justiciables. **La CGT Insertion Probation continuera de se battre pour offrir un service public de la Justice de qualité et de proximité.**

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 d'entreprises privées. 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.

Le ministère de la justice, et donc l'administration pénitentiaire, assument des missions et fonctions régaliennes qui ne doivent plus être déléguées à des sociétés privées. La CGT IP n'est pas dupe et voit bien que l'agence nationale du TIG (désormais dénommée Agence du Travail d'Intérêt Général et de l'Insertion Professionnelle) participe à ce mouvement en confisquant certaines missions de nos services et les structurant de telle sorte qu'elle en permette une privatisation future.

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 plusieurs décennies le débat démocratique est bafoué au profit de décisions autocratiques du pouvoir en place. Dans la continuité de la loi El Khomri, le gouvernement poursuit ses attaques contre le code du travail et les droits des salarié·e·s, parmi lesquel·le·s figurent les agent·e·s du service public, en œuvrant à la destruction du statut des fonctionnaires. Attaques qui ont abouti à la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 :

- Suppression de toutes les instances de dialogue social telles qu'elles existaient (CAP, CT et CHSCT)
- Attaques fortes au statut de fonctionnaire : rupture conventionnelle, facilitation du recrutement de contractuel·le·s, gestion subjective des carrières des agent·e·s, déterminée selon le bon vouloir de la hiérarchie (mobilité, avancement, indemnitaire)

S'y ajoutent :

- Maintien du gel du point d'indice,

- Rétablissement du jour de carence,
- Remise en cause des régimes de retraites,
- Remise en cause des revalorisations statutaires et indiciaires,

Ces questions ne doivent plus être exclusivement confiées à des "expert·e·s", issu·e·s de sociétés privées. Le débat doit avoir lieu au sein de chaque comité technique ministériel. Les citoyen·ne·s doivent à tous les niveaux pouvoir participer à la définition des politiques publiques.

Politique pénale et pénitentiaire

Après un durcissement des politiques pénales dans les années 1990 et l'inflation législative menée par les gouvernements successifs depuis les années 2000, souvent en réponse à des faits médiatiques, on constate 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 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.

L'inflexion de cette politique, voulue par la loi Taubira en 2014, déjà restée largement en deçà des espérances, n'est plus d'actualité. Elle n'a pas modifié le paradigme pénal qui fait de l'emprisonnement la peine de référence depuis le 19^{ème} siècle, pas plus qu'elle n'a atteint l'objectif fixé depuis la loi pénitentiaire de faire de la prison l'exception. Si cette réforme n'avait pas eu la dimension espérée, elle avait néanmoins engendré des débats et introduit certains dispositifs alors ambitieux, en créant notamment la peine de contrainte pénale.

Ces avancées ont été balayées par la Loi de Programmation pour la Justice adoptée en mars 2019. Celle-ci, sous couvert de renforcer l'efficacité des peines et de contribuer à la déflation carcérale marque en réalité le retour de l'emprisonnement comme peine de référence, y compris en milieu ouvert. Elle réorganise en effet l'échelle des peines en créant la « Détention à domicile sous surveillance électronique » et réduit les seuils d'accès aux aménagements de peine en milieu ouvert. Elle interdit certes les peines d'emprisonnement inférieures à un mois et ambitionne de favoriser le prononcé d'aménagements à la barre pour toute peine inférieure à un an, mais sans aucune modification de la procédure pénale. Or la célérité des Comparutions sur Reconnaissance Préalable de Culpabilité (CRPC) et Comparutions Immédiates n'offrent pas le temps nécessaire à l'individualisation. Elle crée également la peine autonome de Détention à Domicile sous Surveillance Electronique (DDSE) qui supprime l'écrou et les droits afférents au régime carcéral (Crédits de Réduction de Peine, Réductions de Peine Supplémentaires) faisant croire à une alternative à la prison alors qu'il ne s'agit de rien d'autre que « de la prison à la maison ». LA DDSE peine autonome n'est qu'un nouvel artifice pour cacher l'explosion du nombre de personnes écrouées. Vouloir remplacer l'individualisation que permettait l'article 723-15 du code de procédure pénale (CPP) par une Enquête Sociale Rapide est illusoire quand bien même celle-ci serait réalisée par le SPIP. Pire, en supprimant la contrainte pénale, la LPJ supprime une des peines de milieu ouvert déconnectée de la notion d'incarcération.

Le service public judiciaire doit avoir les moyens de réaliser les enquêtes en vue de la comparution d'une personne devant une juridiction, d'assurer le suivi pré-sentenciel et de mettre en place les mesures alternatives et stages divers, missions encore trop souvent déléguées aux structures privées et associatives. La CGT IP revendique un délai raisonnable de jugement d'une personne mise en cause.

La CGT Insertion Probation réaffirme ici la nécessaire individualisation des peines, qui doit tenir compte de la personnalité de l'auteur-e et des circonstances de l'infraction. Si la CGT IP se rallie au réinvestissement du SPIP dans les mesures présentencielles et à l'objectif du prononcé d'une peine individualisée dès le jugement, cette individualisation demande des moyens humains et une procédure qui en laisse le temps. La CGT IP est attachée à la scission du procès entre culpabilité et peine.

La délégation des enquêtes sociales rapides aux associations privées n'est plus possible à l'heure de la généralisation de l'examen présentenciel des aménagements de peine ab initio.

Avec les années, l'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 les justiciables et les professionnel.le.s. Dans un cadre légal très technique, la ou le justiciable doit être accompagné-e et orienté-e, mais le service public de la justice et les services de l'administration pénitentiaire souffrent de carences en personnels et du trop grand nombre de personnes qui leurs sont confiées, de la démultiplication depuis les lois Perben de procédures chronophages, illisibles, infantilisantes pour les professionnel.le.s comme pour les justiciables.

Il faut condamner moins pour condamner mieux, et mieux garantir l'accompagnement global (judiciaire et socio-éducatif), car la question de la peine n'est pas uniquement celle de son quantum mais aussi celle de sa finalité. Le fait qu'il y ait plus de condamnations aujourd'hui ne signifie pas une 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 identiques, les plus pauvres, les plus fragiles, les plus discriminé-e-s sont toujours condamné-e-s plus sévèrement que les classes privilégiées, alors que dans le même temps la délinquance en col blanc bénéficie d'une plus grande mansuétude. Ce système reste pour l'heure celui de la criminalisation de la misère sociale contre laquelle la CGT Insertion Probation s'insurge. 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, elles et ils votent en parallèle la construction de 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 personnes incarcérées ; qu'un plus grand nombre de condamné-e-s 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 actrices locales et acteurs locaux. La réinsertion sociale des condamné-e-s est pour la CGT Insertion Probation la garantie majeure de la non-répétition d'actes délictueux ou criminels. Celle-ci est hors contingence de durée ou de sévérité de la peine : la peine n'a pas à être lourde, elle a à être juste et utile. La gradation de la sanction dans son prononcé doit

être fonction des faits établis et d'une évaluation de la situation globale du ou de la condamné-e. Cette dynamique ne peut se réaliser pleinement sans une sensibilisation réelle des magistrat-e-s sur nos méthodes d'intervention, les conditions carcérales et les réalités du terrain.

Pour la CGT Insertion Probation, il faut veiller à ne pas dénaturer le Travail d'Intérêt Général (TIG) et le Travail Non Rémunéré (TNR), qui doivent découler de l'individualisation de la peine. L'augmentation du volume horaire et l'ouverture par la LPJ des habilitations aux entreprises du secteur de l'économie sociale et solidaire en plus des collectivités territoriales ou des associations ne doit pas répondre à un manque de personnels ou en recherche de main d'œuvre gratuite. La création de l'agence nationale du TIG (ATIGIP), après avoir désorganisé les services, ne doit pas devenir la Place de l'Emploi Public des probationnaires.

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 néanmoins 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 que subit la France depuis 2015 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 terroriste¹ sont venues porter atteinte aux libertés fondamentales de tou-te-s les citoyen-ne-s. Les professionnel-le-s sont contraint-e-s 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 à la suite des différents attentats appelle toute notre vigilance sur les options politiques prises et envisagées. Nous rappelons la nécessaire séparation des pouvoirs entre la Justice et l'Intérieur et dénonçons toutes les tentatives de faire des services pénitentiaires d'insertion et de probation des « auxiliaires de police » : arrestations aux abords et dans les SPIP, assignations à résidence sous DDSE 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.

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...

Les services pénitentiaires d'insertion et de probation ont subi ces dernières années trop d'errements des législateur·trice·s et de l'administration, aboutissant à un accroissement non maîtrisé de la charge de travail des agent·e·s. 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.

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

²
comme étant indigne d'une démocratie et représente un enfermement abusif. La CGT IP reste toujours attachée à mener une véritable réflexion sur le sens, l'efficacité et la préparation à la sortie des longues peines.

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. La DDSE a amplifié ce phénomène et ne se concentre que sur les questions logistiques et matérielles au détriment de la prise en charge et du sens de la peine.

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

L'explosion de la surveillance électronique revient à ce qu'une antenne SPIP gère parfois l'équivalent d'un établissement en terme d'effectif. Pour la CGT Insertion Probation il est urgent et incontournable de :

- véritablement financer et développer les placements extérieurs ainsi que les dispositifs d'insertion ;
- renforcer les budgets d'insertion pour les SPIP plutôt que d'accroître encore le parc carcéral ;
- mettre fin à l'écrou déporté, mission qui relève du greffe pénitentiaire
- 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, gestion des Bracelets Anti Rapprochement (BAR)...) garantissant cohérence et équité entre les justiciables.

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 ».

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 et affectent la santé mentale et physique des agent·e·s et des usag·er·ère·s.

La CGT IP 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 tou·te·s les chef·fe·s 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 agent·e·s moins performant·e·s et moins enclin·e·s à l'investissement au travail. La CGT Insertion Probation revendique un maintien, comme entité spécifique des Comités Techniques spéciaux des SPIP, 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 agent·e·s 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 travailleuses, travailleurs comme pour les détenu·e·s.

Enfin, la CGT IP milite pour un décroisement 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 IP dénonce le désinvestissement de l'État, désinvestissement 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. Ce désinvestissement / recul entraîne une marchandisation de la prise en charge des personnes.

La CGT IP 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 IP 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 fait siennes les recommandations du Conseil de l'Europe et ses *Règles européennes de 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 IP 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 toutes et tous : celles qui prennent en compte les besoins des publics, les observations des personnels, les missions clairement définies et de revendiquer 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.e connaisse ses missions et ses tâches, sache se positionner dans un organigramme et connaisse par ailleurs le rôle de tou-te-s 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 des travailleuses sociales et travailleurs sociaux en SPIP (organisation par pôles, référents radicalisation...).

La CGT IP conteste enfin la volonté de l'administration de fonder les pratiques professionnelles de nos services sur les méthodologies issues du RPO1. A travers son référentiel des pratiques opérationnelles, l'administration 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 actuarielle. Si les méthodologies de criminologie appliquée de type RBR ont leur place dans ce document, le caractère partisan de « vérité scientifique » et exclusif de toute autre approche que l'administration a décidé de leur attribuer doit en être supprimé. La CGT Insertion Probation dénonce cette instrumentalisation qui revient à orienter le travail des SPIP au service d'une politique de gestion du risque, de poursuite d'un objectif illusoire du risque zéro.

La CGT IP revendique que le volet « méthodologie » du référentiel évolue afin de le faire davantage correspondre avec les réalités pratiquées dans les services. Il convient d'introduire la filiation historique de nos professions avec le travail social et ses méthodologies, d'insister sur l'accompagnement socio-éducatif global ainsi que sur les outils d'évaluation en travail social. Ces outils absents du RPO1 sont pourtant la base des missions attribuées à nos services telles que définies dans le Code de Procédure Pénale.

Par ailleurs, le RPO1 comprend un volet consacré aux positionnements professionnels qui nous paraît essentiel mais est bien trop souvent occulté par l'administration. Il reconnaît notamment la mise en œuvre d'une relation positive avec la personne suivie comme préalable indispensable à toute prise en charge. Il reconnaît les droits de la personne suivie dans le cadre du suivi. Ces préconisations importantes restent à être mises en application et l'administration ne peut plus se contenter d'une application parcellaire du RPO1.

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

Face à une administration aux missions devenues exclusivement sécuritaires et recentrées sur la seule surveillance des personnes condamnées, l'une des alternatives passe par la création d'une direction autonome. Celle-ci devrait être rattachée au ministère de la justice, régie par les principes des Règles européennes de la probation (REP) et ouverte sur les dispositifs de droit commun. Cette direction devrait être pourvue de moyens adaptés ainsi que d'une reconnaissance accrue au sein du ministère et dans les politiques pénales.

Parallèlement, ce constat rejoint celui du CESE (Conseil Économique, Social et Environnemental) qui a recommandé, dans son rapport adopté le 26 novembre 2019, la création d'un Service à Compétence Nationale de l'Insertion auquel seraient rattachés les SPIP. Ce rapport, commandé par Matignon dans l'objectif d'évaluer la place de la mission d'Insertion au sein de l'administration pénitentiaire, faisait en effet le constat de l'abandon de cette mission par la DAP (notamment concernant la place accordée à celle-ci dans les moyens dévolus aux SPIP). (<https://www.lecese.fr/travaux-publies/la-reinsertion-des-personnes-detenu-es-l-affaire-de-tous-et-toutes>).

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

Pour peser plus fort, nous devons renforcer le syndicalisme CGT IP 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 défendre un projet de société humaniste et porteur d'espoir. Les politiques d'austérité, les dérives sécuritaires, les atteintes aux libertés fondamentales sont 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 militant·e·s syndic·aux·ales sont de plus en plus contraint·e·s dans leur action ou encore discriminé·e·s. A travers elles et eux, ce sont les droits des salarié·e·s 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.

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, liberté d'expression syndicale (comme en témoigne la sanction injuste avant réhabilitation de notre camarade Mylène Palisse je crois qu'elle était ok pour mettre son nom mais j'ai peut être rêvé), réforme de la mobilité... Autant d'exemples qui démontrent que malgré ces menaces, la force des personnels existe dans les mobilisations collectives.

Depuis sa création la CGT Insertion Probation, malgré l'interdiction statutaire du droit de grève, a su mener de nombreuses luttes victorieuses (locales et nationales), faisant appel à des modalités d'ac-

tion renouvelées ; SPIP morts, occupation des SPIP, campagne d'alerte à la presse et aux élu·e·s, manifestation nationale, envoi de mails récurrents aux décideu·r·se·s, recours contentieux, audiences au plus haut niveau de l'Etat..

Depuis plusieurs gouvernements, les attaques contre les services publics, le statut des fonctionnaires, les instances de dialogue social, les régimes de retraite ont nécessairement mobilisé les fonctionnaires-citoyen·ne·s que nous sommes. La lutte gagnante de 2016 a permis l'accès des CPIP à la Catégorie A, la fin de la pré affectation qui déséquilibrait les services et d'obtenir un arbitrage reconnu par le service des retraites de l'État sur l'épineux dossier de la retraite des assistant.e.s de service social (ASS).

Plus récemment, la tentative d'imposer des lignes directrices en matière de mobilité et d'avancement ont permis de démontrer à l'administration pénitentiaire que la pugnacité des personnels et de la CGT IP peut encore créer le rapport de force !

La CGT IP a su se mobiliser sur la LPJ et en tant qu'« experte » de la peine nous avons décrié cette réforme qui ne va pas assez loin sur la notion de peine de probation et qui a des conséquences délétères pour notre public et l'organisation des SPIP. La CGT Insertion Probation reste mobilisée pour replacer au cœur des préoccupations pénales et judiciaires la personne suivie.

Enfin, 2020 aura été marquée par une crise sanitaire sans précédent où l'administration pénitentiaire et le ministère de la Justice se sont une fois de plus illustrés par leur incompétence et leur mépris vis à vis des personnels. La CGT Insertion Probation n'a eu de cesse de monter au créneau pour faire reconnaître et respecter le droit des personnels. La santé et la sécurité des agent·e·s et des justiciables doivent rester une préoccupation fondamentale dans un tel contexte.

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

Les syndicats 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 adhérent·e·s. Cette structuration, permet de mener l'activité syndicale et militante au plus près des travailleu·r·se·s et d'ouvrir davantage leur action sur le champ interprofessionnel, conformément aux statuts et valeurs de la CGT.

A la CGT IP, 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'Union Fédérale des Syndicats de l'État (UFSE-CGT) et la confédération. Elle sert à animer leur activité et leur fonctionnement, à renforcer toute l'action CGT. Une répartition est faite via Cogetise. La cotisation permet au syndicat de préserver une autonomie financière et de participer à l'activité nationale de la CGT Insertion Probation par le reversement à l'Union de Syndicats. 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 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 CGT des SPIP détermine les grandes orientations politiques de la CGT Insertion Probation et ses modes d'organisation.

La Commission Exécutive 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 ou actrices et citoyen·ne·s 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 IP dans le ministère de la Justice de renforcer ses coopérations sur les nombreux champs qui nous concernent toutes et tous. La Commission Exécutive 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 syndiqué·e·s. Elle constitue un outil indispensable pour permettre une meilleure efficacité de l'engagement syndical.

La CGT Insertion Probation reconnaît la nécessité de former tou·te·s les représentant·e·s élu·e·s et mandaté·e·s pour militer pour transformer les instances de dialogue social en une instance de lutte sociale. La CGT s'est opposée à la disparition des instances de dialogues social dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique. Elle revendique que les Comité Sociaux d'Administration devant remplacer les Comités Techniques à compter des élections professionnelles de 2022 conservent des périmètres identiques à ceux qui existaient jusqu'ici, notamment le maintien d'instance de dialogue social au niveau des services départementaux et à un niveau national. Elle conteste par ailleurs la suppression des attributions de la CAP en matière de mobilité et d'avancement.

Afin de promouvoir le pluralisme et d'éviter de faire profession d'une fonction électorale, la CGT Insertion Probation travaille à la formation de nouvelles et nouveaux responsables syndicaux·ales pour assurer un renouvellement et limiter de fait la durée et le cumul des mandats. La Commission Exécutive 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 alors que les rapports de domination perdurent dans tous les domaines. La CGT Insertion Probation dénonce et s'oppose à toutes formes d'expression, provocations ou conduites patriarcales qui n'ont pour seul but que le maintien d'inégalités genrées.

On constate encore aujourd'hui de très fortes inégalités entre les femmes et les hommes, et ce également au sein de la fonction publique, féminisée à hauteur de 62,5%.

Parmi les causes identifiées : des écarts de rémunération et de pension de retraite entre les femmes et les hommes, des discriminations indirectes liées au temps partiel, à la maternité ou parentalité, à la mobilité...

Les emplois et filières à prédominance féminine sont sous-valorisé·e·s, y compris à qualification égale et niveau de diplôme comparable. Ces emplois souffrent de moins de reconnaissance dans tous les sens du terme et au mépris de la loi.

Au sein de l'administration pénitentiaire, et plus particulièrement dans les SPIP, cette féminisation est une réalité qui traverse les différent.e.s corps et fonctions :

- Le corps des adjoint·e·s administratif·ve·s est composé à 85% de femmes et n'obtient jamais aucune revalorisation de salaire, de régime indemnitaire ou de plan de requalification ;
- Le corps de direction est lui constitué à 64% de femmes
- Les agent.e.s non titulaires, sont à 65,19% des femmes. Ils/Elles sont maintenu.e.s dans la précarité. Pour les psychologues cela se traduit notamment par la promesse inaboutie d'un statut de la fonction publique depuis de nombreuses années ;
- Les travailleur·se·r·s soci·ales·aux sont représenté·e·s à 92% pour les assistant.e.s de service social et à 75% pour les conseiller.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. A l'heure où les violences à l'égard des femmes ont été définies comme étant « la grande cause du quinquennat », la CGT Insertion Probation milite en faveur de la ratification par ce même gouvernement de la convention Organisation Internationale du Travail (OIT) 190³ concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du

³ https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

travail.

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 reconnaissance des personnes victimes de tels agissements et l'accompagnement de celles-ci dans l'application de leurs droits
- La parentalité
- La lutte contre les stéréotypes

Si le ministère de la Justice a souhaité s'engager en 2018 dans l'établissement d'un protocole de négociations sur l'égalité professionnelle Femmes/Hommes, il est incontestable que celui-ci ne se cantonne qu'à de simples intentions sans lendemain. L'élaboration des Lignes Directrices de Gestion relatives à la mobilité comme la réforme des retraites menées par ce gouvernement emportent davantage encore de conséquences néfastes pour les agentes. Celles-ci sont bien plus pénalisées et touchées, notamment du fait de leur grossesse, réelle ou supposée, et des interruptions et/ou réductions d'activité liées à la parentalité.

Au sein de l'administration pénitentiaire, les violences sexistes et sexuelles sont plus qu'ailleurs tuées et niées. C'est pour ces politiques contradictoires et l'ensemble des travaux qu'il reste à mener que la CGT IP a refusé de signer en Février 2020 ce protocole.

Pour la CGT Insertion Probation, l'égalité professionnelle femmes/hommes ne peut pas être que de façade et doit réellement se mettre en œuvre.⁴

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. En ce sens, elle participe au Collectif femmes-mixité au sein de l'UFSE. Cet engagement peut aussi se décliner par l'impulsion de débats et de réflexions au sein de nos instances ou encore par la proposition d'inscription à des formations sur l'égalité femmes/hommes de l'ensemble de ses syndiqué.e.s. La promotion d'un fonctionnement interne favorisant l'implication de toutes et tous doit être faite.

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.

Les salaires doivent essentiellement reposer sur la valeur de l'indice. Notre pouvoir d'achat est grevé de façon intolérable par:

- La désindexation de la valeur du point d'indice de l'inflation depuis 1982

⁴ Cf doc 4 pages

- Le gel du point d'indice de 2010 à 2016 et depuis 2017
- L'augmentation des cotisations complémentaires retraite et de la CSG

Cette situation pèse encore plus lourdement sur les agent·e·s de catégorie C. La paupérisation d'une partie des agent·e·s, la smicardisation d'un grand nombre, le délitement de la reconnaissance des qualifications, la discrimination des professions féminisées, doivent être combattu·e·s.

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 B pour les surveillant·e·s
- l'abrogation du RIFSEEP imposé violemment par l'administration (Régime Indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel). Les primes sont accordées pour la plupart de manière discrétionnaire
- l'intégration des primes dans le traitement indiciaire afin que cette part de la rémunération soit prise en compte dans le calcul de la pension de retraite
- l'augmentation à 26% d'ISS (Indemnité de sujétions spéciales) et son intégration dans le traitement de base pour l'ensemble des personnels des SPIP (fonctionnaires et agent.e.s 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

Le droit à la retraite fait l'objet de nombreuses attaques depuis le début des années 1990, de nombreuses réformes s'étant succédées depuis, non sans contestation active de la CGT. Jusqu'en 2013, ces réformes visaient à ajuster (toujours défavorablement pour les travailleurs) le système existant. La réforme de 2019, si elle s'inscrit dans la continuité des réformes libérales précédentes, remet cette fois en cause la structuration même du droit à la retraite, balayant ainsi les principes d'égalité et les fondements même de notre régime de sécurité sociale.

Depuis toujours, la CGT exige et lutte pour un véritable droit à la retraite juste et équitable pour toutes et tous.

La CGT IP 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 IP revendique la validation de l'intégralité des trimestres exercés, même en cas d'activité à temps partiel, la retraite à 60 ans avec un taux plein et l'augmentation des pensions ainsi que la suppression de la décote. Une carrière complète doit correspondre à une durée de 37,5 ans.

Agent·e·s non titulaires

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a élargi les possibilités de recours à la précarité, avec notamment la multiplication de CDD.

De plus par l'ouverture d'emplois permanents, de postes de direction, la création du contrat de « projet » et le recrutement de contractuel·le·s sur des emplois de fonctionnaires (100 postes de CPIP non titulaires ont ainsi été ouverts en 2020 sur des besoins pourtant pérennes). Ce sont des attaques inacceptables qui sont portées contre le statut général du fonctionnaire, et de la Fonction Publique dans son ensemble. La CGT Insertion Probation milite pour l'abrogation de cette réforme et exige des emplois statutaires.

Plus largement, la multiplication des agent·e·s contractuel·le·s 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 IP dénonce l'absence de politique volontariste de titularisation des non-titulaires.

Pour autant, devant la recrudescence des embauches de contractuel·le·s dans la fonction publique, la CGT Insertion Probation devra rester attentive à leur situation (fiche de postes, adéquation entre les contrats signés et les fonctions occupées, conditions de renouvellement de contrat arrivé à échéance...).

Pour les agent·e·s non titulaires qui correspondent à des besoins temporaires ou permanents sur des temps incomplets, la CGT IP 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.

Si la CGT IP œuvre pour faire respecter les acquis sociaux spécifiques aux DOM, elle revendique aussi leur amélioration et leur extension à toutes celles et ceux qui en sont exclu·e·s.

La CGT IP revendique une clarification de la notion de centre des intérêts matériels et moraux (CIMM) dont les critères sont devenus exponentiels au gré des jugements des tribunaux administratifs ces dernières décennies. Il est urgent d'établir des critères clairs, communs à tou·te·s afin d'éviter les différences d'interprétations de la part des services gestionnaires et par conséquent les inégalités de traitement entre les agent·e·s.

La CGT IP revendique une priorité aux ultra-marini·e·s dans le cadre de la mutation. Lors de

l'appréciation des situations individuelles des agent.e.s la prise en compte des centres d'intérêts matériels et moraux dans les collectivités d'outre-mer devrait leur permettre de bénéficier de cette priorité.

La CGT IP dénonce enfin la réforme des congés bonifiés du 2 juillet 2020 dans la mesure où cette réforme n'a fait l'objet d'aucune concertation et ne répond à aucune demande des agent.e-s. En adoptant le credo du « partir plus souvent mais moins longtemps », en supprimant la bonification de 30 jours, cette réforme est une nouvelle illustration du rabotage des droits des ultramarin.e-s, droits que la CGT IP ne cessera de défendre.

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 les plus élémentaires en matière disciplinaire notamment en cas de « contestation ».

Malgré une révision en 2019 de l'article 86 du décret du 21 novembre 1966 et l'introduction d'une information de l'agent.e et d'un contradictoire a minima en cas d' « acte collectif d'indiscipline » le statut spécial reste une atteinte intolérable aux droits et libertés des personnels.

La CGT IP rappelle qu'il est d'autant plus discriminatoire pour les agent.e-s qui y sont soumis-es qu'il ne concerne pas l'ensemble des personnels en SPIP.

Plus qu'un symbole, cette abrogation est une nécessité pour partir à la conquête de nouveaux droits. Cette revendication est une priorité de la CGT Insertion Probation.

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

La discipline au sein de l'administration pénitentiaire s'appuie le plus souvent sur le code de déontologie pénitentiaire instauré en 2010.

La CGT IP 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 assistant.e-s de service social, des psychologues ou des médecin.e-s, qui régissent des professions et constituent des guides pour les professionnel-le-s 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 professionnel-le-s.

Ainsi ce code de déontologie prévoit que la ou 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.e agent.e 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 et le terrorisme, l'état d'urgence mais aussi l'entrée de l'administration pénitentiaire - par conséquent des SPIP - dans le cercle du

renseignement, rendent impérieuse la nécessité d'une clarification des rapports entre chacun·e et des informations qu'il convient de communiquer avec ou sans l'accord de l'usag·er·ère. La CGT IP dénonce ce véritable glissement du mandat judiciaire vers le pouvoir administratif.

Ce glissement induit des injonctions contradictoires qui conduisent à une insécurité croissante des professionnel·le·s des SPIP.

Avec la multiplication des instances pluridisciplinaires internes et externes à l'administration pénitentiaire et le développement partenarial, il est indispensable de baliser les informations que nous pouvons communiquer et dans quel cadre. Aujourd'hui les agent·e·s peuvent se sentir isolé·e·s et les pratiques sont multiples, très souvent dans la méconnaissance des textes.

De surcroît se pose la question de l'accessibilité des données informatiques des SPIP à d'autres services et sans aucun droit de regard des professionnel·le·s sur l'utilisation qui en est faite.

L'expérimentation du « dossier unique de personnalité » prévue dans la loi programmation justice nécessitera, elle aussi, une vigilance accrue.

Le code de déontologie tel qu'actuellement rédigé est, pour la CGT Insertion Probation, en contradiction avec les Règles pénitentiaires européennes et les Règles européennes de 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 IP revendique l'élaboration d'un code de déontologie digne de ce nom : simple, qui fasse consensus, et qui permette à toutes et tous de se retrouver dans un métier commun, à l'image de ce qui existe pour les autres corps de travail·euse·eur·s soci·ales·aux. 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. Le SPIP intervient dans un cadre contraint pour les usagères et usagers, qui met sous surveillance l'individu à des degrés divers. Les professionnel·le·s disposent d'informations sur l'intimité et la vie personnelle des usagères et usagers. Ils doivent donc redoubler de vigilance et s'interroger sur le choix et la pertinence des informations transmises. En effet un risque d'instrumentalisation de ces informations par le pouvoir judiciaire ou administratif n'est pas à exclure. Ils doivent construire une relation de confiance et de sincérité, seule à même de recréer un espace, en appliquant les règles de confidentialité, de discrétion et de secret professionnel tout en s'interrogeant sur leur place et celle de l'usag·er·ère au coeur 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 assistant·e·s de service social ont été recruté·e·s sur des fonctions spécifiques. Cette mise en place s'est faite en dépit du bon sens, mettant ces professionnel·le·s dans des positions intenable et sur une vision très réductrice de leur

profession (guichet d'accès aux droits). Ces professionnel-le-s n'ont pas été mis-es en situation d'être bien accueilli-e-s. 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 professionnel-le-s.

La CGT IP 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 professionnel-le-s, 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. Elles intensifient l'isolement professionnel et les mises en concurrence. Des charges de travail raisonnables sont 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 de 2014 et réduite au seul angle de l'ATIGIP par le décret du 7 décembre 2018 en adéquation avec les objectifs poursuivis par la loi de programmation justice 2018-2022. Cette question 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 déterminées par les injonctions des politiques pénales et du management par objectifs au détriment des besoins des personnes condamnées.

Ainsi la réduction de la posture professionnelle des personnels à celle d'agent-e-s 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 agent-e-s des SPIP soient consulté-e-s sur les choix de financement du partenariat, en fonction des besoins identifiés localement.

Pour la CGT IP, indépendamment des questions liées aux moyens, il est donc impératif que le développement des projets partenariaux reste une compétence exclusive des SPIP et de leurs personnels. Il doit s'inscrire 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 ». Les politiques de service ne doivent être élaborées qu'à la seule fin de répondre aux besoins des publics pris en charge.

La CGT IP affirme que les personnels doivent retrouver l'autonomie nécessaire pour pouvoir travailler en lien direct avec les travailleuses sociales et travailleurs sociaux de secteur, personnels soignants, conseillères et 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 différent·e·s intervenant·e·s, d'encourager les réunions de synthèse dans le respect des champs d'intervention de chacun·e 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 IP que l'administration pénitentiaire se substitue au droit commun, mais bien de favoriser l'échange entre les intervenant·e·s dans l'intérêt des besoins identifiés des populations prises en charge.

Temps de travail

Depuis des années, le respect du temps de travail est menacé de toutes parts avec une remise en cause des 35h et des garanties minimales pour les salarié·e·s dans tous les lieux de travail. 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. 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 (Permanences d'Orientations Pénales) le weekend, refus de congé...; Les nouvelles technologies d'information et de communication, au lieu de nous faire gagner du temps, sont utilisées comme des leviers d'asservissement.

Pour la CGT Insertion Probation, le constat est sans appel, il est largement temps de ne plus accepter l'inacceptable.

Dans les SPIP, le logiciel ORIGINE est un prétexte de l'administration pour renforcer la pression sur les personnels, les infantiliser, les aliéner et les spolier de leurs droits inhérents au respect du temps de travail.

L'administration pénitentiaire doit appliquer les textes régissant toute la Fonction Publique : proratisation RTT, journée de solidarité, et la fin de l'écrêtement des heures effectuées ...

La CGT Insertion Probation revendique l'abrogation de la journée de solidarité.

La CGT Insertion Probation 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).

La CGT Insertion Probation exclut que des temps partiels soient imposés et subis par les personnels, qu'elles ou ils soient titulaires ou contractuel·le·s.

La CGT Insertion Probation exige que les personnels de surveillance dans les SPIP puissent bénéficier eux aussi des dispositions de récupération de crédit temps. Concernant les heures supplémentaires, tous les personnels doivent avoir la liberté de les récupérer ou de se les faire rémunérer.

Au final, les heures écâtées, 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 Insertion Probation 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 Insertion Probation réaffirme la liberté de conscience pour l'ensemble des personnels dans le respect des principes de laïcité et d'égalité de traitement.

Avec le développement du télétravail, la séparation entre vie personnelle et professionnelle est davantage mise à mal. La CGT Insertion Probation reste vigilante quant aux risques générés par la porosité entre ces deux sphères en matière de temps de travail.

Hygiène et sécurité / santé au travail

L'actualité du monde du travail a souvent mis en lumière l'impact des risques psychosociaux (RPS) sur la santé physique et mentale des travailleuses et travailleurs. La CGT Insertion Probation revendique des conditions de travail dignes pour les personnels et pense que la santé et la sécurité au travail sont intrinsèquement liées aux conditions de travail, à l'environnement de travail, et au collectif de travail. L'isolement professionnel, la pression mise sur les agent·e·s, 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 Insertion Probation 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 surveillant·e·s en uniforme qui permettront d'assurer la santé et la sécurité des agent·e·s et des publics, bien au contraire. La CGT Insertion Probation réaffirme la nécessité d'avoir des salles d'attente et des bureaux d'entretien propices à un accueil de qualité aussi bien en milieu ouvert qu'en détention. Il faut mettre fin à cette surenchère et exiger des locaux adaptés à nos besoins aux besoins de tous les personnels des SPIP, accessibles aux personnes à mobilité réduite, qu'il s'agisse des agent·e·s 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 Insertion Probation exige de véritables conditions d'intervention dignes de nos missions.

Les prisons déshumanisées, insalubres, surpeuplées et en sous-effectifs favorisent les tensions. Elles insécurisent par ailleurs les agent·e·s et tendent à faire augmenter le nombre de suicides des personnes détenues, mais également des personnels.

Les caméras de surveillance ne constituent pas la réponse à ces problèmes de sécurité. Une présence physique de professionnel·le·s formé·e·s, valorisé·e·s dans leurs missions et une architecture à dimension plus humaine apparaissent comme des réponses bien plus adaptées.

Face à l'inertie de l'administration, la CGT Insertion Probation exige que soit établi un état

des lieux des SPIP pour agir sur les conditions du travail prescrit par la prise en compte et la reconnaissance du travail réel.

Les bilans sociaux annuels, et ce à tous les niveaux hiérarchiques, doivent permettre de dégager les indicateurs nécessaires à la mise en place de plans d'action pour assurer des conditions de travail sécurisantes et respectueuses de la santé pour l'ensemble des personnels occupant des fonctions en SPIP.

La CGT Insertion Probation s'attache à rappeler que l'utilisation du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) est essentielle pour prendre en compte le travail réel des personnels et appliquer des organisations de travail préventives prenant en compte la préservation de la santé physique et mentale des agent·e·s en SPIP.

Agir sur le travail c'est, par exemple, 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 agent·e·s. Or, la CGT Insertion Probation dénonce aujourd'hui la volonté affichée de notre Administration de se délester de tous ces enjeux majeurs. En effet, la Loi N°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique s'acharne à faire disparaître l'instance Comité Hygiène et Santé et Sécurité au Travail (CHSCT), instance exclusivement dédiée à la prise en compte de l'ensemble de ces facteurs.

La CGT Insertion Probation s'engage à lutter contre les risques socio-organisationnels au sein de chaque instance de dialogue social et à tous les échelons (la CGT IP préfère employer ce terme à celui de Risques Psycho-Sociaux, car les risques socio-organisationnels sont engendrés par l'organisation du travail, et influent sur la santé physique et mentale des agent·e·s. Ce ne sont pas les agent·e·s qui ramènent leurs difficultés personnelles sur leur lieu de travail).

La CGT Insertion Probation a réussi à convaincre la DAP (Direction de l'administration pénitentiaire) d'ouvrir des groupes de travail dédiés à la question des RPS en SPIP suite à la campagne "SPIP pourris" menée en 2017/2018, en lien notamment avec les difficultés de management dans le SPIP. Initiés en Mars 2018 ces groupes ont été interrompus courant 2019. La CGT Insertion Probation a dû se battre pour relancer ces travaux avec l'administration, d'autant plus au vu de la charge de travail recrudescende dans les services. Si un certain nombre de thématiques ont connu des avancées, elles demandent encore à être formalisées par une déclinaison pratique dans les services. La CGT Insertion Probation a fait des propositions concrètes à la DAP afin de regrouper certaines thématiques et les faire aboutir. Elle a également une nouvelle fois mis le focus sur la nécessité de faire avancer de manière sérieuse le groupe de travail sur la création d'organigrammes dans nos services et la nécessité d'y associer le service Ressources Humaines (RH) de la DAP. Pour la CGT Insertion Probation les organigrammes sont en effet le 1er levier pour agir sur les risques psycho-sociaux. Si la DAP se dit attachée à faire aboutir ces travaux, notre syndicat en attend toujours la démonstration.

La CGT Insertion Probation revendique des conditions de travail permettant aux agent·e·s de se sentir en sécurité, écouté·e·s et reconnu·e·s. Avant tout, les conditions de travail doivent préserver leur santé, au sein des services ou en télétravail. Dans ce cadre l'administration doit

assurer les conditions physiques, psychiques et matérielles nécessaires au bon déroulement du télétravail.

La CGT Insertion Probation 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 DUERP doit être rempli avec les agent·e·s pour les associer à la démarche de prévention des risques professionnels. Il doit aussi être élaboré en concertation avec les représentant·e·s du personnel. A cet effet, les agent·e·s de prévention doivent avoir une place reconnue et un allègement d'activité proportionnel à l'importance de cette mission.

La CGT Insertion Probation revendique la création de protocoles visant à accompagner les agent·e·s victimes, dans le cadre de leurs fonctions, de violences verbales, physiques ou psychiques, qu'elles émanent des personnels, de l'institution, des usagères ou usagers.

Le respect doit être la règle au sein du collectif de travail. C'est l'affaire de toutes et tous.

Il est impératif d'atteindre des charges de travail raisonnables permettant d'assurer et d'assumer nos missions de service public. De même la gestion autoritaire des équipes basée sur des menaces disciplinaires doit cesser. Plus particulièrement le télétravail ne doit en cas constituer un outil de contrôle accru de l'activité via les outils informatiques.

La CGT Insertion Probation dénoncera toutes les situations de harcèlement, de maltraitance ou de toutes formes de discrimination. Elle exigera que l'administration prenne ses responsabilités dans la gestion des situations des personnels.

Formation

La CGT IP dénonce la dérive sécuritaire observée à l'ENAP. Les libertés attachées aux personnes sont réduites, leurs droits élémentaires rognés. L'ENAP ne considère l'ensemble du site que comme un établissement pénitentiaire accueillant des personnels en formation.

La vie hors cadre institutionnel ou hors temps pédagogiques est totalement niée et pire, les personnels sont en permanence soumis à un contrôle sécuritaire et infantilisant. L'ENAP doit repenser son site et son règlement intérieur. Il n'y a aucune raison valable pour que des personnels se voient priver de liberté d'aller et venir ou fassent l'objet d'un non-respect de leur vie privée uniquement parce qu'ils disposent d'un hébergement et d'un lieu de restauration administrative.

La crise sanitaire et les décisions incohérentes de regroupement de certaines promotions aura particulièrement mis en lumière ces dérives déjà dénoncées par la CGT IP.

La CGT IP exige que le règlement intérieur de l'ENAP, son organisation et son fonctionnement soient revu·e·s afin de respecter les droits et libertés élémentaires des personnes.

Les formations initiales et continues de l'ensemble des professionnel·le·s des SPIP doivent également 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. De la même manière, la CGT IP exige d'avoir

connaissance du contenu des lettres de cadrage relatives aux attendus de formation, adressées par la DAP à l'ENAP. Il est inconcevable que l'organisation majoritaire au sein des SPIP n'ait ni connaissance ni ne soit consultée sur celles-ci. Le travail récemment mené sur la refonte des arrêtés de formation ou de concours des DPIP et des CPIP a montré combien l'apport de la CGT IP était incontournable. Cela doit se concrétiser par une association indispensable sur les contenus de formation. La représentativité issue des urnes lors des élections professionnelles est la seule à même de légitimer une quelconque demande des « terrains ». Pour pouvoir mener à bien cette concertation, la CGT Insertion Probation doit pouvoir être présente sur site.

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, quand elles le sont, sont brèves et bien loin de la technicité aujourd'hui exigée par l'administration pénitentiaire. Le turnover de ces professionnel-le-s doit alerter l'administration tant sur la qualité de leur formation que sur les conditions matérielles d'exercice de leurs missions, mais aussi sur le manque de reconnaissance dont elles et ils font l'objet (tant par l'absence de toute revalorisation indemnitaire que d'absence de plan de requalification en leur faveur). Ce dernier constat est le résultat d'une volonté de l'Administration de laisser volontairement flous les contours de leurs tâches, renforcé par le recrutement de personnels non qualifiés pour exercer leurs missions, qui n'ont d'autre conséquence que de dévaloriser leurs compétences et leur rôle pourtant essentiel. La CGT IP demande que la formation d'adaptation soit axée sur la spécificité des métiers en fonction du poste sur lequel l'agent-e sera nommé-e. La CGT IP demande que cette formation d'adaptation soit également dispensée à tout-e agent-e changeant de direction par le biais d'une mutation, au sein du ministère de la Justice. La CGT IP demande 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-elles seront amené-e-s à exercer, notamment pour la surveillance électronique.

Afin de faire connaître les missions et conditions de travail des agent-e-s chargé.e.s de la surveillance électronique à l'ensemble des personnels de surveillance, il apparaît pertinent qu'un module de la formation initiale y soit consacré. Malgré la diversité des typologies des services (nombre d'agent-e-s chargé.e.s de la surveillance électronique, nombres de mesures...) et des organisations de service, il semble indispensable de définir un cadre commun d'intervention et un aperçu des missions de surveillant-e 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 agent-e-s, une formation d'adaptation aux entretiens, écrits professionnels et missions du SPIP 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 se félicite de la refonte, à travers le nouveau décret statutaire, des voies de concours permettant d'accéder au corps des CPIP. La création d'un concours externe sur titres (par le bénéfice d'un diplôme dans les domaines sociaux ou éducatifs, mais aussi par la reconnaissance d'une qualification équivalente ce qui concernera les agent·e·s non titulaires recruté·e·s pour accomplir les missions de CPIP durant une période donnée) permet d'une part, d'offrir à nouveau une voie réservée aux détenteur·rice·s d'une expérience ou d'un diplôme dans les domaines socio-éducatifs. Et d'autre part, en reconnaissant leurs aptitudes à exercer les fonctions de CPIP, liant là notre identité professionnelle commune, de leur permettre de suivre une formation d'une seule année. Cette formation adaptée offre la possibilité aux services de pourvoir plus rapidement aux manques d'effectifs. La CGT IP regrette toutefois que cette voie de concours n'ait pas été mise en œuvre dès 2019, ce qui aurait eu pour effet d'éviter le recrutement de contractuel·le·s pour parer aux urgences de renforts humains en SPIP.

Pour ce qui est des autres voies de concours, la CGT IP est attachée à une formation en deux 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. Cette reconnaissance interministérielle de la formation initiale est la juste reconnaissance des compétences et savoir-faire acquis.

La CGT IP se félicite enfin qu'une formation d'adaptation au poste de 6 mois, en cas de détachement entrant notamment, ait été pensée et élaborée par la DAP. Revendication forte de la CGT IP, elle marque aussi une reconnaissance de la spécificité de notre champ d'intervention comme des conditions dans lesquelles les CPIP exercent leurs missions.

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 permet aux futur·e·s professionnel·le·s de bénéficier d'une position de stagiaire en formation réparti·e·s sur l'ensemble du territoire et non d'être une variable d'ajustement des services déjà en sous-effectif. Cette meilleure répartition permet également aux professionnel·le·s tut·eur·rice·s d'accueillir plus sereinement les stagiaires et d'assurer une formation de qualité. La CGT IP demande que les organisations syndicales soient associées aux outils d'évaluations des stagiaires. En effet apparaissent de nombreuses dissonances entre les objectifs attendus dans les grilles d'évaluation et la réalité sur les services, donnant des évaluations manquant de fond et amenant à des disparités parfois importantes dans les notations. 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-e 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 agent-e-s doivent être informé-e-s de l'origine et des motifs du refus de formation. La CGT IP demande l'organisation de modules de formation communs aux différents corps travaillant dans les SPIP.

La Mobilité

Détachements, disponibilité, retours en poste

Si la mobilité des fonctionnaires est un droit, elle se trouve fortement entravée au sein du ministère de la Justice. Les agent-e-s demandant des disponibilités ou détachements se voient bien trop souvent opposer des nécessités de service, qui ne reposent sur rien d'autre que l'absence d'organigrammes de référence ou d'anticipation des hiérarchies, pour s'y opposer. La CGT IP intervient régulièrement auprès de la DAP pour rappeler les nécessaires délais d'information aux agent-e-s et leur permettre d'obtenir la disponibilité ou le détachement auxquels elles et ils prétendent.

Le manque d'information apporté à l'agent-e, sur les conséquences du détachement ou de la disponibilité, comme durant la procédure du traitement de sa demande, sont sans cesse dénoncés par la CGT IP. Par ce silence, l'Administration participe à entretenir la maltraitance de ses agent-e-s.

Il en est de même pour les retours en poste. Bien trop souvent, les agent-e-s désireu-x-ses de réintégrer leur corps d'origine après une disponibilité, un détachement, ou dans le cadre d'un retour de congé parental font l'objet d'un manque de considération. Il n'y a aucune prise en compte de leurs situations personnelles ou familiales, ou de leurs vœux de réintégration, au motif là encore, des nécessités de service, sans information préalable ou tentative de concilier vie professionnelle et vie personnelle. La CGT IP ne peut que s'y opposer. Concilier les aspirations des agent-e-s de retour dans leur corps d'origine et les besoins des services doit être pris en compte par la DAP et le ministère.

De la même manière, la CGT IP exige que les gestionnaires RH, en DISP (Directions Régionales des Services Pénitentiaires) comme à la DAP, prennent acte des dispositions législatives favorisant l'égalité professionnelle Femmes-Hommes, en ce qui concerne notamment le retour de congé parental. Les différents niveaux hiérarchiques assimilent toujours le congé parental au détachement et à la disponibilité.

Or, depuis la loi du 6 août 2019, les conditions de retour sont profondément différentes puisqu'à l'issue du congé parental : l'agent-e « est réaffecté-e sur le poste qu'elle ou il occupait avant son congé. Si ce poste ne peut pas lui être proposé, elle ou il est affecté-e dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail. **S'il ou elle le demande, il ou elle peut également être affecté-e dans un emploi le plus proche de son domicile.** »

Il s'agit d'une avancée dans la reconnaissance des droits liés à la parentalité et la CGT IP exige son application.

Mutation

Le droit à la mutation pour tous les agent·e·s ne doit pas être entravé.

La CGT IP exige l'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et exige la réinstauration des CAP de mobilité comme d'avancement.

Dans l'attente de la réinstauration des CAP de mobilité, la CGT IP exige que les corps de personnels exerçant en SPIP qui bénéficiaient de barèmes de cotation soient placés dans l'annexe du décret du 29 novembre 2019 relatif aux Lignes Directrices de Gestion.

Malgré le maintien, au moins en apparence, d'un système de cotation pour les CPIP, la campagne de mobilité 2020 a confirmé nos craintes par le manque de rigueur de l'administration. La disparition des Commissions Administratives Paritaires (CAP) entraîne notamment une grande opacité sur les éléments pris en compte pour les mutations, sans réelles possibilités de recours en l'absence d'informations claires émanant des organisations syndicales puisque les élu·e·s CAP ne participent plus à l'instance.

Ainsi la CGT IP réaffirme sa volonté de faire des CAP une instance neutre, juste et intègre. Cela signifie qu'au-delà des barèmes fixés selon des critères définis et connus de toutes et tous, certaines situations imposent un traitement spécifique. Ces règles sont des acquis de la CGT IP : rapprochement familial, priorité pour rapprochement de conjoint·e, priorité pour les travailleur·r·se·s handicapé·e·s, priorités aux ultramarin·e·s.

Un calendrier des campagnes de mobilité permettant l'anticipation doit être assuré tant pour les personnels que pour les services.

La CGT IP doit continuer de diffuser chaque année le guide de mobilité qui permet aux agent·e·s d'être informé·e·s des règles s'appliquant à la mobilité. Guide d'autant plus important depuis la suppression des CAP. Cette transparence était, en complément de l'investissement des élu·e·s lors des CAP, le gage d'une mobilité respectueuse de chacun·e des agent·e·s tout en prenant en compte les situations individuelles qui le justifiaient. Les élu·e·s CAP avaient 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 IP luttait, comme ailleurs, pour obliger l'administration à prendre ses responsabilités, à tenir compte de la parole des agent·e·s, à trouver des solutions pour résoudre les difficultés rencontrées. La CGT IP y portait 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·e ayant fait une demande de mutation. La CGT Insertion Probation demande que l'agent·e soit en même temps informé·e 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·e de vérifier son nombre de points et de rectifier plus facilement les erreurs.

La pratique des mobilités fermées (« ne pas proposer les postes tiroirs ») sur des postes vacants isolés, postes profilés ou spécialisés doit être bannies puisqu'elles accentuent le phénomène de désertion de certains services. De plus ce sont les postes en lien avec les priorités dégagées des orientations DAP/DISP qui sont privilégiés par rapport aux postes en SPIP.

La CGT Insertion Probation réaffirme son opposition aux postes profilés qui portent atteinte au principe d'égalité. La CGT IP réaffirme sa volonté de prendre en compte le critère de l'ancienneté pour l'ensemble des postes proposés à la mutation.

La CGT Insertion Probation restera vigilante sur le respect des critères objectifs des affectations dérogatoires pour la première affectation des stagiaires afin qu'elles ne déséquilibrent pas le système de mutation des agent.e.s titulaires.

La CGT Insertion Probation revendique la suppression de la fidélisation des professionnel·le·s sortant·e·s d'école. Ce dispositif, mis en place au cours de la période de préaffectation pour éviter l'accueil continu de stagiaires dans certains services, n'a plus lieu d'être étant donné que les sortant·e·s 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 agent·e·s, actif·ve·s et retraité·e·s 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'agent·e·s 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·e d'être act·eur·rice, en favorisant le débat, l'échange avec l'autre, en prenant en compte les diversités...

La CGT IP revendique des budgets importants et ambitieux permettant 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

Travailleu·r·se·s socia·ux·les de l'administration pénitentiaire exerçant les fonctions de CPIP

Une lutte historique (2008-2019) : le passage en 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 travailleu·r·se·s socia·ux·les 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 travailleu·r·se·s socia·ux·les 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 travailleu·r·se·s socia·ux·les 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 conseil·l·er·ère·s 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 IP 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.

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

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 IP 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 IP 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.

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 égales 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.

L'accès à la catégorie A est bien une occasion pour les personnels de réaffirmer une identité professionnelle forte, conforme à nos missions, et de gagner une autonomie et une indépendance propres à la catégorie A pour contrer toutes les tentatives de détournement de nos missions, notamment aux fins de renseignement.

L'accès à la catégorie A acte également la sortie d'un isolement voire d'un enfermement statutaire, issus du précédent statut particulier de 2010.

Le raccrochage à la filière socio-éducatif sera pour la CGT IP l'occasion de mener un grand nombre de combats aux côtés des autres travailleurs sociaux pour la défense de nos missions, de notre secret professionnel, de notre déontologie et de nos méthodes d'intervention socio-éducatives.

La publication des textes pour une mise en œuvre au 1er février 2018, par le gel décidé par le gouvernement nouvellement mis en place, n'est malheureusement pas intervenue dans les temps. Après des mois (années) d'attente, les décrets actant le passage en catégorie A des CPIP ont été publiés le 30 janvier 2019. Le fruit de notre lutte est enfin palpable : notre réforme s'est appliquée à compter du 1er février 2019 et les gains indiciaires en découlant sont perceptibles depuis le 1er janvier 2021.

Après avoir obtenu la catégorie A type, nous restons combatives et nous revendiquons l'abandon du statut spécial, afin de sortir de l'isolement corporatiste pénitentiaire et de passer d'une position de soumission à celle d'émancipation.

Préserver la richesse de l'identité professionnelle

Il apparaît indispensable à la CGT IP 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 de méthodologie d'intervention : le RBR (Risques Besoins Réceptivité), seul modèle prôné et décliné au sein du premier volet du référentiel des pratiques opérationnelles. Ce modèle consiste à ne considérer l'évaluation, non pas globale mais sous le seul

prisme de l'évaluation du risque et à le faire par l'utilisation exclusive des outils d'évaluation actuariels. La CGT Insertion Probation continuera d'œuvrer 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.

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

Cette culture propre a été marquée principalement par son côtoiement et sa proximité avec les assistant·e·s de service social. Ce·ux·lles·ci ont été historiquement les premi·er·ère·s à entrer en milieu pénitentiaire – et les seul·e·s jusqu'à la 1ère promotion d'éducat·eur·rice·s pénitentiaires en 1967. Ils et elles 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 éducat·eur·rice·s et les conseil·er·ère·s 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 libéré·e·s, 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 IP, de broser le portrait d'un âge d'or qui n'a jamais existé, mais de dire que le cadre des missions était clair et connu de toutes et tous. La qualité de travailleur·se·s socia·ux·les des agent·e·s 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 travailleur·se·s socia·ux·les ; 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 travailleur·se·s social·e·s 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 IP, 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 professionnel·le·s. « 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 Loi de Programmation de la Justice entrée en vigueur le 24 mars 2020 et contestée par la CGT IP, a, dans le contenu de ses dispositions, comme par la révision qu'elle a opérée de l'article D 574 du Code de Procédure Pénale consacré que: « Le SPIP concourt, sur saisine des autorités judiciaires, à la préparation des décisions de justice à caractère pénal ; il peut être chargé de l'exécution des enquêtes et des mesures préalables au jugement. A cet effet, il effectue les vérifications sur la situation matérielle, familiale et sociale des personnes faisant l'objet d'enquêtes ou de poursuites judiciaires afin de permettre une meilleure individualisation des mesures ou peines et de favoriser l'insertion des intéressés. » Il est donc urgent pour la CGT IP de revenir à une définition claire et opératoire des missions des SPIP telles qu'elles sont fixées par le Code de Procédure Pénale ou le décret statutaire des CPIP et non en privilégiant la seule recherche du risque contenue dans le Référentiel des Pratiques Opérationnelles qui ne constitue, à cet égard, qu'une doctrine idéologique partisane. C'est par le retour à la prise de conscience et prise en compte par la DAP de nos missions tirées de notre mandat d'intervention, fondées sur les textes légaux, que nous pourrions contraindre le ministère à asseoir notre identité de travailleur·se social·e qui n'est autre que notre identité professionnelle.

A cela se sont ajoutés des recrutements massifs par la voie interne. Cet outil de promotion est légitime et peut contribuer à enrichir les pratiques au sein des services. Cette pratique doit néanmoins être mise en œuvre de façon raisonnée pour ne pas modifier la sociologie du corps, et participer de facto de l'instabilité de son identité.

Ces dernières années ont encore vu l'Administration recourir à deux nouvelles atteintes : le recrutement grandissant et sur du long terme d'agent·e·s non titulaires comme l'externalisation des missions des CPIP vers l'associatif.

Un recrutement de plus en plus important de contractuel·le·s s'est opéré, à l'origine pour parer à la fin du système de préaffectation causant l'absence temporaire d'agent·e·s dans les services. Depuis la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019 et plus encore par les annonces liées au Projet de Loi de Finances pour 2021, il s'agit désormais d'une réelle voie de recrutement de CPIP non titulaires, sans concours et sans formation. Les incidences d'un tel recrutement sur nos missions, comme sur les perspectives de mobilité, sont bien réelles.

La CGT IP réaffirme son attachement au statut du fonctionnaire en s'opposant à ces modes de recrutement, comme aux concours à affectation locale sur le territoire métropolitain. Elle s'attache néanmoins, par sa lutte contre la précarité et l'exploitation, aux droits des agent·e·s non titulaires en défendant le principe d'un accès au concours reconnaissant leur expérience significative de CPIP en SPIP et ouvrant, en cas de réussite, à une formation adaptée.

Depuis 2010, une externalisation accrue des missions du SPIP et des CPIP se développe, volonté réelle de la DAP d'y procéder sous couvert du manque de moyens humains et matériels dévolus aux SPIP. La DAP a beau se draper dans une vaine tentative de discours protecteur du service public, son objectif poursuivi, qui sera davantage encore assumé lorsque les organigrammes de référence seront établis et qu'ils démontreront les carences en personnels de tous corps, est bien de recentrer les CPIP sur les « suivis au long cours » et ainsi de confier à l'associatif les mesures ponctuelles, temporaires ou à prendre en charge sur une durée courte ou moyenne. La loi de 2014 avait consacré l'externalisation du présentiel, mission du SPIP par essence, par la réalisation des ESR (Enquêtes Sociales Rapides) confiée prioritairement à l'associatif. Si la LPJ devait consacrer le retour du pré-sentenciel dans le giron des SPIP, il n'en a rien été en raison :

- d'une répartition catastrophique opérée par la DAP et le ministère des 1500 emplois créés pour absorber les effets de la LPJ, l'insuffisance des effectifs et par la dénaturation même de certaines missions de l'administration pénitentiaire exercées par des CPIP hors leur champ d'intervention (agence du TIG ou ATIGIP, renseignement pénitentiaire, formateurs ou responsables de formation)

- d'une volonté à peine voilée aujourd'hui de confier à l'associatif le placement en TIG dès l'audience (en déjudiciarisant les affectations et en permettant leur accès à la plateforme TIG 360), en leur confiant les PPR (Programmes de Prévention de la Récidive) ou actions collectives liées à la citoyenneté, en programmant aussi, par un agrément, la délégation du suivi des mesures de Placement Extérieur aux structures accueillant les personnes placées, ou encore en exigeant des CPIP un secret partagé et obligatoire avec le secteur associatif sur les mesures prises en charge.

Ces différents constats sont pour la CGT IP ceux d'une déqualification progressive et d'un appauvrissement d'un corps de métier. Si la CGT IP est d'accord pour dire aujourd'hui que la profession est en manque de repères forts, la CGT IP le martèle : il s'agit de la responsabilité unique de l'administration pénitentiaire et du ministère de la Justice. Toutefois, la CGT IP affirme que les travailleu.r.se.s socia.ux.les 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 IP de revenir à une définition claire et applicable des missions des CPIP afin d'asseoir notre identité de travailleur·se social·e.

Réaffirmer l'accompagnement socio-éducatif, l'insertion sociale et l'évaluation globale des publics comme finalité de leur intervention

Pour la CGT IP la finalité des SPIP est, et doit demeurer, la réinsertion sociale du public qui nous est confié. Cette mission correspond aux besoins des publics, conformément aux Règles européennes de la Probation (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 IP 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.

Une fois clarifiées les missions des SPIP, il s'agirait aujourd'hui de refonder les pratiques professionnelles des travailleur·se·s social·e·s 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 Règles Européennes de la Probation et sur les théories criminologiques issues du RBR (Risques Besoin Réceptivité). Les REP sont un corpus de 108 règles relatives à la probation établies par le Conseil de l'Europe. Si la CGT IP 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 IP 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 professionnel·le·s 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 IP s'est attelée, et continuera de le faire, à l'appui de plusieurs articles d'universitaires et de chercheur·se·s, à apporter un regard critique sur le RBR. C'est une question d'honnêteté intellectuelle, mais surtout une affaire qui revient à la CGT IP 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 et de stigmatisation des personnes

auxquelles il s'applique, 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 professionnel-le-s de l'incertitude que nous sommes.

Enfin, la CGT IP 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.

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 IP le martèle : l'ADN des travailleur·se·s sociaux·ux·les 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 professionnel-le-s 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 IP rappelle que l'usag·er·ère est act·eur·rice de sa mesure et au cœur de l'intervention des travailleur·se·s sociaux·ux·les.

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 (IRTS), c'est s'ouvrir au Conseil Supérieur du Travail Social ; c'est se conformer aux recommandations du Conseil de l'Europe, et c'est encore renouer avec le fil perdu de l'histoire de la profession !

La CGT IP 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·r·se social·e. La CGT IP représente d'abord des professionnel·le·s de l'engagement, en lutte pour leur identité professionnelle et pour l'émancipation de leurs publics.

Il est dès lors urgent pour la CGT IP :

- d'établir des organigrammes de référence et par voie de conséquence, 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 prévenu·e·s 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 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 (Association Nationale des Assistant.e.s de Service Social) 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 placé·e·s, dispositif qui maltraite les agent·e·s qui le fuient et qui n'a pas prouvé son intérêt ;
- de prioriser, lorsque se décident des renforts en effectifs sur les services, la prise en charge socio-éducatif des personnes confiées et ne pas détourner ces forces vives vers des missions n'appartenant pas à ce corps (ATIGIP, renseignement...);
- 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 ;

- de cesser toute externalisation des missions du SPIP vers l'associatif, redonner aux SPIP celles qui lui ont été confisquées et ainsi redonner tout son sens au service public d'insertion et de probation.

Corps Communs du ministère de la Justice

Les corps des personnels administratifs, des Assistant·e·s de service social et le futur corps des psychologues du ministère de la Justice sont des corps communs aux 5 directions du ministère de la Justice. Cela signifie que pour toutes les questions liées à leur carrière, les agent·e·s relèvent de la gestion du Secrétariat Général du ministère et non de leurs directions d'exercice.

Les corps communs étant appelés par définition à exercer dans toutes les directions du ministère, la question de la formation d'adaptation est un sujet que la CGT IP porte inlassablement.

La fusion des corps 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 agent·e·s, 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 « promu·e·s/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.

Or depuis cette fusion, la CGT IP dénonce la gestion calamiteuse du Secrétariat Général : mobilité, avancement, questions RH. L'arbitraire et l'opacité avec lesquelles le Secrétariat Général gère les corps communs relève de la maltraitance institutionnelle.

Outre cette maltraitance, les corps communs sont également les premiers dans le ministère à se voir imposer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP). 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 IP dénonce ce régime indemnitaire qui institutionnalise une concurrence malsaine entre les personnels.

Les Assistant·e·s de Service Social en SPIP

Les Assistant·e·s de Service Social (ASS), comme les éducat·eur·rice·s de la PJJ, ont bénéficié d'un passage en catégorie A via PPCR (Parcours Professionnel Carrière Rémunérations, ensemble de mesures décidées en 2016 pour les différents corps de la Fonction Publique). Cette revendication historique de la filière socio-éducative s'est néanmoins avérée décevante, loin de satisfaire les attentes des personnels. Si le passage en catégorie A s'est opéré de manière automatique, il aboutit en réalité à une grille très éloignée de ce qu'est le A type de la fonction publique alors qu'il s'agissait d'une revendication forte.

Depuis 2011, nous voyons arriver dans les équipes des ASS, recruté·e·s sur des contrats parfois précaires, censé·e·s intervenir en soutien des CPIP, afin notamment de « permettre l'accès au droit commun » des personnes suivies, d'« apporter leur expertise et agir à la résolution de problèmes sociaux identifiés» selon la fiche de poste publiée par la DAP en 2011. Depuis l'arrêté de 11 octobre 2018, un concours national est venu pérenniser ces postes.

En SPIP, le glissement des missions et du sens de l'action des ASS apparaît avec la création des postes spécifiques d'ASS qui marque une rupture nette. Jusqu'alors elles et ils occupaient des missions similaires aux CPIP, prenant directement en charge l'accompagnement des personnes faisant l'objet d'une mesure de justice, mais la spécialisation vers l'accès aux droits sociaux rompt avec cette doctrine. Les ASS assurent ainsi désormais, selon la DAP, une mission de veille juridique, partagée avec la hiérarchie, et un rôle d'appui auprès des CPIP sur l'accès aux droits. La rencontre avec l'usag·er·ère n'est plus directe mais est prescrite par un·e collègue CPIP, ce qui constitue une méconnaissance voire un mépris de leurs missions. Selon la CGT IP, l'usag·er·ère du SPIP doit être pris·e en compte dans sa globalité, et non morcelé·e dans sa prise en charge.

La CGT IP dénonce la dissociation entre prise en charge pénale et prise en charge sociale. La CGT IP revendique un recrutement massif de travailleur·r·se·s socia·ux·les 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 travailleur·r·se·s socia·ux·les loca·ux·les (IRTS...). Les travailleur·r·se·s socia·ux·les du SPIP, qui doivent prendre en charge les usag·er·ère·s dans leur globalité quel que soit leur corps de métier (qu'ils ou elles soient CPIP, ASS, éducat·eur·rice·s spécialisé·e·s...), devraient, en outre, pouvoir bénéficier de formations continues de qualité tout au long de leur carrière, leur permettant la connaissance des évolutions des dispositifs sociaux de droit commun et des méthodologies en travail social.

Ces fiches de poste ainsi dessinées marquent une perte d'autonomie, et une atteinte à leur identité professionnelle, voire à leur déontologie. C'est d'autant plus frappant qu'en terme hiérarchique, il n'y a pas de CTSS (Conseiller·e Technique de Service Social). Les ASS sont donc à la fois soumis·es à la hiérarchie des DFSP/IP et sensé·e·s travailler avec, en qualité de collaborat·eur·rice·s.

Le corps des ASS est donc bien présent dans notre ministère mais la reconnaissance de ces professionnel·le·s reste parcellaire et fonction des directions dans lesquelles ils ou elles travaillent. Si d'un côté leurs formation et méthodologie de travail sont pleinement requises en tant que telles pour assurer leur rôle auprès des fonctionnaires du ministère, paradoxalement, leurs compétences sont amputées quand il s'agit de travailler avec les usag·er·ère·s du ministère...

La CGT IP revendique la pleine reconnaissance des ASS et de leurs compétences et expertises. Ils et elles ont toute leur place dans les SPIP, et devraient intervenir auprès des usag·er·ère·s au même titre que les CPIP. Leur présence souligne plus que jamais la nécessité de recruter des professionnel·le·s de divers horizons, notamment du champ social et de réfléchir à un code de déontologie digne de ce nom.

Avec ces recrutements d'ASS, se pose la question de la pluridisciplinarité dans les SPIP : on ne peut se passer de l'intervention sociale en SPIP ; la pluridisciplinarité ne se réduit pas à juxtaposer différent·e·s professionnel·le·s mais bien à recruter des professionnel·le·s de divers horizons et qui exercent les mêmes missions. La CGT IP revendique une vraie pluridisciplinarité, permise notamment par les recrutements sur titre d'ASS (ou d'éducat·eur·rice·s) dans les SPIP dont la

formation à l'ENAP se trouve raccourcie à un an. Ces postes d'ASS et globalement, le retour perpétuel de la thématique du travail social dans les SPIP, permettent de penser plusieurs personnels de formation et de cultures professionnelles différentes exerçant au sein d'un même service auprès des mêmes publics.

La CGT IP revendique de tout temps un retour à une complémentarité des ASS avec les autres corps sans distinction de rôle ou de mission. C'est là une clef pour lutter contre l'isolement professionnel.

Les personnels administratifs

Les Personnels Administratifs (PA) sont un rouage essentiel dans le fonctionnement des SPIP, leur travail et leurs rôles doivent enfin être reconnus et valorisés. La CGT IP propose un revendicatif dédié aux personnels administratifs

Favoriser la reconnaissance de la filière administrative au sein des SPIP passe inévitablement par un balayage clair des missions et attributions de chacun·e. Depuis de nombreuses années la CGT IP constate les dérives sur les terrains, les PA se retrouvant chargé·e·s de missions qui ne leur incombent pas et sans avoir aucune perspective de valorisation en retour, les injonctions des un·e·s comprimant le bien être professionnel des autres.

C'est en redonnant à chaque corps ses prérogatives que chaque agent·e de la filière administrative retrouvera sa place pleine et entière et pourra ainsi faire valoir ses droits.

Les missions de la filière administrative dans les SPIP ne s'improvisent pas et la CGT IP reste très vigilante à l'usage abusif de personnels venant d'horizon divers tel que le service civique ou la réserve pénitentiaire.

Les personnels administratifs sont des agent·e·s polyvalent·e·s hyper sollicité·e·s dans les services dont les tâches se multiplient : ils et elles assurent des fonctions de secrétariat, de ressources humaines, de comptabilité, de gestion, d'économat, d'archivage ... Elles et ils assurent également les relevés statistiques pour l'encadrement. Parfois même, leurs fonctions recouvrent celles d'un·e greffier·ère (741-1, mise en état des dossiers avec les pièces pénales, ...).

L'adjoint·e administratif·ve, en tant qu'agent·e d'accueil, est 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 et elles sont également l'interface avec les services judiciaires (SAP, BEX, Parquet) et les autres SPIP et facilitent ainsi les prises en charge des mesures.

En conséquence, la CGT IP exige un recrutement conséquent en personnels administratifs dans les SPIP, qui ne peut se faire sans un véritable organigramme de référence, qui obligera à questionner le rôle des personnels administratifs, leurs missions. Si la CGT défend de longue date la création d'organigrammes de service dans les SPIP c'est pour que l'ensemble des professionnel·le·s des

services soit pris en compte et abondé en fonction des missions qui leur sont allouées et de la charge de travail qu'elles représentent. La réflexion sur la place des personnels administratifs dans la construction des organigrammes est donc fondamentale. Cette réflexion doit aussi aboutir à leur intégration pleine et entière dans la vie de service (accès à la charte des temps, droit aux congés, participation aux temps de réunions).

Si la DAP ne réfléchit que selon la distinction siège / antenne et favorise donc la présence des personnels administratifs dans les sièges, la CGT IP préconise plutôt un distinguo selon les tâches et charges de travail qui incombent à chacun-e, la mise en place d'un ratio PA / mesures suivies et d'un minimum requis pour chaque site.

Au regard de ce constat, la CGT IP revendique la mise en corrélation de la répartition des postes entre secrétaires administrati-f-ve-s (SA) et DPIP dans les projets d'organigrammes de service. La configuration de "binômes" SA/DPIP, sur les antennes notamment, paraîtrait beaucoup plus efficiente pour l'intérêt du service qu'une multiplication des DPIP.

Cette séparation siège/service pose par ailleurs la question de la résidence administrative. L'agent-e doit dès lors être affecté-e sur son lieu de travail et ne devrait pas subir de demande hiérarchique lui imposant de travailler ailleurs.

La CGT IP réclame de vraies fiches de postes tirées des décrets statutaires et adaptées au travail en SPIP. 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-e pourrait alors trouver sa place dans un champ d'action plus clair et mieux articulé. Les personnels administratifs se voient donc confier une multitude de tâches et de missions. Il leur est constamment demandé de tout maîtriser sans délai mais sans pour autant avoir pu bénéficier d'une formation adaptée au poste occupé et aux spécificités de l'administration d'exercice. Ces écueils ne permettent pas aux agent-e-s d'exercer dans des conditions sereines et sécurisantes leurs missions. C'est pourquoi la CGT IP revendique la construction d'un réel programme de formation rémunéré pour TOUS les personnels administratifs. Cette formation doit intervenir dans des temps utiles, c'est-à-dire avant ou très rapidement après la prise de poste qu'il s'agisse d'un recrutement initial ou d'une arrivée en mutation.

De plus il est indispensable que ce droit à la formation ne se limite pas à l'entrée dans l'administration mais puisse s'exercer véritablement, tout au long de la carrière. Cette exigence passe à la fois par une offre de formation adaptée mais aussi par un accès effectif au droit individuel à la formation qui ne se heurterait par exemple pas à la présence indispensable des agent-e-s administrati-f-ve-s au service. En outre, afin d'en faciliter l'accès, la CGT IP revendique que ces formations soient régionales ou de proximité.

Les psychologues

La CGT porte de longue date la création d'un corps de psychologues au sein du ministère. Cette création comporte 3 axes : la constitution ab initio d'un corps de fonctionnaires titulaires de leurs postes – l'intégration des psychologues qui restent pour l'heure agent·e·s non titulaires – la constitution d'une carrière linéaire (plutôt qu'un emploi fonctionnel).

Le ministère, tout au long de l'année 2020, reconnaît que cette création de corps, en tardant à être promulguée, a pâti de la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique qui vise davantage à recruter des agent·e·s non titulaires qu'à créer des corps de fonctionnaires.

Compte tenu de la place grandissante de ces professionnel·le·s au sein des SPIP, 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 clinicien·ne·s et aux psychologues du travail. Leur qualification issue de la formation qu'ils ou elles ont reçue doit être reconnue et respectée.

Pourtant essentiel·le·s à la mise en place d'un suivi de qualité, les psychologues restent soumis·es à un statut précaire, recruté·e·s en tant que contractuel·le·s. 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 IP déplore les dérives constatées dans certains SPIP et rappelle que les psychologues doivent faire partie intégrante des équipes pluridisciplinaires et n'ont pas vocation à intégrer l'équipe de direction d'un service.

La CGT IP revendique que soient affirmés les principes déontologiques fondamentaux les concernant : l'autonomie professionnelle, la reconnaissance des fonctions FIR (formation, information, recherche) et d'un temps DIRES (documentation, information, recherche, élaboration et supervision). L'accès à l'ENAP, à un catalogue de formations spécifiques et adaptées, doit permettre de maintenir le niveau d'exigence scientifique nécessaire à l'exercice de la fonction.

La CGT IP 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 IP revendique également un corps comprenant trois grades afin de donner aux psychologues de meilleures perspectives indiciaries.

CORPS DE L'ADMINISTRATION PENITENTIAIRE

Les agent·e·s chargé·e·s des mesures sous surveillance électronique

Un·e agent·e DDSE est amené·e 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 formation est indispensable, notamment à l'entretien.

Les agent·e·s DDSE ne doivent plus être considéré·e·s comme c'est le cas dans de nombreux services comme une variable d'ajustement par les hiérarchies qui préfèrent parler de « personnels de surveillance en SPIP » que de « personnels de surveillance chargés de la DDSE ».

A ce titre, les tâches, 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 agent·e·s DDSE.

Au vu de la diversité des missions actuellement attribuées aux agent·e·s DDSE, la CGT IP demande la clarification et la limitation des missions qui devraient effectivement relever de la compétence des surveillant·e·s DDSE (enquête de faisabilité technique, gestion du matériel de placement sous surveillance électronique, 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 IP, les agent·e·s DDSE doivent avoir des fiches de postes auxquelles ils ou elles doivent pouvoir se référer.

Ces fiches de poste devront aussi répondre à la question des chartes de temps des agent·e·s DDSE: aujourd'hui il y a des modalités de gestion très disparates.

La question de l'isolement et de la sécurité des agent·e·s DDSE durant les placements et les astreintes doit faire l'objet d'un travail de réflexion et être prise en compte dans les organigrammes de service.

Il apparaît aujourd'hui clair pour la CGT IP que la richesse des missions et des responsabilités exercées par les surveillant·e·s 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.

Par ailleurs la CGT Insertion Probation dénonce la mise en place d'un nouveau dispositif (le Bracelet Anti Rapprochement) sans création de moyens supplémentaires.

Personnels techniques en SPIP

La hausse des effectifs des services ayant pour corollaire l'augmentation des moyens utilisés tant en informatique avec le développement du télétravail qu'en véhicules, couplée à des besoins d'interventions régulières pour la maintenance des locaux, nous paraissent induire de vrais besoins de recrutement d'agents techniques en SPIP.

Les cadres

La CGT IP propose un revendicatif complet dédié aux DPIP⁶.

La réforme statutaire de 2018 a repositionné la place et les missions des directeur·rice·s et des conseiller·ère·s pénitentiaires d'insertion et de probation.

Or la CGT IP est persuadée que la mission d'appui technique et de soutien de proximité est essentielle dans le contexte actuel des SPIP : si les DPIP ont un rôle essentiel pour faire vivre la pluridisciplinarité dans les SPIP et animer la vie d'équipe, le partage d'expérience repose sur l'ensemble des différents membres du service, tous corps confondus et propose à chacun·e l'appui technique dont il ou elle peut avoir besoin. Le ou la DPIP apparaît donc désormais comme garant·e de cette dynamique.

⁶ Lien vers revendicatif

Pour réussir à asseoir la place des DPIP, la CGT IP revendique la mise en place d'un management adapté. Le management par objectif qui sévit depuis de nombreuses années dans l'Administration a fait la preuve de ses sombres dérives. Si des objectifs doivent être parfois définis (mise en place de nouveaux outils technologiques ou professionnels, changements conséquents dans les caractéristiques des publics suivis), ils doivent être définis comme des objectifs pour le service et élaborés par l'ensemble de l'équipe, et non pas comme des objectifs individuels pesant sur la ou le cadre seul·e ou sur un·e agent·e en particulier. L'élaboration de tels objectifs doit prendre en compte également la nécessaire question des moyens mis en œuvre pour les atteindre, par les agent·e·s comme par l'Administration. C'est donc cette position du ou de la cadre comme membre à part entière de son service et non plus comme simple courroie de transmission verticale que la CGT IP essaye de penser. Les cadres ne doivent pas se limiter à être 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 formé·e·s à cet effet.

C'est dans ce sens que la CGT IP 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 aussi formé·e·s et informé·e·s sur le droit syndical, et les règles de dialogue social. L'encadrement doit avoir un rôle moteur dans l'organisation et l'animation des réunions de service qui ne doivent pas se résumer à de l'information descendante. Il est nécessaire de redonner du sens à cet outil de travail collectif en permettant à chaque agent·e de pouvoir s'y exprimer et faire remonter ses besoins, ses difficultés ou ses propositions.

La ou le DPIP détient un rôle majeur dans le développement du partenariat sur son ressort ; elle ou il doit contribuer, en s'appuyant sur la connaissance du territoire et du public par ses agent·e·s, à étoffer le réseau partenarial.

Représentant·e et défenseur·e des attributions et missions du service et des agent·e·s, la ou le DPIP doit également assurer ce rôle dans le cadre des relations institutionnelles avec les services judiciaires, et les établissements pénitentiaires.

Le ou la DPIP a également une mission de contrôle de l'activité du service : il ou elle a dans ce cadre un double rôle de défense de l'équipe et de contrôle de l'activité effectuée. En somme elle ou il défend tant l'image de l'équipe que celle du service. La CGT IP propose que les DPIP soient positionné·e·s comme garant·e·s du respect des règles de métier et de la déontologie.

Garants de la santé sécurité au travail dans leur service, les personnels d'encadrement n'en sont pas moins soumis·es eux·elles-même aux risques socio-organisationnels. 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 faut également mettre fin au management autoritaire trop souvent mis en œuvre par la DAP et les DI à l'égard des cadres de proximité.

La CGT IP revendique un statut qui reconnaît les compétences et l'expertise des DPIIP. A la suite de mobilisation de 2016, les textes statutaires des DPIIP prévoient la surindiciarisation 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 IP se félicite de l'allongement de la formation des DPIIP de 12 à 24 mois compte tenu des enjeux essentiels qu'elle représente, la CGT ne peut que s'insurger contre l'introduction d'une nouvelle pré affectation imposée par la DAP qui dévoie l'objectif initial de cet allongement.

La CGT IP revendique également la fin du statut d'emploi de DFSPiP et la transformation du grade fonctionnel réservé à quelques-un·e·s en un grade banalisé et étendu à tous les corps de catégorie A type. **Pour la CGT IP, valoriser le parcours des DPIIP doit passer non pas par une multiplication de postes de chef·fe·s d'antenne infondée, mais par l'accès facilité aux postes de Direct·eur·rice·s de SPIP.**

Enfin, la CGT IP exige la garantie de l'égalité professionnelle femmes – hommes, la fin de toutes formes de discriminations et revendique pour les cadres un droit d'expression et de propositions alternatives en situation d'exercice professionnel.

Les coordinat·eur·rice·s culturel·le·s

Le développement et la mise en place des activités culturelles et socio-culturelles en détention font partie des missions du SPIP. Si à l'origine, cette mission reposait sur les CPIP, la charge de travail ainsi que la technicité grandissante a entraîné ces dernières années un recrutement de personnels qualifiés spécifiquement dédiés à cette mission.

Actuellement, ils et elles sont recruté·e·s selon des statuts différents, via un partenariat avec des prestataires extérieurs, ou par des recrutements de contractuel·le·s pris·es en charge par les DISP et selon des modalités différentes.

Si la CGT IP se félicite de voir l'action culturelle prendre toute sa place, elle revendique que cette question concerne aussi bien le milieu ouvert que le milieu fermé. La CGT IP constate également que de grandes disparités persistent sur les terrains et que la reconnaissance ne se traduit pas dans les grilles salariales des coordinat·eur·rice·s culturel·le·s.

Il arrive régulièrement que les missions de coordinat·eur·rice des activités culturelles soient dédiées à un·e service civique, non qualifié·e, sous-payée et en contrat court. La CGT IP dénonce cette pratique scandaleuse.

Ainsi la CGT IP revendique une vraie place dans les SPIP pour les coordinat·eur·rice·s culturel·le·s au travers de la pérennisation définitive de ces postes dans chaque SPIP et d'une harmonisation nationale des recrutements, avec l'application d'une grille salariale en cohérence avec les missions. Leur rémunération doit se rapprocher tant que possible de la grille indiciaire type de la catégorie A, en reconnaissance de leurs fonctions d'élaboration, de recherche partenariale et de mises en œuvre des programmes annuels d'activités culturelles et socio-culturelles en établissements.

Pour la CGT IP, les activités culturelles doivent rester une mission du SPIP ; les coordinat·eur·rice·s doivent être une composante à part entière des équipes et ne dépendent pas de l'autorité d'un·e

directeur·rice d'établissement. La CGT IP revendique donc que les postes de coordinateur·rice·s culturel·le·s soient intégré·e·s à la réflexion sur les organigrammes en SPIP sur TOUT le territoire, en adaptant leur nombre aux réalités locales, aussi bien en milieu fermé qu'en milieu ouvert.

Binômes de soutien

Mis en place dans le cadre de la politique de lutte contre la radicalisation violente, les binômes de soutien en SPIP réunissent un·e psychologue et un·e éducateur·rice spécialisé·e, recruté·e·s sous le statut de contractuel·le·s. Ils et elles relèvent d'une double hiérarchie : Direction Interrégionale et DFSPIP du ou des départements d'exercice. Ce statut précaire et l'imprécision quant à leurs liens hiérarchiques se traduisent par de nombreuses pressions dans l'exercice quotidien de leur activité. L'administration pénitentiaire a fréquemment prouvé son incapacité à appréhender les contours du travail socio-éducatif auprès des publics (cf "Les Travailleurs de l'ombre"). Dans le cas des binômes, c'est une réalité criante, particulièrement en ce qui concerne les éducateur·rice·s spécialisé·e·s dont l'Administration ne comprend ni ne respecte la spécialité et le champ de compétence.

La politique de lutte contre la radicalisation violente se traduit dans les SPIP par des dérives graves dénoncées par la CGT IP. Face à ces dérives, notamment sécuritaire, la place du travail socio-éducatif et les identités professionnelles de chacun·e sont remises en cause. Dans ce contexte, la qualité de la prise en charge est régulièrement mise au second plan derrière des préoccupations toutes autres.

Pour la CGT IP, il est important de pouvoir prendre en charge de manière adaptée tous les publics. Et pour que cette prise en charge prenne effet, il faut que les principes premiers de nos métiers ne soient pas dévoyés.

L'action des binômes de soutien est fréquemment mise en échec par notre propre administration. Leur souffrance professionnelle se traduit par un taux de non-renouvellement des contrats très important, souvent à l'initiative des agent·e·s eux·elles-mêmes. La qualité de leur intervention auprès du public repose essentiellement sur des qualités personnelles ; les formations internes ne sont pas à la hauteur des enjeux de la lutte contre la radicalisation, mais surtout c'est le cadre professionnel en lui-même, complètement aberrant, qui induit un manque de repères et d'assises professionnelles et génère donc cette souffrance.

Pour la CGT IP, on assiste à la chronique d'un échec annoncé de la politique de lutte contre la radicalisation violente menée par l'administration pénitentiaire. Échec que la CGT IP avait annoncé depuis plusieurs années. Pour la CGT IP, le ver est donc dans le fruit depuis la mise en place de cette politique et de la création des binômes de soutien. C'est donc toute cette politique qu'il faut revoir en redonnant sa place pleine et entière à la méthodologie du travail social et de l'accompagnement socio-éducatif, y compris dans ses dimensions éthiques.

Il faut revenir à une claire répartition des missions sur ce sujet. Un personnel du SPIP doit pouvoir effectuer ses missions de prise en charge et d'accompagnement adapté des publics dans un contexte aussi apaisé que possible. Le respect de l'identité professionnelle de chacun·e, du secret professionnel, de la déontologie, des méthodologies d'intervention propres sont des prérequis indispensables.

La CGT IP rappelle qu'elle s'oppose au découpage des missions des travailleur·se·s sociaux·les du SPIP et qu'un·e CPIP doit être en capacité, sous réserve d'avoir un nombre de dossiers cohérent, de

prendre en charge tous les publics. C'est à l'Administration de fournir les conditions d'un exercice sécurisant de nos professions et, plutôt que de cantonner le "soutien" à des binômes puis d'œuvrer à les isoler dans les services, il convient d'organiser au contraire les équipes de sorte à ce que le partage d'expérience et de connaissances assurent cette fonction.

Les contrats alternatifs faute d'emplois de titulaires

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.

La CGT insertion probation est opposée à l'emploi de ces réservistes pénitentiaires.

On voit également se développer la pratique de recrutement de services civiques ou de contrats d'apprentissage sur des missions allant bien au-delà des prérogatives prévues pour ce type de contrats.

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, agent.e.s chargé.e.s de la surveillance électronique, PREJ) et ce, dans un contexte de difficultés d'accès à l'emploi, notamment pour les personnels administratifs.

Les réservistes et services civiques se voient en outre confier des tâches qui dépassent trop souvent leurs attributions. Les missions sur lesquelles ils ou elles sont positionné.e.s ne correspondent pas à leur expérience ou pire ne sont pas autorisées par les textes.

Il est de plus en plus courant que des réservistes et services civiques soient recruté.e.s pour occuper des postes de personnel administratif sur des antennes qui en sont dépourvues.

La CGT IP 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 IP rappelle également que l'accès aux logiciels comme APPI ou Genesis doit être strictement réglementé.

La CGT IP 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 IP rappelle enfin que les textes si souvent mis en avant par l'administration pour exiger de nouvelles missions ou pratiques de ses personnel.le.s doivent être respectés pour ce qui concerne les missions dévolues à tous les personnel.le.s qu'elle emploie.