



Atelier de consultation collective et territoriale

Votre organisation / juridiction : DISP de Marseille (siège)

Date de l'atelier : 01/12/21

Nombre de participants à l'atelier : 15

Informations sur les participants¹ : personnels de direction (DSP, DPIP), officiers, attaché d'administration et personnels administratifs des services (SA, AA), hommes et femmes, ancienneté de 6 mois à 43 ans de service au sein de l'AP.

Restitution des échanges : une demie journée d'échanges.

Thématiques	
→ Justice pénitentiaire et réinsertion / lutte contre la surpopulation carcérale → Efficacité et optimisation des moyens de la justice : appréhender le bloc « RH »	
Problématique / enjeu identifié :	Idées /propositions d'amélioration pour répondre à la problématique / enjeu :
Organiser une régulation carcérale pour améliorer les conditions de détention des personnes détenues et les conditions de travail des personnels :	
1. quelles solutions systémiques envisager ? Comment jouer sur les entrées, sorties, réductions de peine ?	Constat de l'incompétence pénitentiaire face au flux entrant issu de l'activité judiciaire. → Nécessité d'augmenter drastiquement l'assiette d'accueil des places de prison pour permettre le bon accueil quelque soit le flux (70 000 places). → Réflexion à avoir sur la « récréation » des CDN (à affectation nationale, peine ou reliquat de 4 à 10 ans) et CDR (régional, peine ou reliquat de 2 à 4 ans). → La gestion des transferts doit être plus fluide en réduisant la principale pierre angulaire d'analyse qu'est seul le rapprochement familial (notamment pour les détenus réaffectés par MOS). → Retravailler le cadre de la détention : faire en sorte que le

¹ Veillez à ne renseigner aucune donnée à caractère personnel : les informations renseignées ne doivent pas permettre d'identifier les participants

	<p>passage en prison ne soit pas inutile et sans impact (ni non plus une fierté pour certains) : occuper le détenu avec certaines activités « obligatoires » qui rythment la détention. Pour ce faire, il faut fluidifier l'accès massif au travail en prison (au moins 50% de places au travail et en formation par structure) en desserrant les contraintes imposées aux concessionnaires (et donc envisager de restreindre les droits attachés au « contrat de travail » ou support d'engagement des détenus).</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Replacer les personnels techniques en capacité de former les détenus en structure (et ainsi engager des personnels techniques à cet effet). ➔ Intégrer dans la formation des magistrats (en 2ème année par exemple) une formation obligatoire de spécialisation sur l'administration pénitentiaire d'un mois ou 2, avec un stage notée et évaluée (en particulier pour les fonctions souhaitées de : JAP, JI, JLD, parquetier). ➔ L'impact négatif des éléments de sur-occupation doivent être endigués sur des structures non adaptées : arrivée en masse de courtes peines en centres de détention (ce qui implique aussi des déséquilibres en « détention portes ouvertes », sur des bâtiments qui n'étaient pas prévus pour ce type d'accueil et de gestion).
<p>2. Quelles peines alternatives ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Augmentation des <u>offres de stages</u> (en mettant en adéquation des moyens et de l'encadrement disponibles au SPIP) relatifs à la gestion des infractions les plus constatées (citoyenneté, VIF, infractions routières, alcoolémie, ➔ Augmenter le déploiement des technologies virtuelles (casque VR en immersion). ➔ Stages orientés vers le milieu écologique : courtes peines dédiées au soutien des associations écologiques (gestion des déchets, prévention et nettoyage des pollutions...) et formations vers le secteur des métiers du développement durable.
<p>3. Une simplification des procédures est-elle possible ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Le déploiement des ARSE par les magistrats est freiné par rapport aux autres mesures, comme la détention provisoire, par la trop grande procéduralisation. Par exemple : le temps de traitement des enquêtes SPIP, la gestion informatique de la mesure au travers du progiciel dédié. ➔ Envisager de repenser la réglementation intérieure des établissements pénitentiaires en adéquation avec la destination et l'ergonomie des locaux ?

**Optimisation des moyens de la justice :
appréhender un « bloc ressources humaines » efficace et modernisé :**

<p>1. Adapter les ressources humaines à l'évolution de l'administration pénitentiaire et de ses missions</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Formaliser réellement l'organigramme des SPIP au bénéfice de la définition précise du soutien des missions. ➔ Formaliser tout autant l'organigramme de tous les établissements (notamment les plans 13 000) ➔ Réduire le volume des contractuels (à former en urgence et qui repartent ensuite à peine opérationnels) au bénéfice d'agents publics pérennes et formés. ➔ Renforcer le volume d'encadrement des personnels en administration centrale (sous dotation des personnels en gestion de trop nombreux dossiers urgents et sans capacité d'évaluation systématique ultérieure et de suivi des politiques publiques). ➔ Créer des passerelles plus claires et fluides entre les postes des ministères à catégorie, grade égal pour attirer des compétences et enrichir les savoir-faire. ➔ Réaliser et organiser un vrai parcours de carrière pour tous les personnels en appui des missions des services. Utiliser réellement les entretiens d'évaluation pour un point complet sur la carrière des fonctionnaires et effectuer un suivi des parcours et des compétences acquises et signalées (lors des changements d'affectation en particulier). ➔ Développer et organiser dans le temps (hors crise) le télétravail en structures déconcentrées et régionales.
<p>2. La diversification du métier de surveillant : spécialisation, nouvelles missions.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Surveillant acteur : mieux écouter les agents référents, organiser et valoriser les remontées d'information et mieux exploiter GENESIS => Rendre les agents disponibles dans les faits pour les CPU. ➔ Développer le socle de formation en adaptant un organigramme adapté permettant de libérer des agents. Déployer des ERIF (une 10aine par DISP environ) pour anticiper les recyclages obligatoires qui auront à se développer dans les années à venir. ➔ Décomptabiliser les agents syndicalistes en DAS 100% des effectifs en structure (les rattacher en DISP par exemple). Ou bien les comptabiliser mais les remplacer systématiquement en établissement ou en SPIP. ➔ Professionnaliser les missions Greffe : former les greffiers pénitentiaires à l'école nationale des greffes. ➔ Reconnaître les spécialités lorsqu'elles sont crantées officiellement (labellisations « Greffe », « Agent QM », « BGD », « Service des agents », « QA », « QI-QD », « ATF », « Fouille-vestiaires », « Agent UVF).

<p>3. Innover dans les modalités de recrutement et de formation (initiale et continue)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Moderniser les passerelles en interne (au lieu de faire de la gestion de crise ou des orientations précipitées) dans une carrière. Proposer des parcours de carrière latéralisés au sein du MJ qui intègrent des expériences par catégories et par fonction (ex : passer de CPIP à officier pénitentiaire). ➔ Améliorer la qualité de la communication de recrutement en parlant de l'ensemble des corps dans les campagnes de publicité sans focaliser sur le seul métier de surveillant. ➔ Dresser des frais d'inscription modiques au concours AP (de 10 à 20 euros de frais de dossier pour « filtrer » l'effet « curiosité » des concours de l'AP). ➔ Imposer et incorporer au temps de travail des modules de formation continue pour toutes les catégories de personnels. ➔ Instituer des centres de formation interrégionaux dépendant de l'ENAP (un par DI ou au moins : Lille, Paris, Lyon, Marseille, Rennes). ➔ Développer les formations / certifications théoriques en ligne, validés par les chefs de pôle.
<p>4. Quel rôle /enjeux futurs pour optimiser l'action des SPIP en 2022 ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Le développement de la pluridisciplinarité dans les SPIP est salutaire (mais il implique des disparités dans le traitement RH et de statut et ne permet pas la fidélisation alors que l'on est sur du spectre de technicité : psychologue). Il faut harmoniser le statut et l'emploi des partenaires et des contractuels en lien avec le SPIP. ➔ Nécessité absolue de réaliser une évaluation qualitative des actions du SPIP et des EP quant à la prévention de la récidive. Une refonte des codes NATINF est-elle envisageable ? Le traitement des fonds documentaires (fichiers informatiques) relatifs à la récidive légale est essentiel pour volumiser la récidive. ➔ Replacer en avant le MO avec des moyens dédiés notamment en matière d'agents PSE (au regard du nombre de mesures décidées). Rendre au SPIP l'intégralité de la gestion des mesures SEF-ARSE-DDSE.