

Date : Le 2 Décembre 2021

Contribution écrite

Nom de votre organisation : SPIP 27

Typologie de votre organisation :

- Administration
- Association exerçant une mission de service public
- Organisation professionnelle
- Organisation syndicale
- Autorité indépendante
- Entreprise ou indépendant
- Parti politique ou think-tank
- Autre

Pour faciliter l'analyse de votre contribution écrite, nous vous invitons à la structurer sur le modèle du tableau ci-dessous.

Un tableau doit correspondre à une thématique. Si plusieurs thématiques ont vocation à être détaillées, merci de dupliquer le tableau.

Chaque ligne du tableau doit correspondre à une problématique. En face de chaque problématique doivent être associées les idées/propositions correspondantes. Si plusieurs problématiques ont été identifiées, merci de rajouter une nouvelle ligne. Il n'est pas obligatoire d'associer une idée/proposition à chaque problématique.

Contributions SPIP 27

Thématique : Justice pénitentiaire et de réinsertion	
Problématique / enjeu identifié :	Idées /propositions d'amélioration pour répondre à la problématique / à cet enjeu :
Attractivité des métiers pénitentiaires : La mobilité des cadres	La mobilité des cadres en SPIP est à ce jour, très contraignante, puisque cela implique un changement de vie, la remise en question de l'équilibre familial, un changement matériel. Afin d'éviter à avoir cette contrainte, est évoqué la possibilité de remettre en cause cette obligation de mobilité, ou bien si elle est maintenue, que les DPIP aient les mêmes avantages que les corps de commandements (logements de fonction). De manière plus globale, demande qu'il y ait un alignement entre le statut des DSP et celui des DPIP, les DPIP se sentant des cadres de l'AP moins valorisés que les DSP.
Attractivité des métiers pénitentiaires : recrutement et intégration des agents actuellement contractuels dans les corps	Regret qu'il n'y ait pas davantage de passerelles pour permettre aux agents contractuels d'intégrer un corps. Ex pour les DPIP et, à venir les psychologues. La perspective de reprendre une formation sur

	<p>deux ans, ou de repartir en bas d'une grille indiciaire ou indemnitaire sont un frein pour passer les concours alors que les compétences sont présentes. De même, les agents contractuels s'exposeraient à une mobilité à l'issu du recrutement, d'où une certaine liberté à rester contractuel finalement.</p> <p>Cependant, les contractuels sont traités différemment des titulaires et ont un régime peu avantageux (traitement des CET, pas de paiement d'astreintes, délai pour les prises de congés...) ce qui renvoie aux agents contractuels, peu de reconnaissance de la part de l'administration pour leur situation. Or, la valorisation est fondamentale car leurs contributions sont réelles et de qualité, voire quelquefois plus importantes que les agents titulaires.</p>
<p>Attractivité des métiers pénitentiaires : grille des salaires et charge de travail</p> <p>La grille des salaires entre CPIP et DPIP sont de plus en plus serrées. Il n'y a donc plus forcément d'avantages financiers pour un CPIP à intégrer le corps de DPIP, tout en sachant qu'il sera assujetti à l'article 10, et aura de multiples contraintes liées à la charge et à l'intensité du travail.</p>	<p>Revoir les effectifs de référence car les ratios sont encore trop élevés et nécessiteraient d'être revus à la baisse (pour le nombre de dossiers par CPIP surtout en milieu fermé), pour le nombre d'agents par DPIP, pour le calibrage également des autres corps comme les ASS, les personnels administratifs, ... Il faudrait davantage prendre en compte l'activité des services, leurs spécificités, ainsi que les réalités des territoires.</p> <p>Revoir l'application de l'article 10 et clarifier ses modalités d'application car de toutes façons, le recrutement des DPIP est toujours insuffisant par rapport aux moyens, aux postes vacants, à l'intensité du travail, ce qui donc est piégeux (horaires abusifs, pas de souplesse dans l'organisation de travail du fait de la charge de travail ...).</p>
<p>Attractivité des métiers pénitentiaires : La situation des personnels administratifs</p> <p>Ces derniers sont actuellement classés en deux catégories ; Une catégorie 1 où les personnels de greffe sont surreprésentés et davantage valorisés. Une catégorie 2 où les autres personnels administratifs sont classés mais avec un décalage important par rapport au groupe 1. Or les gestionnaires ont une charge de travail et une intensité de travail réelles avec des responsabilités devant être valorisées.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Création d'un 3ème groupe pour les personnels administratifs où les gestionnaires pourraient avoir la reconnaissance et la valorisation adaptées à leurs fonctions. - Mieux valoriser les personnels administratifs gestionnaires qui sont des fonctions supports des SPIP et donc un rôle fondamental dans leur fonctionnement. Revalorisation de la RIFSEEP qui est actuellement clairement insuffisante.

<p>Le régime indemnitaire des personnels administratifs est insuffisant.</p> <p>Une impression d'être dévalorisé et non reconnu par l'administration du fait de ce défaut de valorisation indiciaire et indemnitaire.</p>	
<p>Attractivité des métiers pénitentiaires : Offrir à l'agent des conditions de travail conciliables avec les contraintes personnelles</p> <p>Les agents sont actuellement confrontés à un dilemme : accéder aux formations, aux réunions supports pour monter en compétences et intégrer l'évolution des missions mais au détriment de son bien être familial (nécessité de réorganiser les journées, trajets longs puisque ce type de réunions a lieu en interrégion ou en administration centrale...), ou bien préserver son équilibre familial, mais ainsi ne pas avoir accès aux informations fondamentales sur son métier.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Accentuer davantage le télétravail mais également, les formations ou les réunions en distanciel pour éviter les trajets, et permettre à l'agent une meilleure souplesse dans son organisation. - Favoriser les formations en distanciel, les réunions délocalisées, les rencontres entre agents effectuant les mêmes missions mais sur des territoires différents proches pour faciliter le partage d'expériences... - La nécessité de faire faire des trajets aux agents, quel que soit sa mission, est aujourd'hui trop banalisée. Or, cela est une contrainte de travail très importante.
<p>Attractivité des métiers pénitentiaires : La gestion des ressources humaines dans son ensemble que les agents quel que soit le corps, nous renvoie comme pouvant être maltraitante.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Remboursements de trop perçu de manière brute sans échelonnement possible, et dans des délais courts qui ont forcément un impact sur la situation financière de l'agent - Manque de transparence dans les situations administratives où l'agent a des difficultés à avoir des éléments de compréhension sur les décisions prises : par exemple, le manque de transparence lors des campagnes de mobilité, les objectifs fixés lors des évaluations qui peuvent être inatteignables, ou trop vastes, des décisions prises qui sont incompréhensibles - Manque d'accès à l'information sur les procédures. 	
<p>L'amélioration de la prise en charge des usagers</p>	<p>Nécessité de revoir les effectifs de référence pour avoir des moyens supplémentaires et conserver les moyens existants. Par exemple</p>

	<p>quand un service est composé d'effectifs au-delà des effectifs de référence, avant de supprimer ces postes à l'occasion des mouvements de mobilité, se rapprocher préalablement des directions interrégionales et des services pour évaluer si le maintien des postes peut être opportun et le mettre en adéquation avec l'activité réelle du service ainsi que son engagement dans les missions.</p>
<p>L'amélioration de la prise en charge des usagers en milieu fermé La politique actuelle de transfert des personnes détenues prévoit de transférer dès que possible un condamné vers un établissement pour peine pour éviter le surencombrement en maison d'Arrêt. Cela entraîne de lourdes conséquences dans la prise en charge de la personne détenue (reliquat de peine de plus en plus court en établissement pour peine qui induit une prise en charge de public proche d'une prise en charge MA, gestion de flux en établissements pour peine qui génère une charge de travail plus importante et une organisation du travail partagée entre la gestion de flux et la prise en charge des longues peines). En Maison d'Arrêt, appauvrissement de la qualité de la prise en charge puisque très vite, le détenu est transféré et nous ne pouvons plus travailler sur sa sortie, ni pour son projet d'aménagement de peine, ni l'inscrire dans un vrai parcours d'exécution de peine,</p>	<p>Cette politique de transfert va-t-elle perdurer dans le temps ? Si oui, cela va demander une réadaptation de tous les processus en établissements. Mettre en place des dispositifs courtes peines en établissement pour peine + ne faire que de la gestion administrative des arrivants et suivis des prévenus en Maison d'Arrêt, et ne plus organiser d'activités ou formations avec une projection sur du moyen terme.</p>
<p>L'amélioration de la prise en charge des usagers en milieu ouvert La mise en place du bloc peine LPJ a eu une incidence sur le prononcé des mesures de milieu ouvert clairement en hausse que ce soit aussi bien pour les sursis probatoires que pour les DDSE. Un renfort des équipes de milieu ouvert va donc être nécessaire au-delà des effectifs de référence.</p>	<p>Prévoir une gestion des CPIP placés plutôt à l'échelle du département, et non plus seulement en fonction des situations administratives des agents (remplacements congé maternité, congé maladie ou disponibilité...) mais également en fonction de la fluctuation de l'activité (besoin en MO plutôt qu'en milieu fermé ou inversement selon le taux d'occupation des établissements).</p>
<p>L'amélioration de la prise en charge des usagers</p>	<p>Nécessaire de réduire le décalage temporel entre l'évolution des missions annoncée (notes, circulaires, orientations des</p>

<p>Manque d'adaptation des services publics qui ne parviennent pas à faire évoluer leurs moyens et leurs méthode de manière concomitante avec l'augmentation des besoins et l'évolution des missions.</p>	<p>services...) et la mise à disposition des moyens et l'accompagnement sur les méthodes d'interventions. Par exemple, l'évolution d'APPI avec l'arrivée de ce nouvel applicatif qui est annoncé mais n'arrive pas alors que les besoins sont présents. Autre ex ; le guide d'évaluation qui n'est pas encore diffusé alors que les services font des évaluations maintenant depuis plusieurs années et sont en attente d'un support, ou encore : l'annonce de la déjudiciarisation du TIG alors que les textes d'application ne sont pas encore publiés.</p> <p>Ce manque de souplesse laisse la place aux structures privées qui s'engouffrent dans les missions devant être assurées par le SPIP (les ESR, les CPCA, les mesures pré sentencielles de manière générale...)</p> <p>De même, il faut davantage impliquer le volet scientifique dans le travail de méthodologie des SPIP – dimension stats – dimension d'évaluation – étalonnage etc etc...pour avoir une meilleure évaluation de notre activité, de l'impact de notre intervention et de la prise en charge de notre public.</p>
<p>L'accompagnement de l'évolution des métiers Le rôle prépondérant des cadres et psychologue de service dans cet accompagnement.</p> <p>Or, ces derniers ne sont pas formés comme il le faudrait à l'évolution des pratiques, et les cadres ont un manque de temps et de disponibilité mentale pour se former.</p> <p>De même, une impression de décalage entre les formations initiales, et la réalité des terrains est ressentie, ainsi qu'un décalage dans la connaissance que notre administration centrale ou les lieux de formation ont du terrain.</p>	<p>Il faut permettre aux cadres de dégager plus de temps utile pour se former, réfléchir à des modes d'accompagnement des équipes, leur mettre à disposition des supports. La formation est primordiale. Mais le SPIP étant encore un jeune service public, les formations n'évoluent pas toujours en même temps que les méthodes d'intervention. Ex : manque de formation adaptée pour les assistants de service sociaux et les psychologues qui viennent enrichir les services dans le cadre de la pluridisciplinarité.</p> <p>Besoin encore de créer des référentiels Besoin de continuer de travailler sur des veilles documentaires facilement accessibles. Créer des espaces d'échanges, de partages d'expériences. Travailler également sur la formalisation des projets de service, pour les consolider, les pérenniser et les fiabiliser avec une base cadrante pour tous.</p>
<p>L'accompagnement de l'évolution des métiers L'accompagnement des gestionnaires</p> <p>Des applicatifs métiers voient le jour et/ou évoluent. Or, il existe toujours un décalage dans leur mise en œuvre et dans l'accompagnement des agents et</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Attente que la Direction interrégionale soit davantage en appui sur cet accompagnement et ces formations. <p>Des tutoriels sont transmis pour permettre l'auto formation. Mais ils ne sont pas souvent complets. Les interlocuteurs en Direction interrégionales ne sont pas</p>

gestionnaires sur leur utilisation, ce qui crée durant une période quelquefois longue, un stress et une charge de travail relative à l'intégration de l'outil, la compréhension, et à son traitement. Cela induit inévitablement des délais plus longs dans les traitements, des erreurs, des dysfonctionnements.
Ce constat est également fait pour l'acquisition des nouvelles procédures.

Les missions évoluent et les gestionnaires doivent être de plus en plus polyvalents. Un gestionnaire RH soit tout savoir sur les modalités de traitement, les situations administratives spécifiques les recrutements, les évolutions de carrière, les problématiques médicales, les congés formation.

Un gestionnaire financier doit avoir des compétences sur le budget, la gestion financière, le batimentaire, la sécurité, les sujets techniques relatifs aux locaux, véhicules.

La densité des missions et cette polyvalence ne sécurisent pas les agents et les met en difficultés.

formés non plus donc, ils ne peuvent être en soutien et quelquefois nous indiquent ne pas connaître du tout l'applicatif concerné car ne l'avoir jamais utilisé. La formation est donc indispensable. De même, l'accompagnement par la Direction interrégionale de manière plus général est indispensable mais par des agents qui connaissent les réalités du terrain, les contraintes, et peuvent comprendre les difficultés vécues par les gestionnaires de terrain dans leurs liens avec les équipes, dans leurs méconnaissances des procédures. Le danger pour les mobilités des personnels administratifs étant que le PA peut ne pas avoir d'expérience dans les services supports de gestion, ou bien ne pas avoir d'expérience dans la technicité demandée (RH, budget, batimentaire...). Les temps et l'organisation de formation – de tutorats etc..sont indispensables

- Nécessité de créer d'autres métiers dans les SPIP : notamment des services de greffe dans les antennes, des personnels techniques dans les service supports de gestion, et de mieux accompagner les personnels pour qu'ils multiplient leurs compétences et leurs connaissances.

Sentiment que l'administration pénitentiaire peut être en décalage avec les autres administrations concernant l'utilisation des plateformes et/ou d'outils. Par exemple, la plateforme sur l'action sociale mise en place au sein de l'administration hospitalière.