



Retour sur le CSA* DISP Rennes du 31 mars 2023

**Conseil Social d'Administration, nouvelle appellation du CTS.*

1^{er} point - Prochaines ouvertures des ELSP : modalités, recrutement, formation, calendrier :

Demande FO Justice

Des postes ELSP ont été ajoutés sur les postes CAP, soit en création d'équipes, soit en abondement d'équipes existantes. FO Justice a souhaité avoir des précisions. La Directrice de l'ARPEJ nous informe que sur l'année 2023, 200 ETP (effectif en **E**quivalent **T**emps **P**lein) ont été créés sur le plan national et qu'il s'agit de répondre aux besoins des Extractions Judiciaires. En effet, les FSI vont se décharger complètement des EJ à l'approche des Jeux Olympiques, ce sera donc aux ELSP de gérer. La Directrice Interrégionale ajoute que le DAP l'a bien précisé, ces ETP sont pour faire de l'EJ, sauf si pas de mission EJ prévue.

Deux ouvertures d'ELSP vont avoir lieu cette année sur la DISP de Rennes : Le Mans (7 postes ETP + 1 en 2024) et Lorient (7 postes ETP). L'ELSP de Rouen ouvrira l'année prochaine (8 postes ETP). L'ELSP de Vezin va être abondée à hauteur de 5 postes ETP, tout comme l'ELSP de Nantes.

Comme évoqué plus haut, toutes les EJ vicinales qui sont encore de la compétence des FSI, vont être reprises par la Pénitentiaire sur l'année 2024. C'est le cas sur Laval, d'où la création sur Le Mans ; c'est aussi le cas sur St Briec et St Malo, d'où l'abondement sur l'ELSP Vezin. Sur Nantes c'est le cas de la Roche-sur-Yon, enfin sur Lorient c'est le cas de Vannes. C'est ce qui explique cette répartition des ELSP.

En ce qui concerne la formation, la directrice de l'ARPEJ nous dit qu'ils vont pouvoir y répondre. Un travail a été fait avec l'URFQ sur une montée en charge des formations. Trois sessions DI sont à venir : en juin, septembre et novembre. Deux sessions ont aussi été réservées sur le marché national, en avril et septembre, et dans leur entièreté, c'est-à-dire les 12 places afin que tous puissent être formés.

Il y aura deux commissions sur lesquelles les agents en poste à l'établissement* pourront postuler : une en cours ou très prochainement en fonction des structures, la seconde en septembre/octobre, si nécessaire.
**les agents intéressés doivent être mutés sur l'établissement, il ne s'agit pas des postes ouverts à la CAP.*

FO Justice pose la question du cas où un agent muté serait déjà titulaire de la formation : on nous répond qu'il devra aussi se positionner sur la commission de présélection.

FO veut s'assurer qu'il ne s'agira pas de fermer les PREJ existants et de tout regrouper dans les ELSP (les ELSP faisant déjà énormément de missions EJ dans les établissements). On nous répond qu'il n'en est pas question, que l'objectif à terme est d'avoir une ELSP par établissement, et qu'au fur et à mesure de l'abondement des agents en PREJ, les ELSP feront des missions d'ELSP.

FO demande si les conditions d'accueil des personnels sur les formations nationales se sont améliorées. La situation était alarmante il y a peu et nous espérons que des travaux et aménagements ont été entrepris (des repas matin et soir livrés le matin en barquettes à réchauffer au micro-ondes, des sanitaires sales voire inutilisables, un dortoir froid et insalubre pour une dizaine d'agents, comprenant une seule armoire, rien pour ranger les affaires, une seule chaise, seulement 2 prises électriques,...). La Directrice Interrégionale nous répond qu'ils ont fait un rapport en signalant ces conditions d'accueil. Elle nous fait savoir que des travaux ont été faits mais qu'elle n'a pas eu davantage de précision.

FO Justice déplore une formation sur le mois de juin, en période de congés avec des effectifs déjà restreints. L'administration est d'accord et précise qu'il a fallu étaler l'effort sur l'ensemble des établissements de la DI, sinon il n'était pas possible de former tout le monde. Les agents des différentes ELSP seront mixés sur la formation afin de ne pas impacter lourdement une même structure.

FO Justice profite de la présence de la Directrice de l'ARPEJ, pour l'interroger sur l'habilitation des agents des PREJ à GENESIS (cela fait des années que nous sommes dans l'attente d'un retour). FO précise que les ELSP de Condé y ont accès, tout en ayant accès à ROMEO. Il est nécessaire que les agents en PREJ y aient également accès dans le cadre de leurs missions (profil des détenus, rédaction de CRI...). La DI est d'accord mais nous répond que le problème est qu'ils ne sont pas rattachés à un établissement. La Directrice de l'ARPEJ reconnaît que c'est essentiel dans la préparation des missions. La DI ajoute qu'ils retravaillent le logiciel à la DAP mais que cela semble difficile d'un point de vue technique, les agents n'étant pas rattachés à un établissement, cela génère un problème de boîte structurelle.

FO dénonce certaines missions longues où les agents en PREJ ne partent qu'à 2 au lieu de 3 agents. La Directrice de l'ARPEJ affirme que ce n'est pas la doctrine. Si un agent est dispo, on le rajoute sur la mission. Elle précise que, quand il y avait un chauffeur civil, ça dépannait bien sur des missions très longues (notamment sur le PREJ 56 vu leur situation géographique) et qu'il va y avoir à nouveau des recrutements. FO dénonce un manque de sécurité pour les agents, en plus d'une fatigue qui s'accumule. La DI nous dit qu'ils ne peuvent pas refuser la mission même s'il n'y a que 2 agents à positionner.

2^{ème} point - Présentation du plan interrégional de lutte contre les violences :

Sujet Administration

La présentation commence par un retour sur l'année 2022. Il y a eu un COPIL interrégional et plusieurs COPIL locaux au sein des établissements et des SPIP. Chacun ayant au moins un référent violence.

Actions sur l'année 2022 (expérimentation de 3 actions) :

Sur la MA Caen, le CP Rennes Vezin, la MC Alençon Condé sur Sarthe et le CP Rennes (femmes).

La première a été d'instaurer des audiences obligatoires à la sortie du QD dès lors qu'il s'agit de faits de violences physiques et/ou verbales sur les personnels ou détenus (avec une grille d'entretien pour guider les agents qui feront les audiences). Il s'agit de se concentrer sur les possibilités à envisager à la sortie du QD (prise en charge...) et de diminuer les risques de violences.

La deuxième est axée sur le plan individualisé de la prévention des violences, inspiré du modèle existant pour la prévention suicide. C'est en lien avec la CPU dangerosité (déjà en place à la MA Caen et le CP Lorient), qui a vocation à être faite sur tous les établissements.

La troisième action concerne les mesures alternatives, action qui n'a pas de valeur juridique. C'est pourquoi il était nécessaire de trouver des solutions, à savoir, que pouvaient faire les agents en cas de non-respect des mesures ? Cela rentre dans le cadre du « surveillant pénitentiaire, acteur d'une détention sécurisée », où l'on renforce le pouvoir du surveillant et de l'encadrement.

Il est aussi nécessaire d'agir contre les violences en milieu ouvert, plus précisément, quelle gestion des violences puisque le logiciel PRINCE ne permet pas de faire de remontées d'informations pour le milieu ouvert ? Un travail a donc été fait sur des fiches d'incidents (fiches « évènement indésirable »).

Action sur l'année 2023 (plusieurs axes - 3 principaux) :

Pour commencer, le RETEX (RETour d'Expérience), qui est fait 1 mois après l'incident, il est rendu obligatoire pour des faits de violence depuis l'année dernière par le DAP. Des commissions d'analyse des RETEX ont lieu plusieurs fois par an (avec DSD, DIA et le département concerné par l'incident). Si des thématiques ressortent plusieurs fois, l'administration s'en sert pour élaborer des fixes réflexes (ex : prise d'otage, incendie en cellule, intervention en cellule, intervention sur des mouvements collectifs...).

Il s'agit ensuite de renforcer des mesures spécifiques. Sur le milieu fermé, focus sur le « surveillant pénitentiaire, acteur d'une détention sécurisée », labélisation en cours sur 2023 pour le Mans, le CP Rennes (femmes), Argentan et le CP Caen. Sur l'année 2024 sont prévus Caen-Iffs, le Havre, Vannes, la Roche-sur-Yon et Fontenay-le-Comte. La rédaction d'un livret d'accueil pour les familles de détenus est en cours, afin d'éviter que les agents en poste aux parloirs aient à répéter la même chose des dizaines de fois. Il peut aussi s'agir de préciser l'organisation, également de prévenir tout risque d'incident en détention (violences, prévention suicide, ...). Ce livret est fait en collaboration avec les maisons d'accueil des familles.

Pour le milieu ouvert : la réalisation d'exercices annuels en SPIP avec la participation de DSD, des FSI et de l'ERIS. Par ailleurs, la mise en place d'un groupe de travail est prévue cette année, pour la procédure de sécurisation des visites à domicile et toute autre action à l'extérieur (pose de bracelet...).

La Présidente souhaite nous faire part d'une mesure qui a été faite sur Paris et qui s'intitule « le dialogue de sureté ». Il s'agit de faire le point sur des choses qui existent déjà et de voir si c'est toujours appliqué. En effet, tout ce qui touche au contrôle réglementaire (les tests d'alarmes, la vérification du matériel, le contrôle nominatif le dimanche avec la carte détenu...), doit être fait et suivi. Ce n'est pas le cas partout malgré une note DAP sur ces mesures de sureté. Il n'y a souvent qu'un seul officier infra et il est surchargé de travail, mais les choses doivent être faites, sans quoi, c'est le chef d'établissement qui devra assumer.

3ème point - Présentation du plan d'actions interrégional 2023/2024 **Déontologie, Egalité et diversité, Laïcité :**

Sujet Administration

Le plan Déontologie, Egalité et Diversité, Laïcité est mis en place cette année. En effet, il a été décidé en 2022 de tout regrouper en un seul plan afin d'en faciliter le suivi.

Concernant la **déontologie**, on commence par un développement des AUDIT. Niveau formations, il s'agit de développer les séminaires sur les risques corruptifs. Pour 2022 cela s'est fait sur 4 structures avec leur SPIP associé : Brest et le SPIP 29, Evreux et le SPIP 27, MA Caen et le SPIP 14, Laval et le SPIP 53. Pour 2023 sur Val de Reuil, Condé, La Roche, Fontenay et le Havre avec leurs SPIP. Ces formations sont dispensées afin d'agir contre les risques liés aux fonctions des personnels. L'objectif est que toutes les structures aient fait ce séminaire sur les risques corruptifs, d'une durée d'une semaine environ. Les soignants au contact du public y sont aussi associés ainsi que le partenaire gestion délégué. Dernière action déontologie : développer les prestations de serment. Depuis 2011 la prestation de serment est obligatoire, elle est facultative pour les agents entrés avant 2011. Des états des lieux sont faits à peu près 2 fois par an.

Egalité Diversité : Objectifs -> prévenir toute forme de discrimination ; favoriser l'égalité de traitement ; assurer les recrutements non discriminants et lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelles et à l'identité de genre.

Pour se faire :

- Elaboration d'une charte d'égalité professionnelle, avec l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Il est important que chaque structure élabore sa charte en interne. La direction interrégionale travaille malgré tout sur un listing de thématiques qui guidera les débats.
- Convention d'égalité professionnelle, 1 DSPIP volontaire pour avoir cet objectif, affaire à suivre pour l'année prochaine.
- Mise en œuvre du plan LGBT : 2 associations ont signé une convention avec le Ministère de la Justice et l'Administration Pénitentiaire (gestion des LGBT dans la population pénale...).

Laïcité : plan national qui va jusqu'en 2026 et qui prévoit un référent laïcité au plan régional. Plusieurs actions, à commencer par le niveau de connaissance de la laïcité.

Questions diverses :

Pour information, l'UFAP et la CGT ne souhaitent pas que les questions diverses des organisations syndicales apparaissent dans les procès-verbaux des CSA, malgré que des points peuvent tomber après que nous ayons rendu nos sujets. Il n'en est pas question pour FO, cela s'est toujours fait et n'a jamais posé la moindre difficulté. Il est au contraire essentiel que les sujets abordés, même en questions diverses, apparaissent et de manière officielle dans les PV.

FO souhaite savoir si des choses ont été proposées par la Direction Interrégionale, pour une gratification des agents, victimes de la lourde agression sur Condé en mars dernier. La DI nous répond qu'il s'agit d'une question nationale qui dépend du DAP, et non de récompenses régionales. Oui des choses ont été proposées, le DAP a entendu, la DI est dans l'attente d'un retour.

FO déplore qu'en cas d'AT, certains médecins et beaucoup de pharmacies exigent l'avance des frais par les agents, affirmant que l'Administration Pénitentiaire ne paie pas les honoraires. FO précise que c'est très problématique sur Condé ou Nantes par exemple, mais pas que. Les médecins ne prennent plus la feuille de soin qu'ils doivent remettre à l'agent une fois complétée. L'Administration demande à ce qu'on leur fasse remonter le nom des médecins qui refusent. Elle reconnaît qu'il y a eu des retards mais affirme qu'ils ont été rattrapés. Il n'est pas impossible en revanche que les documents soient restés « coincés » quelque part, d'où la nécessité de faire remonter le nom des professionnels de santé, afin de régulariser les situations d'impayés.

FO dénonce, qu'en cas de trop perçu par un agent, on lui ponctionne tout d'un seul coup et sans prévenir. En procédant de la sorte, on met les agents dans des situations financières très difficiles et c'est inacceptable. La DI nous répond que ça ne dépend plus de l'AP (qui à l'époque négociait des échéanciers avec les agents), mais de Limoges. Pour FO, il faut absolument qu'une solution soit trouvée.

FO déplore par ailleurs, des retours beaucoup trop tardifs aux demandes de report de mutation, faites par des agents dans des contextes difficiles. Comment fait l'agent pour s'organiser ? Logement, scolarité, conjoint... Pour exemple, un agent n'a eu un retour à sa demande de report seulement ce matin, le vendredi 31 mars, pour une prise de fonction le lundi 3 avril ! La DI nous répond que cela ne dépend pas d'eux, même s'ils émettent un avis favorable, ça dépend aussi de l'autre établissement concerné et de la DAP. Elle ajoute que ça n'existe pas les reports à partir du moment où l'agent est muté, qu'une note DAP est sortie en ce sens mais oui il existe des situations qui peuvent entrer en jeu. Pour FO, il est indispensable que les agents qui font face à ces situations difficiles, et qu'ils ne pouvaient prévoir, aient un retour beaucoup plus rapide, afin qu'ils puissent s'organiser. C'est aussi aux DI de faire le nécessaire en ce sens auprès de la DAP.

FO demande si la DI a des informations sur la dotation en gilet par lame féminin (mauvaise taille, non adapté à la morphologie, inconfort...). La DI nous répond qu'il n'est pas prévu du « sur mesure » pour le personnel féminin. Qu'il existe déjà différentes tailles, comme pour les hommes.

FO souhaite avoir des précisions sur la prise de fonction des agents mutés prochainement sur le CP Caen Iffs : Concernant la garde des murs, les agents sont déjà arrivés. Pour la mise en service, elle est prévue en octobre. Il est entendu que les agents arrivent 1 mois avant, soit courant septembre.

FO souhaite avoir un retour, suite au tract rédigé par le bureau local du CP Rennes, et envoyé en fin d'année dernière à la Directrice Interrégionale : « Sécurité et Stationnement, il est temps que les choses avancent ». Nous y dénonçons un manque de sécurité évident au niveau du portail entrée véhicules. La DI nous rejoint mais nous dit ne rien pouvoir faire, la ville ne répond pas. Des signalements ont été faits sans succès. FO demande à accentuer la signalisation, on nous répond que ça ne changera pas grand-chose et qu'il est vrai que depuis que le sens de circulation a changé, la situation s'est empirée. La DI ajoute que c'est un sujet qui va avec les travaux à venir sur le siège de la DISP (présentation début mai). Un poste d'entrée va être installé avant le portail (un peu comme une PEP), ce qui permettra d'en sécuriser l'accès et d'empêcher un tel stationnement, du moins de le limiter.

