

Le 2 novembre 2023

Le 30 octobre 2023, les Organisation syndicales étaient reçues par l'administration représentée par Mme POPINEAU-CASTEX, directrice du projet InSERRE et Albin HEUMANN, directeur de l'ATIGIP afin de présenter ce projet.

Ce concept de nouvelles structures est lancé dans le cadre d'une expérimentation législative, les règles de fonctionnement pourront donc être bien différentes de celles que nous avons l'habitude de suivre, laissant ainsi place à l'imagination de penseurs bien en peine de comprendre les problématiques réelles des personnels quant à la gestion de la population pénale ! Ce projet nous rappelle aussi celui contre lequel nous nous étions opposés à Saint-Julien sur Suran, « les prisons du cœur »

L'**UFAP UNSa Justice** a de nouveau dénoncé l'absence d'association des organisations syndicales quant aux projets de construction des nouvelles structures comme de la projection de l'organigramme de référence des personnels qui s'y affère. La mémoire et l'analyse des OS auraient assurément permis d'éviter des erreurs comme celles qui ont pu être faites à Mulhouse-Lutterbach par exemple...

Ce projet expérimental InSERRE comptera trois établissements dont deux prenant en charge uniquement un public masculin, Arras (180 places) et TOUL (100 places), et le troisième DONCHERY (100 places) qui accueillera un public mixte, soit une capacité de 72 places Homme et 18 places Femme. Le site d'ARRAS étant le plus avancé (42,7 hectares) et dont la livraison prévue par le constructeur serait programmée au dernier trimestre 2025, les représentants de l'administration nous en ont fait la présentation, mais ils n'ont pu répondre qu'à très peu de nos nombreuses questions. Ils n'ont eu de cesse de rappeler le coté expérimental du concept.

La philosophie de ce projet a pour objectif que 100% des détenus puissent travailler ou être formés. Les profils éligibles ne devront pas avoir été condamnés à une peine supérieure à 5 ans et dont le reliquat devra être entre 1 et 3 ans. La journée de détention quant à elle, dont la plage horaire définie par nos experts est de 07h30 à 21h30, offrira une totale liberté de mouvement afin de rendre les détenus plus autonomes. Le principe du « Dedans/Dehors » étant l'axe majeur de responsabilisation des PPSMJ, les activités, l'emploi, la formation, les soins, etc... déjà engagés en détention pourront, dans la continuité, être poursuivis et accompagnés à l'extérieure une fois leur libération. L'ambiance de travail des personnels, proche de celui des EPM, donnera la possibilité aux personnels de partager le self avec les personnes détenues lors du repas du midi. Le soir de 19h à 21h30, il sera produit en commun dans chaque unité par les détenus qui auront préalablement cantiné leurs produits et ce temps sera à l'échange et au partage...

S'agissant du temps de repas des personnels sur site, l'administration est restée muette quant à savoir si ce temps de repas serait assimilé à du temps de travail. De toute évidence pour l'UFAP UNSa Justice qui s'est exprimée sur ce sujet, ce temps de repas en présence de la PPSMJ constitue sans conteste du temps de travail. Concernant le nombre d'agents que comptera le service de jour et de nuit, l'administration était dans l'incapacité de nous répondre.

Quant au recrutement des personnels et plus précisément celui des surveillants et CPIP, L'**UFAP UNSa Justice** a demandé à l'administration de revoir sa copie, qu'il était hors de question qu'une sélection des agents se fasse en fonction du profil. Pour l'**UFAP UNSa Justice** c'est **NON** !

En effet, les agents doivent être recrutés en fonction de leur demande à l'identique des autres établissements tout en réservant une formation d'adaptation à cette spécificité d'autant plus que l'axe de travail est celui appréhendé dans le rôle du surveillant acteur. L'**UFAP UNSa Justice** a précisé qu'elle sera très vigilante sur ce volet comme celui du recours au recrutement de personnels contractuels (tous corps confondus). L'administration nous a indiqué que l'emploi de contractuel n'était prévu que pour le poste de Conseiller d'Insertion Professionnel. Concernant l'équipe de direction, elle sera composée d'un chef d'établissement DSP, d'un adjoint DSP ou DPIP, d'un DPIP en tant que directeur IPRO et d'un DPIP en tant que chef d'antenne. Notre Organisation a précisé qu'elle souhaitait, comme cela était entendu au préalable pour les SAS, qu'un personnel de surveillance de catégorie A puisse faire partie de cette équipe d'adjoint de direction.

La prise en charge de la population pénale dans le cadre de son projet de réinsertion s'articulera autour d'un trinôme composé d'un CPIP, d'un surveillant acteur (îlotage) et d'un référent IPRO (Conseiller d'insertion Professionnel). S'il s'agit ici d'une nouvelle approche dans l'accompagnement des PPSMJ, on ne peut pas dire que l'AP ait avancé quant à l'évolution de travail des personnels. En effet, la consultation de l'Organigramme de Référence remis en fin de réunion nous laisse perplexe et, par l'économie de fonctionnement se faisant toujours sur le dos des agents et au détriment de leur sécurité, il faudra à nouveau innover avec des moyens bien en deçà que ce qui est nécessaire ! Pour l'**UFAP UNSa Justice**, un gros travail s'annonce !

Concernant la sécurité, notre Organisation ne peut que constater la réduction à minima de ce que l'on peut considérer comme de la sécurité passive, l'essentiel reposant sur deux grillages et de la végétalisation ainsi qu'une architecture qui éviterait les attroupements. Le personnel de surveillance ayant une place centrale dans la sécurisation de l'établissement, il devra visionner la vidéo-surveillance, assurer les contrôles d'accès ainsi que la sécurité de la structure par la mise en avant de sa qualité humaine reposant sur l'encadrement pluridisciplinaire et l'échange avec les détenus. Une armurerie sera bien inscrite dans la construction de l'établissement et localisée dans un espace hors détention et les personnels seront en charge de la sécurité extérieure sur tout le périmètre foncier.

En revanche en cas d'incident grave, il n'est prévu qu'une cellule dite d'attente pour l'ensemble de l'établissement. Pour l'**UFAP UNSa Justice**, il est curieux de ne pas avoir une cellule de prévention afin de conduire légalement une procédure disciplinaire dans l'attente d'un transfert. Également elle a exprimé la nécessité qu'un tel établissement puisse compter une salle d'attente par unité de vie afin de pouvoir mettre fin à tout éventuel incident. À la vue de l'expérimentation législative, le droit disciplinaire applicable dans nos structures actuelles ne s'appliquerait pas.

Pour l'**UFAP UNSa Justice**, que ce soit sur le plan National ou Régional, il est inconcevable que l'administration continue à penser des projets seule sans y associer les représentants des personnels qui sont élus expressément pour défendre l'intérêt des agents. Cela fait pourtant parti des règles du dialogue social qui doivent garantir autant que se peut un consensus sur ce genre d'objectif dont les contraintes de fonctionnements sont loin d'être mesurées.

L'UFAP UNSa Justice, l'engagement quotidien au service du terrain !

La fédération