



Relevé de conclusions

Réforme de la filière technique

Avec 9 directions interrégionales, une mission des services pénitentiaires de l'outre-mer, 190 établissements et plus de 200 antennes locales SPIP (pour 103 SPIP), l'administration pénitentiaire doit pouvoir compter sur une filière technique dédiée pour assurer la continuité du fonctionnement de ses services. Le récent plan de construction, annoncé le 6 octobre dernier, renforce plus encore cette nécessité.

En outre, depuis plusieurs années, on constate que le niveau d'exigence à l'égard des agents de la filière technique a fortement cru et que les missions dévolues ont profondément évolué (renforcement des marchés de gestion déléguée, mise en place de contrats de maintenance au sein des établissements pénitentiaires, prise en charge de missions spécifiques en restauration collective, gestion d'opérations immobilières en DISP, travail en administration centrale ou l'ENAP, gestion des emplois SEP/RIEP ainsi que développement des systèmes d'information).

Les missions des personnels techniques sont désormais ancrées dans le champ du « faire faire » et du contrôle ; elles ne consistent plus seulement dans l'intervention directe, même si la continuité de service inhérente aux établissements pénitentiaires nécessite des interventions lors d'astreintes. De fait, près de la moitié de la filière exerce déjà des missions d'encadrement, de contrôle, de conseil ou de pilotage.

Pour autant, depuis 1999, aucune évolution statutaire n'a accompagné cette exigence accrue de compétences en dehors de la simple application des dispositions du protocole DURAFOR avec dix années de retard.

En conséquence, la direction de l'administration pénitentiaire a souhaité traduire dans les faits ces mutations profondes et renforcer l'attractivité de la filière technique.

Dès le mois de mai 2016, elle a donc entamé des discussions en interministériel qui ont abouti à la présente réforme de la filière technique, laquelle a été validée par la réunion interministérielle du 4 avril 2017.

JEU JAF SP

Le projet proposé à la signature des organisations syndicales représentatives prend en compte l'ensemble des évolutions précitées afin de répondre aux enjeux des années à venir.

I. La nouvelle structuration de la filière technique

Dans un premier temps, la filière technique conservera une structuration en trois corps : les adjoints techniques, les techniciens et les directeurs techniques. Un plan de requalification sera mis en œuvre sur cinq ans, à compter de 2018, en attendant la mise en extinction du corps des adjoints techniques de l'administration pénitentiaire.

1/ Le déploiement d'un plan de requalification permettant l'accession à la catégorie B de 120 adjoints techniques à compter de 2018.

Actuellement, les 376 adjoints techniques exercent, sous l'autorité du responsable du service technique ou, en fonction de leur spécialisation, du chef d'établissement, les activités suivantes :

- Assurer les petites opérations de maintenance des installations et des équipements,
- Animer les ateliers et les chantiers extérieurs,
- Encadrer la main d'œuvre pénale,
- Assurer le déploiement, la maintenance et la sécurité des matériels informatiques,
- Contrôler la bonne exécution des prestations des entreprises ou de la production réalisée.

L'évolution des métiers et les missions exercées aujourd'hui par les adjoints techniques conduisent à requalifier 120 agents vers la catégorie B. Ce plan de requalification sera organisé selon les ratios suivants : 1/3 de promotions au choix et 2/3 via un examen professionnel dont les modalités de mise en œuvre (notamment en ce qui concerne la préparation à l'examen) seront discutées avec les signataires du présent relevé de conclusions.

Sont notamment concernés les adjoints techniques qui exercent leurs fonctions dans 55 établissements pénitentiaires en gestion déléguée et dans 10 en partenariat public privé ainsi qu'au sein des établissements en gestion publique ou encore ceux en charge de tous les aspects relatifs à la restauration collective, tâche qui nécessite un haut niveau de technicité et une supervision importante.

S'agissant des 256 adjoints techniques qui ne seront pas promus dans le corps des techniciens à l'issue du plan de requalification, de nouvelles modalités de promotion dans le corps des techniciens (liste d'aptitude ou examen professionnel) seront discutées avec les signataires du présent relevé. En outre, l'Administration portera en interministériel des demandes de taux de promus/promouvables favorables à cette filière.

JTU

JTF

JP

2/ Le déploiement d'un plan de requalification permettant l'accession à la catégorie A de 42 techniciens à compter de 2018.

Le corps des techniciens comprend actuellement 164 fonctionnaires répartis comme suit :

- Les techniciens responsable de cuisine : 35 agents ;
- Les rédacteurs hygiène et sécurité : 14 agents ;
- Les informaticiens : 29 postes
- Les techniciens chargés de la maintenance immobilière : 77 agents ;
- Les techniciens en SEP/RIEP : 5 agents ;
- Les techniciens affectés à l'ENAP : 2 agents ;
- Les techniciens affectés en administration centrale : 2 agents.

Or, il est à noter que chacune des spécialités de la filière technique a besoin d'encadrants qui doivent à la fois manager des équipes, conduire des projets, superviser (voire rédiger) des marchés, conseiller l'institution. Mais, la diversité des spécialités, la technicité de certaines missions ne permettent pas aujourd'hui d'offrir des postes de directeurs techniques en nombre important pour l'ensemble des spécialités.

Les directeurs techniques tiennent un rôle grandissant en direction interrégionale puisqu'ils assistent le directeur interrégional et le secrétaire général dans la réalisation, le suivi, les modifications et les renouvellements des cahiers des charges des marchés. Ils participent au contrôle interne, au contrôle de gestion, à la gestion des ressources humaines ainsi qu'à la gestion budgétaire et comptable des activités techniques. Ils développent et renforcent les outils de qualité et de performance des services, assurent des audits réguliers.

Ils veillent à la cohésion des équipes techniques des établissements : ils suivent et encadrent l'activité des responsables techniques (directeurs ou techniciens) des établissements en matière de maintenance bâtementaire, de restauration collective ou d'informatique. Ils accompagnent le travail des techniciens et adjoints techniques dans les établissements qui, du fait de leur taille ou de leur activité, ne sont pas dotés de directeurs techniques.

Enfin, ils apportent une expertise indispensable en matière de conformité aux normes et à la réglementation de sûreté, d'hygiène et de sécurité au travail, dont l'atteinte peut engager la responsabilité pénale des chefs d'établissement et des chefs de service. Ils ont pour mission d'anticiper les risques et les opportunités liées aux nouvelles technologies dans tous les domaines.

Au regard des missions à mener, le corps des directeurs techniques s'oriente davantage vers un corps « généraliste » permettant à la fois de répondre aux attentes de l'institution et offrant des perspectives de débouchés pour l'ensemble des agents, tant en services déconcentrés (établissements et directions interrégionales) qu'en administration centrale.

L'évolution des métiers et les missions exercées aujourd'hui par les techniciens conduisent à requalifier 42 agents vers la catégorie A. Ce plan de requalification sera organisé selon les ratios suivants : 1/3 de promotions au choix et 2/3 via un examen professionnel dont les modalités de mise en œuvre (notamment en ce qui concerne la préparation à l'examen) seront discutées avec les signataires du présent relevé de conclusions.

JTU

JFF *NR*

Est notamment concernée la spécialité maintenance immobilière, laquelle est particulièrement touchée par l'hétérogénéité du parc pénitentiaire, tant par la taille de ses établissements que de ses modalités de gestion.

3/ La création d'un grade à accès fonctionnel (GRAF) à compter de 2018.

Pour accompagner le plan de requalification et renforcer plus encore l'attractivité de la filière, il sera procédé à la création d'un grade à accès fonctionnel.

Ce GRAF sera accessible à 10% des effectifs du corps à terme, pour un premier vivier composé d'agents ayant exercé des emplois ou des fonctions à forte responsabilité pendant une certaine durée:

- chefs des départements affaires immobilières (DAI) en DISP
- directeurs de services aux CP Fresnes, Marseille-Baumettes, MA Fleury-Mérogis
- chef de bureau en administration centrale (PS3, PS4)
- postes à responsabilité au SEP

A l'instar des corps de catégorie A, d'autres conditions d'accès à ce grade liées à l'ancienneté et à la valeur professionnelle seront définies.

La définition de ces viviers fera l'objet d'une concertation avec les signataires du présent relevé.

* * *

II. Le recrutement et la formation

Les modalités du plan de requalification présentées plus haut et les nouvelles exigences professionnelles décrites incitent à porter une attention soutenue à la question du recrutement des personnels de la filière mais aussi à celle de la formation, qu'elle soit d'adaptation ou continue. Il s'agit en effet d'accompagner l'ensemble de la filière dans la mise en œuvre du plan.

1/ Le recrutement des personnels de la filière

a- Les directeurs techniques

Outre le maintien des concours interne et externe dont la teneur des épreuves doit être revue, il semble nécessaire de cibler un public nouveau en créant une troisième modalité, celle du recrutement sur titre, dont le volume pourrait être de 10%.

JTU

JFF

BP

Cette dernière possibilité permettra ainsi de diversifier les profils et de mieux répondre aux besoins et enjeux de recrutements chez les directeurs techniques. Elle s'opèrera à travers des modalités de sélection adaptées visant à valoriser les acquis de l'expérience professionnelle du candidat.

Si le directeur technique est un cadre polyvalent dont les compétences sont recherchées tant en matière budgétaire qu'en suivi des marchés publics ou en management, il est toutefois important de maintenir une spécialisation dès l'entrée dans le corps et de l'adapter aux besoins actuels.

Aussi, en marge des spécialités déjà existantes (Immobilier, informatique et courants faibles, hygiène et sécurité, gestion, production industrielle et logistique), une autre spécialité sera créée : celle de restauration collective. Répondant à un besoin « métier », elle aura également pour avantage de permettre une évolution de carrière aux techniciens déjà spécialisés dans ce domaine.

b- Les techniciens

S'agissant des techniciens, le principe du maintien des concours interne et externe est également réaffirmé avec une nécessaire réadaptation des épreuves et des diplômes exigés pour le concours externe.

En sus du plan de requalification déployé dans le cadre de l'extinction du corps de catégorie C d'adjoints techniques, un examen professionnel spécifique pourrait être mis en place et ouvert, notamment, au corps commun d'adjoint technique. Cela aurait pour intérêt de leur offrir des perspectives d'évolution qu'ils n'ont pas à ce jour.

2/ La formation continue

Conformément aux orientations définies par le Livre blanc sur l'immobilier pénitentiaire, des efforts particuliers seront réalisés en matière de formation, notamment continue.

a- La formation d'adaptation et formation continue

Outre le maintien des formations d'adaptation existantes se déroulant à l'ENAP (3 mois pour les directeurs techniques, 2 mois pour les techniciens, 5 semaines pour les adjoints techniques) et dont le contenu sera réinterrogé en lien avec l'école, les techniciens et directeurs techniques bénéficieront à l'issue de leur formation d'adaptation d'un plan de formation individualisée en fonction des besoins repérés lors du parcours en formation initiale. Le recours par l'ENAP à un centre de bilan est envisageable.

En particulier, les directeurs techniques doivent pouvoir bénéficier d'actions de formation correspondant au développement de leur champs d'activité: suivi, modification et

JTU

JFF BP

renouvellement de cahiers des charges, contrôle interne, contrôle de gestion, anticipation des risques. Ils ont également un rôle important en matière de gestion humaine.

L'ensemble des thématiques évoquées pourrait être dispensé au sein des centres de formation interrégionaux, permettant ainsi le partage d'expérience et la constitution de réseaux entre ces professionnels. Sous la coordination de l'ENAP, les centres interrégionaux auraient à leur charge les formations relatives aux marchés publics, au management des équipes. Pour ce qui est des apprentissages plus techniques, l'AFPA peut s'avérer un support pertinent, à l'instar du GRETA ou de stages en établissement en gestion déléguée ou en partenariat public privé.

b - L'accompagnement des adjoints techniques devenant techniciens.

Il s'agit ici d'un renforcement et d'un approfondissement des compétences dans la filière métier dont ils sont issus mais également d'un élargissement de leurs compétences en termes de management et de conseil, notamment en ce qui concerne la gestion déléguée (MGD).

La formation relative aux aspects techniques métiers pourrait être mise en œuvre par un organisme de formation qualifié tel que l'AFPA, sur la base d'un bilan individuel.

La formation correspondant aux spécificités de l'administration pénitentiaire (MGD) et aux contenus généralistes serait dispensée par les centres régionaux de formation pour l'ensemble des futurs techniciens.

c – L'accompagnement des techniciens devenant directeurs techniques.

Le processus de formation est identique au schéma précédent : les techniciens bénéficieront d'un renforcement et d'un approfondissement des compétences techniques, sur la base d'un bilan individuel, via un organisme qualifié tel que l'AFPA.

Les contenus généralistes et spécifiques à l'administration pénitentiaire seraient dispensés par les centres interrégionaux de formation.

* * *

III. Rappel des acquis PPCR :

Dans le cadre des négociations interministérielles évoquées en préambule, un accord a déjà été formulé afin de procéder à une forte revalorisation, dès le 1^{er} janvier 2017, de la filière technique de la DAP par le biais du PPCR.

Cette revalorisation inclut :

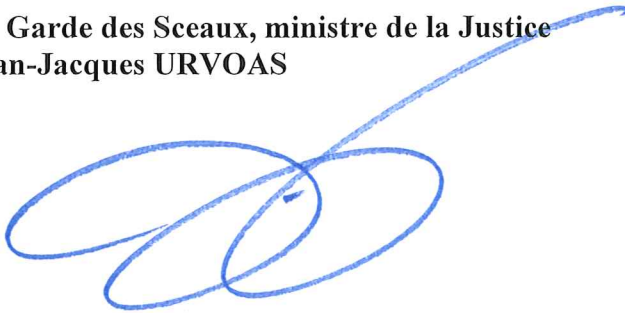
JTU.
JFF BP

- l'application de la grille revalorisée des ingénieurs des travaux publics de l'Etat (ITPE) aux directeurs techniques ;
- la création d'un second grade pour les techniciens (avec une grille allant au-delà du 3^{ème} grade de la grille B-type) et, pour le second grade, d'un échelon spécial et contingenté au bénéfice des emplois à plus forte responsabilité;
- et, en dépit de l'extinction envisagée au titre de la réforme statutaire programmée du corps des adjoints techniques, une revalorisation, supérieure à la revalorisation des C type.

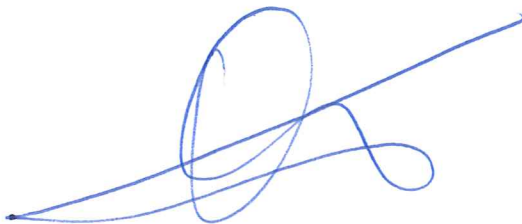
* * *

Paris, le 5 mai 2017

Le Garde des Sceaux, ministre de la Justice
Jean-Jacques URVOAS



Le Secrétaire général du SNP PT Force Ouvrière
Paul BONO



Le Secrétaire général de l'UFAP UNSa Justice
Jean-François FORGET

