



A Laurence ROSSIGNOL  
Ministre des Familles, de l'Enfance et des Droits des Femmes

Paris, le 10 mars 2016

## **Objet : Demande d'audience - Justice – Personnels d'Insertion et de Probation**

Madame la Ministre,

La CGT insertion probation, le SNEPAP-FSU et la CFTD Interco Justice, les trois organisations professionnelles représentatives de la filière insertion et probation au sein de l'Administration Pénitentiaire, réunies en intersyndicale souhaitent vous alerter sur les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes qui relèvent de notre champs professionnel.

En effet, l'égalité proclamée dans la loi n'est toujours pas une réalité au quotidien et les luttes d'ores et déjà engagées dans les Services Pénitentiaires d'Insertion et de Probation à l'initiative de l'intersyndicale insertion probation, avec la tenue de plus de 50 assemblées générales ces jours-ci, sont loin d'y être étrangères.

Aujourd'hui, 3 ans après le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 8 mars 2013 par l'ensemble des organisations professionnelles de la Fonction Publique, ce dernier n'a pas vu ses mesures concrètement mises en application.

Les 4 axes de ce protocole n'ont aucunement été pris en compte par notre ministère.

### **« Le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle » :**

En trois ans, la question de l'égalité professionnelle n'a été abordée que de façon anecdotique dans le cadre des instances de dialogue social autour principalement des bilans sociaux. Ces derniers pour le Ministère de la Justice et l'Administration Pénitentiaire, ainsi qu'un état des lieux sommaire présenté en juillet 2015 en Comité Technique Ministériel intègrent désormais des éléments sexués. Néanmoins, les données sont très peu affinées et ne permettent pas d'examiner avec précision les rémunérations et notamment les indemnités qui lorsqu'elles sont modulables sont porteuses de nombreuses inégalités.

### **« Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique » :**

Les personnels d'insertion et de probation évoluent toujours dans des conditions d'exercice particulièrement difficiles. Pourtant, dans le sillage des lois du 24 novembre 2009 (loi pénitentiaire) et du 15 août 2014 (loi relative à l'individualisation des peines et renforçant l'efficacité des sanctions pénales), dans celui du plan de lutte contre la radicalisation, ils ont dû

répondre à de nouvelles charges, à l'accumulation de priorités, tout en étant engagés dans le questionnement de leurs pratiques et de l'évolution de leurs missions. A ce titre, d'importants travaux sont menés depuis deux ans au sein de l'administration pénitentiaire et de nos services, autour d'une meilleure individualisation des prises en charge et des méthodes d'intervention. Les personnels ont été largement mis à contribution dans ce cadre. Leur professionnalisme et leurs compétences sont réels et reconnus à travers les textes ; ils doivent dès lors être reconnus sur le plan statutaire.

La filière insertion et probation souffre de tout temps d'une méconnaissance de ses missions et de son action. Et de tout temps, cette méconnaissance se répercute sur sa condition statutaire.

L'évolution statutaire et indemnitaire de la filière insertion et probation est d'autant plus d'actualité qu'elle s'inscrit en parallèle d'une évolution actée pour d'autres corps particuliers de l'administration pénitentiaire (révision récente du statut de personnel de surveillance, rénovation en voie de finalisation pour les directeurs des services pénitentiaires, discussions engagées pour les officiers et les personnels techniques) ou évoluant en son sein : assistant(e)s de service social pour lesquels l'accès à la catégorie A est envisagé dans le cadre du Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR).

L'évolution statutaire et indemnitaire est d'autant plus d'actualité qu'elle relève également de l'enjeu d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Globalement, de nombreuses professions à prédominance féminine sont sous-valorisées. On parle là bien-sûr d'une discrimination indirecte car ce ne sont pas les femmes qui sont ici directement discriminées mais ce sont les emplois occupés majoritairement par elles qui sont les plus sous-évalués. Les corps de la filière insertion probation sont pleinement concernés par cet enjeu car ils sont très fortement féminisés: à plus de 75% et dans le même temps leurs missions sont sous-valorisées. Ainsi, lorsque des mesures indemnitaires et de revalorisation statutaire sont engagées en décembre 2015 pour la majorité des corps de l'administration pénitentiaire qui sont à prédominance masculine (soit plus de 30 000 personnels) et que nous faisons le constat de l'exclusion volontaire de la filière à prédominance féminine (4000 personnels), nous ne pouvons que considérer que le Ministère de la Justice contribue à intensifier de façon globale les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il en va de même pour la question de l'inégalité de traitement concernant le calcul de la retraite des personnels socio-éducatifs mentionnée plus haut qui touche quasi exclusivement des femmes (à l'administration pénitentiaire, les assistants de service social sont à 95% des femmes).

Depuis décembre 2014, les personnels socio-éducatifs ayant intégré la filière insertion probation connaissent une attaque forte et inique dans le calcul de leur pension de retraite. En effet, l'administration a opéré un revirement rétroactif dans le calcul de cette pension en décidant de ne plus intégrer la prime de sujétions spéciales (PSS) sur l'ensemble de la carrière. Cette perte représente des montants pouvant aller jusqu'à 500 euros sur une pension et touche plus de 400 personnels. Malgré nos différentes interventions auprès du ministère, cette situation injuste n'a pas changée ! Il est urgent qu'un texte législatif vienne sécuriser ces personnels et rétablisse une équité de traitement.

Les femmes sont par ailleurs plus fortement pénalisées par les politiques d'austérité, avec notamment le gel du point d'indice depuis 2010.

La forte proportion des temps partiels dans la filière insertion probation (au ministère de la Justice 91,5% des temps partiels concernent les femmes), le déroulement de carrière très souvent ralenti

par les congés maternité et parentaux, le plafond de verre que nous dénonçons sur l'accès aux postes à haute responsabilité, sont autant de facteurs qui intensifient l'écart de rémunérations (salaire et pension de retraite).

Le protocole de 2013 préconisait également des recrutements favorisant la mixité et exempt de tout stéréotype sexué. La dernière campagne de recrutement démontre à quel point notre administration est rétrograde et n'envisage en aucun cas de favoriser la mixité des recrutements. Pour les surveillants, un homme est à l'affiche quand pour les conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation il s'agit d'une femme.

Les deux derniers axes du Protocole « **la meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle** » et « **la prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail** » sont eux aussi des objectifs trop peu pris en compte dans notre institution.

L'administration pénitentiaire et notamment dans ses établissements fermés où les personnels d'insertion et de probation interviennent est un milieu professionnel (et de vie) où le sexisme ordinaire est très présent et banalisé et où peu d'actions de sensibilisation et de formation sont menées envers les personnels et les publics pris en charge.

Par ailleurs, nos organisations qui partagent une vision progressiste et humaniste de la Justice regardent avec attention la condition des personnes placées sous main de justice car elles ne sont pas à opposer aux conditions de travail des personnels. Pour nous, les conditions de détention et de plus largement les conditions de prise en charge de nos publics ont des impacts sur nos conditions de travail et inversement.

Ainsi, les femmes détenues elles aussi pâtissent de nombreuses discriminations qu'un avis très récent du contrôleur général des Lieux Privatifs de Liberté publié au journal officiel le 18 février 2016.

Sa conclusion est sans appel : « Il résulte des constats opérés par le CGLPL lors de ses visites que la situation des femmes privées de liberté n'est pas conforme au principe d'égalité entre les hommes et les femmes affirmé tant dans les normes nationales qu'internationales.

Minoritaires en nombre, elles sont l'objet de discriminations importantes dans l'exercice de leurs droits fondamentaux : un maintien des liens familiaux rendu difficile par un maillage territorial inégal des lieux d'enfermement, des conditions matérielles d'hébergement insatisfaisantes en raison de leur enclavement au sein de quartiers distincts, un accès réduit ou inadéquat aux activités, une prise en charge au sein de structures spécialisées limitée voire inexistante, et parallèlement, un manque de prise en compte des besoins spécifiques des femmes.

Des modifications dans la prise en charge des femmes privées de liberté sont donc indispensables. Elles doivent être mises en œuvre, selon les propositions d'amélioration énoncées dans cet avis, afin de rendre effectif le principe d'égalité entre les hommes et les femmes qui doit s'appliquer dans l'intégralité de la société, celle du « dedans » comme celle du « dehors ». »

Cet avis met également en évidence qu'alors que les femmes représentent 3,2% de la population pénale, elles ne représentent que 1,2% des personnes bénéficiant d'une semi-liberté. Nos organisations affirment que les questions d'égalité entre les femmes et les hommes sont peu prises en compte par l'institution et que les femmes placés sous main de justice sont souvent pénalisées dans le cadre de l'individualisation de leur peine et notamment par un accès plus limité aux aménagements de peine (placements extérieurs, placements sous surveillance électronique...) et que les politiques publiques exsangues en termes d'insertion contribuent à intensifier les inégalités entre les femmes et les hommes de façon globale.

Nous vous remercions pour l'attention que vous porterez à nos alertes et la prise en compte de celles-ci.

Nous vous prions Madame la Ministre d'agréer l'expression de nos sentiments distingués.

Pour la CGT Insertion et Probation  
Delphine COLIN

Pour le SNEPAP-FSU  
Olivier CAQUINEAU

La CFDT Interco-Justice

***Ce courrier sera rendu public***

**Copie :**

Ministre de la Fonction Publique  
Ministre de la Justice  
Directrice de l'Administration Pénitentiaire  
Haute fonctionnaire à l'égalité femme-homme

La CGT Insertion et probation, le SNEPAP-FSU et la CFDT Interco Justice occupent 7 des 8 sièges au Comité technique SPIP de l'administration pénitentiaire.

Ces trois organisations professionnelles représentent près de 84 % des Conseillers Pénitentiaires d'Insertion et de Probation et 100 % du corps de Directeurs Pénitentiaires d'Insertion et de Probation.

Elles sont ultra-majoritaires dans près de 97 % des Comités techniques SPIP départementaux.

**Contacts :**

**Collectif CGT Insertion - Probation**

UGFF-CGT  
263 rue de Paris -case 542 - 93014 MONTREUIL CEDEX  
01 55 82 89 69 / 71  
spip.cgt@gmail.com

**SNEPAP-FSU**

12 rue Charles Fourier  
75013 Paris  
06.07.52.94.25  
snepap@free.fr

**CFDT Interco-Justice**

47-49 avenue Simon Bolivar  
75950 Paris cedex 19  
01.56.41.52.52  
interco@cfdt.fr