

RÉPONSE DU CONSEIL D'ETAT

à l'interpellation Mireille Aubert - Quelles conditions de travail pour les agent-e-s de détention ?

Rappel

La profession d'agent-e-s de détention est insuffisamment connue et reconnue. Ces hommes et ces femmes qui ont choisi de travailler auprès des personnes détenues dans les établissements pénitentiaires exercent une fonction à multiples facettes : surveillant, confident, soignant, pédagogue...

Les conditions de travail qui sont les leurs ne leur permettent souvent pas d'accompagner les détenu-e-s comme ils-elles l'ont imaginé en embrassant ce métier qui a évolué parallèlement à la société. Les détenu-e-s souffrant de pathologies psychiques sont toujours plus nombreux-ses et le cahier des charges des agent-e-s de détention toujours plus important.

Les exigences d'entrée pour suivre la formation d'agent-e de détention sont les suivantes : nationalité suisse, permis C ou frontalier-ère ; permis de conduire ; pas de poursuite ni de casier judiciaire ; être en possession d'un CFC. Ces conditions, bien des gens les remplissent. Pourtant le SPEN se prive de partenaires compétent-e-s, principalement en raison du salaire initial souvent inférieur de plusieurs centaines de francs à celui de l'emploi actuel de ces personnes. Engagées en classe 6, elles passent en classe 7 lorsqu'elles ont obtenu leur brevet.

L'effectif des agent-e-s de détention dans les établissements pénitentiaires vaudois, comme d'ailleurs dans toute la Suisse, est insuffisant. Les personnes en formation ainsi que les malades ne sont pas remplacé-e-s. Les absences pour maladie peuvent être de longue durée entraînant une surcharge de travail conséquente pour les collègues qui doivent ainsi se contenter de " gardiennage " auprès des détenu-e-s.

Pour essayer de trouver des solutions aux conditions de travail des agent-e-s de détention, je demande au Conseil d'Etat de bien vouloir répondre aux questions suivantes :

- 1. Quelle est la politique du SPEN en matière de recrutement des agent-e-s de détention ?*
- 2. La visibilité de cette profession pourrait-elle être plus dynamique et attrayante (spots publicitaires, stands dans certaines manifestations...) ?*
- 3. Le salaire DECFO/SYSREM des agent-e-s de détention pourra-t-il être revu par la future Commission de réévaluation des fonctions ?*
- 4. Pour remplacer le personnel absent, pourrait-on, comme dans l'enseignement, avoir recours aux agent-e-s de détention retraité-e-s qui le souhaitent ?*

Réponse

Quelle est la politique du SPEN en matière de recrutement des agent-e-s de détention ?

Le processus de recrutement du SPEN s'inscrit dans le prolongement de la politique RH définie par le Service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEV).

A ce titre, le recrutement des agent-e-s de détention est directement lié à l'état du plan des postes. Concrètement, cela signifie qu'un nouveau collaborateur ne peut être engagé que lorsqu'un poste se libère. Le SPEN, au même titre que les autres services de l'ACV, est donc directement tributaire du nombre d'ETP qui lui est attribué et ne possède, dès lors, aucune marge de manœuvre pour l'engagement de collaborateurs hors quota, si ce n'est la possibilité d'engager du personnel en CDD ; ce dans la limite du budget qui lui est alloué.

Dans l'optique des engagements importants d'agent-e-s de détention à venir (agrandissement de la Colonie des EPO ou encore l'ouverture de l'Etablissement de détention pour mineurs " Aux Léchaies ") mais également en vue d'augmenter l'attractivité des professions du SPEN, plusieurs projets RH sont actuellement en préparation au SPEN, ceci notamment en partenariat avec le SG DINT, le SPEV, ou encore les associations de personnel SPEN. Ces projets ont pour objectifs principaux de :

- Améliorer l'image du SPEN à l'externe et son attractivité en tant qu'employeur ;
- Optimiser la procédure de recrutement des collaborateurs nécessaires au bon fonctionnement des différentes entités du service et de préparer la relève ;
- Optimiser la gestion des compétences et des carrières à l'interne, en précisant notamment les attentes et le cursus associés aux différents métiers présents au SPEN ;
- Développer la formation et revoir son organisation afin de permettre aux collaborateurs d'être préparés aux différents enjeux auxquels ils sont confrontés au quotidien.

Il est à préciser que le Service pénitentiaire n'emploie pas uniquement des agent-e-s de détention. De nombreux intervenants non uniformés (travailleurs sociaux, maîtres socioprofessionnels, criminologues, juristes, gestionnaires de dossier, personnel administratif, etc.) travaillent de concert avec les agent-e-s de détention. Les objectifs décrits ci-dessus s'appliquent donc à l'ensemble du personnel pénitentiaire.

La visibilité de cette profession pourrait-elle être plus dynamique et attrayante (spots publicitaires, stands dans certaines manifestations...)

Malgré la médiatisation de certains événements, la réalité professionnelle du monde carcéral reste méconnue. L'intérêt pour les professions pénitentiaires doit néanmoins se démontrer pour les bonnes raisons et en connaissance de cause. Une meilleure visibilité pour une meilleure attractivité est dès lors essentielle. Cette attractivité de l'Etat employeur est d'ailleurs au cœur de la politique RH 2011-2015 et le SPEN contribue activement à l'un de ses groupes de travail (promotion externe). A l'instar des autres services de l'ACV, le SPEN bénéficiera donc des réflexions engagées et des possibles nouveaux outils mis à disposition. Pour rappel, le Canton est déjà présent sur l'ensemble des salons professionnels se tenant sur sol vaudois afin de promouvoir la marque " Etat de Vaud ".

Les spécificités du SPEN le poussent toutefois à trouver d'autres pistes pour faire connaître l'entier de la palette des professions pénitentiaires. Au vu de la surpopulation carcérale en détention avant jugement devenue chronique et face aux défis posés par les gros chantiers qui aboutiront ces prochaines années (voir supra), le SPEN doit utiliser tous les canaux de communication à disposition

pour recruter du personnel de qualité (motivation et compétences) qui permettra de maintenir un standard de prise en charge élevé tout en assurant la relève. Un site internet dédié, les réseaux sociaux, des séances d'information, des stages " in situ ", des annonces plus " visibles ", une campagne publicitaire, etc. sont autant de mesures déjà en cours ou faisant l'objet d'une réflexion.

Toutefois, il est indispensable que ces démarches s'insèrent de manière cohérente avec celles initiées à plus large échelle par le SPEV pour l'ensemble de l'ACV.

Le salaire DECFO/SYSREM des agent-e-s de détention pourra-t-il être revu par la future Commission de réévaluation des fonctions ?

La Loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat (ci-après : LPers) donne compétence au Conseil d'Etat de définir et d'évaluer les fonctions (art. 24 al.3).

" Le niveau de chaque fonction est prédéterminé par le SPEV sur la base des résultats d'une méthode d'évaluation choisie par le Conseil d'Etat. Le résultat est transmis à une commission ad hoc, composée paritairement de trois représentants de l'Etat et de trois représentants des collaborateurs. Un règlement particulier fixe les modalités de constitution et de fonctionnement de la commission " (art. 38 du Règlement du 9 décembre 2002 d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat, ci-après : RLPers).

L'art. 15 de l'arrêté relatif à la mise en œuvre de la nouvelle politique salariale dispose que, jusqu'à la mise en place de la commission d'évaluation des fonctions, l'application de l'art. 38 RLPers est suspendue.

La Convention passée entre la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines et la Fédération des sociétés de fonctionnaires (ci-après : FSF) prévoit à l'art. 15 qu'une commission paritaire chargée d'évaluer le niveau des fonctions sera constituée d'ici au 1^{er} janvier 2011.

Or la commission ad hoc instituée par le RLPers n'a à ce jour pas été constituée.

En l'état, il est trop tôt pour dire que le salaire DECFO/SYSREM des agent-e-s de détention entre dans le champ de compétences de ladite commission et pourrait être revu par cette dernière.

Pour remplacer le personnel absent, pourrait-on, comme dans l'enseignement, avoir recours aux agent-e-s de détention retraité-e-s qui le souhaitent ?

Si l'idée de recourir à des agent-e-s retraité-e-s peut paraître séduisante, le Conseil d'Etat souhaite toutefois évaluer en amont d'autres voies pour pallier les absences de longue durée. Le métier d'agent-e de détention est en effet reconnu comme difficile ; à titre de comparaison, un-e agent-e français-e peut faire valoir son droit à la retraite dès 50 ans. De plus, l'évolution constante de la population carcérale force à une mise à niveau permanente (formation continue) des moyens de prise en charge, ce qui peut s'avérer moins aisé pour une personne en fin de parcours professionnel.

A l'instar des administrations pénitentiaires d'autres cantons, le SPEN évalue l'opportunité de pouvoir bénéficier d'un pool de réserve composé d'agent-e-s non breveté-e-s et encore en formation. Le Centre suisse de formation du personnel pénitentiaire de Fribourg attribue en moyenne 22 places par an au Canton de Vaud. Si ces places pouvaient être sorties de l'effectif ordinaire du service, alors le SPEN pourrait éviter ce fonctionnement en flux tendu.

Conscient de la difficulté d'un octroi de postes aussi nombreux en sus des autres défis RH (EDM Aux Léchaies, extension de la Colonie des EPO, par ex.), le SPEN se doit, à l'aune des projets à moyenne échéance et des éventuels manques, de disposer d'une vue d'ensemble qui lui permettra de revenir ensuite devant le Conseil d'Etat avec une évaluation précise et globale du besoin.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 12 septembre 2012.

Le président :

P.-Y. Maillard

Le chancelier :

V. Grandjean