

**RAPPORT DE LA COMMISSION DE GESTION
chargée d'examiner l'objet suivant :**

Rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil sur le Postulat de la Commission de gestion suite au refus de la seconde réponse à la 4^e observation présentée dans le cadre du département de l'intérieur (DINT) intitulée : recrutement du personnel pénitentiaire

1. PREAMBULE

La commission s'est réunie le 26 novembre 2019, de 8h00 à 8h40, à la salle des Charbon, place du Château 6, à Lausanne.

Elle était composée de Mesdames Christine Chevalley, Isabelle Freymond, Nathalie Jaccard, Catherine Labouchère et Monique Ryf, ainsi que de Messieurs Arnaud Bouverat, Alain Bovay, Jean-François Chapuisat, Jean-Bernard Chevalley, Hugues Gander (président-rapporteur), Yvan Luccarini, Claude Matter et Eric Sonnay.

Messieurs Olivier Mayor et Denis Rubattel étaient excusés.

Ont également participé à la séance, Mesdames Béatrice Métraux (Cheffe du DIS), Sylvie Bula (Cheffe du SPEN, DIS)

Madame Sophie Métraux (SGC) a tenu les notes de séance et reçoit tous nos remerciements.

2. POSITION DU CONSEIL D'ETAT

Rappelant que le postulat date de 2013, postulat faisant suite à un deuxième refus d'une réponse du Conseil d'Etat à une observation de la COGES, Mme la Conseillère d'Etat s'excuse pour la réponse tardive et donne les explications suivantes à ce si long délai :

- les nombreux événements survenus au sein du SPEN, à l'instar de la demande de la Commission d'enquête parlementaire (2017) et au rapport spécifique qui y a suppléé, ont impacté le SPEN déjà sous pression notamment en raison de la problématique de la surpopulation carcérale ;
- les très longs délais d'examen de la Commission d'évaluation des fonctions (CEF) pour examiner la réévaluation des métiers du domaine pénitentiaire et en particulier celui des agent·e·s de détention (voir à ce propos la 2^e observation du rapport général de la COGES pour l'année 2017¹) ;
- les questions relevant du cadre budgétaire.

La réponse du Conseil d'Etat à ce postulat, quoique concise selon la recommandation du Bureau du Grand Conseil, est maintenant fournie de façon globale et concrète avec comme mesures principales une reconnaissance plus large des années d'expérience et d'ancienneté, la revalorisation de l'engagement et des compétences des agent·e·s de détention, le passage du niveau salarial 7 au niveau 8 de la fonction desdit·e·s agent·e·s.

¹ « Transparence et durée des procédures liées à l'évaluation des fonctions », Rapport de gestion 2017, p. 46

3. DISCUSSION GENERALE

À la question de savoir s'il y a réellement des progrès ou une satisfaction accrue de la part des employé·e·s, la réponse est clairement positive, la plus grande satisfaction mise à part l'aspect salarial est la reconnaissance des acquis antérieurs dans d'autres professions. La prise en compte du travail interdisciplinaire (sécuritaire, éducatif, social, etc.) effectué par les agent·e·s de détention est aussi un élément essentiel pour ces professionnel·le·s.

Un commissaire s'enquiert de la politique promotionnelle des métiers du SPEN des années passées et de l'année 2019. La cheffe de département rappelle encore une fois la pression due à la surpopulation carcérale et la nécessité d'une part de créer de nouvelles places de détention (création de 254 places) et d'autre part le besoin en personnel qui est parallèlement nécessaire. La politique promotionnelle a commencé par la publication d'un rapport sur la politique pénitentiaire en 2016, la mise sur pied d'un nouveau processus de formation interne, un travail de communication en collaboration avec le Centre suisse de formation pour le personnel pénitentiaire sur les 30 métiers possibles. Le recrutement en moyenne de 150 collaboratrices et collaborateurs annuellement traduit cette politique.

En 2019, une campagne de promotion accrue s'est faite sous la forme de *flyering*, d'émissions télévisuelles, d'articles de presse et d'un stand au salon des métiers de Lausanne, en novembre.

Le nombre de postulations lors de la mise au concours d'un poste est aussi un bon indicateur de l'attrait des professions du domaine pénitentiaire. Si les candidatures aux postes directoriaux sont très peu nombreuses, celles pour les postes de gestionnaires de dossiers sont très abondantes. Les flux diffèrent pour les agent·e·s de détention. Concrètement, l'unité RH du SPEN a traité plus de 3'000 dossiers de candidatures en 2019 pour 146 postes mis au concours. Après un premier tri, aucun engagement ne se fait sans contrôle d'un casier judiciaire vide, 3 jours de stage, des tests de personnalité et un entretien avec les responsables directoriaux.

Hors sujet de la thématique de ce postulat et profitant de la présence de Mesdames la Cheffe du DIS et de la Cheffe du SPEN, la COGES s'enquiert de la feuille de route concernant l'évolution des effectifs nécessaires pour les années futures, feuille de route attendue dans un premier temps pour fin 2018, puis fin du 1^{er} trimestre 2019.

Il lui est répondu qu'il s'agit d'un travail conséquent et complexe, devant intégrer à la fois les besoins en rattrapage de personnel, les besoins en termes de relève (un certain nombre de collaboratrices et collaborateurs sont proches de la retraite), les besoins liés à l'évolution des missions du SPEN (modifications du droit fédéral, justice restaurative, etc.), besoins découlant de la future construction des « Grands Marais ».

Il est ainsi mis en évidence que cette planification est un travail d'équilibrisme ardu, non seulement en termes d'effectifs, mais en termes de profil des postes, postes recouvrant non seulement le domaine sécuritaire, mais aussi ceux liés au domaine médical, à la formation, à la réinsertion, à l'éducation.

Aussi des chiffres sont promis à la COGES au courant de 2020. Celle-ci prend acte du nouveau délai.

4. VOTE DE LA COMMISSION

La commission recommande au Grand Conseil d'accepter le rapport du Conseil d'Etat, à l'unanimité des membres présents.

Sainte-Croix, le 5 janvier 2020

*Le rapporteur :
(Signé) Hugues Gander*