



Monsieur
Directeur
Centre de detention d'Oermingen
B.P. 111
Oermingen
67269 SARRE-UNION Cedex

Paris, le

Réf. (à rappeler) :

Monsieur le Directeur,

Je vous prie de bien vouloir trouver ci-joint le rapport établi par le contrôle général des lieux de privation de liberté (CGLPL) à l'issue des vérifications effectuées au sein du centre de détention d'Oermingen les 2 et 3 octobre 2016 relativement aux conditions de travail et à la formation professionnelle au sein de cet établissement.

Conformément à la loi du 30 octobre 2007 modifiée instituant le Contrôleur général des lieux de privation de liberté, je vous remercie de bien vouloir me faire part de vos observations et de toutes les précisions que vous jugerez utiles avant le 13 décembre prochain.

En vous remerciant par avance, je vous prie de croire, Monsieur le Directeur, en l'assurance de ma considération distinguée.

Adeline HAZAN
Contrôleure générale
des lieux de privation de liberté

Dans le cadre d'un projet de réflexion sur la thématique du travail et de la formation professionnelle en détention, et en application de l'article 6-1 de la loi du 30 octobre 2007 modifiée, la Contrôleure générale a délégué deux contrôleurs et une stagiaire afin qu'ils se rendent au sein du centre de détention d'Oermingen et effectuent des vérifications sur place (VSP) relatives aux conditions de travail et à la formation professionnelle au sein de cet établissement.

Ils sont arrivés au centre de détention d'Oermingen le lundi 2 octobre 2016 à 11h et en sont repartis le mardi 3 octobre à 14h00. Ils ont été reçus par le chef d'établissement, ont pu consulter les documents sollicités et se sont entretenus de façon confidentielle avec l'ensemble des personnes qu'ils souhaitaient entendre. Le présent rapport dresse les constats qu'ils ont effectués durant cette journée au sein du centre de détention.

Il ressort de cette visite que l'organisation du travail au sein de l'établissement encourage les personnes détenues à s'impliquer dans une activité professionnelle de travail ou de formation. Par ailleurs, l'offre de postes de travail et de formations professionnelles proposée permet de s'adapter à l'hétérogénéité des personnes détenues au centre de détention d'Oermingen. A ce titre, deux expérimentations – l'une au carrefour du travail et de la formation professionnelle (la formation « Agent de fabrication industrielle »), l'autre cumulant un objectif professionnel et de réinsertion (la structure d'insertion par l'activité économique – SIAE Emmaüs Mundolsheim), ont particulièrement attiré l'attention des contrôleurs.

1. Une organisation du travail visant à encourager l'activité professionnelle des personnes détenues

La capacité d'occupation théorique du centre de détention d'Oermingen est de 268 place. Au jour de la visite, 233 personnes étaient incarcérées dont plus la moitié était occupée à une activité professionnelle : 54 personnes travaillaient aux ateliers, environ 50 au service général, et 38 suivaient une formation – soit 142 personnes actives.

1.1. La demande de classement au travail ou de formation professionnelle

En sus de l'entretien individuel arrivant, une information collective sur les différentes formations professionnelles est dispensée, par la pose d'affiches en détention et la distribution de flyers au sein de chaque cellule du bâtiment d'hébergement des personnes détenues inoccupées.

L'information collective sur l'offre de formation professionnelle, et en particulier l'attention portée aux personnes détenues inoccupées, est une bonne pratique.

Pour accéder à un poste de travail ou bénéficier d'une formation professionnelle, la personne détenue doit remplir un imprimé type qui contient les données suivantes : nom, prénom, numéro d'écrou, bâtiment d'hébergement, date de la demande, service souhaité à cocher (atelier, formation, service technique, service général) en précisant la nature du poste sollicité. Ce document est signé par la personne détenue.

Ce même imprimé est également utilisé pour les démissions ; une case spécifique est à remplir assortie de précisions quant aux motifs de la démission. Au jour de la visite, une personne a par exemple déposé une demande car elle souhaitait interrompre sa formation en vue de sa libération quatre jours plus tard.

S'agissant de la procédure de recrutement des stagiaires, à réception de la requête de la personne détenue, cette dernière est reçue en entretien par la surveillante « formation professionnelle » et une formatrice du GRETA, qui formulent toutes deux un avis sur la candidature. Le demandeur est également soumis à des tests de logique, de français et de mathématiques, d'une durée d'une vingtaine de minutes. Des heures de remise à niveau dans ces matières, au sein de l'ULE (unité locale d'enseignement), peuvent lui être proposées à l'issue de ces tests. Sa candidature est ensuite examinée en Commission pluridisciplinaire unique (CPU) par les différents acteurs présents.

Les contrôleurs ont pu prendre connaissance des comptes-rendus des CPU « classement » des 13 juillet, 4 août et 8 septembre 2016.

En moyenne, sur ces trois périodes, 50% des demandes de travail ou de formation ont donné lieu à un refus de la CPU ; l'autre moitié a donné lieu à l'inscription des demandeurs sur une liste d'attente. Les seuls classements pour cette période (travail et formation confondus) correspondent à la CPU du mois de juillet, où 4 personnes ont été classées à des postes de travail en concession. Il a été indiqué aux contrôleurs que les possibilités de classement au travail ou en formation professionnelle étaient alors très réduites en raison du manque de places disponibles, les postes étant quasiment tous pourvus.

1.2. L'acte d'engagement et la durée de travail

Le travail

Les actes d'engagement décrivent les obligations de l'opérateur et de l'établissement. Toutefois, l'acte d'engagement ne précise jamais l'intitulé du poste occupé, seul le nom de l'atelier où est affecté l'opérateur étant indiqué. Par ailleurs, la date de la CPU ayant prononcé le classement au poste de travail n'était pas précisée sur 7 actes d'engagement sur les 60 examinés.

La période d'essai est de quinze jours de travail effectif (soit trois semaines de travail consécutives) « *puis, après accord, [le travail débute] pour une durée indéterminée (nonobstant les périodes de rupture de travail indépendantes de la volonté de l'opérateur)* ». Les contrôleurs ont pu prendre connaissance d'un document notifiant une prolongation de période d'essai, laquelle précisait « *votre production n'est pas satisfaisante à l'atelier auquel vous êtes affecté, vous n'atteignez pas le minimum de production, ni la qualité requise. Après une période d'essai de 10 jours effectués, nous avons décidé de vous accorder une prolongation de votre période d'essai pour une durée de 5 jours* ». Cette nouvelle période était qualifiée de « deuxième chance ».

Le CGLPL considère que la possibilité d'envisager la prolongation de la période d'essai, d'une durée raisonnable, est une bonne pratique dès lors qu'elle est justifiée, notifiée et expliquée à la personne détenue concernée et qu'elle est expressément envisagée dans l'acte d'engagement.

L'acte d'engagement qui énonce les conditions de suspension ou de rupture de l'engagement de travail précise, en particulier s'agissant de la période d'essai, que l'opérateur pourra demander son déclassement par requête « *pendant la période d'essai sans perdre son droit d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi de l'établissement* ».

Il a été relevé qu'il est stipulé dans l'acte d'engagement que l'établissement s'engage à « *promouvoir un dispositif de valorisation des acquis professionnels en concertation avec le service formation* » (Cf. *Infra* – Formation Agent de fabrication industrielle).

La formation professionnelle

L'ensemble des stagiaires signe un engagement de formation, document de quatre pages comprenant les conditions d'admission en formation ainsi que le règlement des

formations (les engagements du stagiaire, la formation professionnelle, la rémunération, l'évaluation et le suivi de la formation). Ce document est également signé par le chef d'établissement et le responsable de la formation professionnelle.

Les stagiaires sont hébergés au bâtiment B. Ils débutent tous leur formation par une « période de découverte » d'une durée d'un mois. Le règlement des formations précise que cette période d'essai est divisée en deux temps : une première période durant laquelle « *un seul retard ou une seule absence entraîneront un déclassement immédiat ou le renouvellement d'une seconde période de 15 jours* », tandis que dans la seconde période, « *le stagiaire ou l'administration auront la possibilité de mettre un terme à ladite formation, sans que cela ne porte préjudice au stagiaire, sauf une faute disciplinaire* ».

Le « suivi des absences injustifiées en formation » est un document rempli pour chaque stagiaire qui consigne ses retards et absences ; il est conservé par le responsable de la formation. Il contient en outre les données suivantes : l'identité du travailleur, l'intitulé de sa formation, le rappel du règlement, les retards et absences et les décisions d'avertissement, de suspension ou d'exclusion présenté en CPU (signées par le président de la CPU, le stagiaire et le responsable de la formation). L'intéressé peut émettre des observations sur ce document.

Un tableau (reproduit ci-dessous) informe le stagiaire des risques encourus en cas de non-respect du règlement des formations.

Nature de l'infraction	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Retard injustifié	Du 1^{er} au 3^{ème} retard Avertissement verbal Retenue sur rémunération Notification du retard au stagiaire	Au 4^{ème} retard Avertissement écrit de la CPU notifié au stagiaire Retenue sur rémunération	Au 5^{ème} retard Déclassement prononcé par la CPU
Absence injustifiée	1 absence Avertissement verbal Retenue sur rémunération Notification de l'absence au stagiaire	2 absences Avertissement écrit de la CPU notifié au stagiaire Retenue sur rémunération Suspension éventuellement envisagée	3 absences Déclassement prononcé par la CPU

Tableau des risques encourus en cas de non-respect du règlement des formations professionnelles

Le travail en « journée continue » est mis en place de 7h15 à 12h45 du lundi au vendredi pour les ateliers et les formations professionnelles. Il s'agit d'un choix opéré par la direction du centre de détention, pour permettre un accès facilité des personnes détenues à l'ensemble des activités proposées, aux parloirs et aux rendez-vous avec les différents services (SPIP, services médicaux, etc.). Il a été constaté, de manière générale, que des efforts étaient réalisés pour limiter les sollicitations des personnes détenues durant leur temps de travail ou de suivi de formation professionnelle, à l'exception des passages en commission de discipline et des comparutions devant la commission d'application des peines.

Le travail en « journée continue » est respecté pour garantir son efficacité. Une attention particulière est ainsi portée à l'organisation des activités, des rendez-vous et des commissions en-dehors des horaires de travail et de formation professionnelle.

Il a été indiqué aux contrôleurs la volonté de la direction de permettre une progression dans l'activité de chaque personne classée aux ateliers avec une évolution des activités et tâches accomplies : classement préalable à un atelier de travail occasionnel puis exercice d'une activité de conditionnement avant un classement au sein d'un des deux ateliers très sollicités par les personnes détenues, *Brennenstuhl* et *Simea*, dont les postes requièrent des compétences spécifiques et sont les mieux rémunérés.

Ce système d'évolution au sein des ateliers du centre de détention semble intéressant au regard de l'objectif de réinsertion.

Pour toute absence d'une personne détenue à son poste de travail ou à sa formation professionnelle, une pièce justificative est exigée : certificat médical rédigé par l'unité sanitaire, attestation du directeur du centre de détention pour une convocation devant la commission de discipline, etc.

L'exigence d'une pièce justificative pour toute absence au travail ou à la formation professionnelle permet un suivi adapté des heures travaillées par la personne détenue et favorise sa responsabilisation.

1.3. La rémunération du travail et de la formation professionnelle

Le travail

Les actes d'engagement précisent que l'établissement s'engage à « *ce que l'opérateur perçoit une rémunération conforme aux tarifs affichés, calculée à la pièce produite, sur la base d'un taux horaire minimum fixé sur une base réglementaire correspondant au seuil minimum de rémunération (une cotisation sera déduite de la rémunération brute de l'opérateur au titre de l'assurance vieillesse, de même pour la CSG et la CRDS. L'établissement, responsable de l'activité, verse les charges concernant l'assurance vieillesse, maladie maternité, les accidents du travail et la contribution solidarité autonomie)* ».

La rémunération du travail effectué au sein des ateliers se fait donc à la pièce. Il a été indiqué aux contrôleurs que la cadence permettant le calcul de la rémunération horaire est définie par la moyenne de celle des deux surveillants affectés aux ateliers et du responsable des ateliers. La rémunération est alors calculée en prenant pour base un salaire de 5,50 euros de l'heure, niveau nettement supérieur au SMR fixé à 4,35 euros de l'heure, pour encourager les opérateurs à travailler davantage.

Les opérateurs classés au SIAE Emmaüs Mundolsheim sont quant à eux rémunérés 4,35 euros brut de l'heure.

Les contrôleurs ont pu consulter les bulletins de paie des personnes détenues classées aux différents ateliers pour les mois de juillet, août et septembre 2016.

		<i>Simea</i>	<i>Brennenstuhl</i>	<i>KHK</i>	<i>ACBAT</i>	<i>Ludmann</i>	<i>Tradazur</i>	<i>INCA (opérateur)</i>
<i>Juillet 2016</i>	Moyenne	1005,86	754,18	387,02	153,94	368,73	324,59	278,03
	Plus bas	173,32	180,76	93,68	X	X	X	130,50
	Plus haut	1657,38	1149,75	723,36	X	X	X	421,95
<i>Août 2016</i>	Moyenne	431,11	412,68	190,93	301,40	159,38	95,59	X
	Plus bas	90,72	86,28	143,52	205,80	X	76,50	X
	Plus haut	703,18	703,76	280,16	397	X	114,60	X
<i>Sept 2016</i>	Moyenne	869,98	677,50	365,53	525,14	297,50	131,96	334,95
	Plus bas	134,40	56,94	192,32	514,50	X	67,05	287,10
	Plus haut	1393	1126,52	546,96	535,78	X	182,40	406,73

Tableau des rémunérations brutes versées aux opérateurs, par ateliers et par mois, avec la moyenne des rémunérations, la rémunération la plus basse et celle la plus haute.

		<i>Simea</i>	<i>Brennenstuhl</i>	<i>KHK</i>	<i>ACBAT</i>	<i>Ludmann</i>	<i>Tradazur</i>	<i>INCA (opérateur)</i>
Rémunération horaire Sept 2016	Moyenne	9,6	7,28	5,87	5,1	2,7	6,7	4,35
	Plus basse	4,85	3,8	4,45	x	x	5,2	4,35
	Plus haute	15,65	10	8,3	x	x	8,3	4,36

Tableau des rémunérations horaires versées aux opérateurs, par ateliers au mois de septembre 2016, avec la moyenne des rémunérations horaires, la rémunération horaire la plus basse et celle la plus haute.

Comme évoqué supra, le taux horaire pris en compte dans le calcul de la cadence est de 5,50 euros. Il ressort de ce tableau qu'à l'exception de l'atelier *Ludmann*, la moyenne des rémunérations horaires perçues par les opérateurs est supérieure au SMR. S'agissant des rémunérations les plus basses, deux ateliers ont rémunéré un opérateur à un taux horaire inférieur au SMR : les ateliers *Ludmann* et *Brennenstuhl*. Ainsi, il ressort de ce mode de calcul (sur la base de 5,50 euros) que la productivité des opérateurs est valorisée et que la rémunération horaire minimum (SMR) est respectée, à quelques exceptions près. Les opérateurs peuvent donc prétendre à une rémunération satisfaisante dans la grande majorité des ateliers.

La formation professionnelle

Les personnes détenues sont rémunérées 2,26 euros de l'heure par l'ASP (agence de services et de paiement), conformément à la réglementation en vigueur.

Les contrôleurs ont pu prendre connaissance des rémunérations des stagiaires pour le mois de septembre 2016. La moyenne des 35 rémunérations est de 168,56 euros. Il est à noter que certains stagiaires ont intégré les formations professionnelles en cours de mois.

A l'issue de la formation, une indemnité compensatrice de congés payés à hauteur de 10% de la rémunération brut mensuelle est versée au stagiaire.

2. Une offre de travail et de formation professionnelle diversifiée et adaptée à son public

2.1 L'offre de formation professionnelle

Le centre de détention d'Oermingen propose une formation de remobilisation au travail et trois formations qualifiantes, toutes dispensées par le GRETA. Au cours de l'année 2015, 91 personnes ont suivi une action de formation.

Il a été indiqué aux contrôleurs que la région, désormais financeur des formations professionnelles, souhaite que les personnes détenues ne bénéficient que d'une seule formation qualifiante par période de vingt-quatre mois et ce, afin de permettre à un plus grand nombre de personnes détenues d'accéder à ces formations.

Le CGLPL relève avec intérêt le choix opéré par la région et l'établissement d'ouvrir à un grand nombre de personnes détenues l'accès aux formations professionnelles.

a. Une formation de remobilisation : « Initiation aux Métiers des Espaces Verts » (IMEV)

Cette formation professionnelle, non qualifiante, d'une durée d'environ 300 heures, propose une remobilisation au travail des stagiaires *via* l'apprentissage de la tenue d'un poste de travail. Dix personnes détenues y participent et bénéficient d'une formation théorique et pratique. Les entrées et sorties sont permanentes. Il a été indiqué aux contrôleurs qu'il s'agit d'un tremplin pour un accès aux formations qualifiantes. Ainsi, trois stagiaires en formation carreleur et deux en formation soudure ont préalablement bénéficié de cette formation de remobilisation.

Les dix stagiaires ont débuté successivement la formation aux dates suivantes : un le 20 juin 2016, deux le 21 juin 2016, trois le 4 juillet 2016, un le 22 août 2016, un le 2 septembre 2016 et deux le 29 septembre 2016.

L'engagement de formation précise que l'objectif de la formation est « *d'acquérir des bases pratiques sur chantier agricole et acquérir des bases théoriques en salle de cours (1 à 2 heures par jour)* ».

Les diplômes obtenus sont :

- le CLE A (socle commun de compétences et de connaissances professionnelles), délivrance d'une attestation de stage ;
- le SST (sauveteur secouriste au travail) ;
- le PRAP (prévention des risques liés à l'activité physique).

Cependant, selon les informations portées à la connaissance des contrôleurs, le conseil régional ne serait pas favorable à la poursuite de cette formation au motif qu'elle n'est pas qualifiante. Il a néanmoins été indiqué aux contrôleurs que cette formation encourageant les stagiaires à évoluer au sein d'un groupe de travail était « *pour certains plus importante qu'une formation qualifiante* ». Une attention a en outre été portée sur la diversité des profils des stagiaires recrutés (âge, etc.).

Le CGLPL recommande la poursuite de cette action de remobilisation, en ce qu'elle s'adapte à un public désolidarisé du travail.



Photos 1 et 2 : réalisations des stagiaires de la formation IMEV (jardin « 4 saisons » à gauche et serre à droite)



Photos 3 et 4 : réalisations des stagiaires de la formation IMEV (arche et cabane à insectes)

- b. Deux formations qualifiantes : « Qualification de soudure » et « Titre professionnel de carreleur »

Qualification de soudure

Cette formation offre douze places, toutes occupées au jour de la visite des contrôleurs. Elle permet des entrées en continu, tout au long de l'année, avec un module de 500 heures et trois procédés de licence de soudure (à l'ARC, au « semi-automatique MIG-MAG » et au TIG).

Les douze stagiaires ont débuté successivement la formation aux dates suivantes : cinq le 20 juin 2016, un le 28 juin 2016, trois le 1^{er} août 2016, un le 8 août 2016, un le 22 août 2016 et un dernier le 29 août 2016.

L'engagement de formation précise que l'objectif de la formation est « *d'acquérir des bases théoriques et pratiques de la formation suivie* ».

Les diplômes obtenus sont :

- licences de soudure à l'ARC, au « semi-automatique MIG-MAG » et au TIG ; il est précisé sur l'engagement de formation « En cas d'échec : délivrance d'attestation de stage ou d'un LCP (livret de compétences professionnelles) selon le niveau atteint » ;
- SST (sauveteur secouriste au travail) ;
- PRAP (prévention des risques liés à l'activité physique).

Une salle, carrelée par les stagiaires de la formation carrelage, disposant de sanitaires et d'un lavabo, précède l'atelier de soudure. Dans l'atelier, douze cabines individuelles de soudure sont mises à la disposition des stagiaires avec le matériel et l'équipement de sécurité nécessaires. Chacun conserve la même cabine durant toute la formation, ce qui impose d'en prendre soin.



Photos 5 et 6 : Cabines individuelles de soudure

La mise à disposition de cabines et d'équipements individuels encourage l'autonomie de travail et la responsabilisation des stagiaires vis-à-vis de leurs outils de formation.



Photos 7 et 8 : Cabine individuelle de soudure et stagiaire de la formation soudure en tenue

Titre de carreleur

Cette formation peut recevoir sept personnes détenues. Deux sessions de 400 heures sont proposées, dont 90% de pratique. Sept cabines individuelles sont mises à la disposition des stagiaires. Initialement et jusqu'à l'année dernière, il n'existait qu'une session de 800 heures et six cabines occupées chacune par deux stagiaires.

Les sept stagiaires ont tous débuté la formation le 27 juillet 2016. Elle doit se terminer fin décembre 2016.

L'engagement de formation précise que l'objectif est « *d'acquérir des bases théoriques et pratiques par rapport à la formation suivie* ».

Les diplômes obtenus sont :

- titre professionnel niveau 5 (équivalent au CAP) ; il est prévu sur l'engagement de formation « en cas d'échec ou d'entrée tardive, la délivrance d'attestation de stage ou d'un C.C.P (certificat de compétences professionnelles) » ;
- certificat SST (sauveteur secouriste au travail) ;
- certificat PRAP (prévention des risques liés à l'activité physique) ;
- certificat de compétences AMIANTE.



Photos 9 et 10 : Locaux de la formation professionnelle de carreleur avec les cabines individuelles

Le financement des plateaux techniques de formation est à la charge de l'administration pénitentiaire tandis que la fourniture des consommables relève de la région. Chaque année, deux bilans des formations professionnelles (un intermédiaire et un final) sont réalisés avec la région.

La salle de classe de la formation soudure, lumineuse, dispose d'un tableau blanc, de tables et de chaises en nombre suffisant, installées en U. Les stagiaires sont accueillis dans la salle de classe chaque matin, pour bénéficier d'un cours théorique ou bien avant de se rendre aux ateliers pour évoquer le programme de la journée. La salle de repos, qui dispose de tables et de chaises poussées contre les murs, jouxte la salle de classe. Les stagiaires de la formation soudure s'y rendent pour une pause d'une quinzaine de minutes, en milieu de matinée.

Les locaux dédiés aux formations professionnelles sont fonctionnels ; la mise à disposition pour chacune d'entre elles d'une salle de classe et d'une salle de repos doit être soulignée.

Par ailleurs, un local est réservé aux soignants de l'unité sanitaire pour permettre la distribution des traitements médicaux en toute confidentialité et éviter les mouvements durant la formation. Toutefois, il a été indiqué aux contrôleurs qu'il ne serait plus utilisé en raison de la modification des horaires de distribution des traitements qui se déroule désormais en début d'après-midi ou tôt le matin.

- c. La formation « Agent de fabrication industrielle » : une rencontre entre la formation professionnelle et le travail

Une formation qui s'ajoute à l'activité de production

La formation AFI, en expérimentation depuis trois ans au centre de détention d'Oermingen, est réalisée en partenariat avec l'entreprise *Brennenstuhl* (spécialisée dans la confection d'enrouleurs électriques) et un formateur du GRETA. Il s'agit de la seule formation dispensée par le GRETA en milieu carcéral qui fait alterner le travail aux ateliers et des formations théoriques en classe. Cette formation, qui se rapproche de la procédure de VAE (validation des acquis de l'expérience), consiste pour les stagiaires à valoriser le savoir-faire acquis à l'occasion du travail en atelier, et de l'associer à des connaissances théoriques dans le but d'obtenir un titre professionnel.

La formation AFI se déroule sur six mois, d'avril à septembre, et accueille huit personnes détenues. La période d'octobre à mars correspond à une période de recrutement pour le responsable de la formation, le contremaître de l'atelier *Brennenstuhl* et le formateur du GRETA.

Sur proposition du responsable de l'atelier, huit opérateurs sur la vingtaine déjà en poste ou nouvellement classés au sein de l'atelier *Brennenstuhl* sont présentés au contremaître de l'atelier. Après une période d'observation, le contremaître donne un avis sur leur éventuelle intégration dans la formation AFI. Si l'avis est favorable, les personnes sont reçues en entretien par le formateur du GRETA qui dresse un bilan au vu notamment de deux éléments : les résultats obtenus sur le poste de travail et l'aptitude à suivre des cours théoriques. Lorsque la personne est sélectionnée, débute alors une période de découverte de quelques jours sur le poste de travail.

On distingue deux types de recrutement : l'un répondant à des besoins d'opérateurs sur la chaîne de production, l'autre en vue d'occuper les huit places de formation au mois d'avril. Il a été indiqué aux contrôleurs qu'en cas de vacance d'une place de formation au cours de celle-ci, elle n'est remplacée que si l'on se trouve en début de session. A l'inverse, lorsqu'une personne est libérée peu avant la fin de la formation, celle-ci ne peut passer l'examen ni être remplacée.

Une des particularités de cette formation est que la personne conserve le statut d'opérateur à l'atelier ; elle est rémunérée par l'entreprise *Brennenstuhl* en fonction de sa production. Ce n'est que lorsqu'elle bénéficie d'une période de formation théorique qu'elle est rémunérée par le GRETA, à hauteur de 2,26 euros par heure.

La session principale de formation théorique a lieu à l'occasion des trois semaines de fermeture annuelle de l'atelier, généralement au mois d'août, dans une salle de classe équipée de matériel informatique. Par ailleurs, en cas de chômage technique au sein de l'atelier, la décision a été prise de privilégier la formation plutôt que le retour en cellule des opérateurs concernés. Ces heures de formation « improvisées » sont assurées par le formateur qui est présent tous les jours à l'atelier.

Une formation qui sert l'activité de production

La formation consiste à évoluer sur un poste de travail classique en menant, en partenariat avec le formateur du GRETA, une réflexion sur l'ergonomie et les différentes difficultés rencontrées sur ce poste.

Dans le cadre de la session de formation théorique, les stagiaires ont élaboré un livret de bord reprenant précisément toutes les étapes de la chaîne de montage de l'atelier *Brennenstuhl*, à la lumière de leur expérience sur les différents postes. Avant la mise en place de la formation AFI, l'entreprise disposait d'un support de présentation de la chaîne, que les stagiaires ont significativement amélioré et précisé afin d'en faire un véritable outil de travail.

Dans le but de rendre les opérateurs plus polyvalents sur de la chaîne de montage, les stagiaires ont créé un second outil dans le cadre de leur formation : un classeur qui détaille chaque poste et chaque opération d'assemblage, au travers de fiches thématiques dotées de schémas explicatifs. Il s'agit d'une réflexion sur le poste de travail et son ergonomie. Sur la base de ces constats, un partenariat entre la formation AFI, la formation soudure et l'atelier *Brennenstuhl* a été mis en place. Ainsi, les stagiaires de la formation soudure ont fabriqué un présentoir destiné à recevoir les enrouleurs de l'atelier *Brennenstuhl* (pour éviter que les opérateurs n'aient à se pencher).



Photo 11 : présentoir réalisé par les stagiaires de la formation soudure pour l'atelier *Brennenstuhl*

Un avenant spécifique à la formation est ajouté à l'acte d'engagement de travail, précisant qu'en cas de déclassement, ce dernier concerne conjointement le travail et la formation professionnelle, qui fonctionnent de manière indissociée. Depuis la mise en place de la formation AFI, deux personnes ont été déclassées, pour des motifs liés à leur comportement et leur absentéisme. Le responsable de la formation professionnelle a précisé aux contrôleurs que si l'absentéisme n'est pas un motif de déclassement de la formation, il en est un pour le travail. La chaîne de montage de l'atelier *Brennenstuhl* est en effet directement impactée et ralentie par l'absence ou le retard d'un opérateur.

En 2016, les huit personnes détenues qui présentaient ce titre professionnel, équivalent à un certificat d'aptitude professionnelle (CAP), l'ont obtenu. L'examen consiste à présenter son travail et les acquis de la formation théorique devant un jury de deux professionnels de l'atelier de production *Continental* de Sarreguemines. A l'issue de cette formation, les opérateurs réintègrent leur poste de travail classique.

La formation AFI, si elle a pu rencontrer des réticences de la part de l'entreprise concessionnaire à sa mise en place en raison d'un potentiel ralentissement de la production et a nécessité l'organisation de réunions entre tous les acteurs concernés, est aujourd'hui

unanimement reconnue comme permettant un gain de productivité des opérateurs sur leur poste de travail. Les personnes détenues classées à l'atelier *Brennenstuhl* qui bénéficient de cette formation s'y sentent en effet plus à l'aise et plus autonomes.

Le CGLPL préconise la poursuite de cette action de formation et l'extension de ce dispositif aux autres concessions de l'établissement.

Une réflexion conjointe entre l'entreprise concessionnaire et le centre de détention mérite d'être menée sur les perspectives offertes à ces opérateurs qualifiés à leur sortie.



Les contrôleurs ont pu constater la qualité et la variété des projets et des partenariats menés entre les différentes formations professionnelles et les ateliers. C'est par exemple le cas de la création de chaises et de tables par la formation soudure, répondant à une demande spécifique de la formation IMEV.

Quant aux stagiaires de la formation professionnelle de carreleur, ils participent à l'aménagement d'un atelier cuisine (pose de carrelage) qui sera proposé dans le cadre du programme « *Mieux vivre sa détention* ». Ce programme, destiné aux personnes toxicomanes, propose diverses activités socio-culturelles (calligraphie, hip hop, relaxation, etc.) et la création récente d'un atelier « poulailler ». Les personnes participantes s'occupent des poules, de l'entretien du parc, et récoltent les œufs distribués en priorité aux personnes indigentes.

Pour toutes les formations, une cérémonie officielle de remise des diplômes est organisée au mois de décembre ou janvier au centre de détention, en présence du maire d'Oermingen, d'un représentant de la direction interrégionale des services pénitentiaires Est-Strasbourg et d'un représentant du cabinet de la préfecture.

L'organisation d'une cérémonie officielle de remise de diplômes est une bonne pratique, de nature à valoriser cette action de formation innovante.

2.2 L'offre de travail

Le centre de détention d'Oermingen compte huit ateliers de production : cinq ateliers sont encadrés par des surveillants pénitentiaires (*Ludmann, K-HK, ACBAT, Tradazur et INCA*) ; deux par des contremaitres de l'entreprise employeur (*Brennenstuhl, Simea*). Le dernier atelier – une SIAE expérimentale, est encadré par le personnel d'une association (*Emmaüs Inside*).

a. Les six ateliers de concession

o *Brennenstuhl*

L'atelier occupe, selon les commandes, entre 17 et 20 opérateurs (dont huit suivent à la formation AFI), lesquels ont pour mission la confection d'enrouleurs électriques. Il a été indiqué aux contrôleurs que ce même concessionnaire intervient également à la maison centrale d'Ensisheim.



Photos 12 et 13 : Atelier Brennenstuhl (confection d'enrouleurs électriques)

- Simea

Cet atelier, qui emploie entre 20 et 25 personnes, couvre diverses activités : assemblage de pièces en bois, masticage et ponçage, façonnage des tissus de grilles et câblage. Il a été indiqué aux contrôleurs que cet atelier est très demandé par les personnes détenues compte tenu du montant des rémunérations perçues par les opérateurs qui y sont classés.

- KHK

Cet atelier propose une activité de recyclage de plastique de fenêtres : les opérateurs doivent enlever les joints des morceaux de fenêtres. Entre 9 et 10 personnes détenues y sont classées.



Photo 14 : Atelier KHK (recyclage de plastiques et joints de fenêtres)

- ACBAT

Il s'agit de travail occasionnel (en fonction des bons de commande reçus) de conditionnement. Au jour de la visite, l'activité était consacrée au conditionnement de valisettes de cales PVC universelles.

- Tradazur

Il s'agit de travail occasionnel (en fonction des bons de commande reçus) de conditionnement, d'assemblage de séries et de pose d'étiquettes. Au jour de la visite, l'activité était la pose d'étiquettes sur des packs de Coca-Cola®.



Photo 15 : Atelier Tradazur (pose d'étiquettes et conditionnement)

○ INCA (*Injection Conception Assistance*)

Les personnes détenues font de l'assemblage de plots de terrasses, les conditionnent et les emballent. S'il s'agit d'un travail occasionnel ; cet atelier peut employer jusqu'à cinq opérateurs.



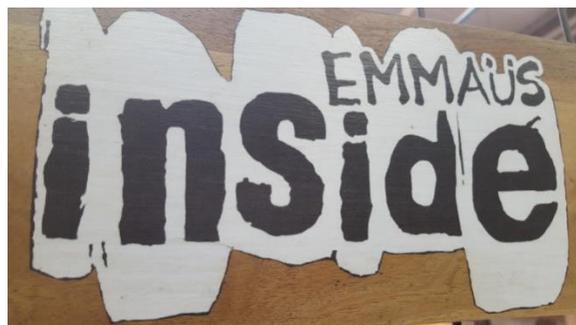
Photo 16 : Atelier INCA (assemblage et conditionnement de plots de terrasse)

○ LUDMANN

Cet atelier comporte un seul opérateur, en charge de la confection de charnières.

b. Une SIAE expérimentale : « Emmaüs Inside »

b.1. Le projet d'Emmaüs Inside



Photos 17: logo d'Emmaüs Inside

La structure d'insertion par l'activité économique (SIAE¹) du centre de détention d'Oermingen est portée par l'association Emmaüs ; il s'agit d'un site pilote dont l'expérimentation a débuté le 23 mai dernier et qui répond à des objectifs d'insertion et de resocialisation avec continuité à l'extérieur. L'activité est la rénovation et la transformation de meubles en vue de leur vente dans les magasins de l'association ; une contremaître de l'association encadre le travail réalisé par les personnes détenues.

Les contrôleurs ont pu prendre connaissance du contrat d'implantation d'une SIAE en établissement pénitentiaire. Ce document autorise « *tout organisme, quelle que soit sa forme juridique, lorsqu'il bénéficie d'une convention avec l'Etat en qualité de structure d'insertion par l'activité économique (SIAE), à faire réaliser par des personnes détenues à l'intérieur des établissements des opérations de production de biens ou de services et à leur faire bénéficier des formations professionnelles et d'un accompagnement socioprofessionnel pour leur permettre d'assurer une insertion ou réinsertion professionnelle à la sortie de détention* ». Le contrat comprend, outre une annexe, onze articles concernant la situation du cocontractant de l'établissement pénitentiaire, les conditions d'établissement du contrat, les conditions d'intervention de la SIAE au sein de l'établissement, la durée du contrat d'implantation, les locaux, installations et charges diverses, l'organisation des activités de la SIAE, les taux et paiement des rémunérations, la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, la responsabilité et les assurances, et enfin, les litiges. Il doit toutefois être relevé que, selon les informations portées à la connaissance des contrôleurs, ce contrat n'aurait pas été signé par l'ensemble des parties, sans que les contrôleurs n'en connaissent les motifs.

L'acte d'engagement « pour une activité au sein d'une SIAE » au poste d'opérateur en menuiserie, document de trois pages, précise que « *l'activité professionnelle proposée, dans le cadre de l'insertion par l'activité économique (IAE) doit d'une part permettre à Monsieur X d'acquérir une qualification ou expérience professionnelle, et d'autre part lui assurer un accompagnement social, en vue de faciliter sa réinsertion sociale et professionnelle à sa sortie de détention* ». Le contrat d'implantation de la SIAE en détention précise la nature de l'activité : « *rénover, customiser, embellir des meubles à l'aide de différentes techniques artistiques* ». La contremaître se rend toutes les trois semaines au sein de l'association Emmaüs Mundolsheim (près de Strasbourg) pour récupérer les meubles qui constituent la matière première, à partir de laquelle les travaux de rénovation seront effectués par les opérateurs. Chaque vendredi matin, une réunion est organisée pour partager et répartir le travail qui sera effectué la semaine suivante.

Au jour de la visite, quatre personnes étaient classées à l'atelier, pour dix places. Il a toutefois été indiqué aux contrôleurs qu'il serait difficile, en l'état, d'accueillir dix personnes détenues. Il est envisagé d'accueillir en réalité jusqu'à huit personnes. Un bilan est prévu en juin 2017 mais une réunion est d'ores-et-déjà programmée en novembre 2016 pour faire un premier bilan de l'activité entre les différents acteurs (l'association Emmaüs et l'administration pénitentiaire). Au 20 octobre 2016, cinq opérateurs étaient classés à l'atelier *Emmaüs Inside*. L'intégration de deux nouvelles personnes était prévue le 7 novembre ; deux autres devaient arriver le 14 novembre.

¹ La SIAE a été mise en place en application du décret n° 2016-531 du 27 avril 2016 relatif à l'insertion par l'activité économique en milieu pénitentiaire.

b.2. La procédure de recrutement

Une fois réceptionnée la requête de la personne détenue, une présélection est réalisée par le GRETA et l'association Emmaüs dans le cadre d'un entretien avec la personne détenue. Les critères de présélection ont été indiqués aux contrôleurs : une date de sortie proche (entre six mois et un an), une situation administrative à jour, un besoin bien repéré au regard de la nécessité d'une qualification de la personne, l'âge (il est impossible de recruter des personnes retraitées, par exemple) et enfin, les personnes détenues doivent être inscrites à Pôle emploi, condition de l'agrément délivré. La volonté de prioriser des personnes pouvant être domiciliées à proximité de l'association Emmaüs Mundolsheim à leur sortie a également été évoquée auprès des contrôleurs.

L'association Emmaüs a sollicité la mise à disposition d'un casier ou d'une boîte aux lettres pour que les personnes détenues puissent y déposer leur candidature. Par ailleurs, il est prévu l'installation prochaine d'affiches en détention ainsi que la distribution de plaquettes d'information sur le fonctionnement de l'atelier et les critères pour l'intégrer.

La candidature de la personne détenue est ensuite examinée en commission pluridisciplinaire unique (CPU) et le classement de la personne détenue à l'atelier Emmaüs Inside y est alors décidé, dans des conditions identiques aux autres ateliers.

L'actuelle conseillère socio-professionnelle est arrivée le 1^{er} septembre, en remplacement de l'ancienne intervenante qui n'est restée que quatre mois. Elle a pour mission de rencontrer les personnes détenues classées à l'atelier Emmaüs et de les accompagner dans leur prise en charge socio-professionnelle. Des échanges sont actuellement en cours pour renforcer les partenariats avec les différents services (détention, SPIP, Pôle emploi, etc.) et améliorer le dispositif en rappelant notamment les critères de sélection des personnes détenues au sein de cet atelier, leurs modalités d'accompagnement, etc. En effet, au moment de la mise en place du dispositif, des orientations inadaptées au projet ont été décidées : le classement d'une personne détenue qui faisait l'objet d'une interdiction du territoire français, une autre personne dont la date de libération était très éloignée et enfin, une troisième personne détenue qui était bien trop qualifiée. Une proposition de séances de recrutement plus régulières a été évoquée entre les différents partenaires dans l'objectif de disposer d'un « vivier » permettant de combler les éventuels déclassements ou démissions de personnes détenues.



Photos 18 et 19 : stockage des meubles et intérieur de l'atelier avec des meubles en cours de rénovation

Aucun incident n'est à déplorer à l'exception du prononcé de deux déclassements à la suite de la découverte du vol d'une table basse par deux personnes détenues.

Au jour de la visite des contrôleurs, les quatre personnes détenues classées à l'atelier sont libérables aux dates suivantes : novembre 2016, juin 2017, décembre 2017 et mars 2018. Le 10 octobre, une cinquième personne détenue (libérable en avril 2017) devait intégrer l'atelier. Il a été indiqué aux contrôleurs que le 9 novembre, une personne détenue classée à l'atelier Emmaüs Inside serait libérée et embauchée à l'extérieur par l'association Emmaüs Mundolsheim.



Photos 20 et 21 : deux opérateurs d'Emmaüs Inside en activité de ponçage

Une exposition des meubles rénovés et créés au centre de détention est prévue prochainement dans les ateliers de l'association Emmaüs, près de Strasbourg. Lors de la visite des contrôleurs, il était envisagé de solliciter des permissions de sortir pour que les personnes détenues classées puissent participer à la vente de leurs créations.

Le CGLPL considère que cette expérimentation, qui permet de diversifier l'offre de travail pénitentiaire disponible, de proposer un suivi individuel et d'ouvrir sur des perspectives professionnelles à l'extérieur, doit être encouragée.

b.3. Les conditions de travail

Les personnes détenues classées, reçues en entretien confidentiel par les contrôleurs, ont toutes exprimé leur grande satisfaction d'exercer cette activité : « *on fait de la peinture, de la rénovation, ça n'a rien à voir avec du travail à la chaîne ; ici, on crée* » ; « *le bois, ça me plaît* » ; « *c'est convivial, c'est une bonne association, c'est genre une grande famille* ».

Il a été indiqué aux contrôleurs qu'une période d'essai de deux ou trois jours précède le classement effectif des opérateurs et qu'après quatre mois d'activité, l'acte d'engagement est tacitement reconduit.

La durée de travail hebdomadaire est de 27,5 heures, réparties sur cinq matinées, du lundi au vendredi. Un temps de pause en milieu de matinée est prévu.



Heures	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
7 :15	Petite réunion				
Pause de 15mn à 10 :15	Choix du mobilier				
	Mise en œuvre Production				
12 :45	Nettoyage	Nettoyage	Nettoyage	Nettoyage	Nettoyage

Photo 22 : Horaires de travail affichés à l'entrée de l'atelier

L'atelier Emmaüs Inside ne dispose pas de salle de repos ni de local pour fumer ; un coin a donc été aménagé au sein de l'atelier. Toutefois, les personnes détenues y fument, en violation de la réglementation en vigueur.

Les opérateurs doivent pouvoir fumer dans un lieu réservé à cet effet, dans le respect des non-fumeurs et conformément à la réglementation applicable.



Photo 23 : Coin « fumeur »

Les travailleurs disposent d'un casier individuel fermé à clé.

L'attention des contrôleurs a été portée sur l'insuffisance du système d'aération des locaux, ne permettant pas une évacuation des poussières générées par les activités de la menuiserie (ponçage, etc.).

Le CGLPL recommande que des aménagements du matériel et des locaux soient prévus afin que les opérateurs de l'atelier et le personnel exercent leur activité dans de meilleures conditions sanitaires.