



Le travail pénitentiaire évolue

Ce qui va changer si je suis une entreprise concessionnaire

En bref

- Une **attractivité économique préservée pour les entreprises** qui apportent du travail en prison : rémunération, flexibilité, mise à disposition des locaux et des flux ;
- Une **participation directe au choix des opérateurs** qui travailleront sur l'atelier ;
- Un **contrat d'emploi pénitentiaire** qui encadre les relations avec l'opérateur ;
- Une **valorisation de l'engagement sociétal** des entreprises qui fournissent du travail en prison.

Ce qui va changer pour vous

Le recrutement

Une fois la personne détenue classée au travail par le chef d'établissement, elle pourra candidater sur le(s) poste(s) que vous proposez. Comme à l'extérieur, vous pourrez proposer un entretien aux candidats et sélectionner parmi eux un opérateur et le poste sur lequel vous souhaitez l'affecter. Cette affectation ne peut être refusée que pour raison de bon ordre et de sécurité.

La contractualisation

Le contrat d'emploi pénitentiaire sera signé entre vous et l'opérateur. Ce contrat définira la durée de la relation, la nature et durée du travail, la rémunération, la durée de la période d'essai. À ce contrat est adossée une annexe tripartite avec l'administration répartissant les responsabilités de chacun.

Flexibilité

La durée du travail sera définie dans le contrat, ainsi que le régime des heures supplémentaires. Le contrat pourra être suspendu à votre initiative pour des motifs de baisse temporaire d'activité. Vous pourrez également mettre fin au contrat pour motif économique ou force majeure.

Marchés réservés

Les entreprises concessionnaires pourront répondre à certains marchés réservés de l'administration, au titre de l'engagement sociétal que constitue le travail en prison.

Ce qui ne changera pas

La rémunération

La rémunération horaire, prévue par l'article 719-14 du CPP, reste applicable. Le seuil minimal de rémunération (SMR) reste fixé à 45% du SMIC horaire, un équilibre entre l'attractivité économique pour les entreprises et une juste rémunération pour les personnes détenues. En revanche, vous pourrez gérer les primes attribuées aux opérateurs détenus.

Inaptitude ou insuffisance professionnelle de l'opérateur

Vous pourrez mettre fin au contrat d'emploi pénitentiaire pour motif d'inaptitude au travail ou d'insuffisance professionnelle. L'opérateur sera remis sur liste d'attente et pourra être affecté sur un autre poste (notamment structure d'IAE ou entreprise adaptée).

Dynamiser et valoriser le travail pénitentiaire

Réforme du statut du travailleur détenu et diversification du travail pénitentiaire dans le cadre du projet de loi « Confiance dans l'institution judiciaire »

Contexte

Aujourd'hui, seulement **29%** des personnes détenues ont accès à un travail en détention, contre près de **50%** au début des années 2000. **46%** des personnes détenues n'ont aucun diplôme et moins de **10%** a le baccalauréat. Il est nécessaire de faire du travail en détention un véritable outil d'insertion, favorisant la lutte contre la récidive. Cela requiert notamment de construire un parcours d'emploi en prison, adapté au profil de la personne, qui garantisse l'acquisition de compétences et l'ouverture de droits sociaux utiles au moment de la libération.

Les objectifs de la réforme

- ➊ Rapprocher le travail pénitentiaire du travail tel qu'il existe à l'extérieur pour mieux préparer la réinsertion des personnes sortant de prison et lutter contre la récidive ;
- ➋ Valoriser les efforts de réinsertion des personnes détenues qui travaillent ;
- ➌ Encadrer et revaloriser le travail pénitentiaire pour faire venir de nouvelles entreprises en détention sur des métiers formateurs et en tension.

Le contenu

1. Création d'un contrat d'emploi pénitentiaire

PHASE 1
Classement
au travail



Entrée en
détention



Evaluation socio-
professionnelle
par un professionnel
dédié



Proposition
d'orientation
par le conseiller
pénitentiaire
d'insertion et de
probation



Classement au
travail
par la commission
pluridisciplinaire
unique

PHASE 2
Contractualisation

Candidature de la personne
détenue

selon orientation définie par la
CPU : Concession ou SEP / Service
général / SIAE / EA / Apprentissage



Entretien professionnel
individuel
par le donneur d'ordre /
l'entreprise qui propose
un travail



Affectation et
signature du contrat
Période d'essai /
Temps de travail /
Durée du contrat ...

2. Ouverture de droits sociaux qui favorisent la réinsertion en sortie en détention

Une personne qui se
blesse sur son lieu
de travail pourra
être indemnisée, ce
qui n'est pas le cas
aujourd'hui



- Ouverture effective des droits aux assurances vieillesse et chômage
- Indemnisation des accidents du travail et mise en place des assurances maternité, maladie, invalidité et décès ;
- Abondement du compte personnel de formation (CPF) pour les heures de travail et de bénévolat en détention ;
- Prévention et lutte contre la discrimination et le harcèlement au travail.

3. Valorisation et diversification du travail en prison

Soutenir l'engagement
des entreprises qui
produisent de façon
responsable en prison

- Les entreprises qui produisent en prison pourront répondre de manière prioritaire à certains marchés réservés de la commande publique ;
- Les ESAT pourront s'implanter en détention pour employer des personnes en situation de handicap ;
- Les ateliers pénitentiaires deviennent mixtes pour favoriser l'emploi des femmes détenues.