

REPUBLIQUE FRANCAISE
MINISTERE DE LA JUSTICE

24 NOVEMBRE 1987

DIRECTION DE
L'ADMINISTRATION PENITENTIAIRE

LE TRAVAIL EN PRISON

REPOSES AU

QUESTIONNAIRE DE L'INSTITUT DE RECHERCHE
DES NATIONS UNIES SUR LA DEFENSE SOCIALE

Document établi

par Denys MILLET

Magistrat Chef de la Division du
du Travail Pénitentiaire et de la

Formation Professionnelle

en collaboration avec Marie Luce CAVROIS

Magistrat



24 NOVEMBRE 1987

REPUBLIQUE FRANCAISE
MINISTERE DE LA JUSTICE

DIRECTION DE
L'ADMINISTRATION PENITENTIAIRE

LE TRAVAIL EN PRISON

REPOSES AU

QUESTIONNAIRE DE L'INSTITUT DE RECHERCHE
DES NATIONS UNIES SUR LA DEFENSE SOCIALE

Document établi
par Denys MILLET
Magistrat Chef de la Division du
du Travail Pénitentiaire et de la
Formation Professionnelle
en collaboration avec Marie Luce CAVROIS
Magistrat

1 - LES OBJECTIFS DU TRAVAIL EN PRISON :

A.1 : Selon la Législation en vigueur et/ou la pratique administrative, le travail en prison est-il considéré comme un droit du prisonnier ou comme une obligation découlant de la peine ?

A l'origine le travail des condamnés était un élément de la peine ; il avait une fonction punitive et expiatoire et la pénibilité de la tâche devait être proportionnelle à la faute commise.

La réforme pénitentiaire de 1945, tout en maintenant le principe de l'obligation au travail pour les condamnés, assigne au travail un but d'amendement et de reclassement social.

Cette finalité est celle-là même assignée à la peine privative de liberté par les promoteurs de la réforme (cf. principe n° 1 de la réforme pénitentiaire).

L'objectif est de créer la volonté et les aptitudes qui permettront aux détenus libérés de vivre en respectant la loi et en subvenant à leurs besoins. Le travail étant le moyen normal de subvenir à ses besoins, la règle première du traitement pénitentiaire sera donc d'éveiller chez le détenu le goût du travail. A cet effet, il demeure donc obligatoire. Telle est la conclusion adoptée en 1945 par la commission des réformes pénitentiaires :

.../...

"Tout condamné de droit commun est astreint au travail et bénéficie d'une protection légale pour les accidents survenus pendant son travail. Aucun ne peut être contraint à rester inoccupé" (Principe n° 4).

Simultanément au devoir de travailler des détenus, est affirmée l'obligation morale pour l'administration de procurer du travail au détenu. Ce deuxième principe est, actuellement, exprimé par l'article D.100 du Code de Procédure Pénale.

La notion de droit au travail est alors intimement liée à celle du traitement pénitentiaire. Cette association, expression de la philosophie du régime "progressif" recelait d'importantes contradictions internes.

L'une de celles-ci était de privilégier le travail comme moyen d'occupation des détenus. Dans un rapport de 1954, le Directeur de l'administration pénitentiaire M. Charles GERMAIN déclarait que c'était là, la méthode la plus commode susceptible d'être appliquée au plus grand nombre de détenus.

Cette conception, malgré les bonnes intentions, marginalisait, en réalité, à la fois le travail en prison comme activité économique et le détenu comme travailleur.

Les révoltes des années 1970 allaient mettre à nu ces contradictions et aboutir à la suppression du concept de travail "élément de peine".

Réalisée par le décret du 12 septembre 1972, cette réforme était ainsi explicitée dans la circulaire du 26 mai 1975 :

"Le travail n'est plus un élément de la peine, c'est-à-dire qu'il ne doit pas avoir un caractère afflictif ou être conçu comme une réparation du préjudice causé au corps social.

Il demeure obligatoire pour les condamnés parce qu'il est le sort commun des hommes libres, qu'il est à la fois la meilleure préparation à la vie libre et, d'une certaine manière la garantie de réadaptation du condamné, parce qu'enfin, il est équitable que le condamné participe aux frais de son entretien, qu'il indemnise ses victimes, et le cas échéant, qu'il contribue à l'entretien de sa famille."

.../...

Simultanément, la "révolte des prisons" de l'été 1974 conduisait à un bouleversement complet de la réglementation relative à la répartition des produits du travail. Dans le système dit des "dixièmes" codifié en 1843, la rémunération perçue par le détenu n'était qu'une récompense octroyée par l'Etat et dont le montant variait en fonction de la situation pénale de celui-ci.

De même, le champ de la couverture sociale limité aux accidents du travail (loi du 30 octobre 1946 et décret du 10 décembre 1949) était élargi successivement aux assurances maladie maternité (loi du 2 juillet 1975), vieillesse (loi du 31 décembre 1975), veuvage (loi du 17 juillet 1980) et chômage (loi du 16 juillet 1979). Toutefois, les droits ouverts, à l'exception des assurances vieillesse et veuvage, sont plus restreints que ceux résultant du droit commun.

Le détenu n'est pas assimilé à un travailleur libre, mais l'accent est mis sur l'un des objectifs essentiels du travail pour l'homme libre : la constitution d'un revenu.

* * *

Cependant le principe de l'obligation du travail des condamnés maintenu par l'article 720 du Code de Procédure Pénale ne pouvait plus être respecté dans la pratique, tant en raison de l'insuffisance des postes de travail disponibles que par souci de ne pas marquer les activités professionnelles d'un caractère afflictif mais de les considérer comme un élément positif d'une démarche de réinsertion. De fait un travail n'était proposé qu'aux seuls détenus demandeurs d'emploi dans la mesure de leurs compétences et des postes disponibles.

Le décret du 6 août 1985 avait apporté une nouvelle limite à l'obligation du travail en introduisant une dispense au bénéfice des condamnés suivant un enseignement ou une formation professionnelle (article D.98 alinéa 1er du Code de Procédure Pénale).

.../...

L'évolution de la conception du traitement pénitentiaire telle qu'elle résulte du droit interne et des règles internationales (règles minima de l'O.N.U. et du Conseil de l'Europe) et le souci de lever toute ambiguïté quant à l'application des dispositions de la convention internationale n° 29 de l'Organisation internationale du travail ont conduit à consacrer par voie législative l'abandon du principe de l'obligation au travail des condamnés. La loi n° 87 432 du 22 juin 1987 énonce :

"Les activités de travail et de formation professionnelle sont prises en compte pour l'appréciation des gages de réinsertion et de bonne conduite des condamnés.

Au sein des établissements pénitentiaires toutes dispositions sont prises pour assurer une activité professionnelle aux personnes incarcérées qui le souhaitent.

Les relations de travail des personnes incarcérées ne font pas l'objet d'un contrat de travail".

Si, sur le plan pratique, ces dispositions auront une portée immédiate très limitée, elles peuvent constituer le point de départ d'évolutions nouvelles. En effet, pour la première fois, le législateur intervient dans un champ abandonné jusqu'ici au pouvoir réglementaire. Sur le fond, trois points méritent également d'être soulignés :

- si la loi n'affirme pas clairement la reconnaissance d'un droit au travail, elle souligne la nécessité, dans la mesure du possible, d'assurer une activité professionnelle aux détenus qu'ils soient prévenus ou condamnés ;

- la réaffirmation du principe déjà posé par l'article D.103 du Code de procédure pénale de l'absence de contrat de travail marque clairement que le détenu au travail ne peut être complètement assimilé à un travailleur libre, mais n'ouvre-t-elle, par là même, la voie à une définition plus complète du statut du détenu au travail ?

- la prise en compte des activités de travail et de formation professionnelle pour les mesures d'individualisation de la peine marque la nécessaire intégration de ces activités dans le traitement pénitentiaire.

A.3. : Le travail en prison peut-il constituer une forme de mesure disciplinaire à l'égard de certaines catégories de prisonniers ?

.../...

Le travail d'un détenu devant résulter d'une démarche volontaire de ce dernier, il ne saurait être envisagé qu'une quelconque forme de travail constitue une quelconque sanction disciplinaire, quelque soit la catégorie de prisonniers.

A.4. : Quels sont les objectifs du travail en prison selon les catégories de prisonniers :

OBJECTIF DU TRAVAIL EN PRISON	CATEGORIES DE PRISONNIERS				
	RECIDI VISTES	CONDAMNES LONGUES PEINES	CONDAMNES COURTES PEINES	JEUNES ADULTES	FEMMES
Resocialisation réhabilitation	X	X	X	X	X
FORMATION PROFESSIONNELLE	X	XX	X	XX	X
APPORT A L'ECONOMIE NATIONALE	X	X	X	X	X
MAINTIEN SANTE DES PRISONNIERS	X	X			
MAINTIEN DE ORDRE EN PRISON	XX	XX	X	X	X
APPORT AU BUDGET DE LA PRISON					
RESPECTS DES DROITS DES PRISONNIERS	X	X	X	X	X
AUTRES					

Les objectifs de travail en prison sont des objectifs généraux s'appliquant à toutes les catégories de la population pénale. Toutefois, ils ont une importance variable selon celles-ci.

.../...

La typologie proposée par le tableau ci-dessus ne correspond pas exactement à la répartition des détenus actuellement opérée dans les établissements pénitentiaires en France.

La catégorie des prévenus, détenus en attente de jugement, est absente alors qu'elle représente plus de 40 % de la population pénale en France et 30 % des détenus au travail.

Les prévenus sont incarcérés dans les maisons d'arrêt avec les condamnés à des courtes peines et les condamnés qui au jour de leur condamnation ont un faible reliquat de peine à exécuter ; s'agissant du travail, leur situation est la même.

Toutefois, en principe, les prévenus impliqués dans une procédure criminelle ne sont pas classés à des postes du service général. Ces postes correspondant à des fonctions hôtelière (cuisine, buanderie, nettoyage...) et d'entretien de l'établissement, impliquent de laisser le détenu circuler plus librement à l'intérieur de la détention ce qui n'apparaît pas compatible au sein d'une maison d'arrêt avec des exigences de plus grande sécurité applicables à cette catégorie de prévenus.

La catégorie des récidivistes n'est pas isolée en tant que telle, ces détenus sont répartis dans les établissements selon leur situation de prévenu ou condamné et dans ce dernier cas, en fonction de leur reliquat de peine et de leur personnalité.

Quelle que soit la catégorie pénale des détenus, deux objectifs principaux sont assignés au travail en détention.

Favoriser une démarche de réinsertion :

Par le travail le détenu se prépare à la sortie ; il acquiert des habitudes de travail, voire des compétences qui faciliteront son insertion à l'extérieur. Pour certains, le travail exercé en prison constitue la première expérience professionnelle. Les revenus dégagés permettent aux détenus de préparer leur réinsertion en commençant à indemniser les victimes, en pouvant éventuellement participer à l'entretien de leur famille et en se constituant un pécule de sortie.

Favoriser la sécurité :

L'occupation des détenus par les activités professionnelles et leur rémunération permettent d'améliorer les conditions de vie des détenus et contribuent au bon fonctionnement de l'institution.

.../...

A.5. : Les objectifs du travail dans les colonies pénales agricoles et/ou dans les maisons de travail (si elles existent) sont-ils différents ?

Les objectifs du travail sont les mêmes qu'il s'agisse ou non d'établissements pénitentiaires exploitant un domaine agricole.

Il n'existe actuellement qu'un seul établissement - le Centre de détention de Casabianda en Corse - dont les activités de travail relèvent exclusivement du secteur agricole. Dans trois autres établissements, des exploitations agricoles de taille variable sont, comme à Casabianda, gérées par la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires. Le problème commun à ces quatre exploitations est de concilier les impératifs d'emploi et de rentabilité économique ou du moins d'équilibre de gestion.

Ce compromis passe nécessairement par une spécialisation autour d'activités nécessitant une main d'oeuvre importante (élevage, activités maraichères) mais surtout, par la recherche d'activités complémentaires relevant du secteur agro-alimentaire. A défaut d'activités industrielles, ce compromis demeure difficile à réaliser.

Il n'y a pas de "maison de travail".

L'organisation des prisons françaises est fondée sur la distinction de deux grandes catégories d'établissements :

- les maisons d'arrêt : elles sont destinées à accueillir les prévenus et les condamnés dont le reliquat de peine est inférieur à un an au moment où la condamnation est devenue définitive. En pratique, la limitation de la capacité d'affectation dans les établissements pour peines conduit à maintenir en maison d'arrêt des condamnés ayant un reliquat plus important.

La forte proportion de condamnés dans certains établissements facilite actuellement le développement des activités de travail, dès lors que l'établissement dispose de locaux adaptés.

.../...

Le taux d'emploi (1) moyen est faible - environ 33% - mais il recouvre des réalités extrêmement contrastées. Dans beaucoup d'établissements vétustes et surpeuplés, il n'existe aucune activité permanente de production et les seuls emplois sont ceux du service général (environ 10 à 12% des effectifs). Dans certains établissements anciens qui ne disposent pas de véritables ateliers, des travaux exécutés en cellule ou dans des locaux collectifs permettent d'employer une part très importante de la population pénale de 40 à plus de 80 % parfois. Il s'agit généralement d'établissements de petite taille (environ 100 détenus) où le dynamisme d'un chef d'établissement permet, à partir d'un tissu économique local, d'obtenir des résultats remarquables. Enfin, dans les grands établissements, la surpopulation actuelle, malgré l'existence d'ateliers industriels, représente un frein important : toutefois, une meilleure gestion de l'utilisation des surfaces d'ateliers et de l'organisation du travail a permis d'atteindre des taux d'emplois d'environ 60 % alors que dans d'autres établissements de même type, le taux stagne aux environs de 38 %.

- les établissements pour peines : le décret du 23 mai 1975 a introduit une distinction interne fondée sur le profil de la population pénale et le régime de détention. Les maisons centrales qui accueillent des condamnés à de très longues peines ont un régime orienté vers le maintien de la sécurité ; les centres de détention, dont certains ont une vocation régionale ou sont spécialement réservés à l'accueil des jeunes condamnés, ont un régime plus libéral orienté vers la resocialisation des détenus par une ouverture accrue sur l'extérieur.

Les centres de détention offrent donc une gamme plus large d'activités de travail et, surtout, de formation professionnelle. Quatre établissements (2) comportant quatre à onze sections de formation accueillent plus spécialement des jeunes (20/25 ans) mais aussi des condamnés à des longues peines en fin d'exécution de celles-ci. S'agissant des activités de travail, la situation du travail dépend de deux autres variables importantes : l'équipement en locaux industriels et la proximité des zones de développement économique.

.../...

(1) Y compris les détenus suivant une formation professionnelle ou placés sous le régime de la semi-liberté.

(2) Centres de Détention d'Ecrouves, Oermingen, Loos les Lille et Nantes.

Le taux moyen d'emploi dans les établissements pour peine qui était de 71 % en 1986 a légèrement décliné en 1987 en raison de l'augmentation de la capacité d'affectation et donc, des effectifs. Les emplois du service général y sont plus nombreux (près de 20% des effectifs des détenus). L'amplitude des variations est plus faible que dans les maisons d'arrêt, mais elle demeure importante : de 50 % à 80 %. Si deux maisons centrales pour longues peines connaissent des taux très bas inférieurs à 60 %, cette situation est, pour une très large part, due à une localisation géographique dans des zones à faible développement économique. Ce facteur ainsi que celui tenant aux locaux constituent les motifs essentiels des écarts constatés. Toutefois, le profil de la population pénale demeure un élément très important au regard des problèmes d'organisation du travail, de gestion des relations sociales et, souvent de la productivité du travail.

Enfin, il existe des quartiers ou des centres autonomes de semi-liberté où des détenus exécutent la totalité ou la fin de leur peine sous un régime de semi-liberté. Le placement était, à l'origine, conditionné par l'exercice d'un travail ou le suivi d'une formation professionnelle. La loi du 30 décembre 1985 a élargi ce régime à d'autres hypothèses (suivi d'un stage ou exercice d'un emploi temporaire en vue de l'insertion sociale, participation essentielle à la vie de la famille, suivi d'un traitement médical). Parallèlement, le décret du 6 août 1985 avait introduit l'obligation pour le ministère public de communiquer au juge de l'application des peines, préalablement à leur mise à exécution, les extraits de décision de condamnation à une peine égale ou inférieure à six mois concernant une personne libre. Ces mesures se sont traduites par une très forte augmentation de l'effectif des détenus placés sous ce régime (+ 50 %). La plupart, plus de 800, exerce un travail : celui-ci n'est pas soumis à la réglementation pénitentiaire, mais au droit commun. Quelques uns (en moyenne 50) suivent des stages de formation professionnelle.

Pour 1987, l'effectif moyen des détenus placés sous ce régime est supérieur à 900.

.../...

B.1. : Le travail en prison est-il obligatoire ou facultatif à l'égard des prisonniers non encore jugés (en détention avant jugement) ?

La loi du 22.06.1987 qui ne distingue pas entre les détenus jugés ou non, affirme expressément que le travail ne peut résulter que d'une démarche volontaire, d'une formulation d'une demande par le détenu. Le travail est donc facultatif pour toutes les catégories de prisonniers.

B.2. : S'il existe en quoi le travail des prisonniers non encore jugés diffère-t-il de celui des prisonniers condamnés ?

Excepté l'article D.105 du Code de Procédure Pénale qui prévoit que les prévenus ne peuvent être affectés au service général qu'avec l'accord préalable du magistrat chargé de l'instruction, aucune disposition ne différencie le régime de travail des prévenus de celui des condamnés.

Toutefois, en pratique l'organisation du travail et la nature des travaux réalisables varient selon la durée du séjour des détenus. Dans les maisons d'arrêt où le taux de rotation de la population pénale (près de 60 % des entrants sont incarcérés pour une durée inférieure à trois mois) est plus important que dans les établissements pour peine, les travaux confiés aux prisonniers sont plus simples et moins qualifiés.

En revanche, dans les centres de détention et les maisons centrales, la plus longue durée des peines exécutées par les détenus entraînant une plus grande stabilité de la main d'oeuvre, il est possible de réaliser des travaux plus complexes nécessitant une adaptation des détenus aux postes de travail voire même une formation professionnelle qualifiante.

.../...

Ainsi par exemple au Centre de Détention de Muret (près de TOULOUSE) où les prisonniers effectuent des travaux de sous-traitance pour l'industrie aéronautique, certains emplois sont des emplois d'ouvriers qualifiés. Dans un autre domaine, celui de l'informatique, des détenus ayant suivi dans les maisons centrales de POISSY (région parisienne) et d'ENSISHEIM (ALSACE) une formation universitaire (Baccalauréat + 2 ans) réalisent ensuite des applications professionnelles dans leur domaine de compétence.

C.1. : Les prisonniers ont-ils la possibilité de choisir le type de travail qu'ils désirent accomplir ?

L'affectation d'un détenu à un poste de travail résulte d'une décision administrative de classement prise par le chef d'établissement au vu d'une demande dans laquelle, le détenu explicite ses souhaits et ses motivations.

Les dispositions de l'article D.101 du Code de Procédure Pénale prévoient que le classement devra tenir compte des capacités physiques et intellectuelles du détenu, de l'influence du travail sur les perspectives de rémunération, mais aussi de sa situation familiale et de l'existence de parties civiles à indemniser.

Sur le plan pratique, le chef d'établissement prendra également en compte : les postes disponibles, le profil du poste, la compétence ou l'expérience du détenu, la composition de l'équipe déjà au travail dans l'atelier, la dangerosité du détenu et les conditions de sécurité du lieu de travail.

Le choix initial s'inscrira le plus souvent dans un cursus permettant d'assurer une meilleure réponse aux capacités et attentes du détenu.

C.2. : Les prisonniers ont-ils le droit d'organiser leur propre travail à l'intérieur ou à l'extérieur de la prison (ex. sous la forme d'une coopérative ou d'un atelier, etc.) ?

Deux régimes juridiques permettent aux détenus d'organiser leur propre travail :

- Le travail pour son propre compte qui permet à détenu d'organiser et de réaliser son propre travail. Ce régime est le plus souvent utilisé en matière de production artistique ou intellectuelle (peinture, écriture, traduction etc...).

.../...

Ce travail est soumis à l'autorisation et au contrôle du chef d'établissement.

- Le travail pour le compte d'association permet d'associer collectivement plusieurs détenus à un projet commun, de les faire participer à la gestion et à l'organisation du travail, et de les intéresser aux aspects économiques de la production ; les revenus dégagés sont directement liés à l'écoulement des produits sur le marché.

Ce régime de travail tout en restant limité quantitativement, connaît des applications intéressantes qualitativement dans le domaine de l'informatique.

D.1. : Une formation professionnelle est-elle organisée pour les prisonniers ?

Un important programme de formation professionnelle permet d'offrir sur une année à 4 500 personnes détenues - soit une multiplication par près de trois depuis 1979 - une formation professionnelle dans des domaines très variés et à divers niveaux.

Comme pour les actions de formation professionnelle menées à l'extérieur, les objectifs de la formation professionnelle dispensée en milieu carcéral consistent en l'élévation du niveau des connaissances générales, l'acquisition de savoir faire techniques et la préparation des stagiaires à l'exercice d'un métier afin de faciliter leur insertion sociale.

Le dispositif de formation, initialement centré sur des actions de qualification de longue durée puis élargi à des actions de préformation, a été, au cours de ces dernières années, restructuré à partir d'un tryptique - orientation, insertion, qualification - afin de mieux s'adapter aux besoins d'un public ayant des acquis scolaires et professionnels inégaux ainsi qu'aux contraintes pénitentiaires et, principalement, à celles liées à la durée très variable des incarcérations.

C'est ainsi que pour tenir compte du taux fréquent de rotation des détenus dans les maisons d'arrêt, certains stages sont découpés en modules, chaque module faisant l'objet d'une validation des acquis ce qui permet au stagiaire de les capitaliser en vue de l'obtention du diplôme et éventuellement de finir à sa sortie les modules non réalisés en détention.

.../...

Toujours dans un souci de cohérence et pour favoriser l'insertion, le contenu de l'enseignement dispensé en détention est identique à celui dispensé à l'extérieur et les actions qualifiantes sont sanctionnées par des diplômes du droit commun ne comportant aucune référence à l'administration pénitentiaire. Les détenus ont également le statut de stagiaires de la formation professionnelle et perçoivent une rémunération dont le montant horaire est fixé à 54 % de la norme de référence (soit actuellement 13,27 F par heure). Ces rémunérations sont versées par des organismes placés sous la tutelle du ministère des affaires sociales et de l'emploi et financées sur les crédits budgétaires de ce ministère.

Ces orientations répondent au souci de permettre aux personnes incarcérées d'engager des itinéraires individualisés de formation à partir d'une évaluation de leurs acquis et connaissances, de créer des liaisons opérationnelles avec le dispositif de formation extérieur et, enfin, de développer un savoir faire technique et des acquis permettant aux détenus libérés de gérer un projet d'insertion et d'emploi.

Enfin, conformément aux récentes orientations données aux programmes de formation professionnelle un accent particulier est porté sur l'alternance en entreprise. Dans cette optique des stages de préparation à l'emploi sont organisés dans les établissements pénitentiaires. Ces actions présentent la caractéristique d'inclure en fin de stage une période de deux mois en entreprise, qui est réalisée par les détenus soit à leur sortie soit sous l'un des régimes suivants : libération conditionnelle, semi-liberté ou placement extérieur.

La première campagne déjà réalisée permet de tirer un bilan très positif au regard de l'insertion des stagiaires dans le monde du travail, certains stages ayant permis ou facilité des embauches.

Développer l'accès à l'emploi constitue, actuellement, l'axe central d'une politique s'inscrivant dans la mission de réinsertion qui est celle de l'Administration Pénitentiaire, mais, plus fondamentalement, dans l'action gouvernementale de lutte contre le chômage notamment celui des jeunes et des personnes en difficulté. En effet, la période de détention, le plus souvent de courte durée, doit pouvoir être l'occasion pour des personnes très souvent touchées par le chômage - plus de 40 % des entrants -, ayant de graves difficultés d'insertion de s'inscrire dans des projets professionnels d'insertion ouverts sur l'extérieur afin de préparer efficacement leur sortie.

.../...

Le financement des actions de formation professionnelle en milieu carcéral par les organismes de droit commun - Fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale - à titre principal, mais aussi le fonds d'action sociale (F.A.S.), la réalisation des actions par des intervenants extérieurs - personnels de l'Education nationale notamment -, les liaisons avec les organismes de formation Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (A.F.P.A.), mais aussi d'organismes plus spécialisés tels que le "Réseau Jeunes et Technologies"-, les organismes d'insertion sociale et professionnelle locaux - missions locales pour l'emploi des jeunes, "PAIO " (1)-, et les différents ministères concernés - Affaires sociales et Emploi, Education Nationale - traduisent la volonté d'intégrer le dispositif de formation professionnelle des détenus dans le dispositif de droit commun.

.../...

(1) Permanences pour l'accueil, l'information et l'orientation.

II - ASPECTS ECONOMIQUES :

E.1. : Le travail en prison (ou travail fourni par les prisonniers) est-il intégré à l'économie nationale ?

L'intégration du travail des détenus à l'économie nationale étant plus ou moins grande selon les tâches réalisées, la distinction doit être opérée selon que les détenus participent ou non aux activités de production.

Tous les détenus employés au service général de la prison (fonctions hôtelière et d'entretien de l'établissement) ne produisent pas directement des biens et services pouvant faire l'objet d'une évaluation spécifique dans les comptes de la nation. Il demeure que leur travail même rémunéré contribue à abaisser les coûts de fonctionnement du service public pénitentiaire.

La masse salariale distribuée représente seulement 2 % des crédits budgétaires alloués, mais correspond à environ 8 % du coût des fonctions hôtelières d'alimentation et de maintenance des établissements.

Les détenus employés par la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (1) ou par des entreprises privées appelées concessionnaires (2) participent directement au processus de production de biens et services.

Toutefois, si la production et les bénéfices réalisés dans le cadre de la régie industrielle des établissements pénitentiaires peuvent être isolés et évalués spécifiquement, il n'en va pas de même de la production effectuée dans les ateliers des concessionnaires. En effet dans ce cadre, seule la masse salariale versée aux détenus est comptabilisée ; s'agissant d'entreprises privées, aucun recensement de la valeur marchande de la production ni a fortiori des bénéfices n'est effectué par l'administration pénitentiaire.

Cette production réalisée en détention est intégrée parmi les autres activités de ces entreprises aux chiffres de la comptabilité nationale .

.../...

(1) cf. Page 33
(2) cf. Page 16 et suivantes

E.2 : Des prisonniers sont-ils employés dans des entreprises publiques et/ou privées qui ne sont pas gérées par l'administration des prisons ?

Les seules entreprises qui ne soient pas gérées par l'administration pénitentiaire et qui fassent travailler des détenus sont des entreprises privées, appelées concessionnaires.

Le régime de la concession qui s'est développé à partir de la fin du XIXe, également désigné sous l'appellation de demi-régie, correspondait à un contrat par lequel l'administration autorisait une entreprise dite "confectionnaire" à faire exécuter des travaux par des détenus dans des conditions d'emploi et de rémunération fixées par voie réglementaire.

Les clauses et conditions générales de ce contrat furent codifiées, pour la première fois, en 1935. La dernière refonte opérée en janvier 1986 n'a pas substantiellement modifié l'économie générale du contrat. Toutefois, elle comporte de notables modifications destinées à :

- introduire les données nouvelles résultant des réformes législatives et réglementaires effectuées depuis 1962, date du précédent contrat type ;

- développer un partenariat administration-entreprise. Le domaine des clauses et conditions particulières librement négociées a été considérablement élargi ;

- supprimer des clauses exorbitantes du droit commun dissuasives sur le plan commercial et inutiles en pratique.

Le contrat de concession a un double objet :

. Autoriser une entreprise à employer des détenus dans des conditions d'emploi et de rémunération contrôlées par l'administration.

.../...

. **Mettre des locaux à sa disposition** : toutefois, en raison de l'état actuel des établissements, près de la moitié des emplois correspondant à des travaux peu encombrants et sans risque sont effectués en cellule ou dans des locaux non destinés à une activité de production industrielle.

Contrat administratif comportant des dispositions réglementaires, le contrat de concession crée entre les entreprises et les détenus des relations de travail qui, tout en demeurant exclusives de tout contrat de travail (article D. 103 du Code de Procédure Pénale) emportent l'application d'un régime spécifique de protection sociale.

L'entreprise implante son matériel d'exploitation et commercialise les produits. Par contre, pour l'organisation du travail, la répartition des compétences est complexe.

Le chef d'établissement exerce à la fois un pouvoir de contrôle - aménagement des locaux, effectifs employés, discipline, taux de rémunération - et de réglementation - horaires de travail, conditions d'accès des véhicules - . L'entreprise concessionnaire ne dispose donc que d'une autonomie restreinte à l'organisation de sa fabrication, l'affectation interne des détenus, leur encadrement et le contrôle de leur production.

En réalité, la répartition effective des rôles est très variable selon les conditions matérielles d'implantation - ateliers industriels, salles d'activité, cellules - et la présence ou non d'un personnel d'encadrement de l'entreprise.

Les taux des rémunérations sont fixés par l'entreprise sous le contrôle de l'administration.

Les taux horaires, tarifs à la tâche ou à la pièce sont déterminés par référence au salaire minimum interprofessionnel de croissance, en fonction des conditions particulières de travail et du niveau de productivité obtenu par rapport à un travail effectué à l'extérieur par des ouvriers libres. Pour les emplois qualifiés, les salaires sont, sous les mêmes réserves, fixés par référence aux salaires des ouvriers libres de la même profession (cf. article 6.2. du contrat de concession).

.../...

L'administration garantit, vis-à-vis des détenus et des organismes de recouvrement des cotisations sociales dues par l'entreprise, le paiement des rémunérations et charges sociales qu'elle facture mensuellement à l'entreprise concessionnaire.

Il existe actuellement près de 400 entreprises concessionnaires ayant une activité permanente dont seulement 120 emploient plus de 20 détenus.

Les secteurs d'activité sont très divers. Parmi les plus importants on peut citer : le cartonnage (25 %), le montage articles métalliques (20 %), le conditionnement (15 %), le montage électrique (10 %).

Alors que les activités traditionnelles - paillage, - sont en déclin, de nouvelles activités se développent dans des secteurs, tournés vers l'exportation - cosmétique, jouets (voitures miniatures) montage d'articles en plastique etc...

Actuellement, plus de 7 600 détenus sont employés par ces entreprises sur 18 000 détenus occupés soit 44 %. La masse salariale distribuée en 1986 était de 130 millions de francs et la rémunération journalière moyenne de 81,1 F pour environ 5 à 6 heures de travail. Toutefois, cette moyenne recèle d'importantes disparités entre les diverses activités et les catégories d'établissements : dans les établissements pour peines, les rémunérations moyennes sont supérieures de 50 à 100 % à celles des maisons d'arrêt.

E.3. Les prisonniers sont-ils occupés à des travaux publics, (comme, par exemple, la construction ou réparation de routes, des travaux d'irrigation, etc...)

Il n'y a pas de grands chantiers publics réalisés uniquement par des prisonniers.

Toutefois, dans le cadre du développement des placements extérieurs, les détenus condamnés peuvent participer à la réalisation de tâches d'intérêt commun telles que : l'entretien des espaces verts, le débroussaillage des forêts, le marquage de sentiers de grande randonnée, la restauration de monuments historiques ou de bâtiments anciens, la réfection d'ouvrages publics (etc...).

.../...

Le développement de ces chantiers correspond à l'exécution d'un programme d'action concrétisé par l'envoi le 11 août 1986 d'une circulaire du Garde des Sceaux aux Préfets leur demandant d'assurer la création de chantiers extérieurs, notamment par le recours à des travaux d'utilité collective.

Cette politique s'inscrit dans une triple perspective

- diversification des régimes de détention et individualisation de la peine ;

- désencombrement des établissements pénitentiaires, dont la surpopulation engendre une inactivité et une promiscuité préjudiciables à la réinsertion des détenus, notamment des plus jeunes ;

- associer les partenaires locaux à la réinsertion professionnelle et sociale des détenus.

Dans le cadre des travaux d'utilité collective, les activités de travail sont effectuées pour le compte de collectivités locales, associations ou établissements publics. Ces détenus bénéficient d'un statut de stagiaire de la formation professionnelle c'est-à-dire d'un statut de droit commun conçu pour l'insertion des jeunes. A ce titre, ils perçoivent une rémunération nette mensuelle de 1250 F et bénéficient d'une couverture sociale. L'hébergement est assuré en dehors des établissements pénitentiaires. Des activités d'accompagnement, qu'il s'agisse de formation, d'activités sportives ou de loisirs, sont également organisées avec le concours des partenaires sociaux.

Les détenus concernés sont des condamnés :

- dont le reliquat de peine est inférieur ou égal à un an ;

- ou dont la peine restant à subir est inférieure ou égale à 3 ans s'ils remplissent les conditions de délai pour être proposés à la libération conditionnelle ;

- prioritairement âgés de moins de 25 ans ;

- volontaires pour ce type de modalité d'exécution de leur peine ;

- et s'agissant d'étrangers, ceux ne faisant pas l'objet d'un arrêté d'expulsion ou d'une décision de reconduite à la frontière.

.../...

La décision de placement est prise par le juge de l'application des peines qui est également compétent pour rapporter la mesure.

Actuellement, près de 400 détenus bénéficient d'un tel régime dont environ 300 sous le statut du travail d'utilité collective. S'agissant d'une préparation à la sortie, la durée moyenne du placement est de deux à trois mois.

E.4. Y a-t-il des travaux spécialisés auxquels peuvent être assignés des prisonniers ayant une qualification professionnelle (ex, des ouvriers qualifiés, des ingénieurs, etc..) ?

Les détenus ayant des compétences particulières et demandant du travail se voient dans la mesure du possible confier des postes correspondant à leur savoir-faire.

Ainsi les postes du service général sont en priorité proposés aux détenus ayant une qualification professionnelle de cuisinier, maçon, plombier, électricien, etc...

De même selon la nature des activités de production réalisées dans les établissements des ouvriers qualifiés occuperont des postes dans les secteurs du bois, de la confection, de la métallerie-soudure, etc..

Cependant, en raison du très faible niveau général de qualification de la population pénale, la difficulté n'est pas d'utiliser au mieux les compétences des détenus, mais de pourvoir les postes qualifiés disponibles.

F.1. : Quelles sont les éventuelles difficultés et les solutions (en droit et en pratique) relatives au problème de la concurrence entre le travail en prison et les entreprises extérieures ?

Il arrive que des entreprises extérieures se plaignent de la concurrence du travail des détenus.

Aucun texte juridique spécifique ne règle cette question particulière, chaque cas fait l'objet d'un examen en opportunité de la part de l'administration pénitentiaire soucieuse de maintenir un équilibre entre le nécessaire développement des activités professionnelles en prison et une éventuelle concurrence ressentie par les entreprises à l'extérieur.

.../...

Les principaux griefs formulés à l'encontre du travail des détenus portent sur le taux des rémunérations qui est en moyenne légèrement inférieur à celui pratiqué à l'extérieur et sur le montant des charges sociales (20 % à 25% du montant de la rémunération brute) inférieur de moitié environ à celui du secteur libre.

Toutefois, en dépit de ces avantages, l'administration pénitentiaire reste contrainte de mener une politique active de prospection afin d'introduire en prison, soit des travaux à réaliser par la R.I.E.P., soit de nouvelles entreprises concessionnaires.

En effet à ces atouts économiques s'opposent de multiples contraintes induites par la situation carcérale :

- les impératifs de sécurité qui nécessitent des contrôles des ateliers des matériels et outillages et des flux de marchandises ;
- la rotation très rapide des détenus surtout en maison d'arrêt ;
- leur très bas niveau de qualification voire leur faible motivation ;
- la courte durée de la journée de travail en détention (5 à 6 heures) qui ne permet pas un amortissement satisfaisant des investissements.

Toutefois, l'administration pénitentiaire tenant compte de l'existence des secteurs protégés, notamment du travail des handicapés et plus généralement des conditions de réalisation du produit considéré en milieu libre, examine attentivement les demandes d'implantation d'activités. Elle est amenée à en écarter certaines lorsqu'il existe un risque sérieux de suppression d'emplois en milieu libre.

En tout état de cause la très grande diversification des activités de production menées dans les établissements pénitentiaires limite également sur le plan commercial le risque d'une concurrence nocive.

G.1. Quel est le meilleur exemple de travail en prison fourni en 1986 pour chaque type de prison :

Le meilleur exemple devrait être celui qui réunit simultanément les qualités suivantes :

- qualité du travail fourni et satisfaction des donneurs d'ordre ;

.../...

- modernité de l'outillage utilisé ;
- savoir faire performant mis en oeuvre ;
- niveau de rémunération comparable à celui de l'extérieur ;
- faible coût de revient pour l'administration en terme de locaux et d'encadrement - surveillance ;
- préparation efficace à la réinsertion sociale et professionnelle.

Peu d'exemples peuvent se prévaloir de toutes ces qualités.

L'examen de ces critères la classification des activités de travail par type d'établissement n'est pas très significative. L'examen de la situation française, permet de proposer, une autre méthode d'approche qui consiste à déterminer les activités professionnelles les plus intéressantes en raison soit du niveau des rémunérations, soit de l'organisation du travail et de la nature des activités.

a) - Travaux intéressants de par leur rémunération :

Proportionnellement, les activités gérées par la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (R.I.E.P) permettent de dégager de plus fortes rémunérations que celles des entreprises concessionnaires. Ainsi la moyenne des rémunérations brutes journalières est de 81,1 F pour le régime de la concession et de 92 F pour la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (R.I.E.P.), pour une durée de travail de 5 à 6 heures par jour.

Cette différence, s'explique par la prédominance des activités industrielles gérées par la R.I.E.P. et sa plus forte implantation dans les établissements pour peine.

Quelques rémunérations dépassent 150 F par jour, elles correspondent à des activités occupant des effectifs limités à des travaux de plus grande précision et qualification notamment dans les secteurs des montages électriques et électroniques ou des services. Dans ce dernier domaine, une activité de vérification de listing d'adresses menée par une entreprise concessionnaire à la Maison Centrale de RENNES, établissement pour femmes condamnées à de longues peines est exemplaire en raison des rémunérations très motivantes (175F/j pour les plus hautes) qu'elle procure.

Une deuxième tranche plus importante correspond à des rémunérations journalières oscillant autour de 140 F à 150 F. Il s'agit le plus souvent d'activités menées dans des ateliers bien équipés situés dans des établissements pour peine présentant une plus grande stabilité de la main d'oeuvre.

.../...

Cette deuxième catégorie recouvre des activités variées gérées essentiellement par la R.I.E.P. comme l'imprimerie, la tôlerie, la fabrication de chaussures, la saisie de données, etc... Toutefois, certains concessionnaires installés dans des établissements pour peine atteignent des niveaux de rémunérations comparables dans des secteurs aussi variés que la fabrication d'articles de bureau et de classement, le montage électrique, l'industrie mécanique, la récupération de métaux (etc...).

Enfin, de nombreuses activités permettent de dégager des rémunérations se situant dans une tranche 110 F à 130 F.

Il s'agit pour une large part d'ateliers de la R.I.E.P. et de concessionnaires implantés dans des établissements pour peine et gérant des activités industrielles.

Cette moyenne de rémunération se retrouve rarement dans les maisons d'arrêt, elle correspond toutefois aux 20 % meilleures rémunérations d'un certain nombre d'ateliers.

b)-Travaux intéressants par leur mode d'organisation comparable à l'organisation du travail à l'extérieur :

Certaines activités présentent un intérêt plus grand pour les détenus parce qu'elles recouvrent des cycles complets de fabrication nécessitant une organisation rationnelle du travail et offrant une diversification des emplois.

Ces activités sont le plus souvent gérées dans le cadre de la R.I.E.P. dans des domaines tels que l'imprimerie, le travail du cuir, la confection, la métallerie, la serrurerie, le meuble ...

Cependant, ces travaux restent marqués par une prédominance des emplois d'ouvriers spécialisés, car les processus de fabrication demeurent mécaniques.

Toutefois, dans un souci de meilleure productivité la R.I.E.P. équipe actuellement ses ateliers de matériels automatiques à commande numérique (notamment dans les secteurs de la serrurerie et de l'imprimerie). Ce renouvellement de l'outil nécessite une élévation du niveau des qualifications, ce qui est un atout dans la perspective de la réinsertion des détenus occupant ces postes.

Enfin, certaines activités nouvelles même si elles ne réunissent pas tous les critères d'exemplarité dégagés plus haut méritent d'être relevés en raison de l'intérêt qu'elles présentent.

.../...

Ainsi dans le domaine de l'informatique, des détenus ayant un bon niveau de formation ont pu se voir confier des missions de conception ou de transcription de logiciels.

La substitution à une buanderie gérée par l'administration d'une buanderie industrielle dotée de matériels plus performants et traitant à la fois le linge pénitentiaire d'un établissement de 5 000 détenus et le linge de clients privés, a permis d'augmenter de 30 % l'effectif de détenus employés par la mise en place de deux équipes de 5 heures sur la même surface pour une meilleure rémunération moyenne (100 à 120 F pour 5 heures).

Dans deux maisons d'arrêt de la région parisienne, la mise en place de deux équipes de travail (deux fois 5 h pour chacune) a été étendue à d'autres activités de fabrication de voitures miniatures et de façonnage.

Enfin, peut encore être cité l'exemple d'un concessionnaire à la maison d'arrêt de GRENOBLE qui, dans le cadre d'un atelier de conditionnement de fournitures scolaire, en plastique, a introduit un cercle de qualité permettant aux détenus de contribuer à une meilleure organisation de leur travail.

H.1. : Dans quelle mesure le système pénitentiaire est-il auto-financé (y compris les nouveaux investissements) ? Autrement dit : dans quelle mesure est-ce que les bénéfices retirés du travail fourni par les prisonniers ont couvert en 1986 les coûts du système pénitentiaire ?

Il n'y a pas d'auto financement du système pénitentiaire.

Lorsque les détenus travaillent un "prélèvement pour frais d'entretien" est effectué sur leurs revenus dans la double limite de 30 % et de 300 F par mois. Les sommes ainsi dégagées sont près de 25 MF par an ; ce montant doit être rapproché de celui des crédits alloués en 1987 pour le fonctionnement des établissements pénitentiaires soit 3 milliards .

En outre, ces sommes prélevées pour frais d'entretien ne sont pas utilisées directement par l'administration pénitentiaire pour son propre fonctionnement, mais sont reversées au budget général de l'Etat.

Enfin sans qu'il s'agisse réellement d'auto-financement, il doit être relevé que la participation des détenus au titre du service général au fonctionnement de l'établissement, à son entretien et à des travaux de bâtiment, permet à l'Etat de supporter une charge financière moindre au regard d'opérations équivalentes réalisées par des entreprises privées..

.../...

III - ASPECTS SOCIAUX DU TRAVAIL EN PRISON :

I. 1 : Quelles sont les règles et principes qui régissent la rémunération du travail des prisonniers ?

Une évolution s'est faite progressivement du "travail châtimement" non rémunéré, vers une rémunération "récompense octroyée" pour parvenir à une rémunération fixée par référence aux salaires versés pour des activités professionnelles analogues à l'extérieur.

I.2. : La rémunération moyenne des prisonniers (si elle existe) est-elle comparable aux salaires moyens extérieurs pour le même travail ?

A défaut d'une application du droit commun, notamment du caractère obligatoire du SMIC horaire, l'administration pénitentiaire a toujours éprouvé les plus grandes difficultés à définir des systèmes de tarification.

Actuellement, le principe exprimé par le Code de Procédure Pénale est celui d'un rapprochement "autant que possible" avec les conditions de rémunération à l'extérieur (cf. article D.102 du C.P.P.).

Plus précises, les clauses et conditions générales du contrat de concession (article 6.2) prévoient :

- une référence générale au SMIC en l'assortissant d'une réserve liée "aux conditions particulières de travail et du niveau de productivité obtenu par rapport à un travail effectué à l'extérieur par des ouvriers libres" ;

- deux références particulières :

. pour les travaux correspondant à ceux effectués dans les branches professionnelles occupant des travailleurs à domicile, les tarifs sont établis par référence au SMIC horaire et aux temps d'exécution déterminés dans les conditions prévues à l'article L 721.9 et suivants du livre 7 du Code du Travail. Cette assimilation prévue par l'article 10 de la loi n° 57-834 du 26 juillet 1957 mérite d'être rappelée: en effet, c'est un des rares textes législatifs régissant le travail en prison.

. pour les emplois qualifiés, aux salaires des ouvriers libres de la même profession avec la réserve "des conditions particulières de travail et du niveau de productivité obtenu".

.../...

Cette référence au SMIC assortie d'une réserve liée à la productivité n'est pas l'expression d'un voeu pieux, mais celle d'un objectif à atteindre. Elle se révèle, ainsi nécessaire au double plan :

- de la négociation commerciale avec l'entreprise;
- du rejet des griefs de "concurrence déloyale" ou "d'exploitation du travail des détenus" auxquels l'administration doit souvent répondre.

Au regard de ces prescriptions, la réalité est extrêmement contrastée selon les types d'établissements et la nature des activités. La rémunération horaire varie :

- de 10 % à 35 % du SMIC pour le service général :
 les rémunérations établies par référence à des taux forfaitaires journaliers différenciés en fonction de la nature du travail sont des rémunérations nettes : la part ouvrière des cotisations sociales est prise en charge par l'administration et il n'y a pas de prélèvement pour frais d'entretien.

Le niveau de ces rémunérations qui demeure très inférieur à celui obtenu par d'autres activités, a été fortement revalorisé depuis plusieurs années. Il dépend directement du montant des dotations budgétaires allouées à l'administration pénitentiaire.

- de 35 % à 110 % du SMIC pour les activités de production et de services gérées dans le cadre de la concession (entreprise privée) ou de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires.

Le plus souvent, les rémunérations sont établies sur la base de tarifs à la pièce ou à la tâche.

Il est à noter que, pour les ateliers de la R.I.E.P., environ la moitié des rémunérations sont supérieures à 50 % du SMIC horaire alors que la proportion n'est que du quart pour les entreprises concessionnaires.

Pour cette deuxième catégorie d'activités, la situation actuelle est liée à la fois à des facteurs économiques et institutionnels.

. faible valeur ajoutée des travaux : Ceux-ci sont très souvent des travaux de façonnage (près de 40 % des travaux) effectués par des processus manuels ou faiblement mécanisés ;

. irrégularité des approvisionnements et du plan de charges des ateliers pénitentiaires : une large part des travaux effectués en prison sont des travaux de sous-traitance et, à ce titre, très sensibles aux fluctuations des carnets de commande des entreprises. Les ateliers pénitentiaires connaissent donc fréquemment des périodes de chômage technique

. la prédominance des productions faiblement mécanisées ou utilisant des équipements obsolètes :

En raison de la courte durée de la journée de travail, les entreprises hésitent à investir et utilisent des machines obsolètes peu performantes qui ne permettent pas d'atteindre la même rentabilité qu'à l'extérieur. C'est ainsi que nombre de travaux ne requérant pas de qualification spécifique et faiblement mécanisés sont réalisés en prison alors qu'ils ne le sont pas ou plus à l'extérieur.

. contraintes de temps et de lieu : la durée du travail, pour des motifs tenant à l'organisation de la vie en détention et de la durée du service de jour du personnel de surveillance, n'est que de 5 heures à 6 heures 30 au maximum. Cette durée est, de plus, discontinuée dans la plupart des maisons d'arrêt.

L'implantation géographique de certains établissements, à l'écart des centres urbains, leurs architectures pour les plus anciens, l'absence de locaux adaptés à un travail industriel et pour la plupart, les contraintes de sécurité, génèrent des surcoûts importants pour le transport et la manutention des marchandises et la fabrication même des produits ;

. la mauvaise organisation du travail : beaucoup d'entreprises concessionnaires se dispensent de tout effort d'organisation compte tenu du moindre coût de main d'oeuvre ;

. la très grande inégalité du niveau de productivité individuel due à la diversité des motivations et des capacités des détenus : à l'intérieur d'un même atelier, le montant de la rémunération journalière varie, fréquemment, du simple au double, voire au triple. L'amplitude des écarts est particulièrement importante dans les maisons d'arrêt.

. le turn-over élevé des détenus employés : sauf de rares exceptions, le taux est de 1 à 4 par an.

L'effort actuellement mené pour obtenir un niveau de rémunération plus satisfaisant consiste à développer dans les établissements pénitentiaires une organisation du travail qui permette un meilleur amortissement du matériel (mise en place d'allongement des horaires de travail notamment par de doubles équipes) et favorise l'investissement de manière à y implanter des activités à plus forte valeur ajoutée.

L'impact de l'action entreprise au cours de ces dernières années a été particulièrement marqué dans les maisons d'arrêt où de nouvelles activités ont pu être implantées grâce à un important effort de prospection commerciale au niveau régional. Les rémunérations moyennes journalières obtenues, se situent, le plus souvent, dans une tranche de 70 à 110 F alors que, pour les activités anciennes à dominante manuelle, elles étaient de 40 à 60 F. De plus, ces entreprises concessionnaires plus dynamiques sur le plan commercial et soucieuses d'une plus grande efficacité dans l'organisation du travail assurent un plan de charge plus régulier. C'est ainsi que la masse salariale dans les maisons d'arrêt a progressé de 1984 à 1986 de 28 % et le niveau des emplois de 3,2 %

Dans les établissements pour peines, l'implantation de nouvelles entreprises se révèle souvent difficile en raison de leur localisation géographique à l'écart des grands centres urbains. De plus, au regard des contraintes pénitentiaires, de la qualité de main d'oeuvre et du niveau de productivité obtenu, le montant moyen des rémunérations ne peut être sensiblement augmenté sans mettre en cause la rentabilité des ateliers pénitentiaires. En raison de la disparition de certaines activités artisanales et de la précarité d'une part des activités industrielles, une attention particulière devra être réservée aux problèmes d'organisation du travail pour améliorer la productivité des ateliers dans certains établissements.

I.3. : Quelles sont les règles et principes régissant l'utilisation de leur salaire par les prisonniers ?

Après déduction des charges sociales, la totalité de la rémunération nette du détenu est inscrite au compte nominatif du détenu. Elle est répartie en trois parts :

- Une part affectée à la participation du détenu aux frais d'entretien. Son taux est fixé à 30 % après prélèvements des cotisations sociales et elle est plafonnée, - actuellement à 300 F par mois.

.../...

- Une part pour la masse de réserve égale à 20 % : la part réservée à l'indemnisation des parties civiles est égale à la moitié de celle-ci, l'autre moitié est affectée à la constitution d'un pécule de sortie.

- La part disponible égale au minimum à 50 % de la rémunération nette.

La part disponible peut être utilisée par le détenu conformément aux règlements pour effectuer des achats à l'intérieur de l'établissement, faire des versements sur leur livret de caisse d'épargne ou pour procéder sur autorisation spéciale à des versements au dehors.

I.4. : Quelle part de son salaire un prisonnier peut-il envoyer à sa famille ?

Aucune limite autre que celle de la part disponible ne fixe le montant des sommes que le prisonnier peut envoyer à sa famille. Toutefois, la réglementation précise que "tout versement effectué à l'extérieur sur la part disponible d'un détenu doit non seulement avoir été demandé ou consenti par ce détenu, mais aussi avoir été autorisé expressément par le magistrat saisi du dossier de l'instruction s'il s'agit d'un prévenu ou, sinon, par le chef d'établissement".

I.5. : Y a-t-il des règles qui concernent la part du salaire que le prisonnier doit mettre de côté jusqu'au jour de sa relaxation et si oui, y a-t-il une part minimale prescrite ?

Oui, il s'agit de la part de 20 % des revenus du travail affectée au pécule de réserve qui sera reversé au détenu lors de sa sortie. Si le détenu doit indemniser des parties civiles la moitié de cette part y sera consacrée (soit 10 % des revenus du travail au maximum) et son pécule de sortie sera diminué d'autant.

Le taux de 20 % est évidemment un taux minimal, le détenu peut économiser une plus grande part de ses revenus en vue de sa sortie et faire des versements sur son livret de caisse d'épargne.

.../...

J.1. : Quelles sont les règles et principes régissant la sécurité sociale des prisonniers (y compris la couverture d'assurance en cas d'accident ?

La couverture sociale des détenus au travail a été progressivement constituée.

Accidents du travail :

La réforme pénitentiaire de 1945 introduisait l'exigence "d'une protection légale" pour les accidents du travail. Cette exigence allait être satisfaite par la loi du 30 octobre 1946 et le décret du 10 décembre 1949.

Son économie, demeurée inchangée, est la suivante : l'Etat ou le concessionnaire employeur verse une cotisation dont le taux uniforme pour l'administration (2,2 %) est, pour le concessionnaire, celui applicable à l'industrie considérée. En contrepartie de celle-ci le détenu a droit aux mêmes prestations et indemnités que celles accordées à un travailleur libre. Toutefois, et c'est là une restriction importante, le détenu n'a droit à aucune prestation pécuniaire durant sa détention. Il ne perçoit pas d'indemnités journalières ; quant aux prestations en nature, elles sont prises en charge directement par l'administration en application du principe de la gratuité des soins.

Assurance maladie - maternité : Loi du 2 Juillet 1975

L'objectif poursuivi par la loi du 2 Juillet 1975 était d'assurer la protection de toutes les familles de détenus et, après leur libération, de tous les anciens détenus à condition qu'ils s'inscrivent comme demandeurs d'emploi.

Cette couverture n'est donc pas réservée aux seuls détenus au travail.

Pour ces derniers, les cotisations patronales sont versées par l'administration ou le concessionnaire employeur et les cotisations ouvrières par eux-mêmes. Pour les détenus incarcérés depuis plus d'un an et inemployés, l'Etat verse une cotisation forfaitaire.

Le taux des cotisations - 4 % pour la part patronale et 2,7 % pour la part ouvrière - déroge au droit commun en raison d'une couverture plus réduite. Durant son incarcération, le détenu n'a droit ni aux indemnités journalières ni aux prestations en nature, en raison de la prise en charge par l'administration des dépenses de soins et d'hospitalisation (cf. article D. 380 et D.390 du Code de Procédure Pénale).

Assurance vieillesse : Loi du 31 décembre 1975 :

Elle est exclusivement fondée sur le travail. Les taux de cotisation (8,2 % pour la part patronale et 6,6 % pour la part ouvrière) sont ceux du droit commun. Toutefois, pour les détenus employés au service général, le salaire de référence est un salaire fictif égal pour un trimestre à 200 fois le montant du SMIC horaire et donc, très supérieur au salaire réel.

Assurance veuvage : Loi du 17 juillet 1980

Elle complète la couverture créée au titre de l'assurance vieillesse. Les règles sont celles du droit commun et le taux de cotisation est de 0,1 % pour la part ouvrière.

Assurance chômage : Loi du 16 juillet 1979

Elle est liée exclusivement à la détention. L'exercice d'une activité de travail en prison y est indifférente : les détenus ne peuvent cotiser aux ASSEDIC.

Le régime d'indemnisation du chômage instauré par l'ordonnance n° 84-198 du 21 mars 1984 élargit les droits des détenus libérés qui peuvent prétendre au versement de l'allocation d'insertion qui est une allocation d'aide publique aux travailleurs privés d'emploi.

K.1. : En ce qui concerne le travail en prison, quelles sont les perspectives pour les cinq prochaines années ? :

. LA SITUATION ACTUELLE :

Le travail pénitentiaire comprend deux catégories principales d'activités :

- Celles liées au fonctionnement de l'établissement : gestion hôtelière, entretien et maintenance des locaux (etc...), ces tâches sont exécutées dans le cadre du service général organisé par l'établissement et les détenus sont rémunérés sur crédits budgétaires selon un tarif fixé par l'administration centrale ;

- celles correspondant à des activités de production ou de services relevant du secteur marchand.

L'organisation de ces activités s'est, historiquement, développée par l'appel à des entreprises privées que l'administration autorisait à employer des détenus. L'administration a ensuite développé des ateliers industriels dont la gestion s'effectue dans un cadre budgétaire et comptable propre constitué par un compte de commerce ouvert dans les écritures du Trésor intitulé "Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (cf. Loi n° 50-1615 du 31.12.1950).

A l'heure actuelle, les entreprises privées assurent, sous le régime du contrat de concession, près de 80 % des emplois de ce secteur et sont particulièrement représentées dans les maisons d'arrêt. A l'inverse, la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires, faiblement présente dans les maisons d'arrêt (environ 720 emplois) est essentiellement implantée dans les établissements pour peines (plus de 1 300 emplois) où elle représente près de la moitié des emplois pour les activités de production ou de services.

La R.I.E.P. a été depuis 1975, un des principaux vecteurs de développement du travail pénitentiaire. A ce titre, elle a assuré la création de près de 1.400 postes de travail par la mise en place d'ateliers industriels dotés d'un important parc machines et dirigés par des personnels techniques. Outre l'impact quantitatif des créations d'emplois, il faut souligner que la R.I.E.P. a joué un rôle moteur dans l'élévation du taux des rémunérations. Toutefois, celle-ci sans avoir épuisé totalement ses virtualités de développement, ne paraît pas en l'état de son statut juridique et financier et de ses capacités tant de production que d'action commerciale, pouvoir, à elle seule, assurer le rôle de pôle de développement.

.../...

. LA RECHERCHE D'ORIENTATIONS NOUVELLES :

Depuis plusieurs années, l'Administration Pénitentiaire a donc engagé une politique de promotion du travail pénitentiaire et de prospection auprès des entreprises, afin d'implanter des activités nouvelles offrant des travaux plus qualifiés et mieux rémunérés. Placée sous le régime du partenariat, cette politique s'est également traduite par une profonde rénovation du contrat de concession dont la dernière rédaction remontait à 1962. L'objectif était de parvenir à une amélioration concertée des conditions et de l'organisation du travail afin d'atteindre une meilleure rentabilité des activités, de favoriser par voie de conséquence l'investissement, la modernisation de l'outil de production et donc de permettre de meilleures rémunérations.

La réalisation de tels objectifs implique :

- une diversification de la nature des activités :
actuellement, les emplois en prison relèvent très largement du secteur de la sous-traitance industrielle. Or, ce secteur connaît, à l'extérieur, une forte diminution d'emplois en raison des progrès de l'automatisation et de la concurrence des pays à bas salaires (Extrême Orient, Afrique du Nord notamment). Si cette évolution peut conduire au transfert en prison de certaines activités, le moindre coût de la main d'oeuvre ne garantit pas, à lui seul, la sauvegarde de la compétitivité des entreprises. Pour être durables, ces transferts impliqueront une évolution de l'organisation du travail (et des techniques de fabrication) pour assurer le maintien des emplois existants en prison.

Ce constat a donc conduit l'administration à s'orienter vers un développement des activités de services qui connaissent une très forte expansion. De telles activités ont déjà été initiées par la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires : des ateliers de saisie de données ont été créés à la fin des années 1970. Quelques entreprises font effectuer des travaux de sous-traitance tels que la création ou la vérification de fichiers, annuaires (etc...). D'autres travaux tels que la confection ou le portage (adaptation sur un matériel autre que celui d'origine) de logiciels, la traduction et la mise sur disquettes de documentation ont été réalisés dans des établissements où sont organisées des actions de formation professionnelle.

.../...

Afin de promouvoir une extension et une diversification de ces activités, l'administration pénitentiaire a engagé récemment plusieurs études destinées à identifier les types de travaux susceptibles d'être délocalisés et sous traités à des ateliers pénitentiaires. Ces études comportent également une analyse des capacités des détenus et de besoins de formation préalables.

- la création de liaisons opératoires entre formation et travail : ces liaisons peuvent consister en des modules courts de formation à l'emploi ou en des actions de qualification. A ce dernier titre, un effort très important a été engagé pour le développement d'actions de formation liées aux nouvelles technologies : maintenance d'installations automatisées, conduite de machines à commande numérique, utilisation de logiciels professionnels, informatique de gestion (etc..). De niveaux différents (niveau III à V), ces actions présentent la caractéristique commune de conduire à des possibilités réelles d'emploi.

- l'évolution des modes d'organisation du travail : l'organisation du travail en milieu pénitentiaire doit nécessairement prendre en compte les évolutions extérieures. La substitution au système "tayloriste" d'un management participatif, la recherche de la qualité, le développement du potentiel d'innovation et de créativité devrait amener à engager une réflexion commune entre les entreprises et l'administration pénitentiaire sur l'organisation du travail, le rôle des détenus et les relations sociales dans l'atelier pénitentiaire.

L'implantation d'activités nouvelles ou l'introduction de nouvelles machines ont permis d'amorcer un rapprochement vis-à-vis des normes extérieures. Dans une maison d'arrêt, des détenus ont été associés à une démarche menée par l'entreprise concessionnaire au travers de la création d'un cercle de qualité. Cette innovation applicable à une gamme très large d'activités en associant les détenus à une démarche économique fondée sur une meilleure maîtrise des techniques de fabrication et d'organisation répond directement au souci de préparer la réinsertion sociale et professionnelle du détenu par l'acquisition de savoir-faire techniques mais aussi de capacités d'initiative et de créativité.

Si ces orientations nouvelles se sont déjà traduites par des résultats positifs en termes de créations de postes de travail et d'augmentation de la masse salariale, leur mise en oeuvre se heurte à d'importantes difficultés structurelles :

.../...

- l'extrême atomisation des activités caractérisée par l'existence d'un très grand nombre d'entreprises concessionnaires (plus de 400) dont certaines fournissent un travail non permanent et la diversité des secteurs d'activité et des fabrications ;

- la faible surface financière de beaucoup d'entreprises concessionnaires qui sont le plus souvent des entreprises artisanales ou des "Petites et Moyennes Entreprises" locales ;

- l'absence de locaux industriels, près de la moitié des postes de travail correspondent à des travaux en cellule ou dans des locaux non aménagés ;

- l'insuffisance du personnel d'encadrement et la mauvaise organisation du travail par les entreprises concessionnaires, voire l'absence de toute volonté d'action en ce domaine ;

- la rareté ou l'obsolescence du parc machines.

Face à cette situation, l'Administration Pénitentiaire est actuellement enfermée dans un cadre administratif et financier qui ne lui permet pas de construire une véritable stratégie de développement. Celle-ci suppose une mobilisation de moyens financiers et humains, afin d'offrir aux entreprises des conditions d'implantation - en termes d'aménagement des locaux, d'encadrement des détenus, d'organisation générale du travail (allongement des horaires notamment par la création de deux équipes travaillant chacune 5 h) - répondant aux exigences industrielles. La contrepartie en serait une rémunération de ces services. Or, actuellement, l'administration ne peut négocier commercialement de tels avantages qui ne peuvent, de plus, être financés que par le recours à des financements budgétaires.

. LES NOUVELLES PERSPECTIVES INSTITUTIONNELLES.

Au regard de cette problématique actuelle, la loi du 22 juin 1987 introduit deux innovations essentielles :

- un cadre juridique du recours au secteur privé : s'agissant de la construction des établissements pénitentiaires, l'Etat peut confier à une personne de droit public ou privé ou à un groupement de personnes de droit public ou privé une mission globale d'"ensembliser" portant à la fois sur la conception, la construction et l'aménagement des établissements.

.../...

- Pour le fonctionnement la ou les mêmes personnes peuvent assurer les fonctions autres que de direction, de greffe et de surveillance.

Un nouveau statut juridique des établissements pénitentiaires.

Les établissements pénitentiaires peuvent être érigés en établissements publics dotés de la personnalité morale et de l'autonomie financière.

1 - Rôle dévolu aux entreprises habilitées dans le cadre du programme de construction de 15 000 nouvelles places de détention en matière d'organisation, de développement et de gestion du travail :

Les dispositions du cahier des charges prévoient le transfert au cocontractant des missions d'organisation, de développement et de gestion du travail et de la formation professionnelle.

Pour le service général, la personne habilitée conçoit, organise et gère l'ensemble des activités hôtelières ainsi que celles se rapportant à la maintenance des établissements. Les conditions d'emploi des détenus seront donc redéfinies en fonction des choix proposés en la matière.

Pour les activités de production et de services, elle assure, pour le compte de l'établissement, une mission de management global comportant la prospection et la négociation commerciale, l'encadrement et la formation des détenus, la gestion de la main d'oeuvre et des surfaces d'ateliers.

Pour l'exercice de cette mission, elle pourra opter entre plusieurs formules :

- fabrication de produits commercialisés directement par elle ;
- exécution des travaux de sous-traitance ;
- association avec des entreprises qui dirigeront elles-mêmes leurs activités.

.../...

Le caractère global de la mission a pour objet de permettre au cocontractant d'assurer, dans le cadre d'une gestion privée, la mobilisation des moyens matériels, financiers et humains nécessaires pour offrir des conditions d'implantation - en termes d'aménagement des locaux, d'encadrement des détenus, d'organisation générale du travail (allongement des horaires notamment) - répondant aux exigences industrielles. Le cocontractant pourra librement négocier avec les entreprises extérieures la rémunération de ces services.

Cette stratégie de développement fondée sur un étroit partenariat doit permettre, par l'amélioration de la productivité du travail pénitentiaire et l'intervention d'entreprises ou de groupements d'importance nationale, de satisfaire les objectifs de l'administration :

- amélioration du taux d'emploi : actuellement, il est de 33 % dans les maisons d'arrêt et de 68 % dans les établissements pour peine ;

- augmentation du niveau moyen des rémunérations afin d'atteindre un niveau réel proche du SMIC ;

- assurer une préparation plus efficace à la réinsertion sociale et professionnelle par une amélioration des conditions de travail, une diversification des emplois, une organisation du travail correspondant aux normes extérieures, notamment en associant les détenus au management des activités et à la recherche de qualité.

2 - Les établissements publics pénitentiaires dotés de la personnalité morale et de l'autonomie financière pourront participer à des groupements d'intérêt public afin de favoriser le développement du travail :

L'article 6 de la loi du 22 juin 1987 relative au service public pénitentiaire introduit la possibilité de créer entre établissements pénitentiaires ou l'un ou plusieurs d'entre eux et une ou plusieurs personnes morales de droit public ou de droit privé des groupements d'intérêt public pour aider à l'organisation du travail et de la formation des détenus.

.../...

Le Groupement d'Intérêt Public (G.I.P.) constitue un type particulier de personne morale de droit public, doté de l'autonomie financière - soumis au contrôle administratif et financier de l'Etat, mais dont la comptabilité et la gestion peuvent être tenues selon les règles du droit privé. Cette innovation introduite par la loi d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique du 15 juillet 1982 (cf. article 21) a été également étendue aux domaines de l'enseignement supérieur (loi n° 84-52 du 25.1.1984), de la promotion des activités physiques et sportives (loi n° 84-610 du 16.07.1984), au développement et à la protection de la montagne (loi n° 85-30 du 9.01.1985). Dans ces divers domaines, il s'agissait de créer des structures de coopération entre organismes publics et privés destinées à permettre à différents partenaires de mettre en commun des moyens afin de poursuivre des objectifs d'intérêt commun définis lors de la création du groupement que chacun des partenaires ne pourrait mener à bien seul.

Dans le domaine pénitentiaire, l'objectif assigné au Groupement d'Intérêt Public (G.I.P.) sera de fournir aux entreprises privées souhaitant implanter des activités de production en prison l'ensemble des prestations impliquées par l'organisation générale du travail : aménagement, entretien et gestion des surfaces d'ateliers, encadrement et formation de la main d'oeuvre, éventuellement, fourniture de matériels de production. Le G.I.P. assurerait pour le compte de l'administration les missions de prospection commerciale, de gestion de la main d'oeuvre, (tenue des livrets de travail, établissement des fiches de paie...), recouvrement des facturations de main d'oeuvre à l'encontre des entreprises concessionnaires. Ces missions recouvrent donc, pour l'essentiel, si l'on excepte le service général, celles confiées aux entreprises habilitées.

La participation de l'entreprise habilitée à un groupement d'intérêt public fait d'ailleurs partie des possibilités qui lui sont offertes. Elle est mentionnée dans le cahier des clauses administratives et techniques particulières (cf. article 23 alinéa 4).

Pour les établissements nouveaux qui seront créés dans le cadre de l'actuel programme "15 000 places" les perspectives d'avenir du G.I.P. sont donc liées au choix qui seront proposés par les groupements sélectionnés à l'issue de l'actuel concours.

.../...

S'agissant des établissements actuels, la formule du G.I.P. peut constituer, à l'évidence, une solution adaptée à la mise en oeuvre d'une stratégie de développement. En effet, le G.I.P. peut permettre d'amener les entreprises concessionnaires à développer leurs implantations pénitentiaires dans une perspective à plus long terme en adaptant les processus de fabrication et d'organisation à l'évolution des techniques et des marchés. Là aussi, sa mise en place effective supposera l'adhésion des concessionnaires à un projet de partenariat dans lequel l'administration pénitentiaire doit jouer un rôle moteur. Les établissements pourront, par l'intermédiaire des G.I.P., négocier commercialement avec les entreprises les services communs assurés à celles-ci pour faciliter la gestion de leurs activités de production.

Dans les deux cas, il est, en toute hypothèse, nécessaire au préalable de réaliser la transformation des établissements pénitentiaires en établissements publics. En conséquence, l'élaboration des textes d'application sur les G.I.P. devra être menée parallèlement à celle relative au statut de ces établissements publics.

. LA REALISATION D'UN IMPORTANT PROGRAMME D'EQUIPEMENT :

Ce programme d'équipement comprend à la fois :

- un programme d'urgence portant sur 5 000 places consistant essentiellement en des opérations de rénovation ou de restructuration permettant la récupération de cellules mais également de construction de bâtiments légers. Dans ce cadre, quelques créations ou réaménagements de petits ateliers ont pu être effectués :

- la construction d'établissements neufs dans les cadres actuels de gestion : en 1987/1988, les opérations actuellement en cours de réalisation portent sur la création de 2 772 places. D'importantes surfaces d'ateliers industriels (plus de 16 000 m²) seront créées.

- Le programme "15 000"places : réalisé dans le cadre d'un concours avec appel d'offres organisé dans le cadre nouveau défini par la loi du 22 juin 1987, il comporte la création de 29 nouveaux établissements répartis en 23 centres de détention et 6 maisons d'arrêt. Cinq établissements, représentant 3 000 places, seront ouverts dès la fin de 1989.

.../...

Les normes minima définies dans le programme permettront, dès l'ouverture de ces établissements, de disposer de très importantes surfaces d'ateliers, près de 65 000 m², dont les entreprises habilitées assureront la gestion. L'ampleur de ce programme nécessitera un très important effort de promotion du travail pénitentiaire et de prospection commerciale afin d'élargir la gamme traditionnelle des activités et, surtout d'associer de grandes entreprises à une politique de développement du travail en milieu carcéral.

Enfin, il faut souligner que la réalisation de l'ensemble de ce programme devra permettre l'application effective des nouvelles dispositions régissant l'affectation des condamnés. En effet, le nouvel article 717 du Code de Procédure Pénale (cf. article 5 de la loi du 22 juin 1987) prévoit que tous les condamnés doivent purger leur peine dans un établissement pour peines. Le maintien en maison d'arrêt de condamnés à l'emprisonnement d'une durée ou comportant un reliquat inférieur ou égal à un an ne sera possible que dans un quartier distinct et sous réserve que des conditions tenant à la préparation de leur libération, leur situation familiale ou leur personnalité le justifient.

S'agissant des établissements pour peines, la loi introduit une nouvelle catégorie d'établissements destinés à accueillir des condamnés dont la peine ou le reliquat à exécuter est égal ou inférieur à trois ans. La mise en oeuvre de ces dispositions aboutira nécessairement à marquer encore plus nettement la différenciation actuelle entre maisons d'arrêt et établissements pour peine.

Tableau: Nombre moyen journalier de prisonniers par catégorie de travail

Indus- trie 1/ et SERVICES	Artisanat 2/	Agriculture	Réparation et Construction	Maintenance 3/	Travaux publics 4/ RIEP Chantiers Extérieurs	Autres types de travaux Formation Professionnelle Rémunérée	Prisonniers Non-Employés				Total				
							Malades	Raisons de sécurité	Refus de Travailler	Scolaires		Manque de postes de travail	Moyenne 1986 des 12 moi-		
Entreprises privées conces- sionnaires et Associations 6929 RIEP 1670 S.Liberté 582	Entreprises concessionnaires et Associations 300 RIEP 200 S.Liberté 100	Entreprises concession- naires 50 RIEP 103	Service Général RIEP	5799 RIEP 100	Entreprises Concessionnaires et Associations 200 RIEP 100	1143			3300	Demandeurs de Travail 10728	46034				
Totaux 9181							600	153	5899	300	1143	14730	3300	10728	

- 1/ Activité de groupe, généralement production de masse plus ou moins mécanisée.
- 2/ Travail individuel qualifié ou semi-qualifié (ex.: cordonnerie, reliure, etc.).
- 3/ Incluant la cuisine et l'infirmierie.
- 4/ Incluant la construction de routes, chemins de fer, ponts, bâtiments et les travaux forestiers.

S.V.P., veuillez fournir les données les plus récentes dont vous disposez. Si vous n'avez pas d'informations sur la population journalière moyenne, peut-être avez-vous celles relatives à certains jours spécifiques, typiques de certaines périodes de l'année. Dans ce cas, S.V.P., veuillez préciser quel est le jour de référence.

Source: "Rapport Mensuel d'Activité établi dans chaque établissement au 1er jour ouvrable de chaque mois". La moyenne a été réalisée sur l'ensemble de l'année 1986.

LISTES DES ANNEXES

ANNEXE 1 : Les principes de la réforme pénitentiaire de 1945.

ANNEXE 2 : Situation du Travail et de la Formation Professionnelle dans les Etablissements Pénitentiaires. Chiffres significatifs août 1987.

ANNEXE 3 : Evolution de l'emploi en métropole moyenne annuelle 1977-1987.

ANNEXE 4 : Analyse de la population des détenus au travail.
- effectif global
- effectif établissements pour peine

ANNEXE 5 : Le contrat de concession

ANNEXE 6 : Document de présentation de la R.I.E.P. et bilan de l'activité de la R.I.E.P. 1981/1986

ANNEXE 7 : Tableau des rémunérations brutes mensuelles et journalières en 1986.

ANNEXE 8 : Tableau des rémunérations et charges sociales du service général

ANNEXE 9 : Evolution de la masse salariale et des effectifs R.I.E.P. et entreprises concessionnaires.

ANNEXE 10 : Note sur la durée du Travail.

ANNEXE 11 : Note sur la Formation Professionnelle dans les établissements pénitentiaires en France.

ANNEXE 11 Bis : Tableau des actions de formation professionnelle.

ANNEXE 12 : Loi du 22 JUIN 1987

ANNEXE 12 Bis : Cahier des clauses administratives et techniques particulières - Art. 23 et 24.

ANNEXE 13 : Analyse fonctionnelle comparée de l'organisation du Travail et de la Formation Professionnelle entre les établissements actuels et ceux du programme 15 000 places.

LES 14 PRINCIPES DE LA REFORME PENITENTIAIRE

1. - La peine privative de liberté a pour but essentiel l'amendement et le reclassement social du condamné.
2. - Son exécution est organisée dans la métropole ou en Algérie à l'égard de tous les individus condamnés par les juridictions du continent, de la Corse ou de l'Algérie, pour des infractions de droit commun.
3. - Le traitement infligé au prisonnier, hors de toute promiscuité corruptive, doit être humain, exempt de vexations et tendre principalement à son instruction générale et professionnelle et à son amélioration.
4. - Tout condamné de droit commun est astreint au travail et bénéficie d'une protection légale pour les accidents survenus pendant son travail. Aucun ne peut être contraint à rester inoccupé.
5. - L'emprisonnement préventif est subi dans l'isolement de jour et de nuit.
6. - Il en est de même, en principe, de l'emprisonnement pénal jusqu'à un an.
7. - La répartition dans les établissements pénitentiaires des individus condamnés à une peine supérieure à un an a pour base le sexe, la personnalité et le degré de perversion du délinquant.
8. - Un régime progressif est appliqué dans chacun de ces établissements en vue d'adapter le traitement du prisonnier à son attitude et à son degré d'amendement. Ce régime va de l'encellulement à la semi-liberté.
9. - Dans tout établissement pénitentiaire où ont purgées des peines de droit commun privatives de liberté d'une durée supérieure à un an, un magistrat exclusivement chargé de l'exécution des peines aura seul compétence pour ordonner le transfert du condamné dans un établissement d'un autre type, pour prononcer l'admission aux étapes successives du régime progressif, et pour rapporter les demandes de libérations conditionnelles auprès du comité institué par le décret du 16 février 1888.

SITUATION DU TRAVAIL ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

DANS LES ETABLISSEMENTS PENITENTIAIRES

CHIFFRES SIGNIFICATIFS

10. - Dans tout établissement pénitentiaire fonctionne un service social et médico-psychologique.
11. - Le bénéfice de la libération conditionnelle est étendu à toutes les peines temporaires.
12. - Assistance est donnée aux prisonniers pendant et après la peine en vue de faciliter leur reclassement.
13. - Tout agent du personnel pénitentiaire doit avoir suivi les cours d'une école technique spéciale.
14. - Il pourrait être substitué à la relégation un internement de sûreté en colonie pénale. Cet internement serait en principe perpétuel. Toutefois, le relégué pourrait bénéficier de la libération d'épreuve.

1. Régime de travail

Les deux régimes principaux sont :

11. La régie : elle se subdivise en :

- régie directe (service général de la prison) : travaux liés au fonctionnement hôtelier et à l'entretien des bâtiments ;

- régie industrielle des établissements pénitentiaires : exploitations d'ateliers industriels (46) ou de domaines agricoles (4) dans le cadre d'un compte de commerce. Les produits sont directement commercialisés par la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires ou fabriqués pour le compte de donneurs d'ordre. En 1986, le chiffre d'affaires était de 137,9 MF H.T. et de 146,2 MF T.T.C. L'activité se répartit en parts égales entre celle réalisée en toute production, essentiellement pour le compte de l'Administration Pénitentiaire et celle réalisée en sous-traitance.

22. Concession de main d'oeuvre

L'administration autorise une entreprise à employer des détenus et met à sa disposition des locaux. L'entreprise est responsable de l'organisation de la production et de la commercialisation des produits.

Nombre d'entreprises concessionnaires : environ 500 dont 119 employant plus de 20 détenus.

2. Effectifs des détenus au travail (Premier semestre 87)

Moyenne des effectifs employés (métropole)

	1er Semestre 87/1er Semestre 86	
- Service général	6.051 détenus	+ 6 %
- R.I.E.P.	2.161 détenus	+ 2 %
- Entreprises concessionnaires	7.612 détenus	+ 1,1 %
- Formation professionnelle	1.639 détenus rémunérés	+ 18,4 %
- Semi-liberté	954 détenus	+ 40 %

	18.421 détenus	+ 6,6 %
		./...

Taux moyen d'emploi 1987	- moyenne	37	%
<u>détenus employés</u>	- établissements		
effectif de la population pénale	pour peines	68,5	%
	- maisons d'arrêt	32	%

- Scolaires	4.233 détenus
- Demandeurs d'emploi	14.709 détenus

Evolution des emplois

- Service général : progression régulière depuis 1983 (de 2,7 % à 4,5 %) correspondant à l'augmentation de la population pénale mais à un rythme inférieur.
- RIEP : progression régulière de 5 % depuis 1984, après un tassement en 1982/83. Diminution de cette progression en 1987.
- Concession : inversion du mouvement de baisse constatée depuis 1978 et amorce d'une progression.
- Formation professionnelle : progression moyenne très forte depuis 1981 (10 à 13 % par an), forte accélération en 1987.
- Semi-liberté : très forte progression en 1986 se poursuivant en 1987 (+40 %)

Les taux de progression enregistrés bien que supérieur à ceux des années antérieures demeurent inférieurs au rythme d'accroissement de la population pénale (plus de 11 % de 1986 à 1987). Le nombre des demandeurs d'emploi connaît, en conséquence, une forte hausse (+ 7 % en un an).

Les possibilités de développement du travail sont actuellement freinés par l'inexistence ou l'insuffisance des surfaces d'ateliers, l'inadaptation des locaux au regard des contraintes de circulation et de stockage des marchandises, le surencombrement des cellules (environ 4.000 détenus travaillent en cellule ou dans des locaux non destinés au travail).

3. Masse salariale (salaires + charges sociales) - données 86

- Régie	: . R.I.E.P.	:	46,4 MF
	. Service général	:	57,4 MF
- Concession	:		130 MF
- Formation	:		14 MF.

./...

4. Rémunération moyenne des détenus

Les rémunérations brutes moyennes journalières versées aux détenus s'établissent comme suite pour l'année 1986 :

- Service Général	19,7 F
- Ateliers RIEP	92 F
- Exploitation agricole RIEP	68,8 F
- Concession	81,1 F

Elles correspondent à une durée journalière moyenne de travail de 5 h à 6 h 30.

Le revenu mensuel réel des détenus se caractérise par son extrême variabilité selon le secteur d'activité concerné. En effet, pour la RIEP et la concession, le revenu dépend de la productivité de l'atelier, du détenu et, surtout, du plan de charges de l'atelier.

VARIATION DU REVENU MENSUEL EN FONCTION DU NOMBRE DE JOURS TRAVAILLES

(moyenne mensuelle des feuilles de paie pour les mois de janvier à mai 1986) (1)

REVENUS		- 1000 F	de 1000 à 1400 F	de 1401 à 2200 F	+ 2200 F	TOTAL
TOTAL	RIEP	833 40 %	264 12,5 %	535 25,5 %	459 22 %	2091 100 %
	CONCESSION	5338 65 %	912 11,1 %	1085 13,3 %	866 10,6 %	8201 100 %
TOTAL GENERAL		6171 60 %	1176 11,4 %	1620 15,9 %	1325 12,9 %	10292 100 %

(1) 40 % des feuilles de paie correspondent pour la RIEP à un temps de travail inférieur à 15 jours. Ce taux est de 44 % pour la concession.

./...

EVOLUTION DE L'EMPLOI EN MAISONS POUR PEINE - METROPOLE - MOY. ANNUEL

5. Répartition des produits de travail

51. Par détenu

- Charges sociales :

- . part patronale : 14,4 % à environ 25 % selon les régimes (service général excepté)
- . part ouvrière : 9,4 %.

- Répartition de la rémunération nette

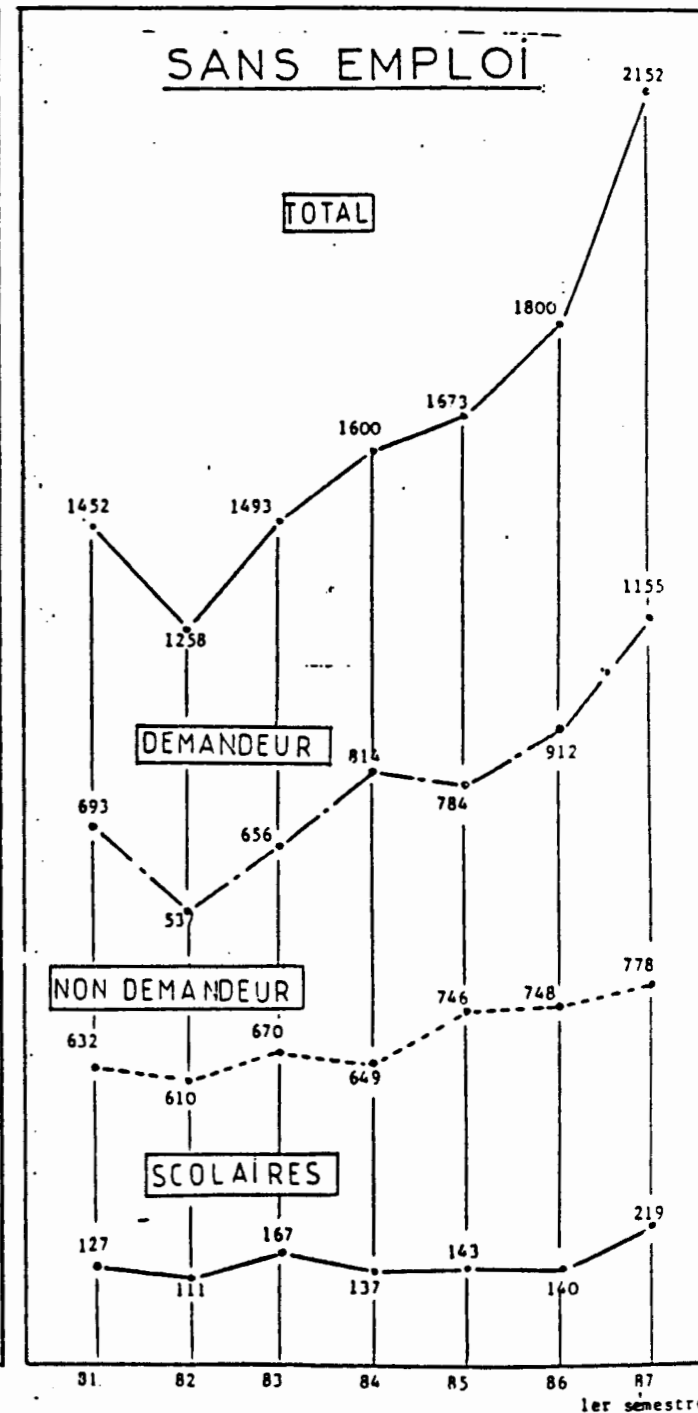
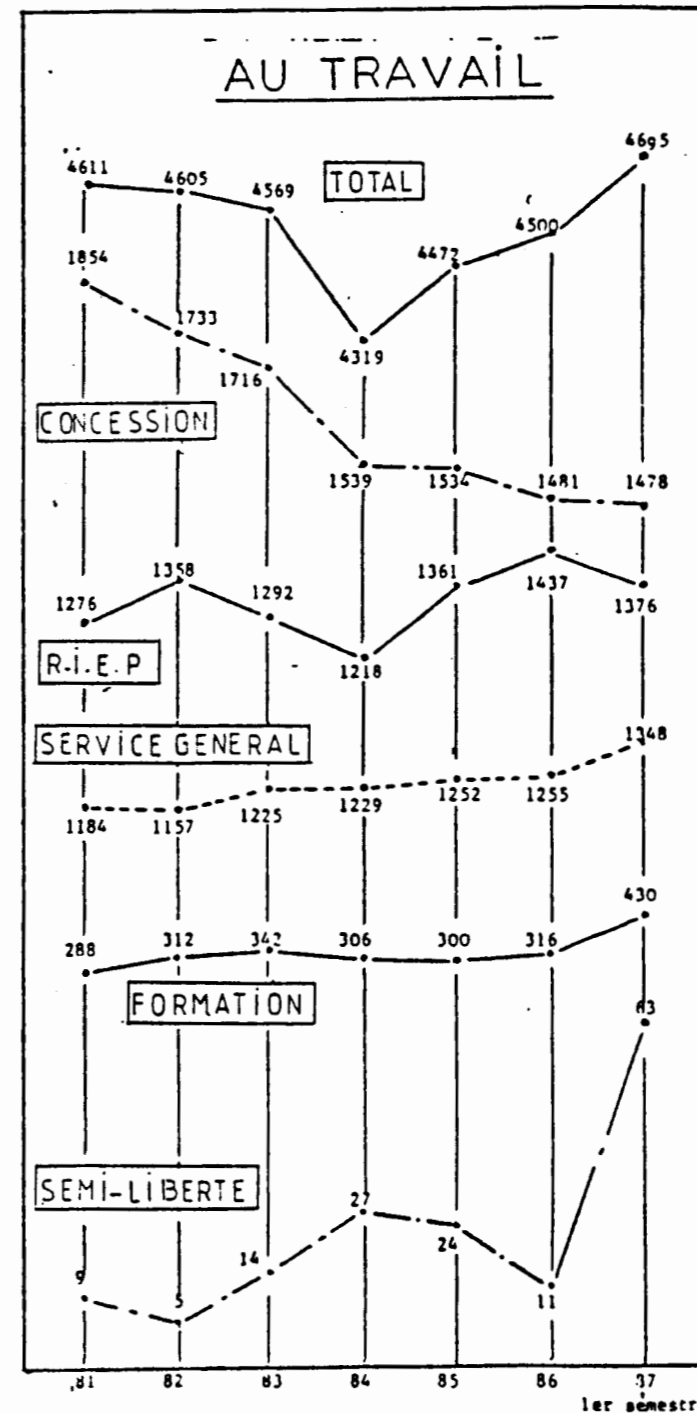
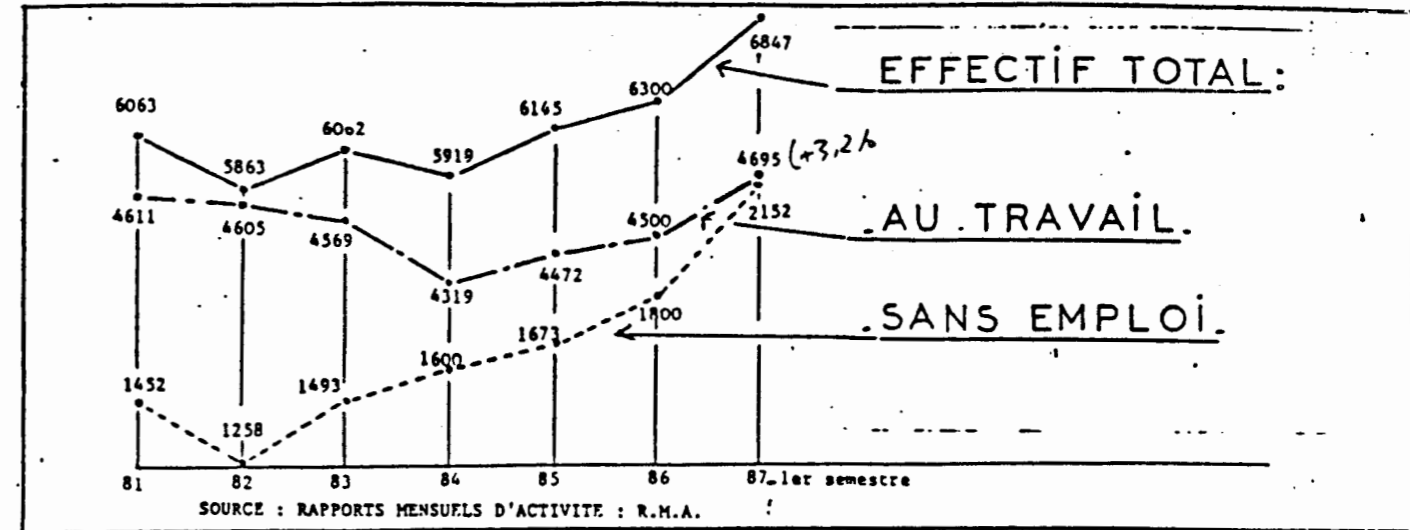
La rémunération nette soit 90,6 % de la rémunération brute est ainsi répartie :

- . frais d'entretien : 30 % plafonné à 300 F par mois
- . indemnisation des victimes : 10 %
- . pécule de libération : 10 %
- . disponible : 50 % minimum (1)

(1) En raison du plafonnement de la participation aux frais d'entretien versée au Trésor : la part disponible augmente au delà de 1.000 F. Elle atteint 70 % pour une rémunération nette de 3.000 F.

52. Au niveau global (données 1986)

- Montant des cotisations sociales : 64 MF
- Montant du prélèvement pour frais d'entretien : 24 MF.

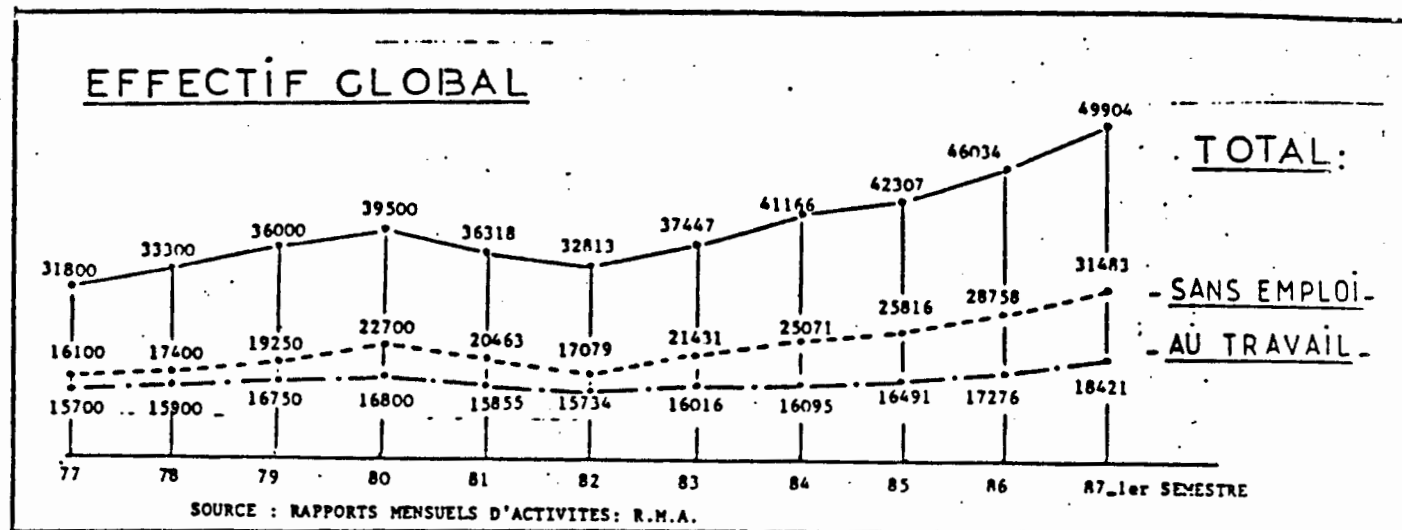


EVOLUTION DE L'EMPLOI EN METROPOLE - MOYENNE ANNUELLE

ANNEXE 4

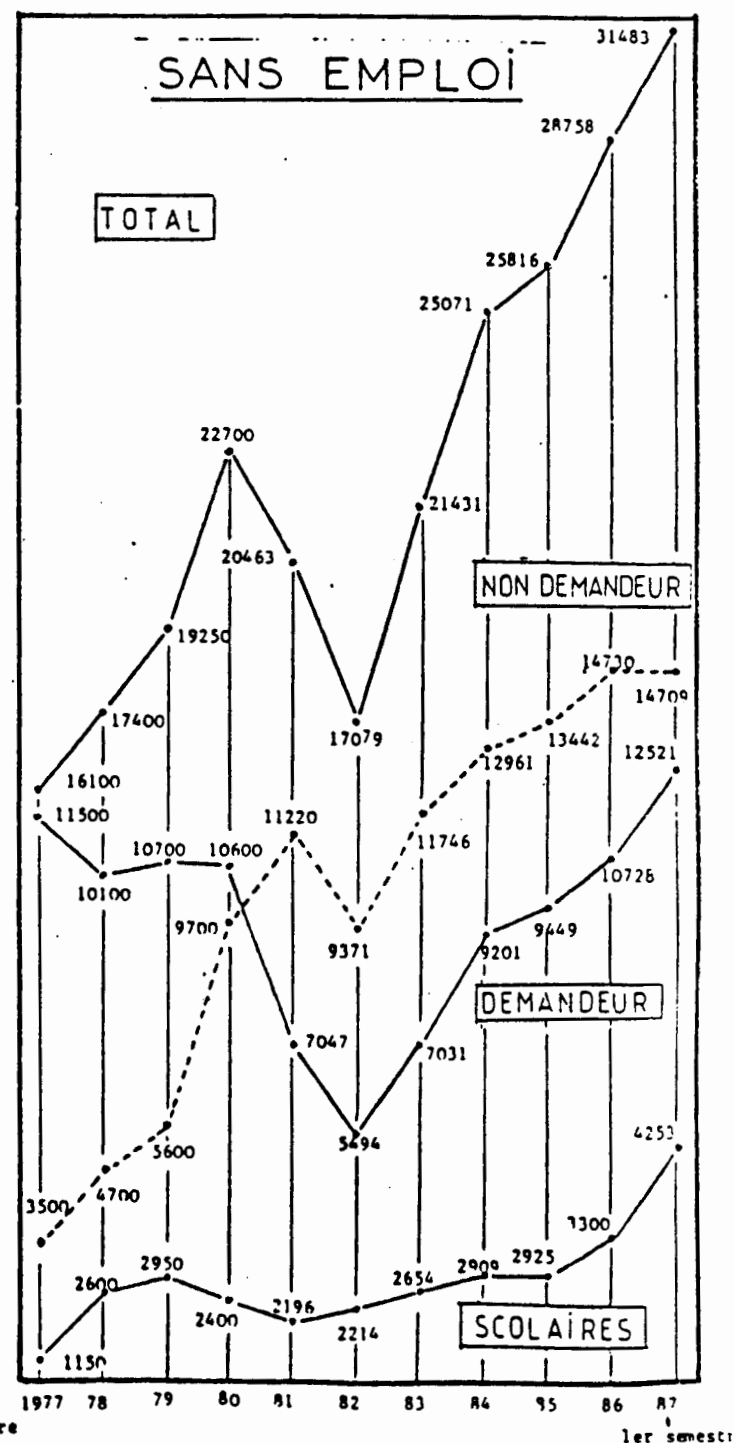
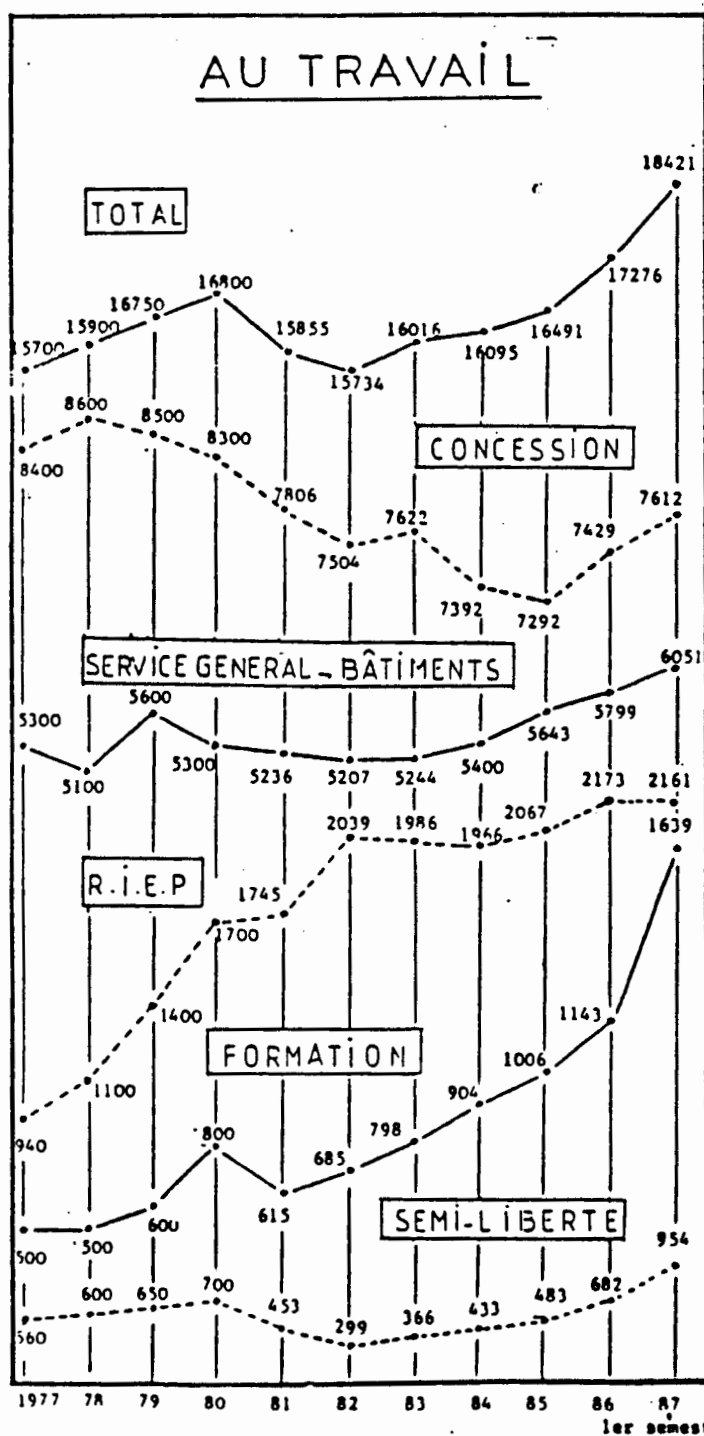
11 JUIL 1987

ANNEXE 4



ANALYSE DE LA POPULATION
DES DETENUS AU TRAVAIL
(METROPOLE)

SITUATION AU 1er MAI 1987



1. REPARTITION PAR SEXE :

	POPULATION GLOBALE		POPULATION AU TRAVAIL		TAUX D'EMPLOI %
		%		%	
HOMMES	48 666	95,8	18.179	95	37,35
FEMMES	2 141	4,2	942	5	44
TOTAL	50.807	100.	19.121	100	37,60

Les femmes représentent une part légèrement plus forte des détenus au travail par rapport à la leur dans la population globale. En conséquence, le taux d'emploi est supérieur. Il est essentiellement dû à une plus forte représentation de deux régimes :

- R.I.E.P. : elle représente 174 postes de travail soit 8,1% des postes offerts aux femmes au lieu de 3,75% pour la population totale ;
- FORMATION : 158 femmes suivaient une action, soit environ 9,4% des effectifs en formation, mais 7,5% de la population pénale féminine au lieu de 3,5 % pour la population totale.

2. REPARTITION SELON LA SITUATION PENALE :

21. Part relative prévenus/condamnés :

Globalement, les condamnés représentent 70 % des détenus au travail (13.442). Cette forte représentation est due à :

- Un très fort taux d'emploi dans les établissements pour peines (qui, par hypothèse, n'accueillent que des condamnés) : 63,8% contre 32,7 % dans les maisons d'arrêt.

Ces effectifs employés dans les établissements pour peine représentent donc près de 25 % du total des emplois.

- Une priorité réservée aux condamnés dans les maisons d'arrêt

- . Le taux d'emploi des prévenus est de :24,71 %
- . Le taux d'emploi des condamnés est de :41,71 %

22. Situation des maisons d'arrêt :

Dans les maisons d'arrêt, les condamnés représentent 60 % de la population au travail et les prévenus 40%.

La répartition prévenus/condamnés présente, selon les régimes, quelques écarts significatifs par rapport à la moyenne :

- Service général : plus forte représentation des condamnés 65 % au lieu de 60 %.

Ceci s'explique par des raisons d'ordre interne :

- . Préférence donnée aux détenus offrant plus de stabilité
- . Possibilité de communication donnée aux détenus du service général.

- Concession : les parts prévenus-condamnés s'équilibrent presque. Cette plus forte présence de prévenus s'explique par de moindres exigences de discipline et de stabilité.

- Semi liberté : de par sa nature, ce régime n'est accessible qu'aux condamnés.

S'agissant des femmes, la sur-représentation des condamnées dans les effectifs au travail des maisons d'arrêt est très faible : majoration de 2 points (34,5 % contre 32,2 %) au lieu de 12,5 points (60,5 % contre 48%) pour la population totale et de 15,5 points (62% contre 46,5%) pour les hommes.

. . .

.../...

S'agissant des régimes de travail, leur part relative, dans l'ordre décroissant, est la suivante :

- Entreprises Concessionnaires	6 614	soit	46	%
- Service Général	4 837	soit	34	%
- Formation Professionnelle	1 319	soit	9	%
- Semi-liberté	953	soit	6,6	%
- R.I.E.P.	640	soit	4,4	%

Le point marquant est la prédominance du régime de la concession, en valeur absolue, (près de la moitié des emplois) - mais, aussi par rapport à la R.I.E.P. (près de 8 fois les effectifs de celle-ci).

23 - situation dans les établissements pour peine :

Par ordre décroissant, la représentation des régimes de travail est la suivante (moyenne 1er semestre 1987) :

- Entreprises concessionnaires	1 478	soit	31,5	%
- Service Général	1 376	soit	29,3	%
- R.I.E.P.	1 348	soit	28,7	%
- Formation	430	soit	9,2	%
- Semi-Liberté	63	soit	1,3	%

La prédominance du régime de la concession est beaucoup moins forte : ces effectifs tendent à se rapprocher de ceux du service général et de la R.I.E.P.

REPARTITION DES DETENUS AU TRAVAIL : PREVENUS - CONDAMNES (HOMMES ET FEMMES)

MOIS : MAI 1982

SOURCE : R.M.A

ETABLISSEMENTS	EFFECTIF AU TRAVAIL (HOMMES + FEMMES)															EFFECTIF GLOBAL - HOMMES + FEMMES					
	SERVICE GENERAL			R.I.E.P.			CONCESSIONS			FORMATION			SEMI LIBERTE			TOTAL AU TRAVAIL			PREVENUS	CONDAMNES	TOTAL
	PREVENUS	CONDAMNES	TOTAL	PREVENUS	CONDAMNES	TOTAL	PREVENUS	CONDAMNES	TOTAL	PREVENUS	CONDAMNES	TOTAL	PREVENUS	CONDAMNES	TOTAL	PREVENUS	CONDAMNES	TOTAL			
MAISONS D'ARRÊT	1706	3131	4837	257	383	640	2204	3410	6614	505	814	1319	-	953	953	5672	8691	14363	22896	20994	43890
	35,3%	64,7%	100%	40,8%	60,0%	100%	48,4%	57,6%	100%	38,3%	67,7%	100%				39,5%	60,5%	100%	52%	48%	100%
ETABLISSEMENTS POUR PEINE	5	1426	1431	2	1264	1266	-	1536	1536	-	467	467	-	58	58	7	4751	4758	28	6889	6917
TOTAL HOMMES + FEMMES	1711	4557	6268	259	1647	1906	2204	4946	8150	505	1281	1786	-	1011	1011	5679	13442	19121	22924	27883	50807
%	27,3%	72,7%	100%	13,6%	86,4%	100%	39,3%	60,7%	100%	28,3%	71,7%	100%				29,7%	70,3%	100%	45,1%	54,9%	100%

NOTA I - EN MAISONS D'ARRÊT LE % DE DETENUS AU TRAVAIL EST DE 32,7% AVEC PARTICIPATION DE 24,7% DES PREVENUS (5672 / 22896)

ET DE 44,4% DES CONDAMNES (8691 / 20994)

EN ETABLISSEMENTS POUR PEINE LE % DE DETENUS AU TRAVAIL (CONDAMNES) EST DE 68,8%

NOTA II - LES 28 PREVENUS DETENUS EN ETABLISSEMENT POUR PEINE CONCERNENT 28 FEMMES PREVENUES EN ATTENTE AU CP DE CEUNES

REPARTITION DES DETENUS HOMMES (PREVENUS ET CONDAMNES)

MOIS: MAI 1987

SOURCE: R.M.A.

Etablissements	EFFECTIF AU TRAVAIL (HOMMES)															EFFECTIF GLOBAL - HOMMES					
	SERVICE GENERAL			R.I.E.P.			CONCESSIONS			FORMATION			SEMI LIBERTE			TOTAL AU TRAVAIL			PREVENUS	CONDAMNES	TOTAL
	PREVENUS	CONDAMNES	TOTAL	PREVENUS	CONDAMNES	TOTAL	PREVENUS	CONDAMNES	TOTAL	PREVENUS	CONDAMNES	TOTAL	PREVENUS	CONDAMNES	TOTAL	PREVENUS	CONDAMNES	TOTAL			
MAISONS D'ARRÊT	1595	3074	4669	183	360	543	2991	3314	6305	406	758	1164	-	923	923	5175	8429	13604	21.650	20.403	42.053
	34,2%	65,8%	100%	33,7%	66,3%	100%	47,4%	52,6%	100%	34,8%	65,2%	100%	-	100%	100%	38,0%	62,0%	100%	51,5%	48,5%	100%
ETABLISSEMENTS POUR PEINE	-	1386	1386	-	1189	1189	-	1488	1488	-	454	454	-	58	58	-	4575	4575	-	6.613	6.613
TOTAL HOMMES	1595	4460	6055	183	1549	1732	2991	4802	7793	406	1212	1618	-	981	981	5175	13004	18179	21.650	27.016	48.666
%	26,3%	73,7%	100%	10,6%	89,4%	100%	38,7%	61,6%	100%	25,0%	75,0%	100%	-	-	-	28,5%	71,5%	100%	44,5%	55,5%	100%

NOTA - EN MAISONS D'ARRÊT LE % DE DETENUS HOMMES AU TRAVAIL EST DE 32,3% AVEC PARTICIPATION DE 24% DES PREVENUS: $\left(\frac{5175}{21650}\right)$

ET DE 41,3% DES CONDAMNES $\left(\frac{8429}{20403}\right)$

- EN ETABLISSEMENTS POUR PEINE LE % DE DETENUS HOMMES AU TRAVAIL (CONDAMNES) EST DE 69,2%.

REPARTITION DES FEMMES EN DETENTION (PREVENUES ET CONDAMNEES)

MOIS: MAI 1987

SOURCE: R.M.A.

ETABLISSEMENTS	EFFECTIF AU TRAVAIL (FEMMES)															EFFECTIF GLOBAL - FEMMES -					
	SERVICE GENERAL			R.I.E.P.			CONCESSION			FORMATION			SEMI LIBERTE			TOTAL AU TRAVAIL			PREVENUES	CONDAMNEES	TOTAL
	PREVENUES	CONDAMNEES	TOTAL	PREVENUES	CONDAMNEES	TOTAL	PREVENUES	CONDAMNEES	TOTAL	PREVENUES	CONDAMNEES	TOTAL	PREVENUES	CONDAMNEES	TOTAL						
MAISONS D'ARRÊT	111	57	168	74	23	97	213	96	309	99	56	155	-	30	30	497	262	759	1246	591	1837
	66,0%	34,0%	100%	76,2%	23,8%	100%	69,0%	31,0%	100%	63,8%	27,8%	100%	-	-	100%	65,5%	34,5%	100%	67,8%	32,2%	100%
ETABLISSEMENT POUR MINE (MONT)	5	40	45	2	75	77	-	48	48	-	13	13	-	-	-	7	176	183	28	276	304
TOTAL FEMMES	116	97	213	76	98	174	213	144	357	99	69	168	-	30	30	504	438	942	1274	867	2141
%	54,5%	45,5%	100%	43,7%	56,3%	100%	59,7%	40,3%	100%	59,0%	41,0%	100%	-	-	-	53,5%	46,5%	100%	59,0%	41,0%	100%

NOTA I - UN SEUL ETABLISSEMENT POUR PEINE ACCUEILLE LES FEMMES : CP DE RENNES où l'on accense 276 CONDAMNEES PLUS, EXCEPTIONNELLEMENT, 28 PREVENUES.

NOTA II - EN MAISONS D'ARRÊT LE % DE FEMMES DETENUES AU TRAVAIL EST DE 44,3% AVEC PARTICIPATION DE 39,9% DES PREVENUES ($\frac{497}{1254}$) ET DE 44,3% DES CONDAMNEES ($\frac{262}{591}$) - EN ETABLISSEMENT POUR MINE (CP DE RENNES) LE % DE DETENUES AU TRAVAIL (CONDAMNEES) EST DE 63,7% ($\frac{176}{276}$)

REGIE INDUSTRIELLE DES ETABLISSEMENTS

PENITENTIAIRES

-o-o-o-o-

I - ORGANISATION -

La Régie Industrielle n'a pas de personnalité morale. Elle constitue depuis la loi de finances n° 50-1615 du 31 décembre 1950 un compte spécial de commerce - le compte 904-11.

Ce compte, ouvert le 1er janvier 1951 dans les écritures du Trésor, retrace :

- En dépenses : les achats de matières premières, les dépenses d'entretien et de fonctionnement des ateliers, les dépenses de renouvellement du matériel, la rémunération du travail des détenus, le remboursement au budget général des émoluments des agents affectés à la Régie Industrielle.
- En recettes : le produit de la cession ou de la vente des articles fabriqués et des sous-produits.

Par la suite deux lois de finances ont étendu l'activité de la Régie Industrielle.

- aux travaux de bâtiment réalisés pour le compte de l'Administration Pénitentiaire sur crédits budgétaires (loi de finances n° 71-1061 du 29 décembre 1971) ;
- aux prestations de service (loi de finances rectificative pour 1984 n° 84-1209 du 29 décembre 1984).

II ! POLITIQUE SUIVIE -

A l'origine, la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires s'était fixée pour règle de ne vendre les produits qu'elle fabriquait qu'aux administrations et aux organismes de droit public ou à but non lucratif.

Cette attitude était motivée par le désir d'éviter la mise en cause de l'administration par des organisations syndicales (ouvrières et patronales) promptes à dénoncer comme déloyale une telle concurrence, mais aussi par le souci de faire bénéficier l'Etat ou les collectivités publiques de prix avantageux susceptibles d'être consentis par la Régie.

Mais si, dans ces conditions, il était possible d'assurer à peu près le plan de charge des ateliers existants, il était difficile d'espérer trouver de nouveaux débouchés.

Afin de pouvoir créer de nouveaux ateliers pour résorber les pertes d'emplois consécutives à la disparition d'entreprises concessionnaires, l'Administration a été conduite à réviser sa position et il a été décidé, à partir de 1977, de démarcher également le secteur privé auquel il est proposé des travaux en sous-traitance :

- travaux en sous-traitance directe pour le compte d'entreprises privées ;
- participation en sous-traitance aux appels d'offres lancés par les grandes administrations publiques.

III - ACTIVITE DE LA REGIE INDUSTRIELLE EN 1986 -

La Régie Industrielle est implantée dans 30 établissements pénitentiaires où elle exploite 50 ateliers industriels. Elle gère, en outre 4 exploitations agricoles et 17 chantiers de bâtiment.

L'effectif moyen employé en 1986 était de 2.173 détenus dont l'encadrement technique était assuré par 113 agents.

En 1986, la Régie Industrielle a réalisé un chiffre d'affaires hors taxes de 137,9 MF soit une progression de 8,5 % par rapport à 1985 et de 43 % sur cinq ans.

Le résultat de l'exercice est de 17.279.551 F. Il représente 12,5 % du chiffre d'affaires soit la même proportion qu'en 1983 mais nettement plus qu'en 1984 (3,6 %) et 1985 (5,4 %).

Les effectifs ont peu évolué en 5 ans (6,5 %), mais ce sont accrus entre 1985 et 1986.

./...

La part de l'activité réalisée en toute production (49,5 %) et celle réalisée en sous-traitance (50,5 %) sont sensiblement équilibrées.

1. Structure du compte de résultat -

. Produits et charges :

. Production de l'exercice (C.A. + production stockée)	140.045.742,19 F
- Coût d'achat des marchandises	- 1.574.666,35 F
- Consommation de l'exercice en provenance de tiers	- 56.558.512,35 F
- Services extérieurs	- 10.690.997,19 F
	<hr/>
Valeurs ajoutée	71.045.742,19 F
- Impôts et taxes	- 233.992,00 F
- Charges de personnel	- 49.393.502,13 F
	<hr/>
Excédent brut d'exploitation	21.594.072,17 F
+ Produits exceptionnels	- 233.992,00 F
- Dotation aux amortissements et provisions	- 4.650.751,03 F
- Autres charges	- 51.222,99 F
	<hr/>
= Résultat de l'exercice	17.279.551,03 F
	=====

Le montant élevé de la valeur ajoutée, légèrement supérieur à 50 % de la production, est dû à la part importante de la sous-traitance dans l'activité de la Régie

./...

Les charges d'exploitation -

Les charges d'exploitation hors dépenses de personnel se répartissent dans les grandes rubriques suivantes :

		(Rappel 1985)
- Achat de matières premières et approvisionnements	71,0 %	(72,0 %)
- Fournitures d'entretien et petit équipement	6,5 %	(7,5 %)
- Eau, gaz, électricité, combustibles	4,3 %	(4,5 %)
- Transport de biens	6,4 %	(5,5 %)
- Autres frais de fonctionnement	11,8 %	(10,5 %)
	<hr/>	
	100,0 %	

Les charges de personnel comprennent :

- Remboursement à l'Administration Pénitentiaire d'une partie des Rémunérations du personnel technique	2.000.000,00 F
- La rémunération des agents vacataires des centres de reconduite	991.000,00 F
- La rémunération des détenus employés	46.402.502,13 F
	<hr/>
	49.393.502,13 F
	=====

2. Analyse sectorielle -

Sept secteurs d'activités ont été retenus et examinés au regard de trois critères :

- le chiffre d'affaires
- l'activités mesurée par la charge de main-d'oeuvre pénitentiaire
- le résultat

	Chiffre d'affaires	Activité	Résultat
1. Confection	34.785.242 (25,2 %)	18,9%	10.849.039
2. Imprimerie	26.550.358 (19,2 %)	12,0 %	6.548.100
3. Métallerie-mécanique	21.638.266 (15,7 %)	9,0 %	3.204.313
4. Cuir	15.277.739 (11,0 %)	20,1 %	- 1.653.737
5. Menuiserie	13.746.478 (10,0 %)	10,0 %	11.569.541
6. Façonnage	8.491.754 (6,1 %)	15,0 %	- 1.261.433
7. Exploitation agricole	4.151.101 (3,0 %)	4,0 %	301.759
	<hr/>	<hr/>	
	90,2 %	89,0 %	

Le pourcentage entre parenthèses indique la part du chiffre du secteur considéré dans le chiffre d'affaires total de la Régie.

Ces sept secteurs totalisent 90 % du chiffre d'affaires de la Régie et 89 % de son activité.

. La confection reste le secteur le plus important pour le chiffre d'affaires et occupe le 2e rang pour l'activité. La confection est une activité rentable dans tous les établissements, à l'exception du centre pénitentiaire de MOULINS, et ce quelque soit la nature des clients privés ou publics.

. L'imprimerie-reliure, présente dans 4 établissements, est toutefois très concentrée au centre de détention de MELUN. Il s'agit également d'une activité bénéficiaire sauf au centre de détention de TOUL où elle est légèrement déficitaire.

. L'activité métallerie-mécanique développée dans 5 établissements a accru considérablement son chiffre d'affaires par rapport à 1986 (+ 54 %). Déficitaire en 1985, ce secteur est devenu bénéficiaire en 1986 (marge nette : 14 % du chiffre d'affaires). Le centre de détention de ME-LUN qui connaissait un déficit chronique extrêmement important, est parvenu à retrouver l'équilibre. En revanche, la situation à la maison centrale de SAINT-MAUR demeure déficitaire.

. Le cuir : cette activité limitée à trois établissements, occupe encore le premier rang en matière d'activité, mais son chiffre d'affaire est en régression et la perte enregistrée par ce secteur est du même montant qu'en 1985 (1,6 MF).

La cessation en 1987 des activités de sous-traitance de fabrication de chaussures se traduira par une forte diminution du volume global d'activité de ce secteur.

. La menuiserie comme la métallerie, a en 1986, un chiffre d'affaires en hausse sensible (+ 40 %) lié au lancement de programmes de fabrication de mobiliers pour l'Administration Pénitentiaire. Cette activité, très déficitaire en 1984, équilibrée en 1985 est devenue excédentaire en 1986. Il faut toutefois noter une grande disparité dans la productivité des 3 ateliers.

. Le façonnage réparti dans 11 ateliers, représente 15 % de l'activité. Avec 6 ateliers bénéficiaire et 5 ateliers déficitaires, ce secteur est globalement légèrement excédentaire (3,5 % du C.A.).

. Les exploitations agricoles de faibles dimensions hormis CASABIANDA, sont traditionnellement déficitaires. Cette année, le centre de détention de CASABIANDA qui a procédé à une réévaluation des stocks présente un excédent d'exploitation.

En définitive, sur les 7 secteurs examinés :

- . 5 sont excédentaires
- . 2 sont déficitaires (cuir et agriculture).

BILAN DE L'ACTIVITE DU COMPTE DE COMMERCE 904-11

REGIE INDUSTRIELLE DES ETABLISSEMENTS PENITENTIAIRES

Bilan d'activité :

Le tableau ci-dessous indique par année, depuis 1981, le nombre d'exploitations gérées par la R.I.E.P., le chiffre d'affaire annuel réalisé, le bénéfice généré et l'effectif moyen employé.

Année	Nombre d'établissements pénitentiaires d'implantation	Nombre d'exploitations gérées par la R.I.E.P.		Chiffre d'affaires (en millions de francs) TTC	Résultat de l'exercice (en millions de francs)	Effectif moyen employé	Masse salarial (en millions de francs)
		Ateliers industriels	Exploitations agricoles				
1981	26	41	4	90,0 MF	11,2 MF	1.800	26,6 MF
1982	28	49	4	101,5 MF	2,3 MF	2.039	37,7 MF
1983	28	50	4	112,0 MF	13,9 MF	1.978	34,6 MF
1984	29	50	4	114,9 MF	4,2 MF	1.950	42,2 MF
1985	30	50	4	130,0 MF	6,9 MF	2.070	45,3 MF
1986	30	50	4	144,7 MF	17,2 MF	2.173	46,4 MF

ANNEXE 7

TABLEAU DES REMUNERATIONS BRUTES MENSUELLES ET JOURNALIERES EN 1986 :

POSTES	REMUNERATIONS BRUTES MOYENNE (METROPOLE)								VARIATIONS TAUX JOURNALIER		
	mensuelles (1) (F/MOIS)				journalières (F/Jour)				83/84	84/85	85/86
	1983	1984	1985	1986	1983	1984	1985	1986			
SERVICE GENERAL ET TRAVAUX	396	444	517,4	592,7	13,3	14,8	17,2	19,7	+ 11,2%	+16,2%	+ 14,5%
ATELIERS RIEP	1669	1 840	1 887,9	1 931,7	79,51	87,61	90	92,0	+ 10,2%	+ 2,7%	+ 2,2%
EXPLOITATIONS AGRICOLES - RIEP	1061	1 360	1 240	1 445,4	50,53	64,77	59	68,8	+ 28,2%	+ 9,7%	+ 16,6%
CONCESSION	1343	1 462	1 593	1 704,0	63,9	69,65	75,8	81,1	+ 8,9 %	+ 8,8%	+ 7,0%

BASE MENSUELLE THEORIQUE : 21 Jours travaillés pour 12 mois an

MOYENNE DE JOURS TRAVAILLE REELLEMENT PAR MOIS EN 1986 : Service général : 30 jours
R.I.E.P. : 19 jours
Concession : 16 jours

ANNEXE 8

SERVICE GENERAL ET TRAVAUX DE BATIMENT

TAUX DE REMUNERATION
1987

Catégorie des emplois	Grille de référence pour la répartition au niveau des établissements REMUNERATIONS		Taux moyens budgétaires utilisés pour le calcul des dotations										
	Qualité du service et ancienneté		Etablissement pour peine			Grandes maisons d'arrêt (1)			Maisons d'arrêt				
			Rémunérations	Cotis. soc.	Total	Rémunérations	Cotis. soc.	Total	Rémunérations	Cotis. soc.	Total		
Classe I													
Ouvrier qualifié	Niveau 1	37 à 43 Francs											
	Niveau 2	44 à 50 Francs	46,50	14,77	61,27	42	14,37	56,37	38	14,01	52,01		
	Niveau 3	51 à 57 Francs											
Classe II													
Ouvrier spécialisé	Niveau 1	25 à 29 Francs	29,50	13,26	42,76	27,5	13,08	40,58	26	12,94	38,94		
	Niveau 2	30 à 34 Francs											
Occasionnel													
Manoeuvre		12,50 à 20 Francs	16,40	11,94	28,34	16,40	11,94	28,34	16,40	11,94	28,34		

(1) Prisons de LOOS, ROUEN, LYON, MARSEILLE, METZ, centre pénitentiaire et hôpital de FRESNES, maisons d'arrêt de LA SANTE FLEURY-MEROGIS et BOIS-D'ARCY.

TABLEAU III
VARIATIONS 1984-1985-1986 DE LA FACTURATION ET DES EFFECTIFS EN R.I.E.P. ET EN CONCESSION

Table with columns for DIRECTIONS REGIONALES, R.I.E.P. (Facturation, Effectif), CONCESSIONS (Facturation, Effectif), and TOTAL (Facturation, Effectif) for years 1984, 1985, and 1986. Rows include Bordeaux, Dijon, Lille, Lyon, Marseille, Paris, and Rennes.

TABLEAU III (suite)
VARIATIONS 1984-1985-1986 DE LA FACTURATION ET DES EFFECTIFS EN R.I.E.P. ET EN CONCESSION

Table with columns for DIRECTIONS REGIONALES, R.I.E.P. (Facturation, Effectif), CONCESSIONS (Facturation, Effectif), and TOTAL (Facturation, Effectif) for years 1984, 1985, and 1986. Rows include Strasbourg, Toulouse, and Métropole.

NOTA I: La facturation est exprimée en milliers de francs.
NOTA II: Sources utilisées: pour la facturation 1984 et 1985 états statistiques FMR comités décembre 84 et 85 - 1986 comptes R.I.E.P. pour les effectifs: Rapports mensuels d'activité (R.M.A.).
NOTA III: C.D. Bédénac a ouvert en août 1986 - C.D. Riom a fermé fin 1984 - M.C. Moulins a ouvert début 1985 - M.C. Haguenau a fermé en août 1986 - C.D. Germingen a travaillé en concession à partir de mars 1986 - C.D. Metz Barrés a ouvert en octobre 1986 - C.D. Saint-Sulpice-la-Pointe a ouvert en octobre 1986.
NOTA IV: Indice 1982 = Indice base 100.

DUREE DU TRAVAIL

Les durées de travail actuellement pratiquées dans les ateliers sont de trois types :

- 5 h à 7 h 30 en deux demi-journées :

C'est l'horaire traditionnel. Le développement d'autres activités-sportives, culturelles, d'enseignement ou éducatives- tend à réduire la durée du travail.

- 5 h à 6 h en une demi-journée continue :

Cet horaire introduit depuis quelques années dans les établissements pour peines répond à un double objectif :

- éviter les coupures d'activité du déjeuner et les temps perdus lors des mouvements.

- faciliter la programmation collective et individuelle des autres activités.

Toutefois, il consacre la réduction du temps de travail qui n'est que partiellement compensée par des gains de productivité. Certains tempéraments peuvent être apportés, notamment par l'introduction d'une ou plusieurs après-midi travaillées.

- 10 h à 11 h avec une équipe pour chaque demi-journée :

Introduite très récemment dans certaines maisons d'arrêt, cette formule présente un double avantage :

- faciliter la programmation collective et individuelle de l'ensemble de production.

Ces diverses formules respectent les limites résultant de l'actuel mode d'organisation du service (jour-nuit) du personnel de surveillance. Des formules plus novatrices permettant le travail des détenus sur une amplitude supérieure à 11 heures nécessiteraient d'y apporter une modification importante.

S'agissant du travail en cellule, il permet, au détenu, de par sa nature, de répartir librement son temps de travail.

En toute hypothèse, les dispositions du Code du Travail relatives à la durée du travail s'imposent à l'Administration Pénitentiaire et au co-contractant.

**LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES ETABLISSEMENTS
PENITENTIAIRES EN FRANCE**

Depuis son introduction en 1947 dans les établissements pénitentiaires, la formation professionnelle a vécu une évolution comparable à celle rencontrée à l'extérieur.

Les premières formations mises en place l'ont été dans les établissements pour peine. Orientées vers la préparation de diplômes professionnels de premier niveau, elles nécessitaient environ une année en établissement spécialisé et étaient réservées aux condamnés en fin de peine.

Après 1971, et en application des lois sur la formation professionnelle continue, la formation professionnelle en milieu carcéral connaît un important développement à partir des moyens fournis par le dispositif de droit commun et s'adresse désormais à toutes les catégories de la population pénale.

**I - ORGANISATION GENERALE DU DISPOSITIF DE FORMATION
PROFESSIONNELLE.**

Le dispositif actuel comprend environ 200 actions de formation professionnelle réparties dans 72 établissements pénitentiaires dont 23 établissements pour peine et 49 maisons d'arrêt. La capacité d'accueil est d'environ 4.500 stagiaires en actions de formation et actions d'accueil et d'orientation.

1.1. Les acteurs.

Les orientations en matière de formation professionnelle sont définies par la direction de l'Administration Pénitentiaire. Elles sont mises en oeuvre par la Section de la Formation Professionnelle, relayée dans les régions par les Délégués à la Formation Professionnelle des Détenus.

La politique d'ouverture déjà pratiquée depuis plusieurs années implique une très large concertation au niveau national et dans les régions, afin d'inscrire la formation professionnelle des détenus dans les programmes nationaux.

Dans les établissements, la formation est prise en charge par moitié par des personnels de l'Administration Pénitentiaire : professeurs ou instructeurs techniques, et par des intervenants extérieurs rémunérés dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Les professeurs et instructeurs techniques de l'Administration Pénitentiaire sont recrutés par voie de concours ouverts aux personnes possédant le niveau : baccalauréat pour les premiers, brevet d'enseignement professionnel pour les seconds, et une bonne expérience professionnelle. Leur formation pédagogique initiale est assurée par l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes qui assure également une partie de la formation continue ; l'autre partie étant assurée par l'Education Nationale, notamment pour ceux qui préparent au C.A.P. par unités capitalisables.

Les formateurs extérieurs intervenant dans le cadre de la formation professionnelle continue sur le Fonds de la Formation Professionnelle sont : pour une part, des professeurs de L.E.P. ou de lycées techniques intervenant comme vacataires, et pour l'autre part, des formateurs recrutés et formés par les délégations académiques à la formation continue.

1.2. L'organisation et les contenus de formation.

Les formations organisées au bénéfice des détenus sont calquées sur le dispositif extérieur. Elles se réfèrent aux programmes de l'Education Nationale ou du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Les diplômes ou attestations remis pour résultats aux examens ou suite au contrôle continu des connaissances ne font pas mention du lieu de passation et sont identiques à ceux utilisés dans le cadre du droit commun.

Les niveaux de formation se situent entre VI et III :

Niveau VI : personnel occupant des emplois n'exigeant pas de formation allant au-delà de la fin de la scolarité obligatoire - environ 35 % de l'ensemble du dispositif.

Niveau V : personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) ou au certificat d'aptitude professionnelle des adultes (C.F.P.A.) - environ 62 % des actions correspondent à ce niveau, bien qu'il faille préciser que pour la moitié d'entre elles le niveau V ne peut être atteint que par la poursuite de la formation après la sortie de prison.

Niveau IV : personnel occupant des emplois de maîtrise ou possédant une qualification de niveau équivalent à celui du baccalauréat technique ou du brevet de technicien. Ces formations constituent moins de 3 % du dispositif.

Niveau III : personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau du brevet de technicien supérieur ou du diplôme des instituts universitaires de technologie ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur.

* * *
* *
*

Les actions dites "modules de première orientation", d'une durée de 80 heures mises en place pour la campagne 1985-1986, en faveur des publics jeunes, ont connu une évolution particulière. Elles sont en effet remplacées par les "stages préparatoires à l'emploi" adaptés du dispositif de droit commun. Ces stages d'une durée plus longue (550 heures de pré-qualification) comportent en amont 60 heures d'information et d'orientation et surtout se terminent à la libération par un stage en entreprise d'environ 200 heures. Ces actions plus axées sur l'emploi et le projet professionnel ont, pour la deuxième année consécutive, fait l'objet d'un financement du Fonds de la Formation Professionnelle ("enveloppe jeunes") ; ce financement au niveau national, permet la mise en place de 21 nouveaux stages pour la campagne 87-88.

1.3. Les moyens financiers.

L'Administration Pénitentiaire assure sur ses crédits propres, avec ses personnels (professeurs et instructeurs techniques), la moitié des 2.300.000 heures-stagiaires qui sont dispensées dans une année. La construction, l'aménagement des locaux, l'achat et l'entretien des équipements sont pris en charge par l'Administration Pénitentiaire.

Les financements du Fonds de la Formation Professionnelle permettent d'assurer le financement des actions conduites par les intervenants extérieurs ; ils se répartissent comme suit en 1987 :

- actions d'insertion et de qualification : 16,070 MF (13,170 MF en 1986).
- actions spécifiques du programme jeunes : 4,120 MF (3 MF en 1986).
- équipement d'ateliers- travaux matériels : 0,920 MF (700.000 Francs en 1986).

Les stagiaires sont rémunérés dans les mêmes conditions qu'à l'extérieur sur les crédits gérés par la Délégation à la Formation Professionnelle. L'enveloppe annuelle est pour 1986-1987, de 1.076.920 heures-stagiaires. La rémunération horaire nette est de 13,27 F, exempté de tout prélèvement au profit du Trésor.

I - SITUATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU 31.12.1987
 1.1. - REPARTITION DES FORMATIONS PAR NIVEAU ET PAR SPECIALITE PROFESSIONNELLE :

SPECIALITES PROFESSIONNELLES	ANNEXE 11/BIS						TOTAL
	C.A.P. - B.E.P. de l'Éducation Nationale	C.F.P. du Ministère du Travail	C.A.P. par unités capitalisables	Actions d'insertion & d'initiation à la Vie professionnelle	Stage de préparation à l'emploi	Financement Supérieur MF & Brevet de Technicien Supérieur	
Agencement des services administratifs & informatiques	1						2
Agriculture & horticulture	1						1
Boulangerie plus pâtisserie	2						2
Chausseries - Ouirs et peaux	1						1
Coûture et confection	1	1					2
Cuisine et restauration	4	1	4	3			12
Dessin Industriel + Dessin assisté par ordinateur	1	1	7	10			2
Electricité - Electronique et Electromécanique	3	4					24
Employé de bureau, comptabilité & gestion Informatisée de stocks			1	5			7
Imprimerie	2		2	1			2
Installation sanitaire et thermique	3	2		8			0
Informatique		2	1	3		3	11
Travaux de bâtiment	2	2	1				6
Carpenterie	1	2	4	1			1
Mécanique automobile	1	2					7
Cycles et motocycles	1		2	3			1
Général	1	1	2				5
Ouvrier d'entretien Industriel	1	1					2
Agricole			1				1
Mécanique et agencement	1	4	1	3			14
Métallerie	2	3	6	1			12
Métaux en feuilles			1				1
Peinture	3	1	2	3			9
Plâtrerie	1	2	1				3
Reliure	2		1				1
Soudure mixte et soudure hydraulique	1	1	1				4
Coiffure			1				1
Sections polyvalentes de mise à niveau				29	21		21
Stages de préparation à l'emploi							3
TOTAL	35	24	40	71	21		194

TOTAL.....

LOIS

LOI n° 87-432 du 22 juin 1987
relative au service public pénitentiaire (1)

NOR : JUSX8700042L

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Art. 1^{er}. - Le service public pénitentiaire participe à l'exécution des décisions et sentences pénales et au maintien de la sécurité publique. Il favorise la réinsertion sociale des personnes qui lui sont confiées par l'autorité judiciaire.

Il est organisé de manière à assurer l'individualisation des peines.

Art. 2. - L'Etat peut confier à une personne de droit public ou privé ou à un groupement de personnes de droit public ou privé une mission portant à la fois sur la conception, la construction et l'aménagement d'établissements pénitentiaires.

L'exécution de cette mission résulte d'une convention passée entre l'Etat et la personne ou le groupement de personnes selon un cahier des charges approuvé par décret en Conseil d'Etat. Cette personne ou ce groupement de personnes sont désignés à l'issue d'un appel d'offres avec concours.

Dans les établissements pénitentiaires, les fonctions autres que celles de direction, du greffe et de surveillance peuvent être confiées à des personnes de droit public ou privé selon une habilitation définie par décret en Conseil d'Etat. Ces personnes peuvent être choisies dans le cadre de l'appel d'offres avec concours prévu à l'alinéa précédent.

Art. 3. - Les établissements pénitentiaires peuvent être érigés en établissements publics administratifs nationaux dénommés établissements publics pénitentiaires, placés sous la tutelle de l'Etat.

Dotés de la personnalité morale et de l'autonomie financière, les établissements publics pénitentiaires sont administrés par un conseil d'administration comprenant des représentants de l'Etat, majoritaires, des assemblées parlementaires et des assemblées locales, du personnel, ainsi que des personnes morales, des associations et des personnalités choisies en raison de leur compétence dans le domaine de l'exécution des peines et de la réinsertion sociale. Le garde des sceaux, ministre de la justice, désigne le président du conseil d'administration parmi les représentants de l'Etat.

Le garde des sceaux, ministre de la justice, affecte aux établissements publics pénitentiaires les personnels de direction, du greffe et de surveillance. Ces personnels qui relèvent de l'administration pénitentiaire demeurent soumis à leur statut spécial.

A la demande du conseil d'administration de l'établissement ou non, le garde des sceaux peut également y affecter des personnels administratifs, socio-éducatifs et techniques relevant de l'administration pénitentiaire et demeurant soumis à leur statut spécial.

Les établissements publics pénitentiaires disposent des équipements et crédits qui leur sont attribués par l'Etat. Ils bénéficient des prélèvements effectués sur le pécule des

détenus au titre de leur entretien et de la réparation des dommages matériels qu'ils ont causés dans l'établissement. Ils peuvent également recevoir, notamment, des dons et legs et le produit des emprunts.

Le conseil d'administration délibère sur les questions relatives à la gestion et à l'équipement de l'établissement pénitentiaire. Ces délibérations ne peuvent pas porter sur les questions relatives au personnel affecté par l'Etat, au régime disciplinaire et à l'ordre public, qui sont de la seule responsabilité du chef d'établissement, sous l'autorité du garde des sceaux. Le conseil d'administration vote le budget et approuve le compte financier.

Les établissements publics pénitentiaires sont soumis à l'ensemble des dispositions du code de procédure pénale relatives aux établissements pénitentiaires.

Les conditions d'application du présent article sont fixées par un décret en Conseil d'Etat.

Art. 4. - Après le 3^o de l'article 42 du code pénal, il est inséré un 3^o bis ainsi rédigé :

« 3^o bis. D'être appelé pour faire partie du conseil d'administration d'un établissement public pénitentiaire défini dans l'article 3 de la loi n° 87-432 du 22 juin 1987 relative au service public pénitentiaire ou d'exercer des fonctions de membre du conseil d'administration ainsi que de se voir confier, dans ces établissements, des fonctions selon la procédure d'habilitation prévue dans le dernier alinéa de l'article 2, ou d'exercer lesdites fonctions relevant de l'habilitation ; ».

Art. 5. - I. - Dans les articles 122, 123 et 135 du code de procédure pénale, les mots : « surveillant-chef de la maison d'arrêt » sont remplacés par les mots : « chef de l'établissement pénitentiaire ».

II. - Dans les articles 125, 132 et 713-2 du même code, les mots : « surveillant-chef » sont remplacés par les mots : « chef d'établissement ».

III. - L'article 717 du même code est ainsi rédigé :

« Art. 717. - Les condamnés purgent leur peine dans un établissement pour peines ; toutefois, les condamnés à l'emprisonnement d'une durée inférieure ou égale à trois ans l'exécutent dans un établissement qui leur est spécialement réservé.

« Les condamnés à des peines inférieures à cinq ans peuvent exécuter leur peine dans les établissements prévus à l'alinéa précédent si le reliquat de peine leur restant à purger après leur condamnation est inférieur à trois ans.

« Les condamnés à l'emprisonnement d'une durée inférieure ou égale à un an peuvent, cependant, à titre exceptionnel, être maintenus en maison d'arrêt et incarcérés, dans ce cas, dans un quartier distinct, lorsque des conditions tenant à la préparation de leur délibération, leur situation familiale ou leur personnalité le justifient. Peuvent également, dans les mêmes conditions, être affectés, à titre exceptionnel, en maison d'arrêt, les condamnés auxquels il reste à subir une peine d'une durée inférieure à un an. »

IV. - Dans l'article 719 du même code, les mots : « maisons de correction » et « maisons centrales » sont remplacés respectivement par les mots : « maisons d'arrêt » et « établissements pour peines ».

V. - Le premier alinéa de l'article 720 du même code est remplacé par les alinéas suivants :

« Les activités de travail et de formation professionnelle sont prises en compte pour l'appréciation des gages de réinsertion et de bonne conduite des condamnés.

« Au sein des établissements pénitentiaires, toutes dispositions sont prises pour assurer une activité professionnelle aux personnes incarcérées qui le souhaitent.

« Les relations de travail des personnes incarcérées ne font pas l'objet d'un contrat de travail. »

VI. - Le second alinéa de l'article 728 du même code est abrogé.

Art. 6. - Des groupements d'intérêt public peuvent être constitués, dans les conditions prévues à l'article 21 de la loi n° 82-610 du 15 juillet 1982 d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France, entre établissements pénitentiaires, entre l'un ou plusieurs d'entre eux et une ou plusieurs personnes morales de droit public ou de droit privé, pour aider les établissements pénitentiaires concernés à organiser le travail et la formation des détenus.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 22 juin 1987.

FRANÇOIS MITTERRAND

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,
JACQUES CHIRAC

Le ministre d'Etat, ministre de l'économie,
des finances et de la privatisation,
ÉDOUARD BALLADUR

Le garde des sceaux, ministre de la justice,
ALBIN CHALANDON

Le ministre délégué auprès du ministre de l'économie,
des finances et de la privatisation,
chargé du budget,
ALAIN JUPPÉ

(1) Travaux préparatoires : loi n° 87-432.

Sénat :

Projet de loi n° 75 (1986-1987) ;

Rapport de M. Rudloff, au nom de la commission des lois, n° 102 (1986-1987) ;

Discussion les 19 décembre 1986, 7, 8 et 9 avril 1987, adoption le 9 avril 1987.

Assemblée nationale :

Projet de loi, adopté par le Sénat, n° 630 ;

Rapport de M. Mamy, au nom de la commission des lois, n° 695 ;

Discussion les 5 et 6 mai 1987, adoption le 6 mai 1987.

Sénat :

Projet de loi, modifié par l'Assemblée nationale, n° 220 (1986-1987) ;

Rapport de M. Rudloff, au nom de la commission des lois, n° 233 (1986-1987) ;

Discussion et adoption le 26 mai 1987.

Assemblée nationale :

Projet de loi, adopté avec modifications par le Sénat en deuxième

lecture, n° 796 ;

Rapport de M. Mamy, au nom de la commission des lois, n° 830 ;

Discussion et adoption le 11 juin 1987.

Article 23 : Travail pénitentiaire

Dans les conditions prescrites par le Code de Procédure pénale, le cocontractant s'efforce de proposer un travail aux détenus demandeurs d'emploi.

La main d'oeuvre employée peut être affectée soit au service général de l'établissement, soit à des activités de production de services ou de maintenance.

L'affectation des détenus aux différentes activités de travail ressort à la responsabilité du chef d'établissement. Il peut, pour des raisons d'ordre et de sécurité, interdire l'accès de tout ou partie des détenus aux différentes activités de travail.

Le cocontractant peut participer à un groupement d'intérêt public prévu à l'article 6 de la loi 87-432 du 22 juin 1987.

Lorsqu'elles relèvent d'une entreprise extérieure à l'établissement, les personnes assurant l'encadrement technique des détenus doivent être préalablement habilitées par l'Administration.

Le cocontractant tient un registre du travail et élabore pour chaque activité un règlement d'atelier précisant notamment les conditions d'organisation interne du travail, les tarifs et les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité. Ce règlement est soumis à approbation administrative préalable et doit être affiché dans chaque atelier.

Il soumet à l'accord préalable du chef d'établissement, tout projet de nouvelle activité en précisant la nature, le taux d'emploi et le mode de rémunération.

Les détenus bénéficient de la protection sociale définie par les textes en vigueur.

Pour le compte de l'Administration, le cocontractant établit les fiches de paye, assure la tenue des comptes nominatifs, affine les détenus aux divers régimes d'assurances sociales et verse les charges sociales.

Il rembourse à l'Administration dans les 10 jours le montant global des rémunérations afférentes aux détenus qu'il emploie.

Article 24 : Formation professionnelle

Le cocontractant doit prendre les dispositions nécessaires pour assurer aux détenus une formation professionnelle, notamment au titre de l'adaptation aux emplois qu'il propose.

Il participe aux actions de formation professionnelle organisées par l'Etat et élabore chaque année un plan de formation qu'il soumet à l'accord préalable de l'Administration Pénitentiaire.

Il affecte annuellement à ces activités 2 % minimum des sommes versées aux détenus en rémunération du travail pénitentiaire qu'elle qu'en soit la forme.

ANALYSE FONCTIONNELLE DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL PENITENTIAIRE DANS UN ETABLISSEMENT ANNEXE 13
COMPARAISON ENTRE LA SITUATION ACTUELLE ET LES DISPOSITIONS RESULTANT DE L'APPLICATION DE LA LOI DU 23.6.1987 ET DU CC-ATP

FONCTIONS	ACTEURS ACTUELS			ACTEURS NOUVEAUX		
	ADMINISTRATION PENITENTIAIRE	AUTRES	ADMINISTRATION PENITENTIAIRE	PERSONNE)) PH) PH) PH	ENTREPRISE TIERCE CHOISIE PAR LA PH	
1 -DISPOSITIONS GENERALES						
1 -Evaluation des besoins en fonction de la population et de l'Etablissement	EP - Etablissement DR - Direction Régionale DRT - Délégué Régional au Travail AC - Administ. Centrale	Concession R.I.E.P.	EPP - Etablissement Public Pénitentiaire DR - Direction Régionale DRT - Délégué Régional au Travail AC - Administ. Centrale			
2 -Classement des détenus selon les activités	EP Directeur DR (DRT)		EPP Directeur DR (DRT)			
3 -Discipline	EP Directeur		EPP Directeur			
4 -Horaire organisation générale du travail	EP Directeur		EPP Directeur			
5 -(a) Affiliation aux Régimes Sociaux dont Taux Accident du Travail (AT)	EP AT - Taux Réglementé	Taux variable selon la nature de l'activité de l'entreprise fixé par la DDTF. Taux fixe pour les autres régimes (service Général, R.I.E.P., Associations)	Contrôle par Directeur de l'Etablissement Idem	Taux AT 1 - Taux fixe-Service Général - Taux variable selon la nature de l'activité	Taux AT 1 - Variable selon la nature de l'activité	
6 -(a) Etablissement feuille de paie	EP		Idem			
7 -(a) Versement au crédit des Comptes nominatifs	EP		Idem			
8 -(a) Versement des cotisations sociales aux Organismes Déclaration annuelle Assurance Vieillesse	EP ou DR (Services Comptables)		Idem			
9 -Contrôle Général	AC Traitement Informatisé des feuilles mensuelles de rémunérations DR (DRT) et AC		AC (Traitement Informatisé des feuilles mensuelles de rémunération de tous les Ets) DR (DRT) et AC			
(a) Tâches assurées par la PH au titre de la fonction administrative						

ANALYSE FONCTIONNELLE DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL PENITENTIAIRE DANS UN ETABLISSEMENT
COMPARAISON ENTRE LA SITUATION ACTUELLE ET LES DISPOSITIONS RESULTANT DE L'APPLICATION DE LA LOI DU 22.6.1987 ET DU CC.ATP

FONCTIONS	ACTEURS ACTUELS		ACTEURS NOUVEAUX		
	ADMINISTRATION PENITENTIAIRE EP = Etablissement DR = Direction Régionale DRT = Délégué Régional au Travail AC = Administ. Centrale	AUTRES Concession R.I.E.P.	ADMINISTRATION PENITENTIAIRE EPP = Etablissement Public Pénitentiaire DR = Direction Régionale DRT = Délégué Régional au Travail AC = Administ. Centrale	PERSONNE)) PH (HABILITEE)	ENTREPRISE, TIERCE CHOISIE PAR LA PH
II - SERVICE GENERAL					
1 - (x) Organisation Fonction Hôtelière - règlement d'atelier - registre de travail	EP Directeur		Contrôle par le Directeur de l'EPP	PH	
2 - (x) Détermination Nature et Nombre de postes de travail	EP Directeur		Idem	PH dans le cadre de l'organisation conçue par elle et du budget arrêté par l'administration	
3 - (x) Affectation Interne des détenus Déclassement	EP Directeur EP Directeur		Idem	PH sauf contre indication signalée ou classement Possibilité de demander le déclassement de détenus pour faute ou insuffisance professionnelle	
4 - (x) Encadrement	EP : Personnel technique et surveillant affecté à une fonction de personnel technique		Idem	PH personnel technique habilité. Financement sur budget arrêté par l'Adm.	
5 - Niveau de Rémunération	EP : selon tarif fixé par AC et dans la limite de l'enveloppe budgétaire annuelle.		Idem	PH en référence au tarif fixé par AC et dans la limite du budget arrêté par l'Administration(x)	
6 - Assurance - Bâtimens	Etat assureur de l'EP		l'EPP est son propre assureur	PH assurance au titre de la responsabilité civile née de son exploitation	
- Biens meubles	Idem		Idem	PH pour les biens lui appartenant.	
(x) Tâches assurées par la PH au titre des diverses fonctions pour lesquelles il est fait appel à la main-d'oeuvre pénitentiaire					
(x2) Le budget arrêté par l'Administration correspond à la rémunération d'exploitation par la PH					

COMPARAISON ENTRE LA SITUATION ACTUELLE ET LES DISPOSITIONS RESULTANT DE L'APPLICATION DE LA LOI DU 22.6.1987 ET DU CG.ATP

FONCTIONS	ACTEURS ACTUELS		ACTEURS NOUVEAUX		
	ADMINISTRATION PENITENTIAIRE EP = Etablissement DR = Direction Régionale DRT = Délégué Régional au Travail AC = Administ. Centrale	AUTRES Concession R. I. E. P.	ADMINISTRATION PENITENTIAIRE EPP = Etablissement Public Pénitentiaire DR = Direction Régionale DRT = Délégué Régional au Travail AC = Administ. Centrale	PERSONNE) PH (HABILITEE)	ENTREPRISE. TIERCE CHOISIE PAR LA PH
III - ACTIVITES DE PRODUCTION ET DE SERVICES					
1 - Prospection commerciale					
11. Prospection négociation	AC : Service Promotion du travail DRT Directeur EP	RIEP : service commercial propre		PH	
12. Conclusion démarrage - Concession - R.I.E.P.	Directeur de l'EP avec	Concessionnaire Atelier et Service commercial	Accord préalable du Directeur de l'EPP	PH	Contrat commercial négocié par la PH
13. Signature définitive - Concession - R.I.E.P.	DR (DRT)	Directeur Service Central		PH	Idem
2 - Locaux					
21. Construction initiale	AC : Financement budgétaire		AC : Financement budgétaire		
22. Extension de locaux	AC : Financement budgétaire		Conditions de financement à déterminer		
23. Mise à disposition des locaux		à titre gratuit par contrat (concession) à titre gratuit par décision adm. (RIEP)		à titre gratuit par contrat	à titre onéreux par PH. En cas de sous-traitance, frais inclus dans le prix global.
24. Gros entretien - Réparation gros oeuvre	EP : Financement budgétaire			PH financement sur le budget arrêté par l'adm.	
25. Entretien courant - maintenance		prise en charge directe et réalisation par l'entreprise concessionnaire et R.I.E.P. Idem (1)		Réalisé et financé par PH sur fonds propres	
26. Aménagement intérieur				Idem (1)	
27. Chauffage-Eclairage -Eau	EP : Financement budgétaire	remboursement par entreprise concessionnaire et R.I.E.P.		Prise en charge directe des frais de chauffage pour la zone ateliers. Financement sur fonds propres.	

(1) Les premiers aménagements sauf ceux spécifiques à l'industrie concernée sont réalisés sur financement budgétaire.

ANALYSE FONCTIONNELLE DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL PENITENTIAIRE DANS UN ETABLISSEMENT.
COMPARAISON ENTRE LA SITUATION ACTUELLE ET LES DISPOSITIONS RESULTANT DE L'APPLICATION DE LA LOI DU 22.6.1987 ET DU CC.ATP

FONCTIONS	ACTEURS ACTUELS		ACTEURS NOUVEAUX		
	ADMINISTRATION PENITENTIAIRE EP = Etablissement DR = Direction Régionale DRT = Délégué Régional au Travail AC = Administ. Centrale	AUTRES Concession R.I.E.P.	ADMINISTRATION PENITENTIAIRE EPP = Etablissement Public Pénitentiaire DR = Direction Régionale DRT = Délégué Régional au Travail AC = Administ. Centrale	PERSONNE) PH (HABILITEE)	ENTREPRISE TIERCE CHOISIE PAR LA PH
3 - Encadrement 31. Affectation de personnel de surveillance	EP pour contrôle-Sécurité participation à encadrement technique	Concession R.I.E.P.	EPP uniquement pour des tâches liées au contrôle et à la surveillance pénitentiaire		
32. Recrutement-Affectation personnel technique		Concession : personnel propre agréé par l'AP (art.D 107 CPP) RIEP : mise à disposition le personnels techniques contre remboursement au budget de l'Etat		PH : Personnel propre habilité (cf. décret n° 87-04 du 31.7.1987) Financement sur	-Prêt de personnel à titre onéreux par la PH. -Personnel propre habilité (cf. décret sus-visé) fonds propres
4 - Organisation de la Production					
41. Organisation générale : horaires, circulation, etc.	EP en concertation avec	Entreprise concessionnaire Atelier RIEP	EPP en liaison avec la	PH	
42. Organisation des conditions de fabrication		Entreprise concessionnaire RIEP		PH	
43. Observations des règles d'hygiène de sécurité	Contrôle EP et Contrôles externes (inspection du travail, CRAI)	Idem	Contrôle EPP et Contrôles externes (inspection du travail, CRAI)	Idem	Idem
44. Règlement d'atelier	Directeur EP en liaison avec	Entreprise concessionnaire Atelier RIEP	Approbation par le Directeur de l'EPP	Elaboration par PH	à déterminer dans le contrat avec la PH
45. Registre du travail	Tenu par EP			Tenu par PH	
46. Matériel de production		Entreprise concessionnaire RIEP (sauf prêt par le donneur d'ordre)		PH selon les modalités arrêtées par lui	Solution variable selon contrat avec la PH
47. Commercialisation		Entreprise concessionnaire RIEP : directe ou par le donneur d'ordre		Idem	Idem
48. Garanties de bonne Exécution		Entreprise concessionnaire RIEP		Idem	Idem

ANALYSE FONCTIONNELLE DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL PENITENTIAIRE DANS UN ETABLISSEMENT
COMPARAISON ENTRE LA SITUATION ACTUELLE ET LES DISPOSITIONS RESULTANT DE L'APPLICATION DE LA LOI DU 22.6.1987 ET DU CC.ATP

FONCTIONS	ACTEURS ACTUELS		ACTEURS NOUVEAUX		
	ADMINISTRATION PENITENTIAIRE EP = Etablissement DR = Direction Régionale DRT = Délégué Régional au Travail AC = Administ. Centrale	AUTRES Concession R.I.E.P.	ADMINISTRATION PENITENTIAIRE EPP = Etablissement Public Penitentiaire DR = Direction Régionale DRT = Délégué Régional au Travail AC = Administ. Centrale	PERSONNE)) PH HABILITEE)	ENTREPRISE TIERCE CHOISIE PAR LA PH
5 - Main-d'oeuvre					
51. Affectation à l'atelier	EP à partir de l'expression des besoins - Nombre et profil des postes - faite par l'entreprise concessionnaire ou l'atelier RIEP		EPP à partir de l'expression des besoins - Nombre et profil des postes - faite par la PH		
52. Affectation interne à l'atelier		Entreprise concessionnaire Atelier RIEP		PH	Entreprise sauf sous-traitance à la PH
Déclassement		Possibilité de demander le déclassement d'un détenu en cas de faute ou d'insuffisance professionnelle		Possibilité de demander d'un détenu en cas de faute ou d'insuffisance professionnelle.	e déclassement ou d'insuffisance professionnelle.
53. Formation - adaptation à l'emploi - participation aux actions de formation		Entreprise concessionnaire Atelier RIEP		PH au titre de la Direction des ateliers Elaboration d'un plan de formation Affectation d'un financement minimum égal à 2 % de la masse salariale versée aux détenus	
54. Montant des rémunérations	EP : le Directeur contrôle et agré les tarifs proposés	Tarif élaboré par entreprise concessionnaire ou RIEP	EPP : le Directeur contrôle et agré les tarifs proposés	Tarif élaboré par PH	Entreprise sauf sous-traitance à la PH
55. Recouvrement des salaires et Charges sociales	EP ou DR : à l'encontre des Entreprises concessionnaires Contentieux géré par l'AC		EPP à l'encontre de la PH	PH est responsable du recouvrement vis à vis des entreprises tierces avec lesquelles elle contracte	

ANALYSE FONCTIONNELLE DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL PENITENTIAIRE DANS UN ETABLISSEMENT
 COMPARAISON ENTRE LA SITUATION ACTUELLE ET LES DISPOSITIONS RESULTANT DE L'APPLICATION DE LA LOI DU 22.6.1987 ET DU CC.ATP

FONCTIONS	ACTEURS ACTUELS		ACTEURS NOUVEAUX		
	ADMINISTRATION PENITENTIAIRE EP = Etablissement DR = Direction Régionale DRT = Délégué Régional au Travail AC = Administ. Centrale	AUTRES Concession R.I.E.P.	ADMINISTRATION PENITENTIAIRE. EPP = Etablissement Public Pénitentiaire DR = Direction Régionale DRT = Délégué Régional au Travail AC = Adminis. Centrale	PERSONNE)) PH HABILITEE)	ENTREPRISE, TIERCE CHOISIE PAR LA PH
6 - Assurance					
- Bâtimens	Etat assureur de l'EP	Concession : assurance de l'entreprise au titre de la responsabilité civile née de son exploitation RIEP : Etat assureur	l'EPP est son propre assureur.	PH : assurance au titre de la responsabilité civile née de son exploitation	Solution variable en fonction du contrat
- Biens meubles	Idem	Concession : assurance des biens lui appartenant RIEP : Etat assureur		PH : assurance pour les biens lui appartenant	
7 - Rapports					
71. Rapport d'activité	Rapport du directeur de l'EP et du DR	Rapport de la RIEP	Rapport du directeur de l'EPP et du DRT	Rapport de la PH (art. 46 CC.ATP)	
72. Rapport financier Comptabilité analytique	-	Idem		Tenue d'une comptabilité propre pour les activités de production et de services.	

ANALYSE FONCTIONNELLE DE L'ORGANISATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS UN ETABLISSEMENT
COMPARAISON ENTRE LA SITUATION ACTUELLE ET LES DISPOSITIONS RESULTANT DE L'APPLICATION DE LA LOI DU 22.6.1987 ET DU CC.AFP

FONCTIONS	ACTEURS ACTUELS		ACTEURS NOUVEAUX		
	ADMINISTRATION PENITENTIAIRE EP = Etablissement DR = Direction Régionale AC = Adm. Centrale	AUTRES PARTENAIRES (1)	ADMINISTRATION PENITENTIAIRE	PERSONNE)) PH HABILITEE)	AUTRES PARTENAIRES (1)
I - CONCEPTION - PROGRAMMATION DES ACTIONS DE FORMATION					
11. Définition des objectifs et des orientations générales référence aux politiques de droit commun	AC en liaison avec les départements ministériels compétents	Affaires sociales (Délégation à la formation professionnelle)	AC en liaison avec les départements ministériels compétents		Affaires Sociales (Délégation à la Formation Professionnelle).
12. Organisation et définition des actions. - Evaluation des besoins - Définition des contenus et des méthodes pédagogiques.	AC + DR EP AC en relation avec les Directions régionales	Expertise et ingénierie pédagogique ; Education Nationale, Associations AFPA, Missions locales Expertise ; E.N - Associations - AFPA	AC + DR EPP en liaison avec	Organisme habilité pour la définition d'un plan de formation soumis à l'avis de la Direction Régionale et de l'AC.	Expertise ; Education Nationale, Associations, Personnel propre.
13. Mise en oeuvre des actions - Calendrier de réalisation - Réalisation - Suivi - Bilan	DR + EP EP DR + EP AC	GRETA - Associations AFPA GRETA - Associations AFPA GRETA - Associations AFPA	EPP EPP DR + EPP AC	PH en liaison avec Option n° 1 : personnel propre PH	Organismes extérieurs Option n° 2 : Sous-traitance à organisme extérieur
(1) GRETA : Groupement d'Établissements de l'Éducation Nationale DFP : Délégation à la Formation Professionnelle AFPA : Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes EN : Education Nationale					

ANALYSE FONCTIONNELLE DE L'ORGANISATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS UN ETABLISSEMENT
 COMPARAISON ENTRE LA SITUATION ACTUELLE ET LES DISPOSITIONS RESULTANT DE L'APPLICATION DE LA LOI DU 22.6.1987 ET DU CC.ATP

FONCTIONS	ACTEURS ACTUELS		ACTEURS NOUVEAUX		
	ADMINISTRATION PENITENTIAIRE EP = Etablissement DR = Direction Régionale AC = Adm. Centrale	AUTRES PARTENAIRES (1)	ADMINISTRATION PENITENTIAIRE	PERSONNE)) PH HABILITEE)	AUTRES PARTENAIRES (1)
II - FINANCEMENTS ET PERSONNELS					
21. Fonctionnement					
211. Personnels propres Professeurs techniques Instructeurs techniques	Affectation AC Rémunération sur crédits budgétaires			Option n°1 : Recrutement de personnels propres dans les limites du budget arrêté par l'Adm. Penitentiaire (xxx)	
212. Sous-traitance à des Organismes de formation extérieurs (CRETA-Associations - AFPA)		Financement : F.F.P. (x) F.A.S. (xx)		- Fonds propres : (2 I de la masse salariale versée aux détenus) - Financement sur budget arrêté par l'Adm. (xxx)	Financement : F.F.P. (x) F.A.S. (xx)
213. Matériel-Fourniture	Financement sur crédits budgétaires : Répartition par l'AC et les DR			Idem	
22. Equipement	Financement sur crédits budgétaires- répartition par AC	F.F.P. enveloppe gérée au niveau central (crédits non déconcentrés)		Personne habilitée au titre du budget arrêté par l'AP (xxx)	F.F.P. enveloppe gérée au niveau central (crédits non déconcentrés)
(x) Financement sur crédits (xx) Crédits déconcentrés (xxx) Rémunération d'exploitation	déconcentrés au titre de l'exploitation par la personne habilitée.	d'exploitation par la personne habilitée.	que de l'enveloppe "Jeunes".		

ANALYSE FONCTIONNELLE DE L'ORGANISATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS UN ETABLISSEMENT
 COMPARAISON ENTRE LA SITUATION ACTUELLE ET LES DISPOSITIONS RESULTANT DE L'APPLICATION DE LA LOI DU 22.6.1987 ET DU CC.ATP

FONCTIONS	ACTEURS ACTUELS		ACTEURS NOUVEAUX		
	ADMINISTRATION PENITENTIAIRE EP = Etablissement DR = Direction Régionale AC = Adm. Centrale	AUTRES PARTENAIRES (1)	ADMINISTRATION PENITENTIAIRE	PERSONNE)) PH (HABILITEE)	AUTRES PARTENAIRES (1)
<p>III - REALISATION</p> <p>31. Personnel enseignant</p> <p>32. Sélection des stagiaires</p>	<p>Personnels techniques : Professeurs techniques, Instructeurs techniques</p> <p>EP Surveillants orienteurs</p>	<p>Instituteurs de l'Education Nationale Personnels des Organismes de formation</p> <p>relais effectué par les organismes assurant la formation (constitution de groupes)</p>	<p>EPP avec éventuellement Surveillants orienteurs</p>	<p>Personnels recrutés par les personnes habilitées en référence au décret 77.604 du 31 Juillet 1987</p> <p>PH : système propre de recrutement avec psycho- logues ou personnel spécialisé.</p>	<p>Instituteurs de l'Education Nationale, Personnels d'orga- nismes de formation</p> <p>relais assuré par les organismes de formation (consti- tution de groupes)</p>
<p>IV - REMUNERATION DES STAGIAIRES</p> <p>41. Conditions de rémunération et taux.</p>		<p>Principe : Décret 71.187 du 9 mars 1971 relatif à la rémuné- ration des stagiaires des centres de formation professionnelle relevant de l'AP.</p> <p>Taux : décret n° 85.848 du 6 août 1985</p>		<p>Décret 71.187 du 9 mars 1971 relatif à la rémunération des stagiaires des Centres de Forma- tion professionnelle relevant de l'AP</p> <p>Taux : Décret n° 85.848 du 6 août 1985.</p>	

ANALYSE FONCTIONNELLE DE L'ORGANISATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS UN ETABLISSEMENT
COMPARAISON ENTRE LA SITUATION ACTUELLE ET LES DISPOSITIONS RESULTANT DE L'APPLICATION DE LA LOI DU 22.6.1987 ET DU CC.AFP

FONCTIONS	ACTEURS ACTUELS		ACTEURS NOUVEAUX		
	ADMINISTRATION PENITENTIAIRE EP = Etablissement DR = Direction Régionale AC = Adm. Centrale	AUTRES PARTENAIRES (1)	ADMINISTRATION PENITENTIAIRE . .	PERSONNE) PH) PH HABILITEE) . .	AUTRES PARTENAIRES (1)
42. Enveloppe budgétaire					
. Montant	Demande présentée par l'AC	Fixé par la D.F.P. Notifié à l'AC	Demande présentée par l'AC	en liaison avec la PH	DFF : Détermination du montant de l'enveloppe - Notification à l'AC
. Répartition	Effectuée par l'AC à partir des demandes présentées par les DR Transmise à la DFP aux organismes gestionnaires et aux EP		Transmise à la DFP aux organismes gestionnaires et aux EPP		
43. Versement de la rémunération	Inscrit au compte nominatif Etablissement d'une feuille mensuelle de rémunération	C H A S E A (circulaire DE/CDE/DF n° 53/86 et DFP n°3902 du 3 octobre 1986)	Contrôle par le Directeur de l'EPP	PH : effectuée l'inscription au compte nominatif et l'établissement de la feuille mensuelle de rémunération.	C H A S E A (circulaire DE/CDE n°53/86 et DFP n°3902 du 3 octobre 1986)

MINISTÈRE DE LA JUSTICE

DIRECTION DE L'ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE

CONTRAT DE CONCESSION

(2^e partie)

CLAUSES ET CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI DE DÉTENUIS PAR LES ENTREPRISES CONCESSIONNAIRES A L'INTÉRIEUR DES ÉTABLISSEMENTS PÉNITENTIAIRES

Par le contrat de concession, l'Administration pénitentiaire autorise une entreprise à employer des détenus demandeurs d'emploi et met à sa disposition des locaux appropriés à son industrie.

L'entreprise concessionnaire est responsable de l'organisation et de la surveillance technique du travail. Elle assure le contrôle direct du travail des détenus et leur donne, à cet effet, toutes instructions utiles. Sous le contrôle de l'administration, elle fixe les conditions de rémunération des détenus. La relation de travail établie entre le détenu et l'entreprise est, conformément aux dispositions de l'article D. 103 du Code de procédure pénale, exclusive de tout contrat de travail.

Les détenus employés sont affiliés, à l'initiative de l'administration, aux assurances maladie-maternité et vieillesse du régime général de la Sécurité sociale. Les cotisations sociales afférentes à ces risques sont calculées sur la base de taux particuliers. Les détenus bénéficient également de la législation sur les accidents du travail ; les taux de cotisation sont ceux du droit commun.

L'administration effectue un relevé global mensuel des rémunérations et charges sociales et procède elle-même au reversement aux organismes de recouvrement de l'ensemble des cotisations sociales dues par l'entreprise concessionnaire.

Les présentes clauses et conditions générales sont applicables, sauf dérogation particulière stipulée par écrit, à toute concession, portant autorisation d'emploi de détenus à l'intérieur d'un établissement.

Art. premier — QUALITÉ DU CONCESSIONNAIRE.

- 1.1 - Lorsque le concessionnaire est commerçant ou industriel, il fournit à l'administration un extrait de son inscription au Registre du commerce délivré depuis moins d'un mois.
- Un nouvel extrait est remis à l'administration dans les quinze jours suivant toute modification des mentions portées au Registre du commerce, comme au cas de datations de sûretés réelles ou personnelles.
- 1.2 - En cas de changement de la personne physique ou morale cocontractante, la poursuite de l'exploitation est soumise à l'agrément préalable et écrit par l'Administration pénitentiaire de la nouvelle personne physique ou morale.

Article 2. — CONDITIONS D'ÉTABLISSEMENT DU CONTRAT.

Les contrats de concession envisagés pour une durée inférieure à trois mois ou pour un effectif égal ou inférieur à cinq détenus ainsi que ceux correspondant à une période d'essai de trois mois, sont signés par le représentant de l'entreprise concessionnaire et par le chef d'établissement s'il appartient au personnel de direction. Si le chef d'établissement appartient au personnel de surveillance, le contrat doit être approuvé par le Directeur régional.

Les concessions envisagées pour une durée supérieure à trois mois ou pour un effectif supérieur à cinq détenus font l'objet d'un contrat qui, après la période d'essai, est signé par le représentant de l'entreprise concessionnaire et le Directeur régional.

Pour tous les contrats, les conditions d'emploi et de rémunération des détenus, d'organisation de l'activité (etc.) sont précisées dans les clauses et conditions particulières.

Article 3. — DURÉE DU CONTRAT DE CONCESSION.

- 3.1 - Le contrat de concession est, sauf clause particulière, conclu pour une durée indéterminée.
- 3.2 - Il peut prendre fin à tout moment, sous réserve d'un préavis minimum de dénonciation de trois mois de la part de l'administration ou du concessionnaire.
- 3.3 - L'administration se réserve le droit de mettre fin à la concession sans préavis ni indemnité en cas d'inobservation par le concessionnaire de ses obligations légales ou contractuelles (paiement des salaires et des accessoires, règlements sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs, prévention des accidents du travail, assurances, etc.) ainsi qu'en cas d'infraction de sa part ou de celle de son personnel, à la discipline et à la réglementation pénitentiaire.

En cas d'inexécution de ses obligations dans l'exploitation d'un de ses ateliers, les sanctions encourues de ce fait par le concessionnaire peuvent être étendues aux autres ateliers exploités par la même entreprise concessionnaire situés dans d'autres établissements.

L'administration se réserve le droit de mettre fin à la concession sans préavis en cas de force majeure ou d'urgence tenant à l'exécution des peines.

Article 4. — LOCAUX ET INSTALLATIONS.

- 4.1 - L'administration met à la disposition du concessionnaire des locaux en rapport avec l'importance de l'effectif des détenus employés et la nature du travail.
- La surface des locaux attribués peut être augmentée ou diminuée en cas de modification substantielle de ces éléments.
- 4.2 - L'installation du concessionnaire donne lieu à l'établissement d'un état des lieux contradictoire.
- 4.3 - L'administration assure la maintenance et l'entretien des locaux concédés et leur mise en conformité avec la législation du travail sous réserve des obligations à la charge du concessionnaire visées à l'article 8.
- Le concessionnaire prend en charge les réparations dites locatives.
- 4.4 - Toutes modifications ou aménagements apportés aux locaux mis à la disposition du concessionnaire doivent être autorisés par écrit par l'administration.
- Ces modifications et aménagements sont à la charge du concessionnaire.
- Un avenant au contrat décrit la nature des aménagements autorisés.
- 4.5 - Le concessionnaire prend toutes dispositions utiles pour s'assurer de la conservation et de l'entretien des marchandises, matériel outillage ou véhicules et éviter tout détournement ou vol.
- 4.6 - En cas de rupture du contrat de concession, les aménagements immobiliers restent la propriété de l'État.

Article 5. — ORGANISATION DU TRAVAIL.

- 5.1 - L'organisation technique et les méthodes de travail doivent se rapprocher autant que possible de celles régissant un travail analogue hors des établissements pénitentiaires.
- Elles doivent être de nature à permettre un rendement normal du travail.
- L'administration peut demander au concessionnaire d'y apporter les améliorations nécessaires. Le concessionnaire doit notamment prendre les dispositions utiles pour former les détenus au travail demandé et participer ainsi à la préparation de leur insertion sociale et professionnelle.
- Les conditions d'hygiène et de sécurité du travail sont celles prescrites par le Code du travail. Elles sont soumises au contrôle de l'Inspection du travail, des ingénieurs conseils et des contrôleurs de la Sécurité sociale.
- 5.2 - La surveillance administrative du travail relève de l'administration quant aux horaires et aux conditions d'implantation.
- Le concessionnaire est responsable de l'organisation et de la surveillance techniques nécessaires à l'utilisation du matériel et des matières premières.
- Il assure, directement ou par ses préposés, le contrôle du travail au point de vue de la sécurité, de la qualité et du rendement. A ce titre, les détenus lui sont subordonnés sous réserve du contrôle de l'administration qui exerce le pouvoir disciplinaire.
- 5.3 - Les préposés du concessionnaire qui assurent la direction et la bonne exécution du travail doivent être agréés préalablement et par écrit par le Directeur régional après consultation du Procureur de la République.

L'agrément préalable des personnes appartenant à l'entreprise concessionnaire autorisées à pénétrer dans l'établissement pénitentiaire pourra être refusé ou retiré en toute circonstance, pour des motifs tenant à la sécurité de l'établissement.

5.4 - Les journées et les horaires de travail sont fixés par l'administration par référence et dans les limites établies pour le travail salarié par le Code du travail. Le chef d'établissement recueille, au préalable, l'avis du concessionnaire.

5.5 - Les détenus doivent être employés suivant leurs capacités physiques, intellectuelles et professionnelles.

En fonction des besoins exprimés par le concessionnaire, ils sont désignés par le chef d'établissement parmi les demandeurs d'emploi.

5.6 - Le concessionnaire peut demander le déclassement d'un détenu qui, après une période suffisante de formation ou d'emploi, manifesterait une inaptitude ou une insuffisance professionnelle.

Il est, sauf urgence, préalablement informé du déclassement ou du changement d'affectation d'un détenu employé.

Il informe régulièrement le chef d'établissement du plan de charge de l'atelier, de ses incidences sur l'emploi ainsi que de toute difficulté relative aux conditions d'emploi des détenus.

Le chef d'établissement informe, quant à lui, le concessionnaire des projets de travaux, de modifications d'organisation interne susceptibles d'avoir une incidence sur les conditions de travail ainsi que de l'évolution des effectifs des détenus.

5.7 - L'administration n'est pas responsable des défauts de production.

Le concessionnaire doit procéder régulièrement et, en tout cas préalablement à leur sortie de l'établissement, à la réception qualitative et quantitative des produits fabriqués.

Tout litige sur l'exécution du travail doit être porté immédiatement à la connaissance du chef d'établissement, aucune réclamation ne peut être présentée ultérieurement.

Article 6. — TAUX ET PAIEMENT DES SALAIRES.

Le terme « *salaire* » tel qu'il est employé dans les présentes conditions générales, représente les sommes dues par l'entreprise concessionnaire en contrepartie du travail fourni par les détenus.

6.1 - Fixation des rémunérations.

Les taux horaires, les tarifs à la tâche ou à la pièce sont fixés par le concessionnaire après agrément par le chef d'établissement. Ils sont affichés dans les ateliers sous leur double signature.

6.2 - Taux des rémunérations.

Les taux horaires, les tarifs à la tâche ou à la pièce sont déterminés, par référence au salaire minimum interprofessionnel de croissance, en fonction des conditions particulières de travail et du niveau de productivité obtenu par rapport à un travail effectué à l'extérieur par des ouvriers libres.

Lorsque les travaux correspondent à ceux effectués dans les branches professionnelles occupant des travailleurs à domicile, les tarifs sont, conformément aux dispositions de l'article 10 de

la loi n° 57-834 du 26 juillet 1957, établis par référence au salaire horaire de base et aux temps d'exécution déterminés dans les conditions prévues à l'article L. 721-9 et suivants du livre 7 du Code du travail.

Enfin, pour les emplois qualifiés, les salaires sont, compte tenu des conditions particulières de travail et du niveau de productivité obtenu, fixés par référence aux salaires des ouvriers libres de la même profession.

6.3 - Variations des salaires.

Les salaires sont régulièrement révisés. Ils subissent les mêmes variations que celles du salaire minimum interprofessionnel de croissance ou du salaire de référence déterminé conformément aux dispositions du paragraphe précédent.

Le concessionnaire s'engage à informer l'administration de toutes modifications des autres variables des salaires des ouvriers libres et à faire en conséquence de nouvelles propositions de tarifs.

6.4 - Paiement des salaires.

La comptabilité des salaires est tenue par les soins du concessionnaire sous le contrôle et conformément aux indications du chef d'établissement.

Les salaires et les charges dus par l'entreprise concessionnaire sont réglés directement à l'administration qui opère le reversement des cotisations sociales aux organismes de recouvrement et procède ensuite à l'inscription et à la répartition des rémunérations nettes sur le compte nominatif des détenus.

6.5 - Délais de paiement.

Le règlement par le concessionnaire des salaires et charges sociales est effectué dès réception du relevé établi par l'administration et, au plus tard, 30 jours à compter de la fin du mois correspondant au travail facturé.

Pour les sommes non réglées à cette date, il est dû, à compter de la date d'envoi du relevé, un intérêt moratoire calculé sur la base d'un taux de deux points supérieur à celui du taux d'escompte de la Banque de France pratiqué au 1^{er} janvier de l'année en cours. L'administration procède, au préalable, à une notification au concessionnaire par lettre recommandée avec accusé de réception.

6.6 - Retard de paiement.

Dans le cas visé à l'alinéa précédent, le chef de l'établissement peut faire arrêter tout travail pour le compte du concessionnaire, interdire toute sortie d'objets fabriqués, de matière première ou de matériel, et réaliser le nantissement ainsi qu'il est dit à l'article 7 ci-après.

Le Directeur régional peut autoriser la poursuite ou la reprise du travail sous condition de la présentation par le concessionnaire d'un cautionnement bancaire ou avalisé par une banque et d'un échéancier précis pour le règlement des sommes dues.

Article 7. — GARANTIES.

7.1 - Promesse de nantissement.

Du seul fait du contrat de concession emportant adhésion aux présentes clauses et conditions générales, le concessionnaire constitue en gage et pour garantie, au profit du Trésor, conformément aux articles 91 et 109 du Code de commerce, des obligations résultant de la concession, toutes les marchandises et tout le matériel, sans exception ni réserve, qu'il aura déposés dans l'établissement.

- 7.2 - Le concessionnaire autorise expressément le chef de l'établissement à prendre possession des marchandises et du matériel déposés dans l'établissement, sans autre intervention de sa part, dans le cas où il serait en retard de paiement pour des sommes dues à l'administration.

Le chef de l'établissement avise alors le concessionnaire par lettre recommandée avec accusé de réception.

Un inventaire portant énumération détaillée du matériel et des marchandises pris en gage, et indication du montant des sommes dues à l'administration, est dressé dans le moindre délai par le chef de l'établissement en présence du concessionnaire dûment convoqué par la lettre recommandée précitée. Au cas où celui-ci ne se présenterait pas, copie de cet inventaire lui est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception.

- 7.3 - A compter de la prise de possession du gage notifiée par la lettre recommandée, le concessionnaire a accès aux locaux pour s'assurer de l'état des matériels et marchandises gagés et prend en accord avec le chef d'établissement toutes dispositions utiles à leur entretien et conservation.
- 7.4 - Le concessionnaire ne peut être remis en possession partielle ou totale des biens donnés en gage qu'en cas de paiement partiel ou total des sommes dues ou en cas de fourniture d'autres et suffisantes garanties.

Article 8. — PROTECTION SOCIALE — HYGIÈNE ET SÉCURITÉ.

- 8.1 - **Accidents du travail** (Articles D. 412-36 et suivants du Code de la Sécurité sociale).

Les détenus sont garantis contre les accidents du travail. Par l'application du régime spécial de sécurité sociale couvrant le risque des accidents du travail et des maladies professionnelles, le concessionnaire assume à l'égard de la main-d'œuvre qu'il emploie le rôle et les obligations de l'employeur.

Le taux de la cotisation «*Accidents du travail*» mise à la charge du concessionnaire est celui du droit commun : il est notifié par la Sécurité sociale.

- 8.2 - **Maladie — maternité, vieillesse** (Articles L. 381-30 et 381-31 du Code de la Sécurité sociale).

Pour l'assurance maladie - maternité (cf. articles R. 381-97 à R. 381-102 du Code de la Sécurité sociale) le taux de cotisation est fixé à 4 % pour la part patronale et 2,7 % pour la part ouvrière.

Pour l'assurance vieillesse (cf. articles R. 381-103 à 109 du Code de la Sécurité sociale), il est identique à celui du droit commun.

- 8.3 - **Allocations familiales.**

Une redevance au taux de 10 % est prélevée au bénéfice du Fonds national des allocations familiales (cf. décret n° 77-946 du 2 août 1977). Un taux réduit de 5 % s'applique à certains établissements notamment lorsqu'il n'existe pas de locaux spécialement aménagés pour le travail.

- 8.4 - Le concessionnaire est tenu d'observer les dispositions légales et réglementaires prescrites pour son industrie et, en particulier, celles se rapportant à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs.

- 8.5 - Les machines utilisées par les concessionnaires doivent être munies de dispositifs de protection réglementaire prescrits au jour de leur utilisation. Leur installation et les conditions d'isolement, d'accessibilité ou d'utilisation limite quand il en est prévu, devront être conformes aux règlements en vigueur.

- 8.6 - Les matières premières, matériels ou outillages sont présentés dans leur conditionnement d'origine lorsque ceux-ci doivent porter des signes ou indications de sécurité.

- 8.7 - Lorsque les installations exploitées par le concessionnaire sont susceptibles de présenter des dangers ou nuisances particuliers et relèvent, à ce titre, de la nomenclature des installations classées pour la protection de l'environnement, le concessionnaire est tenu de se conformer aux obligations définies par la loi n° 76-663 du 19 juillet 1976 et ses règlements d'application.

En tout état de cause, le concessionnaire, doit avant toute demande d'autorisation ou déclaration prévue par la loi du 19 juillet 1976, obtenir l'agrément préalable et écrit du chef d'établissement sur le principe de l'implantation. La réalisation de celle-ci est subordonnée à la satisfaction aux obligations légales et réglementaires.

- 8.8 - Le concessionnaire doit faire installer dans les locaux mis à sa disposition et, en cas de besoin, à proximité immédiate des voies d'accès des appareils de premier secours contre l'incendie régulièrement homologués et veiller à ce qu'ils soient convenablement entretenus et vérifiés au moins une fois par an par l'installateur. Une consigne d'incendie, pour le cas de sinistre, est affichée par le concessionnaire à l'intérieur et à l'extérieur des locaux.

- 8.9 - L'administration se réserve un droit de recours contre le concessionnaire dans le cas où elle-même serait tenue vis-à-vis de tiers, à raison d'un dommage survenu du fait de l'inobservation d'une disposition légale ou réglementaire concernant son activité industrielle.

Article 9. — RESPONSABILITÉ ET ASSURANCES.

- 9.1 - Le concessionnaire est seul responsable des détériorations, pertes totales ou partielles et, de façon générale, de tout dommage pouvant survenir aux marchandises, matériels, outillages ou véhicules déposés ou laissés par lui.

- 9.2 - Le concessionnaire est responsable de plein droit de tout sinistre, quelle qu'en soit la nature, provoqué par son activité.

Sont présumés résulter de son activité l'incendie ou l'explosion prenant naissance dans les locaux utilisés par lui comme atelier ou magasin.

Il est tenu, à ces titres, de rembourser jusqu'à concurrence du montant porté au contrat, les frais de réparation ou de reconstruction des bâtiments, de réparation ou de remplacement des installations, matériels et objets appartenant à l'État ou à des tiers (y compris les détenus, le personnel pénitentiaire) que l'administration pourrait être appelée à supporter du fait du sinistre.

- 9.3 - Le concessionnaire est tenu de contracter auprès d'une compagnie agréée par l'administration une assurance couvrant les risques ci-dessus énumérés.

Le montant du capital à faire assurer est déterminé, soit forfaitairement, soit en fonction de la superficie développée des locaux mis à disposition du concessionnaire.

- 9.4 - La police d'assurance comporte, outre l'exclusion expresse de la règle proportionnelle, une clause de révision des garanties en fonction des variations de l'indice du coût de la construction publié par la Fédération nationale du bâtiment ou de celui qui lui serait substitué.

- 9.5 - Le concessionnaire doit faire préciser dans sa police que l'assureur s'engage à indemniser par priorité l'Administration pénitentiaire et à la garantir contre toute action qui pourrait être exercée contre elle par des tiers.

- 9.6 - La police d'assurances comporte la mention expresse que l'assureur a pris connaissance des articles 9.1 à 9.5 des clauses et conditions générales.

La police prend effet, sauf stipulation contraire, à compter du premier jour du travail des détenus.

Dans le mois suivant la signature du contrat, le concessionnaire remet une copie certifiée de la police, pour être annexée au contrat.

Il doit, ensuite, justifier chaque année du paiement des primes ou cotisations à leur échéance normale sur simple demande de l'administration.

Article 10. — CHARGES DIVERSES.

10.1 - Locaux.

Sont à la charge du concessionnaire :

- la fourniture du courant électrique pour l'éclairage des locaux et le fonctionnement des machines utilisées pour son industrie ;
- la fourniture du combustible destiné au chauffage des locaux et, s'il y a lieu, des appareils de chauffage ;
- le nettoyage des locaux et leur entretien courant.

Les modalités de prise en charge sont précisées dans les clauses et conditions particulières.

10.2 - Fournitures pour les détenus employés.

Sont à la charge du concessionnaire la fourniture :

- de produits d'hygiène ;
- de vêtements ou matériel de protection nécessaires à la sécurité ou à l'hygiène du travail.

PARIS, le 14 janvier 1986

Pour le Garde des Sceaux,
Ministre de la Justice
et par délégation
Le Directeur
de l'Administration pénitentiaire,

Myriam EZRATTY.