

Audience avec la nouvelle sous-directrice des ressources humaines de la DAP : le SNEPAP-FSU pose les bases

Le SNEPAP-FSU rencontrait le mercredi 5 juillet 2017 Madame MIRAU, nouvelle sous-directrice des ressources humaines de la DAP. Enjeux statutaires, enjeux ressources humaines, lutte contre l'emploi précaire, le SNEPAP-FSU a posé sur table les sujets majeurs. Retour sur cette audience.

La création d'un corps pour les psychologues de l'administration pénitentiaire

En 2013, le SNEPAP-FSU arrachait un engagement de l'administration quant à la création d'un corps pour les psychologues de l'administration pénitentiaire. Depuis, l'administration se hâte particulièrement lentement. Le SNEPAP-FSU n'a de cesse de relancer ce sujet, à l'occasion des audiences, déclarations liminaires, etc... Les agents eux-mêmes sont en l'attente, avec pour preuve le succès de la pétition lancée en 2016 sur cette question et remise en main propre au garde des Sceaux de l'époque.

Si cette question de la création d'un corps ministériel de psychologues de l'administration pénitentiaire est de la compétence du secrétariat général du Ministère de la Justice, l'administration pénitentiaire, gestionnaire et employeur de ces personnels, se doit d'actionner ses leviers pour faire avancer ce dossier.

La sous-direction des ressources humaines nous indique aujourd'hui que le projet de décret statutaire a été transmis au guichet unique interministériel. L'aboutissement de ce sujet semble aujourd'hui proche, le SNEPAP-FSU s'en félicite. Il ne saurait être question d'attendre plus longtemps la création de ce corps. Néanmoins, que dire de la qualité du dialogue social qui entoure la gestion de ce dossier : quasiment aucune réunion de fond ou débat sur le décret statutaire avec le secrétariat général. Il est plus que temps que ce texte soit présenté aux organisations syndicales !

Enfin, le SNEPAP-FSU a remis à la sous-direction des ressources humaines les travaux réalisés sur la question de la création d'une doctrine d'emploi pour les psychologues de l'administration pénitentiaire. La publication de décrets statutaires ne réglerait en effet pas toutes les questions : temps de travail, missions, positionnement des agents, etc...qui doivent être abordées parallèlement à la construction d'un décret statutaire. Et cette responsabilité revient à l'administration pénitentiaire. Force de proposition sur ces sujets, le SNEPAP-FSU souhaite qu'ils aboutissent également.

La lutte contre la précarité au sein de l'administration pénitentiaire

Le SNEPAP-FSU s'engage chaque année, en octobre, avec la FSU, dans une journée d'action de lutte contre la précarité dans l'administration pénitentiaire. Dans ce cadre et dans les combats que nous portons au quotidien pour assurer des droits aux profits des agents non titulaires, le SNEPAP-FSU a interrogé la sous-directrice sur deux sujets :

- un cadre de gestion pour les agents contractuels :

Un projet de charte de gestion des agents contractuels a été un temps discuté au niveau ministériel. Le SNEPAP-FSU souhaite que la DAP s'engage dans un travail de mise en œuvre d'un cadre de gestion, afin de circonscrire l'action des

DISP, recruteurs de ces agents. A ce titre, les travaux remis dans le cadre de la doctrine d'emploi des psychologues de l'administration pénitentiaire doivent pouvoir se décliner pour les agents contractuels : rémunération, revalorisation, durée des contrats, développement du primo-recrutement en CDI, horaires de travail, etc....Autant de points qui nécessitent aujourd'hui harmonisation entre les DISP, et non plus mise en œuvre de pratiques erratiques porteuses d'injustices.

La sous-directrice des ressources humaines se dit ouverte à la création d'un tel cadre de gestion.

- la mise en œuvre des concours réservés :

Issus de la prolongation en 2016 pour deux années (jusqu'en 2018) de la loi Sauvadet, l'organisation de tels concours relève du secrétariat général. Or, depuis cette prolongation, et à part une réunion de travail en novembre 2016, rien. Ces concours réservés, aux conditions d'accès déjà très restreintes, doivent voir le jour afin de permettre à des agents non titulaires, et ce conformément à la loi, d'accéder à la titularisation dans un corps.

Sur cette question, Madame MIRAU n'a pas pu apporter de réponses en terme de perspectives. Nous considérons pour notre part lamentable le retard pris par le secrétariat général du Ministère de la Justice. L'application de la loi s'impose à toutes et tous.

Les réformes statutaires de la filière Insertion Probation

Le SNEPAP-FSU a rappelé son opposition à la double réforme statutaire CPIP et DPIP. Entre une réforme statutaire CPIP qui laissera sur la route toute une partie de la profession, notamment par le biais d'un avancement tué dans l'œuf, et une réforme statutaire DPIP largement insuffisante, le compte n'y est pas.

Le statutaire CPIP....

Le SNEPAP-FSU a eu l'occasion de rappeler le caractère particulièrement inique et injuste de cette réforme statutaire. D'une revendication d'accès à la catégorie A, nous sommes passés à une catégorie A- pour laquelle les gains indiciaires sont particulièrement inégalement répartis : cf notre communication du 1er juin 2017 : http://snepap.fsu.fr/IMG/pdf/com_fakes.pdf

Le summum se situe finalement dans l'avancement : avec l'extinction du grade d'avancement CPIP hors classe en 2020, remplacé dès 2018 par un grade de CPIP classe exceptionnelle qui sera vide.... L'administration a fait la promesse, durant l'examen de la réforme statutaire d'un taux de pro/pro (taux déterminant le nombre d'agent accédant au grade supérieur) exceptionnel, de 30%, permettant de remplir entre 2018 et 2020 le grade de classe exceptionnelle par les anciens CPIP hors classe. Le SNEPAP-FSU, contrairement aux autres organisations professionnelles du CT SPIP (CGT, UFAP, CFDT) n'a jamais cru à cette promesse. Certaines semblent commencer à ouvrir les yeux : la CGT indique aujourd'hui qu'un taux de promotion de 20% permettrait entre 2018 et 2020 « *de faire passer au 2ème grade + classe exceptionnelle environ 300 à 360 CPIP par an* ».

Waouh. Ce n'est plus une marche arrière, mais un véritable demi-tour.

Nous sommes passés d'un taux de pro/pro de 30% pour le seul accès à la classe exceptionnelle à un taux de pro/pro de 20% pour l'accès au second grade et à la classe exceptionnelle : soit environ 10% pour l'accès à la 2ème classe, et 10% pour l'accès à la classe exceptionnelle. Avec un tel taux de 10% pour la classe exceptionnelle, près de 700 CPIP hors classe sur les 900, resteraient en rade en 2020. Et le tout en bloquant les CPIP de classe normale dans leur grade....

La grande braderie d'été a commencé ! Et comme nous nous en doutions, la sous-direction des ressources humaines est aujourd'hui dans l'impossibilité de confirmer un taux de 30%. La blague se poursuit donc....

Le statutaire DPIP....

Là encore ce fut non pour le SNEPAP-FSU. La réforme statutaire est indigne : un accès au HEB réservé à trois postes, une surindiciation au compte goutte (la moitié des échelons DPIP classe normale sont surindiciés, et seulement deux échelons sur neuf dans le grade hors classe), des conditions d'accès au statut d'emploi de DFSPIP inchangées.



Le SNEPAP-FSU a alerté la sous-direction des ressources humaines de la colère et de l'incompréhension des DPIP. Selon elle, l'indemnitaire peut marquer une première étape dans la reconnaissance de l'importance d'un corps... pour la symbolique ! L'idée serait de travailler une vision ambitieuse en se basant sur un plafond de corps similaire quant au fond des missions.

Cela nécessiterait de construire un argumentaire pour défendre cette vision face au guichet unique interministériel. Cette étape n'est pas encore en travail...

Le SNEPAP-FSU rappelle que la reconnaissance d'une filière ne passe pas simplement par l'octroi de primes mais par de véritables statuts...

Sur ce dernier point, l'administration s'était engagée à revoir les conditions d'accès au statut d'emploi de DFSPIP, à l'occasion d'une réunion de travail des organisations professionnelles représentatives d'ici début septembre 2017. La sous-directrice des ressources humaines nous a confirmé vouloir se saisir de ce chantier dans les délais prévus. Nous avons été entendus puisqu'une réunion vient effectivement d'être fixée au 28 juillet prochain. Le SNEPAP-FSU reste offensif sur la question statutaire des DPIP. Une modification des conditions d'emploi de DFSPIP est incontournable et nous proposerons des solutions en ce sens.

La rencontre avec la sous-direction des ressources humaines s'est terminée par les questions liées aux ressources humaines. Si aucune perspective n'a pu nous être donnée en la matière, relevons néanmoins le doublement du nombre de recrutements DPIP pour 2017 (17 postes supplémentaires ont été dégagés). Pour le SNEPAP-FSU, cette question est à mettre en lien avec celle des organigrammes, sur laquelle les autres sous-directions seraient prêtes à travailler.

Nous avons rappelé que, d'un point de vue méthodologique, il est fondamental d'ancrer les méthodologies d'intervention : car ce sont bien ces méthodologies d'intervention qui déterminent les besoins en matière de ressources humaines, et permettent d'en justifier auprès notamment de la représentation nationale à l'occasion de l'élaboration de la loi de finances. A ce titre, l'abandon du RPO1 signerait ni plus ni moins l'abandon d'organigrammes cohérents et complets.

Enfin, la sous-directrice des ressources humaines confirme que des rencontres avec les organisations syndicales débiteront à la rentrée s'agissant du RIFSEEP, nouveau régime indemnitaire de substitution. Le SNEPAP-FSU rappelle sa totale opposition à ce régime indemnitaire, déjà mis en œuvre s'agissant des personnels administratifs et dont sont exclus les personnels de surveillance. Son application pour les personnels d'insertion et de probation serait, nous n'en doutons pas, catastrophique. Associée à la réforme statutaire des CPIP, elle poursuivra l'œuvre consistant à prendre à certains ce que l'on donne aux autres....

Questions statutaires, questions ressources humaines, lutte contre la précarité, le SNEPAP-FSU a balayé l'ensemble des sujets avec la nouvelle sous-direction des ressources humaines. L'absence de réponse sur certaines questions ne nous a nullement étonnés. Les réponses apportées sur la question des conditions d'accès au statut d'emploi de DFSPIP sont un premier pas encourageant. De même que celles liées au décret statutaire des psychologues de l'administration pénitentiaire. Enfin, des travaux doivent impérativement trouver corps s'agissant du cadre de gestion des agents non titulaires.

Paris, le 11 juillet 2017

