

Retour sur la CAP des DPIP du 28 novembre 2017

Une fois n'est pas coutume, le SNEPAP-FSU avait décidé de ne pas faire de déclaration liminaire. Non pas que les sujets à aborder ne soient pas nombreux, mais que la répétition, même si elle est pédagogique, semble sans effet sur notre administration. Les représentants des personnels sont las de répéter les mêmes choses depuis des années ! Néanmoins, TOUS les sujets ont été mis sur la table !

Cette CAP dont l'ordre du jour était l'examen de la mobilité, du tableau d'avancement au choix pour l'accès au grade de DPIP hors classe et la liste d'aptitude des CPIP pour l'accès au corps des DPIP, a connu de longs, et parfois vifs, échanges entre les représentants des personnels du SNEPAP-FSU et l'administration. D'une manière générale, elle a vu un changement radical de posture et de traitement de l'administration sur de nombreux de sujets, et nous avons pu relever une forme de raideur et de régression dans le discours et les choix de l'administration.

- **L'abandon de la jurisprudence des 18 mois**

L'administration a souhaité revenir sur la jurisprudence des 18 mois en poste avant de pouvoir solliciter une mobilité. Alors même qu'à la dernière CAP de mobilité en juin le DAP, alors par intérim, indiquait maintenir cette jurisprudence, alors même qu'aucune information préalable n'avait été apportée par l'administration que ce soit auprès des personnels ou des OS, la DAP a fait le choix de ne pas publier sur l'additif les postes de collègues depuis 18 mois sur leur poste. Les représentants des personnels SNEPAP-FSU ont, de suite, saisi les services RH pour s'enquérir de précisions et s'opposer à ce revirement. Le délai de réflexion avant la CAP ne fut pas suffisant, l'administration a maintenu sa position de refuser de déroger à la règle prévue dans nos statuts en matière de mobilité¹.

Ce revirement brutal de la DAP n'a posé question qu'aux représentants des personnels du SNEPAP-FSU, et nous nous sommes donc opposés seuls à cette manière de procéder.

L'administration explique ce revirement par le fait que le nombre non négligeable de demandes de mobilité de DPIP en poste au bout de 18 mois, l'interroge en matière de pérennité d'exercice des fonctions de ces directeurs sur les services concernés. Même si nous pouvons partager ce constat, il n'en demeure pas moins que le simple fait de supprimer la jurisprudence en vigueur ne suffira pas à résoudre cette question. Que le réel problème n'est pas les mobilités rapides mais bien les vacances de poste et le manque criant de recrutement de DPIP !²

Pour le SNEPAP-FSU, au delà du fait qu'il ne peut être question de supprimer la jurisprudence en vigueur sans information préalable des personnels, cette question doit faire l'objet d'un échange entre la DAP et les représentants des personnels afin de trouver d'autres alternatives favorables tant aux personnels qu'aux services. Même si nous avons été bien seuls à défendre ce sujet, la DAP a reconnu la nécessité d'organiser une réunion de travail dans les premiers jours de l'année 2018. En l'état pour cette CAP, le SNEPAP-FSU a défendu et soutenu les situations des agents qui avaient sollicité une mobilité au regard de cette jurisprudence, et nous avons systématiquement demandé un vote sur les situations de blocage. A chaque vote, nous avons constaté l'inexistence d'une unité syndicale en la matière...

1 Deux ans minimum en poste avant de pouvoir muter

2 Sur les 148 postes publiés, 53 sont restés sans candidature, 13 sans candidature utile (personne ayant postulé sur plusieurs postes) et 72 postes sont restés vacants à l'issue de la CAP

- **L'abandon des désistements**

Le raidissement de la DAP s'est également fait sentir sur l'absence de prise en compte des désistements de dernière minute des agents sur cette mobilité. Même si cela ne représente qu'un faible nombre de situations, il n'en demeure pas moins, que jusqu'à présent l'administration prenait en considération ces désistements, et ce même jusqu'à la veille de la CAP.

Encore une fois ce revirement soudain de la DAP s'est fait sans aucune information préalable, même si la note relative à cette CAP pouvait préciser qu'aucune annulation ne pouvait être prise en compte après la fermeture du portail Harmonie³. Nous avons rappelé à l'administration que nous pouvions considérer au regard des délais contraints entre la diffusion de la note de mobilité, les entretiens devant être réalisés, et la transmission des pièces utiles pour une mobilité, que nos collègues pouvaient avoir nécessité d'un temps plus conséquent en terme de maturation sur un poste envisagé, et qu'au final ils pouvaient revenir sur leur choix initial. Même si nous pouvons acter qu'en terme de gestion des CAP cela pose difficulté, nous ne pouvons écarter cette possibilité de désistement pour les agents. Bien évidemment, il s'agit ici uniquement de désistement et non de rajout de candidatures sur de nouveaux choix.

- **La DAP est impitoyable avec les DPIIP**

Au delà de ces deux sujets, cette CAP a été démonstrative des positions et des choix de la DAP sur le corps des DPIIP.

Sur l'ensemble des postes, la DAP a fait le choix de se positionner stricto sensu en lien avec les avis des directions inter-régionales. Même si nous pouvons concevoir que les avis des DISP ont leur place dans les mobilités des DPIIP, il ne s'agit pour le SNEPAP-FSU que d'un avis parmi les autres exprimés, et qu'il n'y aucune prépondérance exclusive de ces avis.

Ce n'est pas la vision de la DAP qui lors de cette CAP a non seulement retenu d'une manière exclusive les avis des DISP mais pour certaines situations a démontré l'incohérence de cette position en la matière. En effet, comment ne pas être sidéré de voir l'administration centrale ne pas retenir une candidature, qui disposait pourtant d'un avis favorable étayé et circonstancié par le DFSPPI d'accueil, au titre que l'avis de la DISP était défavorable⁴. Cette posture de l'administration n'a pas été un cas isolé, et d'une manière systématique l'argument de l'avis des DISP a été prépondérant pour la DAP. A quoi sert donc l'entretien avec le DFSPPI ?

Comment ne pas être sidéré d'une telle position de la DAP, quand on peut constater que depuis de nombreuses CAP, tant sur certains postes en DISP, à la DAP, voire sur des SPIIP, les avis des directions inter-régionales sont d'une manière systématique défavorables ou au mieux réservés, notamment lorsqu'un DPIIP ose candidater en concurrence avec un DSP ou un attaché. Il n'y a vraiment que la DAP qui a les yeux de la foi et qui ne constate pas ces choix « partisans » dont les DPIIP font les frais. Cette position de la DAP est tellement déterminée, qu'elle n'envisage pas un seul instant de s'opposer à l'avis de la DISP, et ce même lorsque le candidat DPIIP présente toutes les qualités et motivations pour être retenu sur le poste visé. Cela pose la question de la nature et de l'objet d'une CAP nationale, qui deviendrait ainsi une simple « chambre d'enregistrement ». On peut même, si les avis des DISP sont tellement déterminants, se poser la question de ne pas établir des CAP pour chaque DISP... Est-ce que l'administration centrale a perdu son rôle comme l'indique son titre ? Au cours des échanges de cette CAP, on peut douter du pouvoir et du poids que représente l'administration centrale en la matière.

³ La date indiquée étant par ailleurs inexistante (vendredi 21 novembre 2017)

⁴ avis des plus succinct au demeurant

- **La DAP favorise les DSP sur les postes stratégiques**

Autre sujet abordé, et pour lequel encore une fois, le SNEPAP-FSU s'est retrouvé bien isolé dans son argumentaire, dans son vote et dans la défense des DPIP : les choix stratégiques actés par la DAP sur certains postes comme ceux en CNE.

Alors que ces établissements, devraient disposer d'un binôme DSP/DPIP à leurs-têtes, cette CAP a fait la démonstration que la DAP ne fera jamais le choix de positionner un DPIP en qualité de directeur d'un CNE. Au mieux, pour la DAP nous ne pouvons qu'occuper des postes d'adjoint à ces structures. Les DPIP n'ont pas assez d'expérience du milieu fermé... mais on ne demande pas à un DSP d'avoir une expérience en SPIP pour être DFSPIP ! Bien évidemment, nous n'évoquerons pas le jour où nous verrons un DPIP responsable d'un CPA ou CSL... Ce jour là n'est pas prêt d'arriver, et ce malgré cette possibilité prévue dans nos statuts (art 1).

De par ses choix, la DAP, alors même qu'elle se complaît à expliquer que le corps des DPIP a toute son attention et qu'elle souhaite s'employer ou du moins réfléchir (cela ne coûte pas grand chose de réfléchir...) à une véritable réforme en profondeur pour hisser ce corps de personnels de direction à sa véritable valeur, démontre son véritable dessein pour ce corps. Les DPIP apprécieront... la seule réponse à faire à cela serait : des actes et non plus des mots Monsieur le Directeur de l'administration pénitentiaire !!

- **Des règles de mobilité au seul bénéfice de l'administration**

Cette CAP a également été témoin des incohérences dans les positions de l'administration qui pour des situations similaires peuvent être tout et leur contraire. Faire le reproche à un agent de n'émettre qu'un seul vœu et sur une autre situation ne pas prendre en considération tous les vœux parce qu'elle pense que cela serait mieux pour le service... Tenir une position ferme contre la jurisprudence des 18 mois en absence de dérogation conforme aux statuts mais accepter la mobilité d'une personne à quelques mois de sa prise de fonction... dans l'intérêt du service... dans l'intérêt du centre pénitentiaire !

Il a fallu rappeler à l'administration que la mobilité répond certes à des nécessités des services mais aussi à des choix personnels, familiaux et d'évolution de carrière. Effrayante surdité !

- **Retard dans l'examen de l'avancement**

Cette CAP devait également déterminer le tableau d'avancement pour l'accès au grade de hors classe au titre de l'année 2018. Malheureusement, cela n'a pu être le cas, car jusqu'au matin du 28 novembre dernier, la DAP ne disposait pas du taux de pro/pro permettant d'établir le nombre de lauréats⁵. Afin de ne pas entrer dans une détermination provisoire, qui aurait pu induire l'annonce à des collègues classés en fin de tableau qu'ils ne pouvaient y prétendre au regard du nombre de lauréats, la DAP a annoncé le report au début 2018, de l'examen de ce tableau d'avancement. Cela n'aura aucun impact sur la promotion des agents, les candidats restent les mêmes⁶ et la promotion sera rétroactive au 1^{er} janvier 2018.

Cette méconnaissance du taux a également pour incidence que l'administration ne peut publier les résultats de l'examen professionnel dont les oraux se sont déroulés le mois dernier. Le SNEPAP-FSU a insisté auprès de l'administration pour qu'une information des candidats soit faite sur la non-publication de ces résultats... A priori, aucune information n'a été transmise. Nous ne pouvons dire quand les résultats pourront être publiés.

5 Taux de promos/promouvables : pourcentage défini avec Bercy pour 3 années, permettant de déterminer le nombre de lauréats en fonction du nombre de personnes remplissant les conditions de promotion

6 Les conditions d'accès sont appréciées au 31 décembre 2018

Par ailleurs, les propositions de liste de fonctions pouvant permettre l'accès au nouveau grade de classe exceptionnelle sont restées sans validation de la DGAFP. Le tableau d'avancement pour ce grade pour l'année 2017 ne peut donc pas être effectué. Toutefois, il nous a été confirmé que le contingentement de ce grade devrait être de 10 % du corps⁷ avec des promotions progressive sur 5 années. Comme pour l'accès au grade hors classe, les promotions au titre de 2017 seront rétroactives au 1^{er} janvier 2017 quelle que soit la date de validation du tableau.

- **Retard dans l'évolution du statut de DFSPIP**

Alors même que le Directeur, par intérim, lors du CTSP, annonçait un travail à mener, à l'automne sur les conditions d'accès au statut de DFSPIP, alors même que la réunion organisée en juillet pouvait laisser entrevoir une ouverture sur ce sujet... Pas de nouvelles pour le moment et pourtant plusieurs postes de DFSPIP restent vacants, sans demande ! Le caractère pénalisant du statut a engendré la nomination de cinq faisant fonction sur des postes de DFSPIP 1^{ère} catégorie (ou postes assimilés) et un poste de chef de bureau reste inaccessible à un candidat qui fait pourtant déjà fonction...

Pour conclure, cette CAP, qui a débuté dès le matin et s'est terminée en fin d'après-midi, aura été des plus soutenue tant sur le fond que sur la forme. Les changements de posture de la DAP démontrés n'augurent rien de bon pour le corps des DPIP. Cette rigueur affichée de l'administration avec des choix peu négociables en défaveur des DPIP, semble être le signe d'une continuité de traitement de la DAP pour ces agents, alors même qu'elle tend à distiller des messages ou plutôt des paroles encourageantes ou bienveillantes. **Les paroles ne suffisent plus, l'ensemble des DPIP de cette administration attendent des actes...**

En l'absence, c'est la démotivation qui risque de s'installer au moment où l'administration aura besoin de ses directeurs pour la mise en place du référentiel des pratiques opérationnelles; Chercher l'erreur !

PARIS, le 21 décembre 2017

Les représentants des personnels élus à la CAP des DPIP

⁷ Soit moins d'une cinquantaine de DPIP