

Réforme statutaire de la filière insertion et probation Une réforme statutaire et un syndicalisme sans ambition

Ouverte en janvier 2016, dans le sillage d'un camouflet infligé par la Direction de l'Administration Pénitentiaire à la filière insertion et probation, c'est une séquence longue et à certains égards douloureuse qui vient de s'achever.

Le SNEPAP-FSU a toujours fait preuve de responsabilité et de franchise. Il l'a répété à plusieurs reprises au cours des dernières échéances et de ses dernières communications : la **combinaison d'un certain nombre de mesures** conduira à une **évolution positive du pouvoir d'achat** au bénéfice des personnels pénitentiaires d'insertion et de probation. Le dégel du point d'indice, la transposition du protocole PPCR, la hausse substantielle des régimes indemnitaires dont chacun pourra mesurer l'ampleur à l'occasion de la mise en paiement du prochain traitement (IFO pour les DPIIP, IFPIP pour les CPIIP), l'accession à la (petite, toute petite) catégorie A et ses conséquences favorables pour une partie du corps des CPIIP, le décrochage du A type pour un tiers du corps de direction des SPIIP, sont des **avancées à mettre au crédit des personnels** qui, tous corps confondus, ont livré des batailles dignes et courageuses pour que leur action au quotidien, au service de missions d'intérêt sociétal majeur, soit mieux reconnue.

Au crédit des personnels. Pour ce qui concerne les organisations professionnelles, nous ne sommes pas loin de la capitulation en rase campagne.

C'est une **double réforme statutaire qui s'est jouée** au cours des derniers jours, des dernières semaines. Une double réforme statutaire qui figera la situation des personnels concernés pour 10 à 20 ans, au bas mot. **Une double réforme statutaire dont la portée doit être appréciée en déconnexion totale des autres mesures précitées.**

Nous l'avons martelé : **évaluer les gains issus de cette double réforme statutaire en intégrant ceux du PPCR, parallèlement appliqué à tous les corps, à tous les fonctionnaires, est une manipulation.** Le faire, pour celles et ceux qui se sont opposés au protocole PPCR en ne le signant pas parce que ses gains étaient jugés insuffisants, ne grandit pas le syndicalisme.

Pour les actuels CPIIP de classe normale, l'accès à un tout petit A se traduira in fine par des gains de 32 à 34 points d'indice majorés, 125 € net environ, pour les CPIIP qui seront, au 31 décembre 2019, classés dans les 4 échelons les plus favorisés par le **dispositif de reclassement**¹. Environ 56% du grade. **Un peu plus de 30% du corps.** Pour les personnels classés dans les autres échelons, le gain sera limité (entre 17 et 24 points).

L'accès à un tout petit A, pour les CPIIP Hors classe, se traduira in fine par des gains de 26 points d'indice majorés, soit 95 € net environ pour une petite centaine d'agents. **10 % du grade. 3 % du corps. Le gain variera de 5 à 18 points, la moyenne étant plus proche des 12 points, pour les 800 autres agents du grade.**

Au total, et nous sommes loin des chiffres avancés par d'autres organisations professionnelles, environ **36% des 3500 CPIIP actuellement en fonction bénéficieront d'un reclassement acceptable, avec des gains étalés entre 95€ et 125€ net.** 64 % bénéficieront d'un reclassement et de gains pour le moins limités. **Ce sera sans compter sur le formidable embouteillage que cette réforme va engendrer sur l'avancement** : un dispositif qui pourrait même conduire des CPIIP CN à **percevoir moins** que ce qu'ils auraient perçu s'ils avaient pu bénéficier d'un avancement dans le grade supérieur en l'absence de réforme ; un dispositif qui va obliger les actuels CPIIP HC à repasser au choix (moindre mal) ou un nouvel examen professionnel pour récupérer leur avancement; un dispositif qui va bloquer nombre de CPIIP CN dans leurs perspectives d'évolution. Car nous le disons : **non, l'administration ne s'est jamais engagée, contrairement à ce que nous lisons, à permettre à tous les actuels CPIIP HC de passer dans le nouveau grade d'avancement (CPIIP de classe exceptionnelle) d'ici 2020.** Jamais. Les dispositions transitoires vont effectivement favoriser l'avancement (avancement au choix ou examen professionnel) ; un taux de promotion a effectivement été évoqué autour de 30%.

¹ Il s'agit des CPIIP CN qui se trouveront dans les échelons 3 à 6 au 31 décembre 2019, avant la « bascule » dans la grille définitive. Cela correspond aux personnes qui se trouvent peu ou prou dans les actuels échelons 3 à 6, qui vont évoluer dans les grilles au cours des 3 prochaines années, mais qui seront entre temps rétrogradés d'échelons, tous ne conservant pas l'intégralité de leur ancienneté, avec les dispositifs de reclassement PPCR et réforme.

Mais alors même qu'aucun engagement écrit n'a été pris pour ce taux (quelle gourmandise de lire des organisations croire l'administration sur parole, et penser que la DGAFP démontrera par les taux de promotion l'édifice qu'elle a construit via ses grilles), il ne suffirait pas.

En comité technique ministériel, les textes valant réforme statutaire pour les CPIP ont été votés favorablement par 11 voix pour (6 voix UNSA, 3 voix CGT, 1 voix CFDT et 1 voix FO, les deux autres voix de cette organisation étant manquantes après le départ de deux de leurs représentants), 1 abstention (C-Justice) et une voix contre (FSU – SNEPAP).

Une réforme dont la prétention est la catégorie A et qui n'est que bien peu intéressante pour 64% d'un corps méritait-elle une quasi-unanimité ? Certainement pas.

Concernant les DPIP, la sur-indiciation de 7 échelons (6 dans la classe normale, 1 dans la hors classe), conduira à des gains de 15 à 33 points d'indice majoré. Des gains de « limités » à « acceptables » pour un peu plus de 35% du corps. **Plus des 2/3 des agents formant le corps de direction bénéficieront d'une réforme qui verra leur salaire évoluer de... 0€.** Ils auront gagné, en échange, un allongement de la durée de leur carrière **et des perspectives d'évolution professionnelle qui restent bouchées** puisque les conditions d'accès aux emplois de DFSPiP n'ont pas été revues.

Cette réforme a pourtant été votée favorablement par 7 voix pour (6 voix UNSA et 1 voix FO), 5 abstentions (CGT, C-Justice... et la CFDT, seconde organisation professionnelle représentative du corps de direction des SPIP, à laquelle appartient au demeurant le SNDP-CFDT), et 1 voix contre (FSU – SNEPAP). Cette réforme passera donc sans même un avis favorable des représentants des DPIP !

Concernant les DFSPiP, l'accès à l'échelon HEB, tant mis en avant par le ministère dans le cadre du relevé de conclusions, ne concernera, au mieux, que 3 postes de DFSPiP. Les DFSPiP auront gagné que la première catégorie soit scindée en deux groupes et que leurs nominations soient laissées au libre arbitre de l'administration sans examen en CAP.

Cette réforme a reçu un avis favorable avec 7 voix pour (6 voix UNSA et 1 voix FO), 5 voix contre (FSU – SNEPAP, CGT et CFDT) et 1 abstention (C-Justice). Cette fois-ci, la réforme passera donc avec des avis unanimement contre des représentants de la filière !

Nous avons assez dit combien la stratégie de trois organisations professionnelles, ayant tout fait pour que la filière sociale serve de référence à la réforme IP, avait joué dans la déclinaison de cette réforme. Lire aujourd'hui des organisations se prévaloir du fait que la grille des CPIP est proche du premier grade du A type, qui était la position du SNEPAP-FSU, est assez sur-réaliste. Si nous sommes effectivement proches de ce bornage, avoir utilisé la filière sociale comme hypothèse de départ **aura entraîné, comme nous l'avions tristement prévu... le même dispositif de construction de grilles que pour cette dernière, avec les conséquences que l'on sait sur un reclassement peu glorieux, un dispositif catastrophique pour le grade d'avancement et un allongement de la durée de carrière...** A ceux qui prétendent que nous n'avions pas le choix, et que la réforme des CPIP devait se calquer strictement sur la réforme de la filière sociale, nous répondrons qu'ils devront relire le relevé de conclusions de juillet 2016 : ce dernier évoque un accès au A « *selon le calendrier et les modalités prévus pour la filière sociale dans le protocole PPCR* ». Ledit protocole PPCR prévoyait d'aligner la filière sociale sur le A... de la filière para-médicale. Ce qui n'a pas été le cas. Fermeture des bans.

Quant aux DPIP, si le relevé de conclusions a constitué un obstacle en ne prévoyant pas la sur-indiciation de l'ensemble des échelons... se satisfaire de la sur-indiciation de 7 échelons sur 28 marque l'ambition de certaines organisations pour les personnels concernés.

Le cadre de négociations adopté en février dernier, les autres organisations se sont aussitôt assises sur son contenu, mettant tout en œuvre pour accélérer le processus, faisant le jeu d'une administration et du cabinet ministériel qui avaient tout fait pour nous amener à renoncer au dit protocole. Ces derniers n'ont plus eu qu'à copier-coller des grilles existantes. Voici le résultat de ce bâclage. Lire les mêmes organisations regretter cette précipitation et affirmer qu'elles ont tout fait pour que nous prenions le temps laisse pantois... les écrits restent, et le temps du bilan viendra.

Combien de fois avons-nous lu ou entendu, au cours des réunions de travail, qu'il fallait cesser d'« ergoter » (terme exact), que le SNEPAP-FSU faisait perdre du temps... Combien de fois avons-nous entendu que tout était joué, que la DGAFP exigeait ceci, ou refusait cela... au point de nous demander si des organisations professionnelles représentaient les personnels... ou l'administration.

Effectivement, **aucune chance que la DGAFP ne bouge sur quoi que ce soit, si la quasi intégralité des organisations professionnelles s'alignent sans sourciller sur ses positions.**



Et si « ergoter » consiste à creuser les dossiers, à refuser l'inacceptable, malgré la pression de l'administration, à chercher à améliorer tout ce qui peut l'être au bénéfice des personnels alors, effectivement, nous n'avons pas la même vision du syndicalisme. « Ergoter », au passage, aura permis au SNEPAP-FSU de soulever une inversion de carrière au début du 1^{er} grade des CPIP. Notre alerte a été expertisée et confirmée par la DGAFP, ce qui conduira l'administration à modifier les données dans le cadre d'un dispositif transitoire.

A l'avenir, nous ne pourrons plus nous empêcher de sourire, jaune, lorsque nous lirons des communications syndicales qui déclineront le mot « lutte » à toutes les sauces, de la première à la dernière ligne. Le décalage qui existe entre l'expression par écrit et la réalité des positions tenues dans les réunions de travail n'est toutefois pas nouveau.

La palme de l'indécence reviendra à une organisation : l'UFAP-UNSA, qui aura « trollé » cette séquence de bout en bout, de la mobilisation des personnels au vote final. Durant les 10 heures qu'aura duré le CT SPIP, cette organisation aura quasi-systématiquement renvoyé son appréciation des discussions et ses votes au CTM du 5 mai. Et qu'a-t-elle fait le 5 mai ? après avoir indiqué que cette double réforme lui convenait, cette organisation aura systématiquement refusé de prendre part aux votes des amendements. Pire, elle est à l'origine de plusieurs charges violentes et scandaleuses portées à l'encontre de notre organisation et de ses représentants. Après que nous ayons déposé moult amendements, dont certains ont été acceptés, pour avoir systématiquement tenté d'améliorer les conséquences de cette double réforme statutaire, cette organisation nous aura insultés à plusieurs reprises.

Définitivement, nous le confirmons, nous ne nous reconnaissons ni dans ce syndicalisme, ni dans cette réforme statutaire.

Paris le 10 mai 2017



Syndicat National de l'Ensemble des Personnels de l'Administration Pénitentiaire
12-14 rue Charles FOURIER - 75013 PARIS

Tél : 06 07 52 94 25 - 06 43 17 25 05 – 06 95 06 46 68 – Fax : 01.48.05.60.61

Messagerie : snepap@free.fr – Site Internet : <http://snepap.fsu.fr> – <https://twitter.com/snepap>