



REFORME STATUTAIRE CPIP & DPIP... ... LE VRAI DU FAUX.

La double réforme statutaire serait conforme en tout point au relevé de conclusions signé le 22 juillet 2016



Le relevé indiquait que l'accès des CPIP à la catégorie A interviendrait selon « le calendrier et les modalités prévus pour la filière sociale dans le protocole PPCR »... **or le protocole PPCR prévoyait, pour la filière sociale, un accès à la catégorie A en cohérence avec la filière paramédicale.** Avec une grille indiciaire en dessous du « petit A » et une usine à gaz préjudiciable à l'avancement, le protocole PPCR n'a pas été respecté pour la filière sociale. En dehors de toute interprétation du terme « modalités », le non respect du PPCR entraînait de facto une rupture du lien entre la réforme statutaire des CPIP et celle de la filière sociale.

Pour les CPIP, le relevé de conclusions indiquait qu'une première revalorisation PPCR interviendrait au 1^{er} janvier 2017 dans les mêmes conditions que pour la catégorie B. Or la création d'un échelon supplémentaire et l'allongement de la durée de carrière inhérente imposée aux CPIP hors classe par la transposition du PPCR **n'étaient pas prévus par le PPCR.**

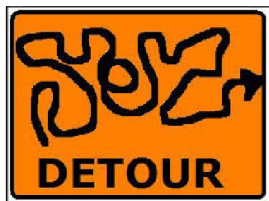
La transposition du PPCR aux DPIP n'a pas été respectée non plus (création d'un échelon d'élève qui n'existait pas, durée de carrière etc). Rappelons au passage que le SNEPAP-FSU a dû batailler pour que la 1^{ère} revalorisation PPCR, prévue pour tous les corps de catégorie A type et par le relevé de conclusions, intervienne bien dès le 1^{er} janvier 2017 et pas en 2018 comme l'administration l'envisageait initialement...

Concernant les DPIP : « *une grille spécifique marquant la singularité du métier de directeurs des SPIP et conduisant, sur certains échelons, à une surindiciation par rapport au A-type* ». Avec la sur-indiciation de 7 échelons (6 dans le grade de base, 1 dans le second grade), sachant qu'avec le terme « *certaines échelons* », il suffisait de surindicier 2 échelons... l'objectif est évidemment atteint. Mais entre la sur-indiciation de 7 échelons et les 28 échelons que compte le corps, la marge existait... Certains ont considéré que cela suffisait amplement ; ce qui fait écho à une phrase portée dans le relevé de conclusions et qui traduit toute la considération que le Ministère et l'administration ont pour ce corps de direction : « *une revalorisation indiciaire liée à la réalité des missions conduites, des responsabilités portées par eux et que leur confie et leur reconnaît l'AP* ».

Le statut d'emploi n'a pas été revalorisé ; le HEB ne concernera que 3 emplois. Les conditions d'accès aux emplois de DFSPIP n'ont pas été révisées alors que le vivier et les perspectives d'évolution professionnelle sont en mort clinique.

Le protocole prévu n'a jamais vu le jour ; le sort de la double réforme statutaire n'étant dès lors plus lié à la signature des organisations représentatives (+ de 50 % des voix aux dernières élections professionnelles), l'administration a eu carte blanche pour une réforme de 2^{nde} zone. Elle a pu imposer à peu près tout ce qu'elle voulait à des organisations qui acceptaient en applaudissant.

Le bornage indiciaire de la grille des CPIP (bas de grille 1^{er} grade/haut de grille 2nd grade) est à « 5 pts près » celui du premier grade du A type



La création d'un recrutement sur titre pour les DPIP est une « richesse ».



La réforme statutaire, c'est un gain de 30 à 50 points d'indices majorés pour les CPIP selon le grade et les échelons.



Le 3^{ème} grade des DPIP (GRAF – DPIP de classe exceptionnelle) résulterait du relevé de conclusions/de la réforme statutaire



C'est vrai... mais quel détour et à quel prix !

Rappelons que **seul le SNEPAP-FSU avait choisi de cibler cet objectif comme base de travail.**

Les autres organisations avaient choisi de s'appuyer sur des grilles de la filière sociale. Ce **choix stratégique, que nous avons dès le départ ciblé comme dangereux**, a conduit au final à « attraper » le bornage du 1^{er} grade de la catégorie A type tout en récupérant, dans le chalut, l'usine à gaz inhérente aux modalités de construction des grilles de la filière sociale : échelons supplémentaires, allongement de la durée de carrière, reclassement défavorable pour une grande partie du corps et catastrophique pour les CPIP hors classe, embouteillage pour tous concernant l'avancement...

L'idéologie, c'est beau. Jusqu'à ce que la carrière des personnels en pâtisse.

La création d'un recrutement sur titre est une richesse à condition que les titres visés soient variés, ce qui n'est pas le cas, et que le dispositif ne vienne pas créer plus de difficultés qu'il n'en résout...

En l'espèce, c'est d'abord un obstacle à l'évolution professionnelle des CPIP ; les postes de DPIP qui seront pourvus par cette nouvelle voie de recrutement seront autant de postes en moins ouverts au concours interne et par le biais de l'examen professionnel.

Par ailleurs, en créant une voie d'accès qui n'existe pas pour les autres corps de direction de l'administration pénitentiaire, l'administration pose un nouvel obstacle dans notre combat pour un rapprochement des statuts de directeurs...

Notons que cette nouveauté a vu le jour sur demande d'une organisation non représentative du corps de direction...la CGT et que l'amendement n'a réuni que 3 voix sur 15 au comité technique ministériel... la démocratie sociale sauce ministère de la Justice.

Cette affirmation est juste si l'on compare de manière brute la grille telle qu'elle existe actuellement et la grille cible en 2020. C'est-à-dire qu'il y aura bien 30 à 50 points d'IM de différence entre un CPIP qui intègre l'administration pénitentiaire en 2017 et un CPIP qui l'intégrerait en janvier 2020. C'est bien une avancée importante pour la reconnaissance des futurs professionnels.

Mais cette affirmation est fautive pour les 3500 CPIP actuellement en fonction. Et c'est sur cette ambiguïté plus que malheureuse que jouent des organisations pour justifier leur soutien inconditionnel à cette réforme. Le dispositif de reclassement dans la nouvelle grille, avec une phase transitoire entre 2018 et 2020, entraînera un gain échelonné entre 5 et 35 points d'indices majorés pour les CPIP déjà en poste.

Nous insistons, encore et toujours, sur la nécessité de ne pas intégrer les gains indiciaires issus du PPCR à ceux issus de la réforme statutaire. L'évolution PPCR vaut pour tous les corps de fonctionnaires. La reconnaissance des responsabilités de la filière IP et des enjeux sociétaux inhérents à leurs missions s'apprécie uniquement à l'aune de la réforme statutaire.

Le grade à accès fonctionnel n'est pas une concession de l'administration faite dans le relevé de conclusions, ni un bénéfice tiré de la réforme statutaire. Il est une obligation du PPCR qui s'est appliquée à tous les fonctionnaires de la catégorie A type et « supérieure ».

Le relevé de conclusions contient de multiples références au PPCR, pour les deux corps de la filière, qui ont été volontairement intégrées pour entretenir la confusion. De toute évidence, l'administration a réussi son coup.

L'administration a tenté de détourner les missions des CPIP



Dans sa toute première version de réécriture de l'article définissant les missions des CPIP, l'administration n'a rien bouleversé, reprenant assez largement l'écriture actuelle. Elle a maintenu les objectifs de prévention de la récidive et de réinsertion, mis en valeur les fonctions du CPIP dans la conception et la mise en œuvre de l'accompagnement individualisé, et fait apparaître le principe de l'évaluation globale initiale et continue. Aucun détournement des missions donc.

C'est sur le « bagage » des CPIP qu'un débat, presque immédiatement refermé, a vu le jour. L'« expertise en matière d'exécution de peine et d'accompagnement socio-éducatif » et les « connaissances en criminologie » étaient devenues une « expertise, notamment criminologique ». Une reformulation qui a aussitôt été revue, et ce avant même le début du CT SPIP puisque le projet de décret soumis en ouverture du comité technique avait été lissé par l'administration avec la formulation suivante : « Leur expertise, notamment en matière d'exécution de peine et d'accompagnement socio-éducatif et en criminologie ». Cette dernière reformulation avait l'assentiment du SNEPAP-FSU. L'idée d'une expertise criminologique, qui ne fait en rien des CPIP des criminologues comme l'avancent les adeptes du raisonnement binaire, était néanmoins insupportable pour les autres organisations professionnelles qui, sans aucune résistance de l'administration, ont obtenu un retour à l'écriture actuelle. En matière de « détournement de missions » et de passage en force de l'administration, reconnaissons que nous avons connu une administration plus « féroce »... C'est toutefois avec un plaisir non feint que nous avons appris, par les autres organisations, que le principe des « connaissances en criminologie » avait fait consensus en 2010. Ceux qui ont participé aux discussions de 2009/2010 savent qu'il n'en était rien... Mais peu importe. Les totems tombent.

L'adoption par l'administration de deux amendements est en revanche bien plus problématique.

En inscrivant dans le décret statutaire que les CPIP « contribuent à la conception, à la mise en œuvre et à l'animation de partenariats de proximité répondant aux besoins des personnes accompagnées », l'administration ouvre la porte à un glissement des tâches. Il ne s'agit pas pour le SNEPAP-FSU de contester le rôle des CPIP dans la vie des relations partenariales. Mais contribuer à la conception du partenariat, c'est aussi ouvrir la porte à la rédaction des conventions. Est-ce le rôle du CPIP ? nous nous permettons d'en douter ; nous observons les débats existant lorsque des DPIP demandent aux CPIP de rédiger les trames de modifications des horaires PSE... nous ne doutons pas que les mêmes débats s'ouvriraient en matière partenariale. Il faudra en conséquence assumer certaines dérives qui ne manqueront pas de surgir, et qui ne pourront plus être contestées en ce qu'elles ont été approuvées (et même générées) par la majorité des organisations professionnelles.

Un autre amendement, accepté, prévoit qu'« au sein des établissements pénitentiaires, ils (les CPIP) contribuent notamment à la prévention des effets désocialisant de l'incarcération et à la préparation à la sortie des personnes détenues ». C'est bien évidemment la vérité. Là encore, épargnons nous les raccourcis qui ne grandissent pas les débats. Ce que le SNEPAP-FSU a contesté ici, c'est le retour à une confusion des missions du SPIP et du CPIP que nous avons cru tranchée en 2009/2010. La prévention des effets désocialisant de l'incarcération et la préparation à la sortie appartiennent au SPIP ; cet impératif apparaît déjà dans plusieurs textes (code de procédure pénale, circulaires etc.). Au SPIP, dans son ensemble, qui n'abrite pas que des CPIP... Au SPIP, mais pas que. Elle est aussi une exigence pour nombre d'acteurs, pénitentiaires ou non, évoluant dans les établissements. En déclinant cet objectif dans un décret statutaire, et en ne le faisant qui plus est que pour un seul corps, cet impératif est de facto porté à la charge principale des CPIP... La responsabilité de ces seuls agents sera donc première.

Il est par ailleurs symboliquement problématique qu'un article définissant les missions des CPIP dans une démarche globale fasse un focus sur la détention ; encore une pierre dans le jardin de celles et ceux qui oeuvrent, réellement, pour un déplacement du centre de gravité de l'administration pénitentiaire, encore et toujours focalisée sur un tiers du public pris en charge.

L'introduction du terme « sécurité » dans l'article définissant les missions des DPIIP : un détournement des missions qui relèveraient de l'intérieur et du renseignement.



« Ils exercent des fonctions d'encadrement, de direction, de conception, d'expertise, de contrôle de leurs services et d'évaluation des politiques publiques en matière d'insertion, de probation et de sécurité. »

L'adjonction, par l'administration, du terme sécurité dans cette phrase fait polémique pour certaines organisations professionnelles. Nier que l'objectif de réduction de la commission de nouvelles infractions via, notamment, le moyen de la réinsertion, contribuerait à la sécurité collective (REP n° 1), c'est nier la substance même de l'administration pénitentiaire et des services qu'elle abrite, dont les SPIP.

Enfermer la notion de sécurité dans une définition réductrice, tronquée et caricaturale c'est nourrir la vision sécuritariste des réactionnaires, ceux qui considèrent que la neutralisation des auteurs d'infractions, enfermés entre 4 murs, est la solution à tous les problèmes.

Les termes « sécurité » ou de « réinsertion » ne sont pas des totems, encore moins des insultes. L'administration pénitentiaire et ses personnels continueront d'évoluer dans leur anachronisme aussi longtemps que seront opposées les notions de sécurité, de probation, d'insertion.

Evaluer les politiques publiques en matière d'insertion, de probation et de sécurité est conforme à la réalité du quotidien et des responsabilités des DPIIP. Politiques de prise en charge des publics ; mais aussi politiques de sécurité de nos services et établissements.

Nous rappellerons par ailleurs utilement que les DPIIP participent à nombre d'instances locales de sécurité et de prévention de la délinquance. Cela remonte à bien plus loin dans le temps que la question de la prévention de la radicalisation violente et de lutte anti-terrorisme. Il serait de bon ton que nous, organisations professionnelles, sans jamais cesser de pointer les dérives constatées dans la prise en compte de cette dernière problématique, évitions de créer les conditions de la prophétie auto-réalisatrice.

Nous entendons, et nous lisons que des directeurs d'autres corps de fonctionnaires du ministère de la justice participent à ces instances sans pour autant que le terme de « sécurité » n'apparaisse dans leur statut. C'est juste. Comme ça l'est pour les professionnels qui contribuent, ou ont contribué à prévenir les effets désocialisant de l'incarcération sans que cela n'apparaisse dans le leur...

Nous entendons, et nous lisons qu'il est inutile d'accoler le terme « sécurité » à celui de « probation », la définition du second recouvrant le premier. C'est tout aussi juste. Comme prévenir la commission de nouvelles infractions comprend l'insertion ou la réinsertion, sans pour autant que cela conduise législateur, administration et organisations professionnelles à supprimer toute référence à l'insertion ou à la réinsertion. Tout est donc une question de point de vue. Ou de bonne foi.

Nous relèverons que pour ne pas fâcher, et tant pis si l'incohérence née de sa décision crée une situation drolatique, l'administration n'a pas mis l'article définissant les missions des DFSPIP en cohérence avec celui des DPIIP...

Le PPCR est plus avantageux pour les CPIP hors classe que pour les CPIP classe normale, ce qui compense les effets contraires constatés avec la réforme statutaire



Faux, et archifaux.

Avec la procédure de reclassement dans la nouvelle grille indiciaire PPCR, le gain indiciaire moyen est légèrement supérieur pour les CPIP CN par rapport aux CPIP HC. La différence est très faible. Mais elle est réelle.

A l'occasion des simulations individualisées pour les personnels qui ont sollicité le SNEPAP-FSU, nous avons même rencontré des situations où le PPCR, et parfois le PPCR + la réforme statutaire conduisai(en)t à une élévation d'échelon plus défavorable que l'élévation d'échelon que les agents concernés auraient connu sans PPR et sans réforme statutaire. Nous avons affirmé que la réforme statutaire pénalisait les CPIP HC ? nous enfonçons le clou en affirmant qu'ils perdent sur les deux tableaux.

La réforme statutaire, des avancées salariales qui profitent à la majorité de la profession (CPIP)



Attention, nous évoquons bien, ici, la situation des 3500 CPIP déjà en fonctions. Et donc le calcul de leurs gains après reclassement. Pas la comparaison entre ceux qui seraient recrutés en 2017 et ceux qui rejoindraient le corps en 2020.

Si la consécration d'un passage de la catégorie B à la catégorie A par l'octroi d'un gain indiciaire de 5 points d'indices majorés (23 €) en 2 temps et 2 ans, sans perspective de nouvelle réforme statutaire avant 10 à 20 ans, est une « avancée salariale » alors oui, naturellement, nous sommes d'accord.

Mais heureusement pour les personnels, il reste des organisations professionnelles qui ont un peu plus d'ambition pour celles et ceux qu'elles représentent.

En prenant en compte l'actuelle répartition des CPIP dans les différents échelons, et leur position dans les grilles à chaque étape de la réforme statutaire, 2018 et 2020, environ 35 % des CPIP bénéficieront d'un reclassement « favorable » générant un gain supérieur à 30 points d'indices majorés. Notons que les textes prévoient une bonification de + 60 points pour les agents qui passent, par le biais des concours et examen professionnels, de la catégorie B à la catégorie A. En ayant cette disposition à l'esprit, chacun concèdera qu'en jugeant qu'un gain indiciaire de 30 points issu de la réforme statutaire est « favorable », nous sommes pour le moins tolérants...

Pour 65 % du corps de CPIP, le gain variera de 5 à 25 points environ. Pour 90 % des 900 CPIP HC, la réforme statutaire représente un gain moyen inférieur à 15 points.

Affirmer que cette réforme statutaire se traduit par des avancées salariales profitant à la majorité de la profession est donc un peu osé. Si l'on prend en compte le déclassement de grade des CPIP HC, l'embouteillage pour l'avancement, des risques qui n'ont pas été traités ni définitivement évacués (impact de la future réforme indemnitaire que sera le RIFSEEP, temps de travail avec le fameux article 10), l'appréciation de la réforme statutaire invite à un peu plus de mesure...

Par ailleurs, l'affirmation selon laquelle cette réforme profiterait aux plus bas salaires du corps est vraie ; et c'est naturellement un élément d'appréciation important. Il ne nous semble néanmoins pas que les personnels pénitentiaires d'insertion et de probation soient entrés en mobilisation, en 2016, pour faire évoluer la situation d'une seule partie du corps. Ils se sont mobilisés sans distinction d'ancienneté. Ils ont exigé, ensemble, la juste reconnaissance de leurs responsabilités et de leur expertise, lesquelles ne se mesurent pas à l'ancienneté... A ce petit jeu des comparaisons fallacieuses, nous pourrions objecter que ce sont les personnels retraités qui auront la rémunération la plus faible... Qui seront les plus bas salaires à l'occasion des prochaines vagues de départ en retraite ? Ceux qui auront été sacrifiés à l'occasion de cette réforme.

La réforme statutaire, des avancées salariales qui profitent à la majorité de la profession (DPIP)



La sur-indiciation de 7 échelons (6 dans le grade de base, 1 dans le grade DPIP HC) ne consacrera d'avancée salariale que pour moins de 40 % du corps de direction.

Si l'on excepte les CSIP passés DPIP dans le sillage de la réforme statutaire de 2010, lesquels ont dû passer un examen professionnel, une grande partie de la profession n'aura donc connu aucune revalorisation depuis la création du corps en 2005.

La littérature syndicale nous a appris par ailleurs que les DPIP verront bientôt les agents qu'ils encadrent dotés de grilles indiciaires plus avantageuses que les leurs sur une partie significative de la carrière. C'est bien évidemment absurde, et démagogique. Ce qui est vrai, en revanche, c'est que l'écart indiciaire entre les corps de CPIP et de DPIP se réduit. Il convient de comparer les situations, à l'ancienneté, dans les grilles respectives avant PPCR, après PPCR, et après la double réforme statutaire. Et ce n'est pas la création du troisième grade, contingenté à un nombre limité de DPIP, qui viendra contrebalancer cet état de fait.

La réforme de 2010 était « un cimetière statutaire », les CPIP étaient enfermés dans une grille atypique qui bloquait les perspectives de mobilité au sein de la fonction publique



La réforme statutaire de 2010 avait bien des défauts. Nous rappellerons au besoin qu'une réforme statutaire ne répond jamais à toutes les demandes des personnels et de leurs organisations représentatives ; et que si les organisations professionnelles avaient fait un peu moins d'idéologie en restant solidaires pour peser dans les négociations, le résultat aurait sans aucun doute été meilleur.

Mais il n'en reste pas moins qu'il ne suffit pas de répéter, année après année, des mensonges, pour qu'ils deviennent réalité.

Et la réalité, c'est que si cette réforme statutaire n'était pas intervenue, et si le corps des CPIP était resté fondu dans la filière sociale (anciennes grilles C2I devenues Nouvel Espace Statutaire), la durée de carrière aurait été beaucoup plus longue, et la différence de rémunération négative de plusieurs dizaines de points d'indices majorés.

Celles et ceux qui dénoncent cette réforme pensent-ils aussi qu'il aurait été préférable de s'asseoir sur ces gains au cours des 7 dernières années ? A l'occasion de la réforme statutaire qui vient d'être imposée en 2017, celles et ceux qui dénoncent la réforme de 2010 ont-ils proposé un retour en arrière avec un strict alignement sur la catégorie A sociale des ASS et des éducateurs qui aurait fait perdre de l'argent aux personnels pénitentiaires ? A l'exception d'une organisation professionnelle qui n'avait pas mesuré la portée d'un amendement déposé au niveau de la fonction publique (et aussitôt retiré une fois les conséquences de la bévue repérées), la réponse est évidemment non.

Concernant les perspectives de mobilité au sein de la fonction publique, prétendument bouchées par la réforme de 2010.

Deux conditions cumulatives sont fixées par les textes (loi de 1983 et 1984 sur le statut des fonctionnaires ; circulaire mobilité de novembre 2009) : les corps et cadres d'emplois doivent être d'une part de même catégorie et d'autre part de niveau comparable. La catégorie d'appartenance du corps ou cadre d'emploi est définie dans le statut particulier. Pour les corps ne relevant pas de catégorie hiérarchique, par dérogation à l'article 29 de la loi du 11 janvier 1984, la loi prévoit que la mobilité, qu'elle soit « entrante » ou « sortante », doit s'accomplir entre corps ou cadres d'emplois de niveau comparable. Seul ce critère doit ainsi être pris en compte. Sont notamment concernés les corps sous statut spécial de l'administration pénitentiaire. Le niveau de comparabilité des corps et cadres d'emplois, au sein d'une même catégorie, s'apprécie au regard des conditions de recrutement dans ces corps ou cadres d'emplois et de la nature des missions de ces mêmes corps ou cadres d'emplois telles qu'elles sont définies par les statuts particuliers. Comme le prévoit le deuxième alinéa de l'article 13 bis de la loi de 1983, ces deux derniers critères sont, quant à eux, alternatifs et non cumulatifs : ainsi le détachement et l'intégration directe pourront être prononcés entre corps et cadres d'emplois dès lors qu'au moins un de ces deux critères sera satisfait. Il convient de noter que ces nouvelles règles n'impactent pas l'accès aux professions réglementées qui demeure subordonné à la détention du titre ou du diplôme requis pour l'exercice des fonctions. Autrement dit, le détachement CPIP → ASS/éducateur était impossible avant la réforme de 2010, et ce sera toujours impossible après la nouvelle réforme statutaire.

La réforme statutaire « discutée » en 2017 ne changera rien au fait que la grille des CPIP sera une grille A « atypique » : elle n'est pas comparable à la grille A type, et elle n'est pas strictement comparable à celle des A « sociaux » (que faute de titre les CPIP ne peuvent en tout état de cause pas rejoindre) : ni sur sa structure (elle s'en détache sur le second grade), encore moins sur le volet indiciaire. En conclusion, les perspectives de mobilité ne sont pas plus obérées qu'elles ne l'étaient depuis 2010. Mais les CPIP auront au passage gagné un allongement de leur durée de carrière et une usine à gaz. Celles et ceux qui affirmeront que la situation est à cet égard meilleure qu'elle ne l'était jusqu'ici devront sortir les rames pour leur démonstration.

Les actuels CPIP hors classe pourront tous rejoindre leur grade d'avancement (CPIP classe exceptionnel) d'ici 2020 et la fin de la période transitoire (il a même été lu sans passage par l'examen professionnel).



Les actuels CPIP hors classe deviendront CPIP de 2nde classe en janvier 2018 (le nouveau 1^{er} grade est scindé en deux classes).

Au cours de la période transitoire 2018/2020, ils pourront prétendre à l'accession au grade de « CPIP classe exceptionnelle » (nouveau 2nd grade).

Si l'administration a bien indiqué avoir une garantie verbale du Ministère de la Fonction publique (qui au passage n'existe plus dans le nouveau gouvernement) pour gonfler le taux de promotion sur cette période provisoire (des discussions doivent s'engager avec une cible de ratio à 30 %), elle n'a jamais dit que tous les CPIP HC pourraient intégrer le 2nde grade d'ici 2020.

Il n'existe aucune garantie qu'un taux de promotion de 30 % soit arrêté pour la période transitoire. Et quand bien même ce serait le cas, cela ne suffirait pas, loin de là, pour que tous les CPIP HC gagnent le grade d'avancement.

Notons que même sur cette période transitoire, les actuels CPIP HC et CPIP CN seront mis en concurrence pour l'accès au second grade.

L'avancement interviendra par le tableau d'avancement/au choix ET par examen professionnel. Il n'a jamais été question, et les textes sont clairs, d'exclure l'examen professionnel.

Les organisations syndicales auraient insisté pour que le temps de négociation d'une réforme statutaire acceptable soit pris, et que le processus légal du protocole statutaire soit respecté.



Une chose est certaine : entre la fin de l'été 2016 et le mois de février 2017, les organisations professionnelles ont lourdement insisté, d'une seule voix, pour que les discussions s'engagent au plus vite. Le non respect du calendrier est uniquement imputable au Ministère de la Justice et à la direction de l'administration pénitentiaire.

Début février 2017, organisations professionnelles et cabinet du Ministre arrêtaient, ensemble, un cadre de négociation partagé. Un cadre qui comprenait l'objectif d'un protocole conforme aux textes sur la négociation dans la fonction publique, réclamé depuis des mois par toutes les organisations. Le lendemain, le cadre explosait, le SNEPAP-FSU se retrouvant seul à exiger ce protocole.

Des organisations se sont mises à exiger l'examen des projets de décret en comité technique ministériel initialement prévu le 23 avril 2017. Alors même que les intentions de l'administration, sur le projet de réforme statutaire, étaient entièrement inconnues, et qu'elles l'ont été jusqu'à la fin du mois de mars...

La validité d'un protocole étant conditionnée par la signature d'une ou de plusieurs organisations représentant + de 50 % des personnels, ce processus a pour effet de mettre une certaine pression, en terme d'exigence, tant sur l'administration que sur les organisations professionnelles. En ayant tout fait, in fine, pour écarter le protocole, les organisations professionnelles ont déroulé un tapis rouge à l'administration qui n'avait plus qu'à soumettre, en urgence, et en dernière minute, un double projet de réforme à prendre... ou à prendre.

Le résultat ? un copier-coller de la structure statutaire catastrophique des ASS pour les CPIP ; une réforme infâme pour les DPIP.

Le SNEPAP-FSU avait tiré la sonnette d'alarme à plusieurs reprises sur les conséquences d'une telle précipitation. Chacun devra assumer sa stratégie syndicale.

Paris, le 1^{er} juin 2017