

## ORGANIGRAMMES DE L'ENCADREMENT DES SPIP : Quand RH s'en mêle... RH s'emmêle !

Le mardi 27 avril 2010, la DAP a réuni les organisations syndicales représentatives de la filière Insertion - Probation pour les corps d'encadrement (SNEPAP-FSU et UGSP-CGT pour les CSIP et SNEPAP-FSU et CFDT-Interco pour les DIP). **A l'ordre du jour, la question de la structuration de l'encadrement des SPIP par l'élaboration d'organigrammes...** Le SNEPAP-FSU ne pouvait que saluer cette initiative en réponse à la revendication qu'il ne cesse de porter depuis la création des SPIP en 1999.

Au cours de cette réunion, le SNEPAP-FSU, rejoint par l'ensemble des OS présentes, a tout d'abord rappelé que la constitution d'organigrammes pour les SPIP ne pouvait se réduire à la question de la structuration de leur encadrement. **Il a ainsi réclamé un travail de fond visant à établir des effectifs de référence, pour tout type de personnels, adossés à une mesure de l'activité réelle des services** et non à un état des lieux des effectifs actuels. Sur cette base, des seuils de prises en charge pourraient être établis qui permettraient en conséquence de travailler autour des **mécanismes de compensation ou de remplacement des absences** inhérentes à la vie des services (création de postes de CIP « remplaçants », mise en œuvre d'un taux de calcul pour la compensation des besoins de service (TCCBS), etc.). L'administration s'est montrée relativement ouverte sur ces perspectives, reconnaissant elle-même travailler actuellement à partir des **« effectifs cibles » élaborés de manière embryonnaire en 2002, mais sur la seule base des effectifs réels et donc sans évaluation des besoins !** Elle admet depuis lors se limiter, pour la répartition des créations de postes notamment, à l'utilisation de ces indicateurs obsolètes, pondérés par des critères locaux (nombre de personnes suivies, d'aménagements de peine, nombre de TGI, d'établissements, d'antennes, de Zones Urbaines Sensibles (ZUS), etc.). Si, pour le SNEPAP-FSU, l'ensemble de ces éléments peuvent sans nul doute servir de base à l'élaboration de critères d'évaluation de l'activité, il reste à traduire ces indicateurs en définissant une charge de travail optimale par agent, qu'il s'agisse d'un personnel d'insertion et de probation, personnel administratif, cadre, etc. Pour avancer plus précisément, la DAP indique cependant qu'elle a besoin d'affiner le projet de réorganisation des SPIP. Malgré cette réserve, **la DAP se dit donc, enfin, prête à travailler sur ce thème !**

Pour autant, le reste de la réunion fût moins « réjouissant »... En effet, dans ce dossier, la sous-direction RH, toute préoccupée par la constitution de fiches de poste qui viendraient appuyer sa nouvelle procédure de sélection des candidats à la mobilité, souhaite manifestement prendre les choses à l'envers :

## Nouvelle procédure de mobilité des DIP

La DAP applique depuis la CAP du 8 avril dernier, une nouvelle procédure de mobilité inspirée du modèle en vigueur chez les attachés d'administration du Ministère de la Justice. Selon l'administration, le but est « *d'améliorer le lien entre le recruteur et de candidat* ». Ainsi, l'agent qui postule à la mobilité remplit une fiche de desiderata. Cette fiche est ensuite visée par le chef du service d'origine. La nouveauté intervient alors : le candidat doit ensuite prendre contact avec le chef du service où il postule, pour **un entretien physique ou téléphonique**. Ce même chef du service de destination rédige alors un compte-rendu d'entretien dans lequel il indique en fin si le candidat « **correspond / correspond partiellement / ne correspond pas au profil** ». Parallèlement, des fiches de poste sont donc établies pour permettre au « candidat » de connaître la nature, le contexte et les compétences du poste sollicité et au « recruteur » d'établir le « profil » du candidat idéal.

**Le SNEPAP-FSU, parfois seul, s'est farouchement élevé contre cette nouvelle procédure de mobilité qui donne au chef de service un pouvoir de sélectionner ses collaborateurs sur la base fantaisiste de leur « motivation » ou encore de leur « profil ». En effet, dans ce domaine, un seul élément prévaut : le statut ! Chaque DIP, titulaire de son grade, est par son recrutement sur concours et sa formation initiale, en capacité d'occuper n'importe quel poste d'encadrement dans un SPIP. En conséquence, le droit à la mobilité ne saurait être conditionné à une quelconque appréciation des compétences ! A fortiori, lorsqu'elle se présente sous une forme aussi subjective et arbitraire... Pour le SNEPAP-FSU, il est hors de question de considérer que cette nouvelle procédure puisse être de nature à rendre plus objectives les décisions de mobilité, au mépris d'autres critères... Bien au contraire ! Le SNEPAP-FSU a ainsi rappelé par la voix de ses représentants des personnels à la CAP des DIP, que cette dernière a fonctionné et rendu des décisions bien avant cette innovation et que, par ailleurs, d'autres CAP (dont celle des DSP) semblent très bien s'en passer ! A cours d'arguments sans doute, l'administration a alors sommé les organisations syndicales d'avancer d'autres critères susceptibles de prévaloir pour la mobilité des DIP. Le SNEPAP-FSU a refusé sans équivoque de sortir de l'ordre du jour de la réunion pour aborder d'autres points. Il n'en demeure pas moins que le délitement progressif des différents critères relatifs à la mobilité des DIP rend aujourd'hui nécessaire une véritable remise à plat. C'est pourquoi le SNEPAP-FSU a accepté, dans le prolongement de la demande des RP, qu'un travail ait lieu sur cette question spécifique mais qui doit être distinguée du travail ouvert sur les organigrammes. Dans la perspective de la prochaine réunion sur les organigrammes, le SNEPAP-FSU réitère donc auprès de l'administration la demande de disjoindre le dossier « mobilité » et n'acceptera d'aborder la question des critères de mutation qu'au cours de réunions spécifiques. Dans ce cadre, en lien avec les représentants du personnel DIP, le SNEPAP-FSU défendra ses mandats afin d'assurer aux personnels d'encadrement des SPIP une mobilité équitable et transparente, basée sur des critères clairs et objectifs. Nous rejeterons sans relâche ce premier avatar de la loi du 3 août 2009 de mobilité au sein de la Fonction Publique, qui met à bas les principes mêmes du statut général des fonctionnaires, qui cherche obstinément à transformer la gestion des ressources humaines sur le modèle d'un management privé en considérant, dans ce cas, tout poste de DIP comme un poste à profil pour lequel le chef de service « recruteur » aurait le dernier mot.**

Paris, le 7 mai 2010