

## **Gestion à la hussarde des Psychologues de l'AP : l'iniquité de la situation des contractuels**

### **Des psychologues de l'AP désormais fortement implantés dans l'institution...**

*"Nous partîmes trois cents; mais par un prompt renfort, nous nous vîmes trois milles en arrivant au port..."*

Il y a plus de 50 ans, la création du CNO voyait se constituer les premières équipes pluridisciplinaires dans l'administration pénitentiaire, avec notamment l'arrivée des premiers psychologues de l'institution.

Depuis, leur nombre n'a cessé d'augmenter : avec la création des postes de psychologues en DISP dans les années 90, puis avec le recrutement de psychologues PEP en 1996, étendue à tous les établissements pour peine à partir de la circulaire de généralisation du PEP en 2000. Enfin ces dix dernières années ont vu l'embauche supplémentaire et progressive d'un nombre conséquent de psychologues auprès des personnels, en établissements.

De quelques dizaines à l'origine, les psychologues sont près de 150 aujourd'hui et leur nombre devrait encore augmenter en 2012 avec la constitution de nouvelles équipes pluridisciplinaires au sein des SPIP, qui va se concrétiser par le recrutement de plus de cent nouveaux psychologues au sein de l'AP.

### **... mais un statut qui reste précaire et inéquitable**

Malgré des fonctions aujourd'hui durables et permanentes, qui répondent à un besoin constant de service public, les psychologues de l'administration pénitentiaire restent néanmoins employés **sous statut contractuel**, en CDD ou CDI, pour certains depuis plus de 30ans, sans possibilité de titularisation tant qu'un corps de psychologues de l'administration pénitentiaire ne sera pas créé.

Or cette situation inéquitable et sans perspective de carrière ou d'avancement (les contractuels restent par exemple exclus d'une rémunération indiciaire, ne sauraient donc se référer à une grille d'avancement, sont dès lors écartés de la revalorisation du point d'indice; n'ont pas accès aux primes; ont des cotisations retraites spécifiques et défavorables, relèvent de règles absconses concernant les possibilités de mutations...), ne saurait se justifier plus longtemps puisque nous rappelons que si toute notion de « carrière » ou l'organisation de perspectives d'avancement dans une grille de rémunération pour des agents en CDD n'est aujourd'hui pas possible dans les textes, c'est seulement parce que la jurisprudence administrative considère que cela contrevient à la volonté du législateur qui n'a autorisé qu'à titre *dérogatoire et temporaire* le recrutement d'agents contractuels.

### **Après 50 ans dans l'administration pénitentiaire, les psychologues s'interrogent toujours sur le caractère temporaire et dérogatoire de leur action dans cette institution...**

Le décret du 12 mars 2007 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'état, appliqué à travers la circulaire de la fonction publique n° 1262 du 26 novembre 2007, est venu néanmoins depuis changer certaines règles de gestion des contractuels, tout en suscitant à l'époque quelques espoirs d'avancées statutaires significatives.

Premièrement, le décret impose la création d'une **Commission Consultative Paritaire** (CCP) pour les contractuels, une instance à même de représenter dans chaque administration tous les agents non titulaires, qui forment désormais près d'un cinquième de la fonction publique.

Cette instance permettra entre autres de traiter des licenciements de contractuels et le SNEPAP-FSU, 1<sup>è</sup> organisation professionnelle représentant les non-titulaires, s'attachera à ce que l'administration s'engage à y aborder notamment les questions relatives aux rémunérations, ou à la gestion des contrats. Nous remarquons néanmoins que la CCP dont l'entrée en vigueur était prévue par décret au 01 mars 2008, n'a encore jamais siégé au sein de l'AP, et ne devrait se réunir pour la première fois que courant 2012, soit avec 4 années de retard.

Deuxièmement, le décret pose le principe d'une **évaluation des agents contractuels**, qui se rapproche de la notation des fonctionnaires, (*"Chaque agent non titulaire (...) doit bénéficier d'un entretien d'évaluation professionnelle, tous les trois ans minimum (...) L'évaluation des agents non titulaires participe d'une démarche de management par la performance et d'atteinte des objectifs fixés en cohérence avec ceux du service et de la politique publique dans laquelle celui-ci s'inscrit"*), tout en étant implicitement corrélé à la question de l'évolution des rémunérations (*"L'appréciation portée sur l'évolution de la rémunération de l'agent non titulaire reposera sur plusieurs critères qui seront apparus lors de l'évaluation individuelle de l'agent, notamment : les compétences et le niveau de qualification de l'intéressé ; la spécificité du poste, notamment les sujétions particulières afférentes au poste ou le niveau de responsabilité confié à l'intéressé ; les acquis de l'expérience professionnelle ; la manière de servir et l'atteinte des objectifs assignés"*.)

Néanmoins, si la création de la CCP est une avancée, et l'introduction d'un principe d'évaluation constitue une harmonisation avec la gestion des titulaires (et la reconnaissance implicite de l'existence de "carrières" pour ces agents dans l'institution), force est de constater que depuis la publication de la circulaire nos espoirs d'un « plus » de régulation dans les contrats et les statuts a été largement déçu, puisque toutes les conventions qui prévalaient jusque là en matière de recrutement ou de rémunérations concernant les psychologues contractuels de l'AP sont désormais attaquées:

#### Concernant les CDD:

- Habituellement recrutés ces dernières années sur des contrats de 3 ans, ces derniers se voient désormais majoritairement proposer des contrats précaires d'un an, renouvelables tous les ans, favorisant un turnover de professionnels incompatible avec une politique basée sur le long terme.
- Arrivé au terme de 6 années d'engagement en CDD, la "cédésation" s'est vue à plusieurs reprises remise en question auprès de différents collègues, avec la tentation de ne pas renouveler les contrats à seule fin de "ne pas se lier les mains avec un CDI", mais de rebaucher par tyrannie de la flexibilité un agent en CDD, maintenu sous un statut plus précaire.
- Concernant la rémunération, alors que la règle qui prévalait ces dernières années était l'harmonisation des situations individuelles par la référence tacite à la grille indiciaire des psychologues PJJ, ce repère a désormais disparu, instaurant dès lors des différentiels incompréhensibles de rémunération entre collègues occupant pourtant les mêmes fonctions.
- Enfin, en l'absence de réglementation contraignante pour l'administration, établissant par exemple un socle de rémunérations, modulées à la marge par une évaluation de la "performance" des agents, le seul critère qui semble prévaloir désormais dans les arbitrages en ces temps de vaches maigres pour l'état, est un critère strictement comptable: celui de la TPG (Trésorerie Payeur Général).

Ainsi, nous avons été informés que plusieurs collègues de la DI de Bordeaux se sont vus apporter à peu près la même réponse à la renégociation de leur contrat arrivé à échéance: rémunérations rabotées au minima (un maximum de 3% après un contrat de 3ans), sans entretiens préalables (en contrevenant aux dispositions de la circulaire du 26 novembre 2007 sur le réexamen des situations individuelles après un entretien d'évaluation), sans autre justification que celle d'invoquer une restriction budgétaire ("compte tenu de la masse salariale"), et le refus de signer de la TPG.

#### Concernant les CDI:

L'introduction des contrats en CDI, imposés par l'Europe, est une reconnaissance du caractère permanent de certains emplois dans la fonction publique, comme celui des psychologues dans l'AP, et donc une dérogation



flagrante au statut de la Fonction Publique. Pour autant, le statut d'agent « cédésé » de la fonction publique reste extrêmement fragile et profondément injuste, et en tout état de cause moins favorable que dans le droit privé qui dispose de conventions collectives, formant une base statutaire qui nous fait défaut. De plus, contrairement au statut du fonctionnaire, le « cédésé » n'est pas titulaire de son emploi mais de son poste qui peut d'un jour à l'autre disparaître sans garanties de réemploi pour l'agent en CDI.

Ainsi, à titre d'exemple, le décret du 12 mars 2007 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État ne prévoit aucune disposition relative à la rémunération, à l'exception de l'article 1-3 qui introduit au profit de l'agent non titulaire, dont le contrat a été reconduit en contrat à durée indéterminée, "le principe du réexamen périodique de sa rémunération". Le décret précise toutefois que *"cette obligation n'implique pas nécessairement une augmentation de la rémunération perçue par l'intéressé, mais lui donne une garantie du réexamen de sa situation sans qu'il soit nécessairement besoin de faire référence à une grille indiciaire permettant de définir le rythme et la périodicité des augmentations de rémunération"*.

Dès lors, cette absence de textes encadrant les rémunérations aboutit à des situations scandaleuses, comme le cas de cette collègue psychologue intervenant dans le cadre du PEP, "cédésée" fin 2010 après 6 ans en CDD, mais n'obtenant à cette occasion aucune revalorisation de son salaire malgré un soutien fort de son établissement. Après sollicitation de la DISP, elle obtient après plusieurs mois la réponse suivante: « *Dans les conditions actuelles, une revalorisation salariale est à étudier en novembre 2013 dans la limite de 3% maximum...* ».

Autrement dit, de l'esprit du décret de 2007, « la méritocratie » résumé en un sens par le fameux *"travaillez plus pour gagner plus"* (réexamen périodique des situations individuelles après évaluation des agents pour moduler les rémunérations), ne reste plus que sa version cynique: *"travaillez plus pour avoir le minimum"*, **un minimum auquel l'administration n'est même pas contraint...**

#### Face à cette situation inique vis-à-vis de ces agents, le SNEPAP-FSU revendique :

- En premier lieu, la reconnaissance des psychologues contractuels comme personnels pénitentiaires à part entière ;
- La création en conséquence d'un véritable corps de psychologues pénitentiaires, seule garantie à l'avenir de la création d'un véritable statut en rapport aux missions spécifiques et aux contraintes particulières de cette fonction;
- L'étude immédiate de la possibilité de bénéficier des primes et indemnités prenant en compte, comme pour tout personnel pénitentiaire, la pénibilité du travail et le contact quotidien avec la population pénale, et ce pour tous les contractuels ;
- Une réflexion approfondie sur les statuts / missions de l'ensemble des psychologues contractuels déjà employés ou à venir.
- La convocation rapide de la première Commission Consultative Paritaire (CCP).
- Enfin, face à l'accroissement des disparités et à l'augmentation des recours individuels concernant les rémunérations, nous exigeons le réexamen de la rémunération de ces agents au cours de la commission consultative paritaire annuelle selon des critères objectifs. Nous revendiquons également un principe de revalorisation **forfaitaire** en fonction de l'ancienneté, d'un montant sensiblement identique aux avancements des agents titulaires de catégories équivalentes.

Le secteur Psychologues du SNEPAP-FSU  
Paris le 18 janvier 2012

