

Compte rendu CAP CPIP des 8, 9 et 10 avril 2015

Les réactions à la déclaration liminaire

Les ravages de la pré affectation

Cette CAP ne fait que confirmer ce que nous dénonçons depuis plusieurs années vis à vis de la pré affectation. Le nombre de postes offerts cette année amplifie le phénomène de désertion de certains services et augmentera très significativement le nombre de pré affectés sur certaines antennes.

Sur la DI de Lille c'est plus de 100 pré-affectés qui vont arriver sur des terrains exsangues ! Idem sur la DI de Paris où sont attendus une centaine de pré affectés ! Faut-il aussi développer l'exemple de Fleury qui verra arriver une trentaine de stagiaires, soit la moitié de l'équipe ! C'est ainsi que Péronne fonctionnera avec seulement 2 pré-affectés, sans titulaire ! Quelle formation peut-elle être proposée dans ces conditions ?

Mais enfin qu'attend l'administration ? Quand va-t-elle arrêter le massacre ? Ses arguments pour maintenir ce système sont rendus inopérants par les réalités de terrain !

Pire encore alors qu'une brèche a été ouverte par la directrice de l'administration pénitentiaire en mars 2015 et qu'une remise en cause de la pré affectation était envisagée, un discours diamétralement opposé a été tenu lors de sa visite au SPIP de la Somme. Comment peut-on parler de dialogue social dans ces conditions ?

Nous exigeons que la pré affectation soit abandonnée sans délai et sans condition !

La désertion des postes de CPIP placés

En 2013, le dispositif des CPIP placés est imposé sans davantage de concertation et c'est 81 postes qui sont proposés. Seulement 43 postes sont pourvus. Cette année, plus d'une trentaine de CPIP placés ont demandé leur mutation !

18 CPIP placés obtiennent leur mutation et seulement 5 postes de CPIP placés sont pourvus lors de cette CAP ! Alors même que près de 40 postes étaient déjà restés vacants l'année dernière...

Que faut-il de plus pour prouver que ce dispositif n'est pas opérationnel ?

Ce constat est sans appel ; les conditions d'exercice des CPIP placés les conduisent à fuir ces fonctions ; lettre de missions envoyées à la dernière minute, frais de déplacements remboursés tardivement, incohérence des lieux de mission, remplacements brefs sur des postes vacants durablement, modulation de la prime selon la manière de servir, modulation rappelons-le que la DAP ne cautionne pas ...

L'attractivité de ces postes ne peut se faire par une prime

comme certains le prétendent, il n'est pas question pour la CGT d'utiliser la crise pour motiver des collègues à se positionner sur des postes harassants et au contenu modulable (parfois autant que l'IFPIP des placés dans certaines DISP) !

La CGT s'insurge contre toute velléité de l'administration d'imposer ces postes aux sortants d'école. D'une part c'est amener à l'épuisement des agents dès leur début de carrière en leur imposant un rythme de vie intense. D'autre part c'est ne pas permettre à des collègues d'être solidement formés et assis dans leurs pratiques professionnelles pour choisir librement d'opter pour ces postes particulièrement difficiles.

Il faut maintenant aller jusqu'au bout de la démarche qui consiste à prendre acte de l'échec de ce dispositif et d'élaborer des organigrammes, assortis d'un TCCBS (Taux de Calcul pour la Compensation des Besoins du Service) qui permettront de déterminer avec finesse et précision les manques d'effectifs. Il s'agira ensuite d'anticiper et de planifier les déploiements d'effectifs. Nous ne nous contentons plus de déclaration d'intention, il faut agir !

Il est temps d'en finir avec ce dispositif des CPIP placés qui ne cesse de montrer ses limites !

L'opacité des postes profilés

Le nombre de postes profilés explose littéralement d'année en année, ces recrutements posent la question du pouvoir discrétionnaire de l'administration et nous rappelons notre attachement au critère d'ancienneté y compris sur ces postes. Nous exigeons a minima de la transparence et que chaque candidat puisse avoir connaissance de son rang de classement ainsi que du compte rendu d'entretien. Il apparaît inconcevable que l'agent ne sache pas s'il correspondait ou non au profil du poste.

Mais surtout ces 32 postes profilés constituent autant de collègues qui quittent les SPIP. Il est incohérent d'un côté de demander des renforts si de l'autre la DAP et les DISP puisent ces ressources dans ces mêmes réserves... cela est d'autant plus inquiétant que l'administration a conscience que les 1000 postes ne suffiront pas à combler les carences et ne permettront pas davantage d'intégrer pleinement la contrainte pénale et la libération sous contrainte. Et dans le même temps, l'administration se veut rassurante car « cela ne représente que 10% des postes offerts à la CAP » et « c'est une pratique très valorisante pour les professionnels que de mettre en avant les compétences des agents »...

Les postes en CNE sont aussi des postes profilés, il serait temps de remettre un peu de transparence dans l'attribution de ces postes

! Nous allons le redire les CPIP sont tous des CPIP, il n'est plus question de nous ultra spécialiser et de nous catégoriser ! L'administration dans son projet de circulaire sur le CNE envisage de ne plus offrir ces postes en CAP et la sélection serait effectuée par le directeur du CNE en puisant dans l'équipe du SPIP. La CGT dénonce les dérives que cela pourrait entraîner sur la notion de volontariat et sur l'organisation des SPIP en question.

Nous demandons l'arrêt du recours à ces postes profilés.

Revirement de la DAP concernant les ASS qui font fonction de CPIP

Le renouvellement de l'équipe de sous-direction RH permet aux ASS d'obtenir - si elles le souhaitent - leur intégration au sein du corps des CPIP. En effet l'administration annonce qu'il n'existe aucun obstacle juridique ou budgétaire pour que les ASS qui exercent depuis plusieurs années des missions de CPIP au sein des SPIP puissent en bénéficier. Il s'agit là d'une bonne nouvelle pour celles et ceux qui décident aujourd'hui librement de le faire. Les demandes seront examinées au cas par cas et il n'est pas question de faire de l'intégration massive... en même temps les ASS ne sont même pas une cinquantaine.

Mais dans le contexte actuel où l'administration ne sait plus quelles missions confier aux ASS dans les services on ne peut que se méfier ! La défiance est d'autant plus légitime lorsque l'administration rappelle au sujet des retraites des ASS qu'elle est allée au bout de ce qu'elle pouvait faire ! Nous n'en resterons pas là et exigerons que ce dossier soit assumé.

La résolution des difficultés indemnitaires/statutaires des CPIP 13 et 14 et les carences des RH

L'administration reconnaît bien volontiers l'inversion des déroulements de carrière et dit mettre tout en œuvre pour résorber son retard et apporter une solution pérenne aux collègues. Le secrétariat général a été sollicité et l'administration est toujours en attente d'une réponse, et les agents aussi !

Nous demandons une attention toute particulière sur le manque de consistance des services RH au sein des SPIP qui mettent en difficulté les agents dans le déroulement de leur carrière, l'administration dit avoir conscience de cette carence et vouloir y remédier.

Le travail des représentants CGT à la CAP

Les travaux préparatoires et le déroulement de la CAP

Le travail des représentants CGT ne se limite pas à 3 jours de CAP. Le travail débute une semaine avant la CAP avec le travail préparatoire et s'achève... quelques semaines plus tard quand toutes les erreurs ont été répertoriées et solutionnées.

Le temps de préparation est équivalent au temps de la CAP.

Le travail le plus fastidieux a lieu durant cette phase où chacun des dossiers est examiné pour recalculer manuellement la cotation (nombre de points de chacun des agents), vérifier que les demandes liées, pour rapprochement de conjoint/familial soit bien prise en compte, examiner les cas sociaux et définir de façon collective quels sont les dossiers qui relèvent du caractère social.

LA CAP EN CHIFFRES C'EST ENVIRON...

- **420 postes proposés**
- **700 personnes demandant une mutation**
- **2300 vœux exprimés**
- **105 erreurs remontées par la CGT**
- **550h de travail pour les 6 représentants CGT sur 9 jours week end inclus**
- **470 demandes satisfaites**
- **3 titulaires et 3 suppléants pour la CGT, les suppléants dès 2016 ne pourront plus travailler sur la CAP car leurs frais ne seront plus remboursés. (billets de train, nuits d'hôtel)**

Une fois que cette phase est terminée (il faut compter au moins 2/3 jours), un déroulé de CAP peut être élaboré, il s'agit d'un document qui recense les postes offerts et sur lequel sont positionnés les agents. Dans la pratique chaque OS (normalement) ainsi que l'administration élabore un déroulé qui est ensuite confronté pendant la CAP proprement dite.

Le positionnement sur les postes se fait selon le meilleur vœu possible de chacun en fonction des points qu'il possède. Ce positionnement se fait après que les cas sociaux et les postes profilés aient été positionnés.

Les résultats et le travail post-CAP

Le travail post CAP commence dès la fin de la CAP avec la diffusion des résultats indicatifs qui permettent aussi de repérer les erreurs et de les faire remonter à l'administration pour rectification. Il consiste aussi à expliquer aux collègues les raisons de leur non mutation tout en respectant la confidentialité des débats de la CAP et les situations individuelles des agents.

De plus en plus les collègues demandent à avoir connaissance de leur cotation et de l'éventuel rang de classement pour les mutations. Compte tenu des enjeux des mutations et des disparités d'une année sur l'autre quant aux points nécessaires pour obtenir une résidence administrative il n'y aurait qu'un intérêt très relatif à connaître « son classement » qui évolue sans cesse au cours de la CAP.

Il apparaît toutefois légitime que les collègues puissent savoir si leur situation a été effectivement prise en compte et examinée en CAP. C'est ce que nous faisons lorsque nous comparons les demandes de mutations que nous avons reçues et celles reçues par l'administration.

Les suppléants ne sont pris en charge qu'exceptionnellement cette année car il s'agit d'une nouvelle équipe. Cela signifie que dès l'année prochaine les suppléants ne seront plus défrayés. Compte tenu de la quantité et surtout de la qualité du travail effectué par la CGT et reconnu par l'administration centrale, elle aussi en manque d'effectifs, les suppléants ne pourront plus préparer la CAP. Non seulement les CAP seront plus longues et risquent de voir le nombre d'erreurs augmenter au détriment de la sécurité juridique des agents.

Montreuil, le 21 avril 2015