



Montreuil, le 10 juillet 2018

COMMUNIQUE AUDIENCE DRH

du 3 juillet 2018

Compte tenu des nombreux problèmes liés à la gestion RH des personnels en SPIP, le bureau national de la CGT Insertion Probation a rencontré le 3/07/18 Mme Mirau, sous directrice de la DAP, chargée des Ressources Humaines et des Relations Sociales, et son adjoint M. Belleguic. Nous avons pu aborder :

➤ **Le traitement RH des personnels des SPIP : retards sur les changements d'échelon, reprise d'ancienneté, hors classe, situation particulière de la CIP 13...**

Les retards de gestion de carrière des CPIP :

La CGT Insertion Probation a rappelé les importants retards dans la notification des changements d'échelon ou tenant à la reprise d'ancienneté d'agents ayant exercé préalablement dans la fonction publique, retards qui ont des conséquences significatives sur le déroulé de carrière et le pouvoir d'achat de ces agents.

L'équipe de direction RH de la DAP en a bien conscience et partage notre constat : les CPIP sont (avec les DSP) le corps qui cumule les plus gros retards de traitement. Aussi pour faire face aux retards accumulés par la DAP, une équipe de 8 personnels administratifs présentée comme « une task force » sera recrutée entre début juillet et septembre, pour 1 an .

La CGT Insertion Probation approuve ce renfort, dans un service RH, lui-même en souffrance depuis trop longtemps.

Néanmoins, **la CGT a aussi rappelé le rôle intermédiaire des services RH des DI dans le traitement des carrières et la remontée ou redescende d'informations** : visiblement ce maillon dysfonctionne et pratique plus « l'usage » que le texte réglementaire dans ses réponses aux agents, quand ils en ont. Le service RH de la DAP assure pourtant une formation continue de ses services déconcentrés, avec des points très réguliers. Les informations en matière de RH devraient mieux passer et arriver dans les services...

Mise en œuvre de la Réforme statutaire :

La CGT Insertion Probation, a rappelé le calendrier de la réforme statutaire, avec une 1^{ère} échéance en février 2019 : la Réforme à venir nécessite que la carrière des agents soit à jour, c'est donc une reprise de chaque situation individuelle qui sera effectuée.

Par ailleurs, la CGT IP a pu rappeler les engagements de l'administration sur le taux de pro/pro (promus/promouvables) prévu pour l'accès au nouveau grade créé : celui de classe exceptionnelle.

Lors des négociations statutaires, il consistait à porter auprès de la DGAFP (Fonction Publique) un taux de 30% minimum , et une inversion entre la répartition examen professionnel/tableau d'avancement, afin que les CPIP Hors Classe actuels alimentent dès 2019 de façon significative ce nouveau grade. La Direction des Ressources Humaines nous a confirmé avoir connaissance de cet

CGT Insertion Probation

UGFF-CGT 263, rue de Paris – case 542 – 93514 Montreuil Cedex

Téléphones 01.55.82.89.69 ou 01.55.82.89.71 – Courrier électronique : spip.cgt@gmail.com

<http://www.cgtspip.org/>

engagement verbal et vouloir défendre cet engagement auprès de la fonction publique et de Bercy. Les OS pourront être de nouveau sollicitées au moment de la mise en application.

Examen Hors Classe 2018 et à venir

Nous avons également interpellé la Direction RH sur la tenue de l'examen professionnel permettant aux CPIP Classe Normale d'accéder au Hors Classe. En effet, cette année beaucoup d'agents n'étaient pas avisés ou informés qu'ils remplissaient les conditions pour y prétendre.

Avec PPCR, les agents de CN ont quasiment tous été reclassés sur l'échelon inférieur. **Il aurait été salubre que l'arrêté d'ouverture de l'examen professionnel publié par l'Administration reprenne précisément les modalités transitoires du décret d'application PPCR.** Cela aurait permis de rappeler que les agents qui remplissaient les conditions pour prétendre au Hors Classe en 2017 l'étaient également en 2018. Il en va de même pour les agents qui auraient répondu à ces conditions en 2018 sans le reclassement de PPCR.

Enfin, nous avons demandé à ce que les agents proposables au Hors Classe en soient systématiquement informés par les services RH locaux. Cette démarche est en effet effectuée pour les personnels CPIP pouvant prétendre à la liste d'aptitude pour devenir DSP et DPIP, *pourquoi n'est-elle pas réalisée lorsqu'il s'agit d'une possibilité de promotion interne au corps ?*

La question de la CIP 13 et de l'inversion de carrière avec la CPIP 14 :

Cette situation découle de la réforme de 2010 : **L'Administration nous informe que cette situation va enfin être régularisée à réception des règles de reclassement pour cette promotion.** Les CPIP de cette 13ème promotion vont se voir rétablis dans leurs droits depuis 2010 en retrouvant leur « place » entre les 12ème et 14ème promotion. Espérons que les CPIP ayant quitté notre administration ou ayant accédé à d'autres fonctions auront écho de la réparation de cette injustice afin de pouvoir s'en prévaloir également.

Anomalie CSG

La CGT Insertion Probation a relevé une anomalie sur l'ensemble des fiches de paie des agents des SPIP. Une indemnité compensatrice de CSG s'est invitée sur les fiches de paie depuis janvier 2018 pour limiter l'effet de la hausse de la CSG décidée par le gouvernement. Sauf que...cette indemnité compensatrice diffère d'un agent à un autre, quand bien même ils partagent le même échelon et la même ancienneté. Pire, alors que cette indemnité répond en principe à une formule mathématique basée sur le traitement que percevait l'agent l'année précédente, il s'avère que celle-ci est moins élevée pour les agents pour lesquels la CSG est la plus forte.

La CGT Insertion Probation invite l'ensemble des agents à vérifier leurs fiches de paie et nous saisir de toute incohérence sur cette indemnité compensatrice de CSG afin que cette erreur manifeste soit réparée.

Nb : Pour calculer le montant de l'indemnité compensatrice il faut connaître la rémunération brute mensuelle de 2017. Le mode de calcul est le suivant :

(rémunération brute mensuelle année n-1 x 1,6702%) X 1,1053

➤ Le RIFSEEP des Personnels Administratifs en SPIP et plus largement au sein de l'Administration Pénitentiaire

Nous avons soulevé devant l'équipe de direction RH la situation désastreuse pour les personnels administratifs en SPIP et plus largement au sein de l'AP tenant à la mise en œuvre du RIFSEEP.

Fonctionnement du RIFSEEP : IFSE et groupes de fonction

Les PA sont soumis au RIFSEEP depuis le 1er avril 2017, (le RIFSEEP signifiant Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel). **Le RIFSEEP vise à regrouper les différentes primes** (sauf les primes tenant à des particularités comme le Supplément Familial de Traitement, la NBI et bien entendu l'Indemnité de Sujétion Spéciale que perçoivent les personnels de l'Administration Pénitentiaire) **sous l'appellation d'IFSE** (Indemnité de Fonctions, Sujétions et Expertise).

Le montant (annuel mais versé mensuellement) de cette prime dépend du groupe de fonctions auquel appartient l'agent : il existe deux groupes de fonctions pour les Adjoints Administratifs, trois groupes pour les secrétaires administratifs et quatre pour les attachés (deux groupes pour la catégorie C, trois pour la B et quatre pour la A).

L'IFSE est censée « valoriser l'exercice des fonctions » de l'agent. Elle est revue tous les 4 ans (l'IFSE existant depuis 2016, elle devra être revue pour tous les agents qui y sont soumis, au 1er janvier 2020) ou en cas de changement de fonction par une mutation par exemple.

Autre prime instaurée par le RIFSEEP : le CIA

Le RIFSEEP instaure une autre prime : le CIA (Complément Indemnitaire Annuel) qui vise à valoriser « l'engagement professionnel et la manière de servir » de l'agent. Le versement de cette prime (qui intervient deux à trois fois par an) est facultatif et se base sur l'entretien annuel d'évaluation. Au sein du Ministère de la Justice, les montants d'IFSE sont les suivants :

Attaché : entre 8500 et 12000 euros annuels minimum (selon le groupe de fonctions)

Secrétaire administratif : entre 5000 et 7000 euros annuels minimum (selon le groupe de fonctions)

Adjoint Administratif : entre 4200 et 5500 euros annuels (selon le groupe de fonctions)

Application différenciée dans la pénitentiaire

Concernant les primes incluses dans l'IFSE, un arrêté interministériel du 27 août 2015 fixe les primes qui se cumulent avec l'IFSE. C'est bien le cas de la prime de sujétions spéciales. **Qu'à cela ne tienne, le Ministère de la Justice, tout en rappelant dans sa circulaire cet état de fait, a décidé d'appliquer une minoration de l'IFSE pour les personnels administratifs de l'Administration Pénitentiaire.** Est appliqué un coefficient de 0,5 pour ces personnels ce qui signifie qu'ils perçoivent la moitié de l'IFSE donnée aux personnels administratifs des Services Judiciaires ou de la PJJ.

Décision proprement scandaleuse compte tenu du faible niveau de rémunération de ces personnels, bien souvent affectés en SPIP, et qui cumulent des tâches relevant d'une catégorie supérieure, notamment pour ce qui concerne les adjoints administratifs (secrétaire de direction, responsable RH, régisseur) ou secrétaires administratifs (responsable de pôle administratif ou d'équipe administrative)

Au-delà de cette injustice, cela signifie -t-il que les personnels administratifs ne sont plus soumis au statut spécial puisque leur indemnité n'est plus qu'illusoire ?

La CGT Insertion Probation se réserve le droit d'attaquer la circulaire du 14 novembre 2017 afin de rétablir les personnels administratifs dans leurs droits à percevoir l'intégralité de l'IFSE. À défaut, il conviendrait de tirer les conséquences de la fin du statut spécial pour ces personnels.

Enfin, la CGT Insertion Probation a dénoncé le classement dans les groupes de fonction des personnels administratifs. L'Administration, ne tirant décidément aucun enseignement de la faillite

du logiciel Harmonie, décide du classement des PA dans les groupes de fonction par rapport aux données rentrées dans Harmonie. Sauf que ces données sont bien souvent en contradiction avec les réelles fonctions de ces agents, pourtant listées dans leurs évaluations-notations annuelles.

La CGT invite donc les Personnels Administratifs à s'assurer qu'ils ne sont pas lésés par leur classement dans un groupe de fonctions qui ne serait pas celui dans lequel ils doivent être classés, créant alors une perte financière.

➤ **LA CAP de mobilité des CPIP: fréquence et redéfinition des critères à l'étude...**

La CGT est évidemment revenue sur la dernière CAP de mobilité des CPIP, qui ne s'est pas transformée en fiasco total grâce à l'investissement des élus CGT pour préserver les intérêts des agents. L'Administration reconnaît que les difficultés rencontrées tiennent aux données fournies par le logiciel Harmonie. La CGT a affirmé à la Direction que si les données étaient fausses, il convenait de tout mettre en œuvre, dans les DISP et au niveau des sièges des SPIP, pour fiabiliser ces données.

La fiabilisation des données

Il a été énoncé à la Direction que les services de gestion des ressources Humaines au niveau local, pouvaient facilement, en demandant aux agents de consulter leur situation Harmonie et indiquer les erreurs puis en les rectifiant, d'avoir une fiabilisation des données. Nous avons rappelé que si les services RH indiquaient aux agents que la vérification de leur situation était dans leur intérêt, pour la CAP de mobilité ou l'avancement, et non pour obtenir des renseignements sur leur vie privée (numéro de téléphone, situation familiale etc..), les agents auraient été plus enclins à vérifier et faire remonter ces informations.

Les erreurs type de la CAP 2018 : 3 cas de figure

les résidences administratives erronées: certaines promotions ont eu des arrêtés d'affectation sur les départements et non les résidences administratives. Sur Harmonie, cela a eu pour conséquence que le lieu d'affectation était le siège du SPIP et non le réel lieu d'affectation.

La date d'affectation en SPIP des ASS exerçant comme CPIP: le logiciel Harmonie n'est pas capable de déterminer qu'une ASS exerçant des fonctions de CPIP, qui aurait intégré le corps des CPIP, soit affectée en SPIP depuis qu'elle est ASS en SPIP et non uniquement CPIP

Il s'agit d'une carence du logiciel qu'il convient à l'Administration de rectifier, les ASS ayant droit au même nombre de points que les CPIP pour ce qui est de l'ancienneté au sein de l'AP ou dans l'affectation

Les reprises d'ancienneté pour les agents ayant exercé auparavant dans la fonction publique: le logiciel Harmonie ne sait pas extraire plusieurs données pour une même carrière. Ainsi les critères de cotation pour la CAP des CPIP prévoient que les CPIP qui ont auparavant été titulaires dans la Fonction publique bénéficient d'un point par tranche de trois ans de services effectifs comme titulaire. Le logiciel Harmonie est ainsi incapable de prendre en compte cette donnée et la retranscrire dans les points de l'agent pour la CAP.

La gestion via H@rmonie et les critères de cotation

La CGT IP constate de profondes divergences avec la direction RH de la DAP sur le logiciel RH de notre administration: la Direction RH souhaite faire évoluer les critères de cotation afin qu'Harmonie soit efficient. La CGT Insertion Probation a quant à elle l'exact regard opposé. C'est au logiciel de s'adapter aux critères de cotation définis et non l'inverse. C'est à la machine

de s'adapter à l'homme et non l'inverse. Actuellement le logiciel RH n'est tout simplement pas adapté aux situations des agents !

La CGT Insertion Probation a par ailleurs rappelé qu'elle avait participé activement à la redéfinition des critères de mobilité de la CAP des CPIP il y a deux ans, pour tenir compte notamment des CIMM pour les originaires des DOM, mais que ce travail était resté lettre morte du fait d'organisations syndicales non représentatives à la CAP des CPIP.

Aujourd'hui si la CGT n'est pas contre reprendre ce travail, ce n'est toutefois pas avec l'objectif de redéfinir les critères pour pallier les dysfonctionnements d'Harmonie. Seul l'intérêt des agents nous importe.

Évolution vers 2 CAP / an

La Direction RH a évoqué la possible tenue de deux CAP de mobilité par an pour les CPIP, à l'instar des autres corps du ministère de la justice. Cette mise en conformité n'est qu'un projet et ne pourra véritablement être proposé qu'après la mise en état des situations des agents et la stabilisation du service RH. La CGT Insertion Probation se montrera attentive à cette possibilité et à ce que cela entraîne pour les agents.

➤ Les moyens d'exercice de l'activité syndicale

La CGT Insertion Probation a rappelé les difficultés d'exercice de l'activité syndicale au sein des SPIP qui conduisent parfois à de la discrimination ou à une entrave des libertés individuelles.

Elle a rappelé également les situations problématiques des agents bénéficiant d'une Décharge d'Activité de Service à temps partiel (à hauteur de 10, 20 ou 30%) : du fait du paramétrage du logiciel Origine, ils ne peuvent pas bénéficier de tous leurs moyens syndicaux. En effet, tout comme Harmonie, Origine révèle de nombreuses carences pour ce qui concerne les personnels en SPIP.

Alors qu'une durée annuelle de jours de travail est exigible, le logiciel Origine n'intègre pas cette donnée pour les décharges partielles. **Ainsi c'est le logiciel Origine qui définit l'octroi de jours de décharge, en calculant par rapport au volume horaire travaillé au mois et non à l'exigible sur l'année.** Par exemple, si un agent prend un jour de décharge (de droit) la première semaine du mois et qu'il est en congé les trois semaines suivantes, il sera redevable d'une journée envers l'Administration. La CGT a donc estimé qu'un agent en décharge à hauteur de 10%, pouvant bénéficier de 21 jours d'absence par année pour exercer son activité syndicale, ne se voit octroyé que 16 jours au plus via le logiciel Origine !

La CGT demande donc à l'administration de se saisir de ce problème et de rétablir dans leurs droits les organisations syndicales pénalisées depuis 6 ans, date de la mise en place d'Origine au sein des SPIP.

Cette audience a permis de conforter la CGT SPIP dans ses constats : un retard considérable dans la gestion des carrières, un flou artistique dans l'application du RIFSEEP qui pénalise les agents, et des logiciels utilisés coûte que coûte malgré leurs nombreuses défaillances et inadaptations à nos situations !

Si L'AP semble avoir un sursaut en démontrant de la bonne volonté dans la mise à jour des carrières et le suivi de la Réforme, son entêtement sur l'usage des logiciels, la gestion de la CAP,

CGT Insertion Probation

UGFF-CGT 263, rue de Paris – case 542 – 93514 Montreuil Cedex

Téléphones 01.55.82.89.69 ou 01.55.82.89.71 – Courrier électronique : spip.cgt@gmail.com

<http://www.cgtspip.org/>

la mise en place opaque du RIFSEEP nous astreint à une vigilance constante.

Le Bureau National de la CGT IP

CGT Insertion Probation

UGFF-CGT 263, rue de Paris – case 542 – 93514 Montreuil Cedex

Téléphones 01.55.82.89.69 ou 01.55.82.89.71 – Courrier électronique : spip.cgt@gmail.com

<http://www.cgtspip.org/>