

Actualités dans les SPIP

REPARTITION 1500 emplois

DEPLOIEMENT du RPO 1

Suite aux demandes renouvelées de la CGT IP, la DAP a organisé des audiences autour des thèmes qui traversent l'actualité présente ou à venir dans les SPIP. Fin Avril, nous avons ainsi pu prendre connaissance de la répartition définitive des 1500 emplois en SPIP et aborder le déploiement du RPO 1. Suivront courant Mai 3 autres réunions sur :

- Cartographie des SPIP : mise à plat des antennes
- Validation des rapports dans le cadre du travail effectué dans le RPO 2
- Préparation de la Loi de programmation Justice, centrée sur les mesures

➤ Répartition des 1500 emplois en SPIP entre 2018 et 2022

Selon la DAP et le ministère, ce plan de recrutement doit permettre de faire face aux charges de travail générées par la mise en place de la LPJ et arriver à instaurer un ratio de suivi de 1 CPIP pour 60 PMJ en 2022. Cette question rejoint également celle des organigrammes qui devrait être un des points d'orgue des avancées des SPIP cette année 2019. En effet, donner les moyens aux SPIP de mieux fonctionner, c'est à la fois doter les services en personnels de toutes catégories et régir une organisation basée notamment sur un ratio de personnes suivies qui aura un impact sur l'ensemble des personnels en SPIP.

Sous réserve de modifications, ces 1500 créations d'emplois doivent être répartis comme suit :

	2018	2019	2020	2021	2022	Total
CPIP	100	190	190	190	170	840
P.A (cat C)	9	51	40	12	0	112
P.A (cat B)	8	10	10	/	/	28
P.A (cat A)	/	4	/	/	/	4
DPIP	15	40	40	40	40	175
ASS	13	45	45	33	29	165
Coor. culturel	/	20	20	/	/	40
Psychos	5	10	5	5	5	30
Agents PSE	0	30	50	20	6	106
Sous-total	150	400	400	300	250	1500

On est donc loin d'un plan mirifique puisque les recrutements en CPIP correspondent à des promos que nous avons déjà connues. De plus, sur les effectifs de 2019 et 2020, il faudra donc retrancher les postes des délégués territoriaux des TIG...

Analyse globale :

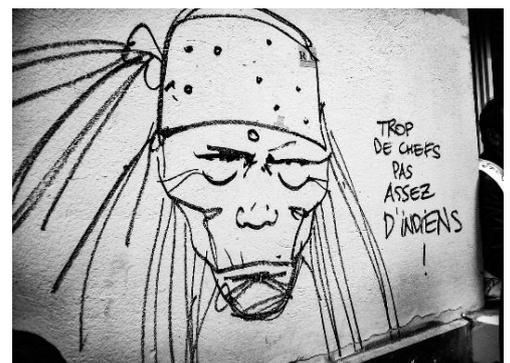
On note depuis des mois une véritable focalisation de la DAP sur l'encadrement, corps pour lequel le chiffrage est le plus précis.

Ainsi **par l'arbitrage qu'elle a effectué, la DAP augmente le corps de DIP de 35 % contre 25 % pour les CPIP !**

Elle sait estimer une vacance de postes de DPIP autour de 70 quand elle se montre incapable non seulement de compter la vacance de postes en CPIP mais surtout le nombre de CPIP initial ! *Incapable, vraiment ?*

La CGT le dit depuis le début, compter les CPIP c'est reconnaître le sous-effectif galopant de ce corps !

La CGT estime d'ailleurs que le même souci parcourt le corps des personnels administratifs, corps qui reste largement sous-évalué dans les SPIP.



Les inquiétudes de la CGT :

A la lecture de la répartition des emplois en SPIP pour les années à venir, la CGT IP reste très inquiète sur le renforcement des services et l'atteinte d'un premier ratio fixé à 1 CPIP / 60 personnes suivies, ratio de base qui servira à organiser un ratio pour chaque personnel également. De plus, c'est bien une « guerre des chiffres » qui transparaît autour de ces discussions, guerre amorcée depuis la 1^e réunion sur les organigrammes. Nous vous renvoyons vers notre lettre ouverte :

➤ Déploiement du RPO

La CGT a souhaité revenir sur le déploiement du RPO 1 qui prend des formes souvent multiples mais dont la composante essentielle reste une focalisation sur l'évaluation – pas l'obligation d'utiliser des termes clés dans le rapport ou l'utilisation imposée de prétendus outils d'évaluation inspirés du RBR – et l'absence de prise en compte des charges de travail des SPIP doublée d'une pression hiérarchique. La CGT IP avait maintes fois alerté sur ces possibles dérives lors des années consacrées à la réflexion sur le RPO et c'est bien à regret qu'elle constate aujourd'hui combien elle avait raison. L'échange a porté sur plusieurs questions :

1/ Quelles consignes sont parties de la DAP ? Pour la CGT IP, les services de la DAP chargés de déployer le RPO entretiennent un flou volontaire sur le déploiement. Au-delà de la note de cadrage qui a été diffusée, la multiplication des pressions envers les agents et le centrage vers l'évaluation et les outils restent l'indicateur pour nous de l'existence de consignes dont nous n'avons pas connaissance et sur lesquelles la DAP ne communique pas.

➔ **Pour la CGT IP, seule une nouvelle note de cadrage pourra lever ces doutes. Le service ME y consent.**

2/ Rappel du calendrier : le déploiement du RPO est envisagé sur 18 mois depuis la rentrée 2018, il ne doit pas se faire à marche forcée mais permettre à tous les professionnels en SPIP de s'approprier ce qui doit rester un référentiel.

3/ La question des outils : la CGT IP le rappelle depuis l'automne 2018 : aucun outil existant répondant au modèle RBR n'a été choisi ni validé par la DAP et par conséquent voté en CT SPIP. Par ailleurs nous rappelons :
- que le RBR n'est pas une science exacte mais un modèle voulant rationaliser l'évaluation en s'appuyant sur des données statistiques.

- Que faute de données chiffrées fiables et utilisables, aucune des études statistiques permettant le développement de ces outils n'a jamais été menée en France : il n'existe donc pas d'outils RBR adapté au contexte français

- La quasi intégralité de ces outils est soumise à des droits que notre Administration n'a pas payés et ce n'est pas envisagé,

- La manipulation de ce type d'outils nécessite une formation payante afin de s'assurer que l'ensemble des professionnels l'utilise de manière homogène, condition indispensable à la volonté d'harmonisation des pratiques

➔ **Pour la CGT IP, il est urgent de clarifier cette question auprès de l'ensemble des professionnels de la filière : des CPIP qui doivent pouvoir choisir librement leurs outils et des DIP qui s'auto-caricaturent dans leurs consignes sur les rapports.**

Règle 71. Le personnel doit être formé à effectuer des appréciations conformément aux présentes règles. Lorsque les systèmes nationaux ont recours à des instruments d'appréciation, le personnel doit être formé à comprendre la valeur potentielle et la limite de tels instruments, et à les utiliser pour étayer son appréciation professionnelle.

4/ Les rapports, l'évaluation... et les autres thèmes du RPO 1 : la pression exercée sur les CPIP, jusqu'à la tentative d'infantilisation parfois, via la rédaction des rapports devient complètement contre-productive et inefficace. L'évaluation en soi n'existe pas et ne peut être le prétexte au suivi différencié recherché par la DAP. **La DAP convient qu'il faut exploiter les autres thématiques du RPO, à savoir l'accueil et la posture professionnelle. D'autant qu'aucune trame nationale n'est envisagée. Ces éléments doivent aussi être repris dans la future note.**

La CGT demande ces clarifications depuis le CT d'octobre 2018, et il aura fallu se répéter plusieurs fois pour y parvenir. L'arrivée du RPO1 dans les services sans le travail préalable sur les organisations reste à l'image de la démultiplication des commandes institutionnelles qui ne tiennent compte ni du sous-effectif ni du professionnalisme des agents et qui occulte complètement le mandat judiciaire à l'origine de nos missions.