



COMMUNIQUÉ SUITE AUX AUDIENCES MINISTÈRE ET RESSOURCES HUMAINES

À la suite des récentes suite de poste du nouveau conseiller pénitentiaire de la Ministre, M. T. Donard et du nouveau directeur des ressources humaines de la DAP, M. P. Gicquel, la CGT Insertion Probation a été reçue lors de 2 entrevues en cette fin de mois d'octobre 2019.

Ces deux audiences étaient destinées à faire le panorama des SPIP et de nos attentes. Si l'intention est louable, et appréciée, la CGT s'étonne de l'absence de suivi (apparent) des sujets en cours. La continuité de service doit à notre sens concerner tous les niveaux de notre Ministère et pas seulement les services. Nous avons toutefois pu aborder :

➤ **Le dialogue social et les plans de communication à la DAP et au Ministère**

La CGT Insertion Probation a débuté son intervention en dénonçant l'absence de réponses concrètes à nos questions maintes fois renouvelées et de concertation avec les représentants des personnels depuis le mois de Juin 2019. **La DAP déroule son programme sans plus aucune concertation**, pire elle dévoie les travaux des groupes de travail pour asseoir une soi-disant légitimité en les diffusant dans les directions interrégionales sans examen par les organisations syndicales.

La CGT Insertion Probation a donc évoqué le manque de confiance grandissant dans notre administration, qui découle notamment d'un manque de sérieux de nos interlocuteurs dans la préparation des instances ou réunions.

A l'inverse, la Ministre comme le DAP n'hésitent pas à utiliser les SPIP comme « vitrines » dans leur communication officielle, en occultant complètement le volet insertion, et les moyens qui vont avec.

Nous sommes ainsi revenus sur l'expérimentation d'un guide de l'évaluation : ce guide arrive dans des sites pilotes manu militari sans concertation avec les équipes, ni prise en compte de l'état des services. Inspiré de la méthodologie du RBR, il n'en a aucune assise méthodologique, et encore moins scientifique, et contribue à créer de la confusion sur l'objectif de cet outil.

Pour la CGT IP, le but reste le même que pour le DAVC : déterminer des niveaux de risque pour introduire des suivis différenciés et ainsi résoudre l'équation impossible d'un suivi de qualité *pour tous nos publics*. En outre, cet outil comme le RPO, occulte le principal destinataire des écrits du SPIP : le magistrat.

☹ La CGT Insertion Probation constate amèrement l'immobilisme du Ministère et le manque de considération une nouvelle fois exprimé envers notre filière, voire le dévouement complet des missions, exprimé lors de l'opération de communication autour des 20 ans du SPIP.

Réduire l'action du SPIP à l'évaluation en soi et à la prévention de la récidive en dehors de tout contexte sociétal, c'est méconnaître purement et simplement l'action des agents du SPIP depuis + de 20 ans, nos fondements méthodologiques et le Code de Procédure Pénale.

➤ **Les ressources humaines et les recrutements**

La CGT Insertion Probation s'inquiète de plus en plus du traitement RH de l'ensemble des agents des SPIP, au détriment de l'actualisation des carrières des agents et des recrutements à venir.

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/>

- L'application complète de la réforme statutaire : la CGT a rappelé les 2 mouvements de la réforme :
1° dans un premier temps, la réforme statutaire et indemnitaire devait valoriser les agents en début de carrière,
2° pour que l'ensemble des agents de la filière IP puisse bénéficier de la réforme, l'avancement au nouveau grade exceptionnel devait se déployer dans de fortes proportions sur les 3 années transitoires (2019/2021).

Or depuis 1 an et demi, le taux qui permet un avancement plus conséquent de personnels nous reste caché et nous avons déjà perdu 1 année pour l'avancement, sans compter les erreurs grossières dans les informations envoyées aux agents. En parallèle, les éducateurs de la PJJ et les ASS ont déjà connaissance de leurs taux.

Cette méthode reste pour nous à l'image de l'indifférence affichée envers tous les agents des SPIP, portion congrue d'une administration qui n'arrive pas à penser hors les murs et qui préfère se concentrer sur le déroulement de carrière des DSP et de la filière de commandement.

- Les nouvelles modalités de CAP : cette instance était la voie privilégiée pour évoquer la situation des agents, tant pour l'avancement que pour la mobilité. En évinçant les organisations représentatives et en transformant cette instance en gestionnaire pure de « carrières », le Ministère via son Secrétariat Général porte une atteinte fondamentale aux droits des agents, et importe une idéologie issue du recrutement privé. Non les agents ne veulent pas tous être triés par les directions, et oui ils veulent allier vie professionnelle et personnelle.

- Les recrutements envisagés ne vont pas permettre d'équilibrer les arrivées et les départs dans les services. Pire en ne travaillant pas sur le décret de recrutement des CPIP, la DAP se prive d'un potentiel de candidats ayant une expérience (voie de concours pour valoriser l'expérience des contractuels) ou un diplôme d'Etat (concours réservé aux diplômés). Ces 2 voies auraient pour avantage de permettre l'arrivée dans les services de titulaires formés en 1 an, à raison de + 10 % de personnels chaque année...

***Recrutement de la promo 2020 des CPIP** : pas de calendrier établi, ni de chiffres exacts à part les 17 postes perdus suite à l'incapacité de la DAP à organiser de bout en bout le recrutement spécifique des travailleurs handicapés. Seul le décret de recrutement de DPIP vient de paraître.

***Recrutement des ASS titulaires** suite à l'ouverture du concours : seuls 40 postes ont été ouverts sur + de 160 postes découverts et un nombre important de candidatures.

La CGT a donc rappelé l'état dégradé de nombre de SPIP en France, qui travaillent non plus à missions constantes mais en constante augmentation, avec l'aggravation due à la mise en place de la LPJ.

Nous avons également demandé la reprise des travaux sur les risques psychosociaux en SPIP, travaux suspendus au milieu du gué sans déclinaison opératoire et que seule la CGT est en capacité de suivre.

☞ **La CGT ne peut que constater que l'intérêt des agents passe au second plan dans cette Administration qui n'arrive plus à endiguer son énorme retard pris dans tous les domaines de ressources humaines.**

➤ **La cartographie des SPIP et les organigrammes de référence**

La CGT Insertion Probation a profité de ces deux rencontres pour **affirmer une nouvelle fois ses attentes en matière d'organigrammes de référence. Ils deviennent d'autant plus essentiels avec la disparition des CAP de mobilité et le fléchage des postes.**

Cette question génère beaucoup d'attente et a le mérite de toucher l'ensemble des personnels des SPIP. Le conseiller de la Ministre nous assure que cela reste un dossier prioritaire, pourtant nous ne voyons rien venir... Les discussions se sont brusquement arrêtées au mois de juin alors que nous devons travailler sur des exemples concrets de SPIP.

☞ Pour la CGT IP, cette question soulève celle des moyens existants alloués au SPIP, les moyens en personnels notamment.

Le jeu de dupe sur le chiffrage précis des différentes catégories de personnels exerçant en SPIP ne sert qu'à masquer le fossé grandissant des effectifs réels versus les effectifs affichés. Or plus le fossé est grand, moins la DAP semble à même de compter ses troupes !

Cette question rejoint à nouveau celle des 1500 postes alloués en SPIP dans le cadre de la LPJ : aucune confirmation officielle n'a corroboré le calendrier de recrutement et la répartition de ces postes.

Pour mémoire, la LPJ devait permettre l'augmentation du corps des CPIP de 30 % jusqu'en 2022.

Mais sans chiffrage initial, ni information sur le partage par corps, cette déclaration n'est que du vent. Et sans organigrammes de référence, comment déterminer là où devront être affectés les personnels issus des 1500 recrutements supplémentaires.

☞ Nous attendons de la Garde des Sceaux qu'elle exprime sa volonté de parvenir à ces organigrammes par l'instauration *de ratios* de prise en charge et non par une moyenne de suivis.

Il ressort de ces audiences que la méthode reste à chaque fois la même : invités pour dresser le panel des questions en cours, vos représentants font un inventaire précis quand les interlocuteurs d'en face arrivent les mains vides et demandent ainsi du temps pour nous apporter des réponses.

Nous sommes de plus en plus perplexes sur la notion de dialogue social instaurée dans ce Ministère et notre Administration, et sur sa capacité à traiter l'ensemble des problématiques que nous abordons.

Il nous est d'autant plus insupportable d'entendre les assignations à nous « professionnaliser » et à assurer la continuité du service public !