

Organigrammes de référence en SPIP

La DAP présente enfin son projet

Sollicitée depuis deux ans sur le chantier des organigrammes par notre organisation, la DAP a enfin consenti à nous présenter l'avancement des travaux, après une saisine du ministère de notre part, et une demande de mise à l'ordre du jour du CT SPIP qui se tiendra le 26/01, provoqué également par la CGT ! La CGT IP a donc été reçue le 14.01.21 pour évoquer la 1^e partie du chantier – dédiée à l'examen des O.R du point de vue des CPIP. Un deuxième temps dédié aux autres corps doit nous être proposé dans la foulée.

Disons-le d'emblée : *pas d'emballlement* ! Le chantier est ouvert mais n'oublions pas son caractère « prioritaire » depuis 2018 ! Et il a fallu relancer constamment pendant 2 ans... Toutefois, en tant que représentants majoritaires de la profession, il semble important de partager les bases de réflexion retenues par la DAP.

➡ Méthodologie et règles de calcul

Depuis le départ, la DAP se réclame d'une méthodologie simple : à savoir partir de l'existant du nombre de personnes à prendre en charge, et ramener ce chiffre à un nombre de CPIP, en fonction du ratio retenu, à savoir 1/60.

Pour obtenir le nombre de CPIP « cible », il suffit donc de partir du nombre de personnes suivies et de décliner : retenons ici que du point de vue de la DAP, pour atteindre ce ratio, le corps des CIP devrait compter 4 262 CPIP (contre 3422 indiqués actuellement).

Calendrier de recrutement : la DAP se donne encore 4 ans pour atteindre le ratio de 1/60 et vise donc 2024 pour atteindre ses objectifs, en misant sur des recrutements conséquents...

📣 La CGT avait dénoncé le plan de recrutement des « 1500 emplois » qui se trouve déjà en deçà des effectifs annoncés, et faisait augmenter le corps des DPIP contre celui des personnels administratifs ou des CPIP. Ce délai supplémentaire de deux ans pour recruter corrobore notre analyse.

Par ailleurs, fidèle à son habitude d'affichage politique, la DAP a présenté quelques éléments de pondération qui ne servent qu'un discours de façade et nullement les missions des SPIP.

C'est ainsi qu'en milieu fermé, les quartiers spécifiques type QER / QPR / UDV / CNE... se verront attribuer un nombre de CPIP constants avec un ratio de prise en charge amoindri. La CGT est contre ces quartiers, comme elle s'oppose à toute spécialisation des CPIP.

La même logique prévaut sur les maisons d'arrêt avec une pondération liée au parcours arrivant, certainement liée aux labellisations en cours : si la CGT se félicite d'avoir été entendue sur la notion de flux entrant à prendre en compte, elle continuera de dénoncer la part infime de postes que cela induit, d'autant que la politique d'orientation des personnes détenues a un fort impact sur les CP et les CD également.

➡ Discordance persistante sur les données

Nous l'annoncions il y a deux ans (<http://www.cgtspip.org/declaration-liminaire-groupe-de-travail-organigrammes-de-referance-du-14-02-19/>), il persiste deux difficultés majeures :

- **Le chiffrage initial du nombre de personnels**, pour chaque corps : comme vous pouvez le suivre dans nos communiqués, la CGT IP ne cesse d'exiger auprès de la DAP un bilan social annuel, avec les données statistiques des SPIP, exercice auquel elle se dérobe à chaque fois.
- **Le chiffrage actuel du nombre de mesures prises en charge, et les ratio de personnels au sein de chaque SPIP**. Depuis Mai 2018, nous formulons la même demande constante : connaître la méthode d'extraction des données depuis Infocentre puisque les données APPI ne sont pas fiables ! Là encore, la DAP élude, répond à coté...

Quant au chiffrage au sein des SPIP, dans un élan de grande bravoure, la DAP a préféré nous envoyer son diagnostic par SPIP après l'audience ! En effet, dès que les représentants examinent le détail des services,

les postes vacants apparaissent crûment au gré des évolutions de la vie de chacun : congés maternité, départs en retraite, détachements, mobilités vers d'autres postes hors SPIP... Par ailleurs, ces tableaux sont tronqués dès lors qu'ils ne font pas apparaître la corrélation postes / nombre de prises en charge.

 **La CGT IP ne partage pas du tout l'évaluation initiale de la DAP qui annonce un ratio moyen de 70 personnes suivies par CPIP dès ce début d'année.**

Points de vigilance ou de désaccord

▪ Compte tenu de l'absence de données partagées et de bilan social propre à la DAP, **il est difficile de s'accorder sur les données initiales pour construire ces organigrammes de référence.** Du point de vue de la CGT, 2021 sera donc une année zéro à partir de laquelle seulement un suivi attentif sera possible au niveau de l'administration centrale, en plus des remontées des syndicats locaux qui font ce travail depuis des années.

▪ Par ailleurs, pour cet exercice, **la DAP compte dans les effectifs pérennes les recrutements d'agents non titulaires.** Pour la CGT, ce tour de passe passe qui ne reflète donc pas complètement le sous-effectif concret en SPIP, est aussi une démonstration de l'écart abyssal entre la réalité et le but à atteindre.

▪ Enfin, depuis le début des travaux en 2018, la CGT appelle la DAP à une plus grande vigilance pour **faire concorder le nombre prévisionnel de personnels et la place pour les accueillir dans les services.** Le premier plan de recrutement de 1000 emplois dit « Taubira » avait mis en lumière les conditions d'exercice déplorables dans certains SPIP, en milieu ouvert comme en milieu fermé. Si la difficulté persiste en établissement pénitentiaire où soit-disant « on ne peut pas pousser les murs » - ce qui s'avère tout à fait faux dès qu'il faut réagencer un nouveau quartier, elle ne peut être évoquée pour les services de milieu ouvert où les déménagements ou agrandissements doivent intégrer tous les recrutements dès à présent.

Conséquences sur les recrutements – et la mobilité

Ce travail sur les organigrammes de référence doit enfin faire apparaître le « taux de couverture » des postes en SPIP : ce taux a une utilité très pragmatique pour la DAP en terme de déclinaison des postes au sein des DI puisque la DAP admet qu'elle cible parfois des services en aveugle au gré des remontées des DI dans lesquelles les critères de répartition des postes restent parfois obscurs ou très subjectifs.

Il s'agira de prioriser les services véritablement les plus en souffrance, et non plus de récompenser telle direction au gré de ses accointances ou d'expérimentations vaines.

Par ailleurs, la DAP veut se doter d'un **comité de suivi paritaire** pour prévoir un bilan annuel et les ajustements à programmer.

 **Pour la CGT, cela devra également permettre de prioriser les tâches des personnels qui doivent faire face à une surcharge récurrente occultée par les différents niveaux hiérarchiques.**

Certes la DAP veut nous montrer sa bonne volonté, mais nous n'accepterons pas des solutions au rabais ! Le ratio d'un nombre de personnes suivies / CPIP doit découler des missions constantes telles qu'existantes dans le statut de chaque corps et les codes, pas des lubies de la DAP.

La CGT revendique les organigrammes de longue date et continuera d'exiger un référentiel juste qui reflète la réalité professionnelle et les missions de tous les personnels en SPIP.