

Montreuil, le 01 octobre 2021



## Compte-Rendu CGT CTM du 01 octobre 2021

En préambule, la CGT indique qu'elle n'a pas eu le temps formaliser une déclaration liminaire sur le fait du non-respect de l'agenda social. En effet, les organisations syndicales s'organisent au mieux, on leur demande d'annoncer bien à l'avance leurs contraintes et nous sommes malheureusement plusieurs organisations à faire régulièrement les frais de ces changements calendaires, dont les différentes CGT du ministère. Pour autant, nous avons quelques propos liminaires avant de débiter ce Comité Technique Ministériel.

« Non seulement vous bousculez les dates de réunions, et cela fait la démonstration d'au moins deux choses :

- le niveau exceptionnel d'organisation du ministère, puisque, au même jour et à la même heure que le CTM, nous étions convoqués à la présentation des états généraux de la justice par le ministre ; force est de constater que ce niveau d'organisation explique en partie les difficultés de ce ministère...
- l'implication du ministre dans les instances dites de dialogue social, qui nous convoque à cette réunion sur ces états généraux alors qu'il est censé présider le CTM... auquel il est une nouvelle fois absent... et alors qu'il nous dit être un homme de dialogue !?

Nous ajouterons également une interrogation sur l'avenir et le devenir des Assistants Spécialisés en matière de lutte contre la Radicalisation (ASR), dont certains vont se retrouver sur le carreau d'ici quelques mois. Nous sommes ballotés entre le secrétariat général et la direction des services judiciaires, qui ne cessent de se renvoyer la balle. Que comptez-vous faire pour pérenniser la situation de ces collègues qui ont acquis des connaissances, une expérience et une expertise dans le domaine sensible des personnes radicalisées ? D'autant plus en plein procès dit V13 sur les attentats du 13 novembre 2015 à Saint-Denis et Paris !

Nous avons eu une réponse très mature de l'administration : puisque la CGT s'est tenue à l'application des textes, en refusant que l'administration ajoute à l'ordre du jour un texte envoyé la veille au soir, ils ne nous répondraient pas !? **MAGNIFIQUE, n'est-ce pas ???**

Enfin, nous saluerons le « succès » de l'entrée en vigueur, hier, du Code de Justice Pénale des Mineurs (CJPM) hier, avec nombre de problèmes, notamment informatiques... »

Après ces quelques interpellations sans réponse, le CTM peut démarrer avec son lot d'incertitudes puisqu'aujourd'hui, il semblerait que ce soit la ligne de conduite.

### => Premier sujet de l'ordre du jour, le guide des contractuels.

Pour la CGT, ce dernier n'est pas coercitif, ce n'est pas possible, il y a les textes fonction publique. **Nous souhaiterions que ce guide, qui apporte tout de même des éléments positifs, qui comporte des avancées, soit appliqué** par les potentats locaux qui n'en font qu'à leur tête et qu'il soit appréhendé par tous les niveaux hiérarchiques. Le danger serait que les « managers », se retranchent derrière le texte FP pour mettre en œuvre des dispositions contraires aux recommandations d'ordre déontologique du SG ; lesquelles recommandations vont dans le sens d'une meilleure sécurisation des emplois contractuels, sans toutefois remettre en cause le statut des fonctionnaires. Pour exemple, pour les ASR, il y a la loi de 2019, qui prévoit que des agents recrutés pour répondre à un besoin permanent de l'administration peuvent être recrutés directement en CDI. Or, on laisse une épée de Damoclès au-dessus de la tête de ces agents. Il faudra donc que le guide soit accompagné d'une formation des recruteurs.

C'est comme les lignes directrices de gestion (LDG) : elles sont défavorables aux agents et les quelques dispositions éventuellement favorables ne sont pas nécessairement appliquées.

Le secrétaire général adjoint du ministère de la Justice souhaite que la responsabilité managériale soit décentralisée et à ce titre, la notion de potentat local lui paraît excessive.

### => Le second point de l'ordre du jour portait sur le plan de diversité au sein du ministère de la justice.

Le garde des sceaux s'est engagé à élaborer un plan diversité, articulé autour de quatre axes :

- Prévenir toutes formes de discriminations ;
- Favoriser l'égalité de traitement à travers les processus des ressources humaines et de la commande publique ;
- Assurer des recrutements non discriminants ;
- Lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

L'objectif est de mettre en place un pilotage ministériel des initiatives existantes ou à mettre en œuvre en faveur de la diversité et de la lutte contre les discriminations. Ce plan s'organise auprès de 15 thématiques. **La CGT estime que les intentions sont bonnes dans la présentation de ce plan mais elle craint une nouvelle fois que les mesures restent au stade la communication**, qu'il n'y ait pas une véritable mise en œuvre de ce plan. L'abandon, en juillet dernier, du Plan d'Action Ministériel (PAM) de luttés contre les risques psycho-sociaux, en est un triste exemple.

**Beaucoup de signalements et réticence à les reconnaître... La CGT s'est abstenue sur ce plan.**

### => Le dernier point concernait différents arrêtés relatifs aux régimes indemnitaires des corps de l'administration pénitentiaire.

Il s'agit de mettre en œuvre le dispositif RIFSEEP pour les DSP, les CPIP, les techniciens et les adjoints techniques. Le RIFSEEP (Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) se compose en 2 parties. Le CIA (Complément Indemnitare Annuel) qui est une prime versée en une fois « selon la manière de servir de l'agent » et l'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétion et d'Expertise) qui est en théorie un regroupement des primes existantes (hors prime de sujétion spéciale, SFT ou NBI).

La CGT rappelle qu'elle est opposée au RIFSEEP. Il ne s'agit que d'un principe visant à harmoniser « par le bas » les rémunérations des fonctionnaires et à diviser les collectifs en instituant une prime à la tête du client tout en opposant et mettant en concurrence les agents qui ne peuvent, quoi qu'il arrive, pas tous y prétendre.

La CGT a également dénoncé la méthode de dialogue social empreinte d'hypocrisie lors de ce CTM puisque si les arrêtés fixant les montants minimaux et les groupes de fonction étaient bien présentés (pour certains très tardivement), la circulaire devant définir quelles fonctions entraient dans quels groupes ne l'était pas.

Comment dès lors considérer ces groupes et ces différences de montants ?

Enfin la CGT s'est opposée fermement sur la question des montants minimaux proposés dans l'arrêté portant RIFSEEP pour les CPIP. En effet si les CPIP ne pourront pas percevoir moins de 3500 euros de prime d'IFPIP pour le grade du bas et 4300 euros pour le grade supérieur (dès que la DAP respectera pleinement son engagement de revalorisation de l'IFPIP), l'IFPIP étant la seule prime pour ce corps à intégrer le RIFSEEP (cette prime portera alors le nom d'IFSE) ; la DAP et le Ministère baissent ce minimum à 1450 et 1550 euros. Sur quelle base ? Pourquoi ces montants ? Personne parmi les représentants des directions n'a pu nous l'indiquer...

Nous ne pouvons qu'être inquiets de ce montant minimal qui pourra être imposé aux futurs CPIP, que ce soit lors de leur entrée à l'école ou par la voie du détachement entrant. La CGT a porté un amendement pour relever ces montants minimaux à 3500 et 4300 euros afin que chaque CPIP perçoive un niveau de traitement équitable, peu important sa date et voie d'entrée. Amendement voté par la seule CGT et non retenu par l'Administration.

**L'attractivité du corps des CPIP comme celle de l'ensemble des corps que le RIFSEEP nivelle par le bas, ne peut qu'en pâtir. Et ce n'est pas l'absence de considération et de valorisation dont témoigne le Ministère à ses personnels qui l'enrayera...**