



Montreuil, le 11 janvier 2022

## Comité Technique SPIP du 11.02.2022 : **Déclaration liminaire**

Monsieur le Président,

Après une période de disette, les réunions et comités s'enchaînent au gré des textes à faire valider ou pour finaliser des projets d'envergure débutés au début de cette mandature, comme les organigrammes.

Pour autant, au vu des nombreux sujets à aborder, nous ne pouvons nous satisfaire de ces ordres du jour très réduits qui mobilisent les représentant-e-s pour 2 à 3 sujets maximum. Nous avons maintes fois démontré notre réactivité, notre capacité de travail et rappelé que la majorité d'entre nous occupe également une mission **sur les terrains** avec laquelle ils doivent composer. Nous estimons que ces CT doivent offrir le temps nécessaire pour dérouler nos débats et réflexions mais aussi pour traiter de l'ensemble des sujets que les représentants souhaitent porter car seul le formalisme de cette instance permet un réel approfondissement de nos échanges.

C'est pourquoi nous vous informons déjà qu'il est hors de question de finaliser des thématiques comme celles du télétravail en dehors de cette instance, et cela vaut pour l'ensemble de celles qui relèvent de la compétence de ce CT. Il est quand même symptomatique de l'administration de vouloir éluder ou balayer des sujets trop vite, ou encore de ne pas suivre les travaux engagés.

Depuis le 23 décembre par exemple, aucune communication institutionnelle n'a accompagné la publication de la loi confiance ou du décret TIG dont certaines dispositions sont pourtant d'application immédiate. A l'heure de la sur-réaction, de l'astreinte à tout va, force est de constater qu'une fois de plus la DAP exige de ses personnels ce qu'elle n'est pas en capacité de s'appliquer à elle-même.

### \* **Organigrammes de référence en SPIP**

La méconnaissance de la DAP vis à vis des réalités des terrains, qui confine parfois au mépris, s'illustre parfaitement dans le **projet d'organigrammes de référence en SPIP** qui va nous occuper principalement lors de ce CT.

En effet, après des années passées à affirmer que la mise en place d'organigrammes de référence serait une priorité de l'Administration Pénitentiaire, voici que le sujet est enfin mis à l'ordre du jour d'un CT SPIP, mais sans que le travail sur les missions de chaque corps intervenant dans nos services ne soit à aucun moment évoqué. Ce travail, aurait pu être celui du RPO2, mais celui-ci est loin d'être finalisé et n'éclaircira

vraisemblablement en rien les missions faisant débat au sein de nos services. Par ailleurs, la DAP ne pensant pas utile de nous informer sur l'état d'avancement de ce référentiel, la CGT IP a donc sollicité l'ajout de ce point à l'ordre du jour.

Les travaux sur les organigrammes ont débuté en 2018, ils devaient être le pendant de l'arrivée du RPO1 dans les services. La CGT IP avait largement commenté cette inversion entre méthodologie et moyens qui ne pouvait que se montrer préjudiciable aux services et aux personnels, l'expérience nous donne encore raison.

L'instauration d'organigrammes de référence en SPIP reste une vraie victoire pour la CGT qui porte ce sujet depuis une décennie<sup>1</sup> mais qui a dû accepter de revoir ses exigences à la baisse concernant l'objectif du ratio d'1 CPIP pour 50 personnes (60 personnes suivies/CPIP) afin que la DAP accepte d'y travailler sérieusement malgré les annonces du président Macron depuis l'ENAP en mars 2019. Cette concession en début de chantier était néanmoins faite avec l'exigence d'un décompte millimétrées des charges de travail et moyens RH de nos services par la DAP mais aussi par la mise en place d'un mécanisme de compensation des absences générées par la sociologie de nos services.

**Hélas quand on consulte la version finale des documents présentés on ne peut qu'être immédiatement déçus** : les chiffres présentés sont des projections faites sur des moyennes dont le recueil n'est pas clair comportent des biais, oublient des actes professionnels et datent de 2019, ce qui déjà porte à confusion. On est bien loin de la réalité du terrain qu'il s'agisse du nombre d'agent-e-s que de personnes prises en charge. De plus il convient de rappeler que depuis 2019 la Loi de Programmation Justice est entrée en vigueur avec son lot de libérations sous contraintes, enquêtes sociales rapides, bracelet anti-rapprochement, TIG aux horaires démentiels... Toutes ces mesures, procédures et réunions – augmentent largement la charge de travail de l'ensemble des personnels des SPIP et méritent une comptabilisation tant elles demandent réactivité et travail condensé. Depuis 2019, nombre de postes ont été ponctionnés sur les effectifs des services au profit des « innovations » de la DAP : référent-e-s TIG, agent-e-s chargés du renseignement... Où apparaissent-ils dans les documents présentés ?

La CGT dénonce une nouvelle fois l'intégration dans ces effectifs de référence des agent-e-s non-titulaires (ANT) au même titre que les agent-e-s titulaires. Ce alors que les textes régissant la fonction publique indiquent clairement une différenciation en matière de comptabilisation des effectifs entre les ANT et les titulaires. Un-e ANT peut remplacer un-e titulaire absent-e temporairement mais ne comble pas un poste sur l'organigramme durablement comme vous le laissez penser fallacieusement dans les chiffres que vous utilisez pour ensuite mesurer la charge de travail des SPIP. En somme, vous comptez la personne en arrêt maladie et la personne chargée de la remplacer dans les mêmes effectifs du SPIP !

Par ailleurs, le choix de privilégier certaines professions interroge largement la CGT. Comme nous l'annoncions plus haut, **le nombre de personnels administratifs reste largement sous-évalué** alors que la

---

1

Pour retracer l'historique de notre lutte pour les organigrammes : <http://www.cgtspip.org/organigrammes-en-spip/>

DAP abonde le corps de DPIP bien au-delà des normes européennes de taux d'encadrement. Ces options sont un signe supplémentaire pour la CGT de l'incapacité de la DAP à réellement penser les SPIP : l'ouverture des services et la qualité de l'accueil du public, la réactivité vis à vis des demandes des autorités ou partenaires reposent essentiellement sur nos collègues administratifs.

Au-delà des calculs assez abscons utilisés pour présenter des données chiffrées, on peut se demander quels engagements la DAP est-elle en mesure de prendre et de respecter et dans quel délai raisonnable avant qu'une énième loi vienne bousculer les services ?

Sous quelles formes les recrutements envisagés seront ils réalisés et pérennisés ; agent-e-s titulaires ? agent-e-s contractuel-le-s ?

Nous avons constaté à plusieurs reprises les difficultés de la DAP à établir un simple état des lieux à un instant T des effectifs réels de ses services (nombre d'agent-e-s , statuts , quotité de travail ...). A l'heure du développement des outils informatiques, de toutes les nouvelles applications, fichiers et autres, un état des lieux en temps réel doit être accessible permettant ainsi une projection fine. Or la faiblesse des documents présentés ce jour ne permet guère d'optimisme quant à la mise en place rapide d'organigrammes de références sérieusement construits et en adéquation avec les exigences des missions confiées.

**La DAP a déjà reculé de deux ans (2024) son objectif de recrutement** devant le vide abyssal à combler suite à la 1ère photo réalisée comme base de discussions. Nous ne saurons tolérer un énième report, à l'instar de la réforme statutaire de la filière IP.

Il n'est pas possible à nouveau de panser les services avec des personnels contractuels, parfois recrutés sans diplôme du secteur éducatif et social, et dont l'accueil précipité dans les services repose sur leurs seuls collègues. Ces contractuel.le.s mal accueilli.e.s, mal rémunéré.e.s, quittent nos services dès qu'une autre proposition se présente, et comment les en blâmer ? Mais quel prix pour nos services et pour la continuité des suivis qui nous sont confiés !

Enfin l'instauration d'organigrammes de référence devrait permettre d'adapter les charges de travail et de prioriser les missions en fonction de ces seuils de référence. Actuellement, bon nombre de services tournent en sous-effectif de tout type de personnel : CPIP chargé-e-s de suivre 100 personnes et plus, agent-e-s d'accueil seuls, personnels de surveillance couvrant à deux d'immenses territoires et postes de DPIP non-couverts en dehors de la DI de Paris ou des grandes villes... Le texte présenté aujourd'hui ne répond pas à nos attentes, si souvent rappelées, en ce domaine.

**Si, après avoir porté depuis plus de 10 ans l'ambition d'organigrammes pour chaque service, chaque unité de travail, la CGT IP se satisfait que ce principe soit sur le point d'aboutir ; nous n'acceptons pas que cette ambition soit réduite aujourd'hui à une méthodologie qui ne permettra pas d'aller chercher les progrès que toutes les professions composant nos services sont en droit d'attendre !**

**\* Arrêté relatif à la déconcentration de certains actes RH**

Concernant le second point porté à l'ordre jour, nous allons également devoir nous prononcer sur l'**arrêté relatif à la déconcentration de certains actes RH**. Si cet arrêté est essentiellement un « toilettage » de texte, nous profitons de ce texte pour vous rappeler Monsieur le Président à quel point les services RH en DI sont sous-dotés, à l'image des services RH de la centrale d'ailleurs. A ces sous-effectifs s'ajoutent un déficit de formation car bien souvent les personnels administratifs arrivent sur les postes sans formation initiale ou d'adaptation et doivent apprendre au fil de l'eau. La CGT se retrouve bien trop souvent à assurer l'information élémentaire des personnels et à les rétablir dans leurs droits.

**La CGT le réclame de longue date : la DAP doit porter un plan de qualification d'ampleur des personnels administratifs** qui assurent des missions complexes, polyvalentes et contribuent très fortement à la continuité de service. Sans cela comment envisager de donner encore plus de charge de travail aux services RH des DI ?

**Fidèle à ses valeurs, la CGT IP continuera à assumer son rôle de défenseur des missions, des conditions de travail et de la juste reconnaissance des personnels de nos services.**