

DECLARATION LIMINAIRE

secretariat.federation@ufap.fr

Pantin, le 16 avril 2024

Monsieur le président,

Alors que la campagne de mobilité des CPIP bat son plein, nous sommes toujours en attente des arbitrages s'agissant des critères qui seront retenus pour muter nos collègues. Comme nous avons eu l'occasion de le dire dans nos différents échanges de ces derniers mois, et en particulier lors réunion du 11 mars, **l'UFAP UNSa Justice** milite pour une clarification des règles de mobilité et une meilleure prise en compte des priorités légales. Sur la méthode, en l'absence de consensus entre les organisations syndicales et avec la DAP sur un certain nombre de questions, les discussions doivent se poursuivre dans la sérénité et s'appuyer sur des éléments sûrs et vérifiés.

L'UFAP UNSa Justice insiste donc sur la nécessité, pour la campagne en cours, de ne pas se précipiter afin d'éviter les effets de bord malheureux et de sécuriser les nouvelles dispositions. Contrairement aux communications mensongères de certains, l'UFAP UNSa Justice a à cœur de ne pas brader la mobilité des CPIP et ne s'abaissera pas à jouer les marchands de tapis pour sauver les apparences.

Cette campagne de mobilité pose également d'autres difficultés :

- Un volume de postes proposés qui ne correspond pas à la réalité des postes vacants, la DAP jetant un voile pudique sur les carences RH dans les services déconcentrés et de l'administration centrale
- Des postes occupés par des contractuels qui ne sont pas proposés aux titulaires
- L'absence d'actualisation des organigrammes de référence pour 2024 qui empêche toute forme de rationalité dans le choix des postes proposés

En parallèle, le recrutement famélique des personnels d'insertion et de probation cette année va nécessairement aggraver les difficultés RH de nos services dans les prochaines années :

- **132** postes pour les CPIP, dont 20 créations de postes fléchés pour l'ouverture des nouveaux établissements.
- **44** postes pour les DPIP, malgré une longue liste de postes non pourvus.

En dépit de la surpopulation carcérale, des effectifs à la hausse en milieu ouvert, des exigences toujours plus grandes de la part des hiérarchies et des juridictions, de la fragilité croissante de nos publics et de l'explosion des expérimentations en tout genre, le service public de l'insertion et de la probation est bradé pour la deuxième année consécutive.

Pour faire face à ces réalités, la DAP fait le choix de la précarité en faisant du recours aux contractuels la pierre angulaire des politiques de l'emploi. Elle consacre également la privatisation de nos missions aux associations concurrentes. D'ailleurs, l'arrivée du surveillant-adjoint dans nos détentions en septembre sera le couronnement et le symbole absolu de ces choix qui consistent à précariser et réduire le rayonnement de l'ensemble des personnels pénitentiaires.

Dans l'attente de jours meilleurs, au regard des effectifs réduits pour tous les corps (ASE, PA, CPIP, DPIP...), la DAP doit s'engager réellement pour la mise en place d'un management bienveillant et de soutien. Or, c'est tout l'inverse qui a cours actuellement.

La campagne d'évaluation des CPIP l'a montré une nouvelle fois : beaucoup de DFPIP choisissent de mettre en place des organisations de travail dictées uniquement par une analyse quantitative et une obsession pour des statistiques ineptes : nombre de RIE, nombre de rapports rédigé dans le temps préconisé par les textes, volume des flux comparé avec les autres agents d'une équipe, durée moyenne de la mise en place d'un TIG...

En outre, au lieu de favoriser des organisations de services souples et favorables à une amélioration de la qualité de vie au travail, certaines DISP décident de s'arque-bouter sur des détails et s'acharnent à limiter des droits acquis. A titre d'exemple, la DISP de Paris freine des quatre fers sur la question du télétravail et continue à refuser de proratiser son octroi au regard du temps de travail des personnels. Si le principe de deux jours de télétravail pour un CPIP à temps plein a été sanctuarisé grâce à la multiplication des recours, les personnels à temps partiel continuent d'être discriminés. **Avec 1 jour de TT tous les 15 jours pour un 80% et un refus catégorique pour les agents à 50% et moins, la DISP de Paris est en roue libre !**

Sur la question des chartes de temps en SPIP, elle fait même pire ! **Non contente de vouloir imposer 50% d'effectif en présentiel toute l'année, elle se cherche un alibi en écrivant noir sur blanc que ce principe a été validé par les organisations syndicales représentatives au niveau interrégional. Du pur mensonge, aucun vote n'ayant eu lieu concernant une « charte des temps type », et une absurdité dans la mesure où tout fonctionnait sans difficulté jusqu'à maintenant.**

Elle n'est pas la seule, malheureusement, et ce n'est pas l'unique sujet pour lequel les personnels et leurs représentants doivent continuellement batailler pour faire appliquer leurs droits et leurs acquis sociaux.

L'UFAP UNSa Justice exige qu'on respecte les personnels et qu'on les laisse travailler sereinement. Le rôle des DISP et de la DAP est de les mettre en conditions d'exercer leurs missions dans les meilleures conditions possibles et de leur faciliter la tâche. Pas de leur enfoncer la tête sous l'eau ! L'UFAP UNSa Justice vous appelle donc, Monsieur le président, à la responsabilité pour contraindre ces hiérarchies rétrogrades et autocrates à l'écoute, à la bienveillance et au respect de la légalité.

Les élus UFAP UNSa Justice au CSA SPIP