

Comité Technique Ministériel du 30 octobre 2018 : Après le RIFSEEP, la formation... les attaques continuent.

Après le CTM de repli du 15 octobre 2018, le CTM du 30 octobre 2018 a été consacré à deux points soumis pour avis :

- Projet de décret modifiant certaines dispositions statutaires relatives au corps d'encadrement et d'application du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire relatives à la formation initiale ;
- Projet d'arrêté portant application, pour le ministère de la justice, du décret n°2016-1073 du 3 août 2016 relatif à la mise en place et à la conservation sur support électronique des bulletins de paye et soldes des agents civils de l'Etat, des magistrats et des militaires.

Sur la **formation initiale des personnels de surveillance**, la FSU Justice partage le constat d'une problématique en matière de recrutement des personnels de surveillance. La question du manque de candidat-es aux concours ne doit pas être réduit au vivier de recrutement. En effet, l'administration a seulement une approche quantitative pour solutionner cette difficulté en voulant simplement augmenter le nombre de candidat-es possible pour passer le concours sans valoriser le métier. Cette problématique chronique résulte de l'absence de temps pour acquérir les savoirs nécessaires à l'exercice du métier du surveillant pénitentiaire. Malheureusement l'administration persiste à dire le contraire et apporte des réponses inadaptées à cette problématique récurrente rencontrée chaque année.

Le projet de décret vise à augmenter la fourchette d'âge pour le recrutement (de 18 ans à 45 ans au lieu de 19 ans à 42 ans) ; à créer un concours à affectation locale dans les ressorts territoriaux dont la liste sera fixée par la Garde des sceaux avec prime de fidélisation ; à établir une durée de première affectation (deux ans ou six ans pour les concours à affectation locale) et enfin à réduire l'échelon d'élève à six mois au lieu des huit mois actuels (même si c'est déjà effectif pour les promotions 197 et 198 d'élèves surveillant-es...).

Pour la FSU Justice, ces dispositions sont tout simplement condamnables car la fidélisation des agents passent par la qualité de la formation initiale, l'amélioration des conditions de travail et le renforcement de l'action sociale au plus près des agents et non pas par l'augmentation des contraintes auxquelles ils peuvent être assujettis. En outre, cette fidélisation ne pourra s'inscrire dans la durée qu'avec un statut et un régime indemnitaire en lien avec l'exercice du métier qui ne cesse d'évoluer.

Raison pour laquelle, la FSU Justice demande le passage des personnels de surveillance en catégorie B !

Quant à la durée minimale d'affectation sur le premier poste de deux ou de six ans, la FSU s'y oppose fermement car cela revient à nier les priorités statutaires dans le cadre des mobilités et à maintenir coûte que coûte des agents sur des postes plus ou moins choisis, faisant fi des situations personnelles.

La seule réponse de l'administration réside dans le constat que la formation à huit mois entraîne des inégalités de durée de formation dans la mesure où les dates de sortie et de concours varient tous les ans.

La date de sortie d'école est donc décorrélée du calendrier des CAP créant de la vacance sur les établissements pénitentiaires de septembre à mars.

Pour passer à six mois, la DAP a donc supprimé la pré-affectation et des congés annuels tout en densifiant les enseignements à l'ENAP par un toilettage du contenu de la formation initiale ! A aucun moment, dans les propos du DAP, la question des conditions de travail n'est envisagée comme explication possible à l'absentéisme ou au mal-être des agents sur les lieux de travail considérés comme « zone tendue ».

Concernant le concours à affectation régionale avec engagement de service de six ans, la contrepartie financière avec une prime de fidélisation d'un montant de 8000 euros sera versée en début d'affectation au moment où les agents en ont le plus besoin.

De qui se moque-t-on ? Le rythme de formation est réduit sans remettre en cause le contenu de la formation ? Nous ne pouvons que déplorer la vision uniquement bureaucratique de l'administration quant à la question de la formation des personnels pénitentiaires. Pourquoi, alors, ne pas tirer la formation vers le haut en la portant à 12 mois.

Le DAP a d'ailleurs su nous citer comme exemple les IRA en terme d'objectifs poursuivis !!

D'ailleurs, les démissions ne sont pas un problème pour le DAP puisqu'elles se concentrent dans les premiers jours au moment où les candidat-es prennent conscience rapidement de la réalité du métier...

Encore une fois pour aborder la question sensible de l'attractivité des métiers pénitentiaires, la seule réponse tient à l'organisation de la formation et non pas à sa qualité.

La FSU justice exige la mise en œuvre d'une formation d'un an de manière à garantir une réelle formation professionnelle pour permettre une véritable évolution du métier de surveillant-e et maintient sa ferme opposition aux dispositifs de fidélisation sur les premiers postes.

Pour toutes raisons, la FSU Justice a voté contre ce projet.

Sur la dématérialisation des bulletins de paie, cette dernière pose encore des questions opérationnelles comme l'information des agents, l'espace personnel avec accès en dehors du lieu de travail, la sécurisation des données... Même si l'administration a répondu partiellement à certaines interrogations, la FSU justice restera vigilante au moment de la concrétisation de la dématérialisation qui doit être effective à partir de février 2019 pour les fonctionnaires du ministère de la justice et à compter de février 2020 pour les personnels contractuels. Nous nous sommes abstenues lors du vote de ce projet, en cohérence avec celui exprimé par la FSU lors de la présentation du texte au Conseil Supérieur de la Fonction Publique d'État (CSFPE).

Paris, le 09 novembre 2018