

## Retour sur le Comité Technique Ministériel du 29 mai

Dans les déclarations liminaires, la quasi intégralité des organisations professionnelles ont dénoncé la dégradation progressive du dialogue social au sein du Ministère. Absence d'écoute et propositions non suivies d'effet, nombre de réunions qui sont davantage des points d'informations que des réunions de travail, les griefs sont nombreux. Le déroulement du CTM fut à cet égard révélateur : la Ministre de la Justice a dû quitter la séance au bout d'une heure. De même, toutes les directions d'administration centrale se sont retirées au fil des heures... Le CTM est pourtant l'instance « suprême » de dialogue social dans notre Ministère...

### Le bilan social 2013

Ce document recense un grand nombre de données ; effectifs, organisation du travail, rémunérations, congés et absences, mobilité, conditions de travail, santé et sécurité au travail... Tardivement communiqué, il marque le premier exercice de la Ministre. Nombre d'éléments pourraient en être extraits ; qu'en avons nous principalement retiré ? Sur les effectifs et le plafond d'emplois autorisés : il apparaît un écart de plus de 1700 emplois en Equivalent Temps Plein (ETP) entre ce qui était prévu par la loi de finances initiale et ce qui a réellement été exécuté en décembre 2013. De plus, Ce bilan fait apparaître une baisse historique, en ce qu'elle intervient pour la première fois depuis plus de 10 ans, du nombre d'emplois ouverts en catégorie C.

Le bilan 2013 consacre une nouveauté de poids : une appréciation systématique des données par sexe. Sur l'égalité professionnelle homme/femme, les données évoluent à la marge : les femmes sont sur-représentées chez les magistrats, dans les corps de catégorie A et B. Elles sont sous-représentées dans les corps de catégorie C, le corps d'encadrement et d'application (personnels de surveillance) de l'administration pénitentiaire faisant largement pencher la balance. Mais, c'est sur les emplois supérieurs et dirigeants qu'il convient de se pencher : si l'égalité homme/femme est respectée à la tête des administrations centrales, nous en sommes loin pour l'encadrement supérieur (sous-directions d'administration centrale, directions de projet etc). Ainsi, en 2013, alors que les femmes représentent 62,3 % des magistrats, et 62,5 % des corps de catégorie A... elles ne sont plus que 33,3 % pour l'encadrement supérieur... La situation n'a pu que se dégrader en 2013 puisque 8 hommes pour 7 femmes ont été nommés cette année là.

Alors que la moyenne d'âge des effectifs était stable, elle passe de 43 à 45,2 ans entre 2012 et 2013. Il est probable que plusieurs facteurs se conjuguent : recrutement de personnels entrés dans la vie active depuis plus longtemps, recrutements limités, accélération des départs anticipés des personnels les plus jeunes.

Des données incomplètes, puisque seule la DAP les a renseignées, mais stupéfiantes : en 2013, pour les personnels concernés par une organisation du temps de travail sous le régime des « horaires variables », plus de 1,3 millions d'heures ont été écartées par l'administration pénitentiaire... 35,9 heures par agent et par an en moyenne, ni indemnisables, ni récupérables, ont donc été offertes à l'administration. Les heures supplémentaires progressent par ailleurs de plus de 7,4 % en un an... pour un total de 3,8 millions d'heures supplémentaires. **Devons nous insister encore sur les besoins en ressources humaines, sur la dégradation des conditions de travail et son impact sur l'équilibre des personnels comme sur la qualité de la réponse aux missions ?**

Concernant les recrutements et l'attractivité des postes, nous relevons une nouvelle baisse du nombre d'inscrits au concours de Conseiller Pénitentiaire d'Insertion et de Probation (CPIP) ; la chute est régulière et fait écho à la faible reconnaissance des missions et des conditions de travail de ces professionnels. La communication de la DAP est inévitablement remise en question. Il conviendra néanmoins d'être attentifs aux données de 2014 et surtout de 2015 ; les derniers recrutements s'inscrivent dans le sillage d'une actualité marquée pour les SPIP, et d'une première campagne de communication officielle.

La direction de la PJJ quant à elle a été contrainte de mettre en place une opération de communication de grande envergure afin de favoriser les candidatures au concours d'éducateurs.

La situation est stable voire en légère augmentation pour les autres corps du Ministère.

Il est une autre série de données à observer avec attention : celle des départs définitifs (retraite, démissions, fin de détachements etc). Le nombre de départs augmente un peu partout, si ça n'est dans quelques corps, comme celui des éducateurs de la P.J.J dont le nombre de départs baisse substantiellement (-38 %). Pour les autres corps, la retraite est le principal motif. Mais une nouvelle fois, il en est différemment pour l'administration pénitentiaire... En 2013, les départs explosent avec une hausse de 159 % par rapport à 2012 (de 610 départs à 1584 !). Contrairement aux autres directions, les départs en retraite sont un motif marginal, environ 1/3 des sorties... **Cette situation consacre une nouvelle fois la gravité de la situation dans cette administration, et personne n'est épargné.**

Sur le plan des rémunérations, la part de l'indemnitaire dans la rémunérations continue de croître, au détriment de l'indiciaire. L'impact sur les futures pensions de retraite est certain. L'explosion du nombre de bénéficiaires de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (de 1472 en 2012 à 7045 en 2013) traduit la même pauvreté quant à l'ambition et à la politique salariale de l'Etat employeur : gel du point d'indice, progression de carrière limitée avec des grilles devenues obsolètes et des taux d'avancement insuffisants... L'augmentation du nombre de bénéficiaires s'explique en partie seulement par le « vieillissement » susmentionné des effectifs, et peut-être par une meilleure circulation de l'information relative à l'existence de ce dispositif.

## L'agenda social 2015

Ce sont les thèmes et le calendrier de travail définis par l'administration et les organisations professionnelles représentatives. En Juin 2015, donc à la moitié de l'exercice, nous voici toujours à discuter....de la nature des sujets qui vont être discutés au cours de l'année. Personne ne sort grandi de ce type de fonctionnement. Bien évidemment, le fait que les élections professionnelles soient intervenues en fin d'année 2014 a pesé. Mais pour la FSU, ce retard ne peut être justifié par ce seul motif.

Au programme, notamment, des travaux ministériel du second semestre : la gestion de la situation des agents non titulaires (suite du dispositif dit « Sauvadet » principalement), convergence des critères de gestion appliqués aux corps communs, déploiement du RIFSEEP, Handicap et formation professionnelle, égalité entre les hommes et les femmes et... statut du corps de psychologues du Ministère de la Justice.

A cet égard, la FSU a une nouvelle fois rappelé, avec force, le non respect de l'administration quant aux engagements pris il y a près de deux ans, avec plusieurs calendriers sans cesse décalés. Trois sessions de travail sont prévues pour Juin, octobre et novembre 2015. Le Secrétariat général, après avoir pourtant suggéré le contraire lorsqu'il a répondu, en introduction, à la déclaration liminaire de la FSU, ne peut promettre une publication du statut avant fin 2015. Il estime néanmoins que cela n'est pas à écarter. L'administration se réfugie, pour expliquer ses carences, derrière la difficile définition des missions. La FSU ne peut pas entendre cela. Oui, il y a matière à réflexion, et oui, il est préférable de prendre le temps nécessaire pour la construction d'un statut aussi satisfaisant et cohérent que possible. Mais les difficultés étaient connues il y a un an. Rien n'explique que ce dossier soit resté enterré pendant 12 mois.

## Le RIFSEEP

Le SNPES-PJJ/FSU et le SNEPAP-FSU ont communiqué sur ce nouveau dispositif indemnitaire le 12 mai dernier (document disponible sur nos sites internet). L'administration s'est contentée de rappeler le nouveau calendrier. Des réunions de travail bilatérales sont programmées courant juin ; le CTM de juillet devrait examiner l'arrêté d'adhésion concernant les corps communs ; d'autres échanges interviendront ultérieurement concernant les corps spécifiques, le calendrier étant différent selon trois catégories de personnels (les CIGEM ; les corps communs ; les corps spécifiques).

Les organisations professionnelles ont rappelé leur opposition unanime à ce nouveau régime indemnitaire qui non content de complexifier plus qu'il ne simplifie, porte atteinte à plusieurs principes fondamentaux de la fonction publique (organisation par corps, progression de la rémunération en fonction de l'ancienneté, etc ...).

Face aux hésitations de l'administration, la FSU a rappelé sa ferme opposition à l'intégration de la prime de sujétion spéciale (PSS) dans le RIFSEEP. En effet, la PSS est adossée à la rémunération brute des personnels qui en sont bénéficiaires, à la DAP. Sa progression est donc proportionnelle à l'évolution de carrière, ce qui ne sera pas le cas de l'IFSE. Nous avons par ailleurs attiré l'attention de l'administration sur la gestion de l'IFPIP, perçue par les personnels d'insertion et de probation qui comprend officiellement une part variable, mais dont le SNEPAP-FSU et la CGT avaient obtenu, à la sortie du mouvement social de 2008, qu'elle ne soit pas modulée et soit attribuée pour tous les agents. Pas question de revenir en arrière en intégrant une partie de l'IFPIP dans la part variable du RIFSEEP. Et nous n'avons, pour le moment, évoqué que ces deux primes mais nous allons nous pencher sur l'ensemble des primes !

## L'apprentissage au Ministère de la Justice

A la fin de l'été 2014, le Président de la République a annoncé le déploiement d'un plan d'envergure concernant le dispositif de l'apprentissage. La fonction publique d'Etat, qui n'abrite que peu d'apprentis en comparaison de la fonction publique territoriale et du secteur privé, est invitée par le gouvernement à faire un effort substantiel. La déclinaison de ce plan au Ministère de la Justice a donc été présentée aux organisations professionnelles. 99 apprentis devraient pouvoir accomplir le volet pratique de leur formation à la Justice à la rentrée 2015. Mais, c'est la PJJ qui sera la direction la plus mise à contribution, avec 79 postes dont 60 postes d'éducateurs.

La FSU s'est émue d'une information aussi tardive et de l'absence de concertation, alors que les postes sont d'ores et déjà figés. La Direction de la PJJ elle-même a semblé quelque peu surprise... En réponse à nos interrogations, le Secrétaire général a affirmé que ces postes ne seraient pas pris en compte dans le plafond d'emplois, et qu'ils seraient financés par un dispositif interministériel.

Toutes les organisations professionnelles ont attiré l'attention de l'administration sur la charge déjà lourde pour l'accompagnement des stagiaires de nos directions. Toutes ont indiqué qu'il n'était pas approprié, eut égard aux missions du Ministère de la Justice, de proposer ces postes à des apprentis mineurs. L'administration indique qu'elle y veillera.

## Les agents non titulaires

La prorogation de deux années du délai permettant l'organisation de concours réservés, dans le cadre du dispositif de titularisation des agents non titulaires, a été confirmée. Pour autant, il n'est pas question d'assouplir les conditions et donc d'élargir le « vivier » d'agents éligibles.

A cet égard, sur 3500 à 6500 agents non titulaires (selon qu'il est tenu compte des emplois « saisonniers »), 914 agents avaient été recensés comme éligibles en fin d'année 2014. 522 personnels contractuels se sont inscrits aux concours réservés entre 2013 et 2014 et seulement 325 agents ont obtenu leur titularisation.

Ces données ont conduit la FSU à relever que le faible nombre d'éligibles ne pouvait que renforcer la position de notre fédération qui bataille de longue date auprès du Ministère de la Fonction publique pour que les conditions d'accès soient élargies. La porte s'était entrouverte en début d'année, elle s'est rapidement refermée. La prorogation du délai susmentionné doit être l'occasion de redoubler nos efforts. Le Ministère de la Justice, s'il n'a pas de compétence directe, peut tout à fait interpellier le Ministère de la Fonction publique pour aller dans ce sens !

De plus, non seulement le taux d'éligibilité est faible, mais peu d'agents se présentent aux concours réservés, et encore moins les réussissent (1/3 des agents éligibles...). La FSU est revenue sur l'information défailante à l'intention des personnels concernés, à l'absence de véritable accompagnement et de préparation aux concours. L'administration doit analyser ces données.

Enfin, la FSU a indiqué que le secrétariat général ayant décidé de fusionner trois commissions consultatives paritaires (CCP DAP, SJ et SG), il devait désormais assumer toutes ses responsabilités quant à la gestion désastreuse de la situation des agents contractuels. A commencer par celle réservée par la DAP, qui couvre le comportement scandaleux de l'une de ses Directions inter-régionales (Lille), laquelle foule du pied les textes relatifs à la procédure de renouvellement des contrats et traite ses agents contractuels comme le ferait la plus sauvage des multinationales du secteur privé...

Paris, le 05 juin 2015

**SNPES-PJJ** : (Syndicat National des Personnels de l'Education et du Social-  
Protection Judiciaire de la Jeunesse)  
54 rue de l'Arbre Sec 75001 Paris.  
Tél. : 01 42 60 11 49. Fax : 01 40 20 91 62.  
**Site** : [www.snpespjj-fsu.org](http://www.snpespjj-fsu.org)  
**Mèl** : [snpes.pjj.fsu@wanadoo.fr](mailto:snpes.pjj.fsu@wanadoo.fr)

**SNEPAP** : (Syndicat National de l'Ensemble des Personnels  
de l'Administration Pénitentiaire)  
12-14 rue Charles Fourier 75013 Paris  
Tél : 06 07 52 94 25 - 01 48 05 70 56 - Fax : 01 48 05 60 61  
**Site** : <http://snepap.fsu.fr>  
**Mèl** : [snepap@free.fr](mailto:snepap@free.fr)