



Le 17 juillet 2018

## *CAP de fin ?*

En cette fin difficile du premier semestre 2018, il est important de communiquer à l'ensemble des DSP et DPIP quelques informations ainsi que notre constat sur la gestion des corps de direction.

### **DSP : La grande vadrouille**

La préparation de la CAP DSP du 16 mai s'est déroulée avec un nombre sans doute jamais atteint d'erreurs, d'aberrations (comme concentrer le même jour la date-butoir des candidatures avec celle des remontées exigées des DISP des comptes-rendus d'entretien et des classements), d'imprécisions (comme la médiocrité soudaine des documents de travail préparatoires adressés aux élu-e-s du personnel), de vexations (refus d'un second additif).

Lors de cette CAP (où la seule bonne nouvelle fut l'annonce de l'affectation d'un agent à la mise à jour de l'annuaire des cadres, dont la dernière édition remonte à février 2016), de nombreuses décisions font problème, notamment le retour de la règle non écrite du refus de deux postes consécutifs outre-mer et surtout le rappel sans discernement de la règle des deux années pleines sur un poste au jour de la CAP. Rappelons que les réunions annoncées sur la mobilité, pour laquelle les organisations professionnelles sont prêtes à ratifier une charte, se sont tenues sans restitution depuis deux ans.

Cette **application brutale de la règle des deux ans** a conduit à rejeter de nombreuses candidatures et à laisser des postes vacants, postes qui sont aujourd'hui proposés aux élèves DSP ; lesquels ont par définition, une expérience moindre que les titulaires qui les ont demandés deux mois plus tôt.

Parmi ces postes se trouvent de nombreux adjoints aux chefs d'établissement qui seront donc occupés par des élèves devenus supérieurs hiérarchiques de titulaires, parmi lesquels d'ailleurs certains avaient postulé le 16 mai. Injustice et absurdité.

Cette application sans discernement (sauf lorsqu'il s'agit de pourvoir des postes en administration centrale ?) de la règle des deux ans a également permis au DAP de repousser des candidatures et de laisser des établissements en difficulté, alors même que les candidatures étaient estimées adaptées. Les demandes de détachement de certains DPIP dans le corps de DSP sur des postes où ils ne portaient pas préjudice à des candidatures de DSP ont également été refusées sous ce prétexte de la règle des deux ans.

Plus grave, une partie des postes aujourd'hui proposés aux élèves DSP ne sont tout bonnement pas vacants ou publiés comme susceptibles de l'être. S'agit-il là d'une anticipation des résultats de la CAP du 16 octobre sans considération pour les vœux de mobilité des titulaires?

Fort du constat que le nombre de postes vacants de DSP excède hélas largement le nombre d'élèves, **le SNDP-CFDT demande pour cette fois-ci le retrait des postes d'ACE et des postes qui ne sont pas vacants actuellement proposés en sortie d'ENAP.**

Ce n'est pas tout : le DAP a transformé la CAP DSP prévue en février 2018 en « consultation écrite » en mars . Il semble avoir tenu à ne pas vouloir donner raison au SNDP-CFDT qui lui avait expliqué, tout simplement d'expérience, qu'il y avait (malheureusement) toujours besoin d'une CAP intermédiaire entre les grandes mobilités de novembre et de mai...

Las ! Perseverare diabolicum, voici que la DAP décide d'une nouvelle consultation écrite en lieu et place d'une CAP (**désormais appelée "CAP présenteielle"**), pour 7 nouveaux postes et non des moindres une nouvelle fois: 1 SG, 3 ACE, 2 CE et un adjoint au sous-directeur. Ces postes sont à pourvoir le 1er septembre.

Parmi eux se trouvent de surcroît des postes sur lesquels il y avait des candidatures le 16 mai, que le DAP a écartées.

Le SNDP-CFDT a fait part à la sous-directrice des ressources humaines le 20 juin, puis au directeur de l'administration pénitentiaire le 26 juin, de sa disponibilité pour siéger, même avec des délais de convocation très réduits, à une CAP sur ces postes.

Le SNDP-CFDT a proposé d'avancer la CAP de mobilité, prévue le 16 octobre, au 12 septembre, date à laquelle se tient une CAP de titularisation. Ceci permettait des prises de fonction rapprochées entre les sortants d'école (fin novembre) et les titulaires mutés.

**A toutes ces propositions, l'administration a opposé un refus**, au motif que les CAP seraient trop longues à préparer, que dorénavant il n'y aura plus que deux CAP "présentielles" par an, et que **la réforme à venir de la fonction publique va supprimer de nombreuses instances** de représentation du personnel et paritaires dont peut-être même les CAP, et que cela commencerait probablement par les

catégories A et A+ pour lesquelles l'intérêt de l'administration doit toujours primer. Dans ce contexte, constatant que ses demandes et avis d'organisation représentative des personnels de direction, ses contributions et expertises issues de la connaissance du milieu et des métiers, se heurtent à un silence désinvolte ou à des rejets vexatoires, **le SNDP-CFDT ne participera pas à la consultation écrite voulue par le DAP.**

## **DPIP : La zizanie**

**Concernant les DPIP**, la DAP adopte une position inverse à celle des DSP et refuse de proposer aux sortants d'école des postes de Chef d'antenne et d'adjoint au DFSPIP. Cette doctrine est appliquée sans aucune attention pour la réalité professionnelle des postes retenus. C'est ainsi qu'un DPIP sortant d'école peut être nommé seul DPIP sur une antenne plus grande que certains SPIP de 2ème catégorie, le poste de chef d'antenne étant lui vacant. C'est ainsi également que des postes de chefs de petites antennes qui n'étaient pourvus que par des sortants d'école sont désormais vacants depuis plusieurs années, ou qu'un poste d'adjoint à un petit SPIP n'a jamais été pourvu faute d'être proposé à un sortant d'école!

Par ailleurs, il a fallu attendre huit mois le résultat de l'examen professionnel d'accès au grade de DPIP hors classe : là encore, du jamais vu !

La CAP DPIP du 17 avril a montré l'étendue des problèmes et laisse une soixantaine de postes vacants. Hélas, la note de mobilité publiée le 13 juillet ne laisse que 15 jours aux DPIP pour se positionner alors que nous sommes en période estivale. Il y a effectivement urgence à pourvoir certains postes, mais l'urgence à candidater au cœur de l'été dans un délai restreint est incompréhensible quand la date de prise de poste est fixée près de six mois plus tard : au 1er mars 2019 !

Le nombre considérable de postes non pourvus est également une problématique commune aux deux corps, souvent par absence de candidatures, partout mais surtout à l'administration centrale. Et ce sans que cela conduise la DAP à remettre vraiment en question son management.

Nous l'avons dit au DAP, nous le lui avons écrit, nous l'avons redit et nous le récrivons ici : les DPIP et les DSP renoncent à venir travailler à la DAP du fait du climat qui y règne. Plusieurs syndicats ont dénoncé les graves risques psychosociaux existant au Millénaire, et le SNDP-CFDT a plusieurs fois alerté le DAP et la sous-directrice des ressources humaines.

**Un ensemble de propositions pour réinstaurer de l'attractivité à l'AC a été remis au DAP il y a plus d'un semestre, qu'en a-t-il fait ?**

## **Lemaire : L'amour dure trois ans**

Enfin, quelle ne fut pas notre stupéfaction à la poursuite de la lecture de la note de CAP DSP du 28 juin 2018, en apprenant la suppression du rare avantage, ou plutôt du rare amortisseur de la mobilité obligatoire (toujours non accompagnée du point de vue matériel: pas de convention nationale avec des entreprises de déménagement, participation financière toujours très inférieure aux coûts de l'opération, etc.). Cet amortisseur est le « dispositif Lemaire », qui permet au conjoint pénitentiaire d'un personnel de direction d'être muté en surnombre pour ne pas séparer les couples et les familles, ni engendrer des coûts très onéreux de double foyer.

Que la DAP ne s'étonne pas si beaucoup d'entre nous vont après cela proposer leurs services dans d'autres secteurs d'activité.

**Le SNDP-CFDT demande donc le rétablissement du dispositif Lemaire jusqu'à ce que soit trouvée une formule d'accompagnement acceptable.**

Il résulte de ce triste constat que le fonctionnement de la DAP à l'égard des directeurs est en totale contradiction avec la lettre de cadrage délivrée au DAP par la garde des Sceaux. Le SNDP-CFDT rappellera donc ici les orientations de la ministre:

*Chapitre 2 : Moderniser la gestion des RH : ... « Je vous demande en conséquence de me proposer rapidement un plan d'action destiné à renforcer l'attractivité des métiers. Tous les leviers devront être employés: actions de communication et de relation publique actives, poursuite des réformes statutaires et indemnitaires, fidélisation des agents, **amélioration de la gestion individuelle**, action sociale d'accompagnement, **et surtout de parcours de carrière** ».*

***Le secrétariat du Syndicat National  
des Directeurs Pénitentiaires-CFDT***