



MODIFICATION DE L'ARRETE DE RECRUTEMENT DES CPIP LA DAP RECHERCHE DE NOUVEAUX PROFILS ! LA CGT RAPPELLE SES FONDAMENTAUX !

Comme cela nous avait été présenté lors de la réunion de lancement des groupes de travail sur la recrutement et la formation des CPIP (cf <http://www.cgtspip.org/cpip-recrutement-et-formation-un-chantier-en-fin>), la CGT a été reçue en audience bilatérale le 15 octobre par le directeur de l'ENAP et deux CPIP représentant la toute nouvelle direction de projet chargée des SPIP et de la mise en œuvre de la réforme pénale.

Cependant, **l'administration n'a pas joué le jeu du dialogue social**. En effet il était prévu qu'en amont de l'audience bilatérale un projet de texte soit transmis afin que chaque organisation syndicale puisse y faire des propositions de modifications. Ce projet de texte n'a jamais été envoyé et au contraire, l'administration nous a transmis une série de questions sur la thématique du recrutement à peine quelques jours avant la date de l'audience, empêchant le temps de la consultation et de la réflexion.

Une fois de plus la CGT dénonce cette manière de faire qui n'encourage absolument pas le dialogue social.

En préambule, l'administration nous a énoncé les objectifs clairs de ces modifications : diversifier les profils des CPIP et ainsi recruter des « *personnels capables de développer une relation positive avec les PPSMJ, dans le respect des règles européennes de la probation* ». **Quel sursaut de bon sens !**

A l'annonce de ces objectifs, **la CGT ne peut que se féliciter des changements sémantiques et politiques opérés par l'administration.**

Il s'agit donc de recruter des personnels ayant l'en- vie, la motivation et les capacités de vouloir développer une relation d'aide et de confiance avec le public.

La réorientation des missions des CPIP vers l'accompagnement socio-éducatif et la valorisation de la relation positive avec le public pris en charge sont depuis longtemps des revendications de la CGT. Ces changements sont bien à mettre au crédit des militants de la CGT et des personnels qui tous les jours luttent pour continuer de donner du sens au métier et pour préserver une qualité de travail, seul gage d'un service public de qualité !

Néanmoins, la CGT restera vigilante quant à la mise en application de ces objectifs car il ne faudrait pas tomber dans le travers inverse : la richesse de la profession est bien la diversité des profils et non l'uniformité : il faut un équilibre de personnels venant de différents horizons universitaires ou professionnels. Alors que la DAP recrute depuis plusieurs années une majorité de juristes, elle souhaite désormais changer radicalement de cap, comme si elle voulait faire table rase du passé !

La CGT met en garde l'administration contre tout changement radical qui ne serait qu'un effet de mode ! Et plus largement, il ne faudrait pas croire que la seule étiquette de juriste impliquerait nécessairement l'absence de qualités humaines indispensables au métier de travailleur social. La preuve sur le terrain !

Plus largement, il ne faut pas tout mélanger entre recrutement et formation ! C'est bien à l'administration de fournir une formation de qualité à la hauteur des enjeux et non pas à l'administration de recruter des personnels déjà formés afin de réduire la formation initiale à peau de chagrin pour des raisons essentiellement budgétaires !

Ainsi il est primordial de recruter des personnes ayant des qualités permettant de développer un savoir faire et d'acquérir les compétences nécessaires à l'issue de la formation, pour ensuite donner du sens au métier de CPIP.

La CGT a rappelé que de nombreuses études ont montré qu'il est primordial pour établir une relation d'aide et de confiance indispensable à l'action envers les personnes condamnées que les personnels aient les qualités et les compétences d'un travailleur social. Et c'est à la formation initiale d'offrir ce socle là.

Pour ouvrir plus largement le métier de CPIP, **il appartient tout d'abord à la DAP de revoir sa politique de communication sur les missions et la vision du métier de CPIP auprès de différents champs universitaires et professionnels.**

C'est bien parce que le concours de CPIP est actuellement académique et très formaté qu'il attire en majorité les étudiants habitués, de par leur formation, à passer ce type de concours. **Si l'objectif est d'attirer des nouveaux profils, la modification du contenu des épreuves et du programme permet sans doute de l'atteindre.**

Accepter cela ne veut pas dire que le concours de CPIP s'éloignera des standards des concours de la catégorie A. En effet **le passage en catégorie A n'est pas conditionné exclusivement par la nature des épreuves au concours.** Il est d'ailleurs davantage lié à la reconnaissance de la formation initiale, d'un travail avec des responsabilités, de l'autonomie et des compétences allant de la réalisation à la conception.

La CGT réaffirme son attachement depuis plus de 20 ans à la revendication de la catégorie A pour l'ensemble des travailleurs sociaux. Les chantiers doivent s'ouvrir à ce sujet mais la CGT est loin de penser qu'une modification du contenu des épreuves ferme cette porte. Bien au contraire !

En revanche, si l'on considère le métier de CPIP comme un médiateur social permettant de construire un pont entre la personne suivie et la justice, alors il est indispensable de faire en sorte que le fossé entre cette personne et le travailleur social ne soit pas trop profond. N'oublions pas nos fondamentaux !

Contrairement à ce que disent certains, **il n'est jamais vain de politiser le débat**. Il ne suffit pas d'être un technicien de la prévention de la récidive. **Car ne l'oublions pas, exercer le métier de travailleur social au sein de l'administration pénitentiaire qui a comme principal objectif l'insertion et la réinsertion d'un public en difficulté, C'EST BIEN UN ENGAGEMENT MILITANT !** Ce n'est pas anodin et pour recréer du lien social au sein de notre société libérale qui exclut toujours de plus en plus, ce métier doit avoir pour socle la relation d'aide et de confiance. **Quelles sont donc les voies possibles pour parvenir à cet objectif ?**

La CGT a été force de propositions constructives.

Concernant le contenu des épreuves du concours, nous avons proposé d'introduire des épreuves qui permettent de mettre en valeur les capacités d'analyse et un intérêt fort pour la profession. Ainsi il pourrait être prévu la rédaction d'une note ayant comme objet l'analyse d'une situation globale d'une PPSMJ permettant de dégager des problématiques et de proposer des axes de travail. Bien sûr il s'agirait non pas de vérifier les « bonnes réponses » mais bien d'éviter les jugements de valeurs déplacés, l'absence d'ouverture d'esprit et d'esprit critique.

La CGT est également favorable au **rééquilibrage des coefficients entre les épreuves écrites et orales** afin que l'oral permette d'identifier plus précisément les motivations et l'intérêt pour la profession.

Une autre proposition serait de demander au candidat **un compte rendu de son stage d'observation** pour dégager les enseignements et les motivations, celui-ci servirait de point de départ de l'épreuve d'admission à l'oral.

Enfin la CGT n'est pas opposée au **rétablissement de l'épreuve de table ronde** qui permet de vérifier les qualités relationnelles en équipe et la faculté d'adaptation.

Sur la composition des jurys, la CGT a rappelé la nécessité de renforcer le nombre de CPIP et d'introduire également des personnes extérieures à l'administration pénitentiaire qualifiées ayant connaissance des problématiques des publics en difficulté.

En revanche, la CGT est plus que dubitative sur l'opportunité de tests psychotechniques... En effet quand on voit que l'administration est capable de mettre sur le site internet du ministère de la justice un test de personnalité « le big 5 » qui ne fait pas partie du concours mais qui « *permet de vérifier la compatibilité de la personnalité avec le métier de CPIP* »... **Nous demandons à l'administration de retirer ce test en ligne qui met en jeu la crédibilité et la pertinence de ce type de tests. Encore plus grave nous espérons que ce partenariat obscur n'aura pas coûté un euro, à l'heure où les budgets publics sont réduits de manière drastique.**

Enfin, sur l'opportunité d'un troisième concours proposé par l'administration, la CGT a tout d'abord rappelé qu'il était absolument nécessaire **d'encourager et renforcer la voie de détachement entre corps de la fonction publique. La CGT est très attachée au recrutement par voie de concours et non sur dossier, seule garant d'une égalité entre les candidats.** La CGT est donc favorable à l'ouverture d'un troisième

concours à des personnes ayant une expérience professionnelle certaine dans le domaine social, sanitaire et /ou éducatif.

La CGT se félicite donc de l'ouverture de ces discussions sur le recrutement. Il serait en effet important de réussir le pari de la diversification des profils mais la CGT restera vigilante afin que l'identité professionnelle des travailleurs sociaux de l'administration pénitentiaire ne soit pas mise en danger.

LA CGT CONTINUERA DE DÉFENDRE L'INTÉRÊT DES PERSONNELS ET DE LES INFORMER SUR L'AVANCÉE DE CE CHANTIER.

LA CGT EST IMPATIENTE DE DISCUTER ENFIN DE LA FORMATION AVEC COMME PRÉALABLE INCONTOURNABLE LA FIN DE LA PRÉ-AFFECTATION !

Montreuil, le 3 novembre 2014