

collectif
insertion
probationla
cgt

www.cgtspip.org

TRAVAILLEURS SOCIAUX PÉNITENTIAIRES

ACCES A LA CATEGORIE A TYPE UN AXE REVENDICATIF CGT

Un peu d'histoire

Au printemps 2008, la CGT prenait toute sa place dans le combat d'une profession qui se dressait contre un énième projet de revalorisation des cadres de la filière et de réorientation des missions des SPIP. Ce projet ignorait les aspirations des travailleurs sociaux à voir reconnaître statutairement et financièrement les efforts d'adaptation fournis durant une décennie de réformes ayant rendu leur activité toujours plus complexe.

La revendication phare de l'époque était l'accès à la catégorie A et ce mouvement social d'ampleur avait permis de contraindre l'administration à revaloriser la rémunération des travailleurs sociaux pénitentiaires. Là se trouve l'origine du statut du 23/12/10 qui, à défaut d'avoir consacré l'accès des travailleurs sociaux pénitentiaires à la catégorie A, a permis une revalorisation financière en créant la grille indiciaire de CPIP, au prix d'une réorientation du métier opérée sans concertation et soumise exclusivement aux logiques sécuritaires et de gestion de flux de l'administration pénitentiaire.

Durant plusieurs mois, un travail de réflexion a été mené dont ce document d'analyse est le fruit. Il nourrit les militants de la CGT dans leurs débats sur la profession et peut désormais être mis à la disposition de tous les personnels.



Aujourd'hui, les nouvelles orientations politiques symbolisées par la loi du 15 août 2014, même si nous considérons qu'elles ne vont pas assez loin pour une autre politique pénale réellement ambitieuse, réinscrivent comme ligne directrice l'individualisation des peines. Elles confèrent une place centrale aux conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation dans le domaine de la probation et de l'insertion des personnes condamnées. Notre rôle d'expertise dans le cadre de l'évaluation des situations globales des personnes et de l'accompagnement socio-éducatif de celles-ci est réaffirmé. L'impact de nos interventions quant à la garantie des libertés individuelles et les exigences en termes éthiques sont mis en exergue. Notre utilité sociale est valorisée. Des réflexions et discussions sont d'ores et déjà engagées pour améliorer le recrutement et la formation. Nos revendications sur ces sujets sont largement légitimes et seront poussés au plus loin par la CGT auprès de l'administration.

Nos missions justifiaient pleinement l'accès à la catégorie A.

Désormais, alors que la bascule indiciaire du statut s'achève en 2015, cette évolution est incontournable.

Lors du Xème Congrès National de la CGT en mai 2012, la motion suivante a été votée :

« La réforme de la filière « insertion et probation », entérinée en 2011, isole les CPIP dans un grille indiciaire qui rompt avec les corps traditionnels du travail social. Elle organise la disparition du corps des ASS dans les SPIP, en conduisant la majorité d'entre eux à intégrer le corps des CPIP. Si le haut de la grille indiciaire des CPIP dépasse celui des conseillers socio-éducatifs ou des conseillers techniques de service social – deux corps de catégorie A – le corps est pourtant maintenu en catégorie B. Les CSIP sont quant à eux amenés à intégrer le corps des DPIP, sans garantir, dans les services, l'existence identifiée d'un soutien technique et de l'animation des équipes. Cette situation statutaire est décevante et ne répond pas aux attentes des personnels.

La revendication historique d'un corps de travailleurs sociaux pénitentiaires en catégorie A doit donc être rappelée, tout en prenant en compte les évolutions statutaires récentes et le travail conduit ces dernières années sur l'identité professionnelle. Une nouvelle période doit s'ouvrir. La revendication pour un classement en catégorie A doit être un moment de réappropriation de nos compétences, de notre savoir-faire et de nos méthodes d'intervention. Nous aspirons à retrouver plus d'autonomie, à repenser le rôle de la hiérarchie, à développer de nouvelles méthodes de travail issues d'expériences positives, à réinscrire notre intervention éducative dans une perspective résolument humaniste. Nous voulons reconsidérer notre positionnement vis-à-vis des autorités mandantes pour affirmer notre autonomie et nos compétences dans l'accompagnement des publics confiés au SPIP.

Le reclassement en catégorie A doit ouvrir des perspectives positives pour les personnels d'insertion et de probation, en terme de revalorisation statutaire, indemnitaire et de pratiques professionnelles. Il doit être accompagné par la reconnaissance d'une formation professionnelle sanctionnée d'un titre qualifiant. Il doit être l'occasion de rompre avec le statut spécial. Il doit être un biais pour réaffirmer la nécessité d'engager enfin les moyens nécessaires au fonctionnement des SPIP. »

La direction de l'administration pénitentiaire s'engage depuis la conférence de consensus dans une démarche de refonte des pratiques professionnelles des SPIP en s'inspirant notamment des recommandations du conseil de l'Europe et des Règles Européennes relatives à la probation. La CGT se félicite qu'un tel document fasse référence aujourd'hui au sein de l'administration pénitentiaire. Rappelons que plusieurs de ces règles font directement référence au statut des personnels des services de probation, appelant à l'adoption d'un statut reconnaissant les compétences et l'expérience des professionnels (REP n°10), reflétant le volume et l'importance des tâches effectuées (REP n°18) et permettant le recrutement et la conservation d'un personnel compétent (REP n°33). La revendication de la catégorie A rejoint ces principes.

REP faisant référence au statut :

REP n°10 : Les services de probation bénéficient d'un statut et d'une reconnaissance correspondant à leur mission et sont dotés de ressources suffisantes (les commentaires accompagnant cette règle affirment notamment que (le travail de probation) exige des compétences et des connaissances considérables et doit bénéficier d'un statut qui reconnaisse sa valeur et l'expérience des professionnels).

REP n° 18 : La structure, le statut et les ressources des services de probation doivent correspondre au volume des tâches et des responsabilités qui leur sont confiées et doivent refléter l'importance du service public qu'ils assurent.

REP n°33 : La rémunération, les avantages sociaux et les conditions d'emploi du personnel doivent être en rapport avec le statut de la profession et doivent correspondre à la nature astreignante de leur travail pour permettre de recruter et de conserver un personnel compétent.

Dans une moindre mesure : La REP n°21 : Les services de probation doivent agir de façon à gagner la crédibilité des autres organes de justice et de la société civile pour le statut et le travail effectué par leur personnel. Les autorités compétentes s'efforcent de faciliter à atteindre ce but en lui fournissant des ressources adéquates, en veillant à ce que le personnel soit sélectionné et recruté de façon ciblée, correctement rémunéré et placé sous l'autorité d'une direction compétente.

Revendiquer la catégorie A pour les travailleurs sociaux de la pénitentiaire, c'est faire le juste bilan de la réalité de leur métier, porter de nouvelles perspectives d'avenir sur celui-ci et redéfinir des espaces statutaires.

Revendiquer la catégorie A, c'est aussi sortir de l'isolement corporatiste, s'ouvrir au mouvement social et passer d'une position de soumission à celle d'émancipation.

Revendiquer la catégorie A c'est encore revendiquer l'abandon du statut spécial et ne pas rester en décalage avec les évolutions de la Fonction publique.

FONDEMENTS DE LA REVENDICATION CATEGORIE A

Mots clefs : Individualisation, Juridictionnalisation, Mandat pénal, révision de la place de la hiérarchie, place de la personne, Recommandations du Conseil de l'Europe relatives à la Probation, Ratio, Autonomie

Au cœur de l'intervention des travailleurs sociaux de l'administration pénitentiaire, il y a un mandat pénal. Les politiques successives ont tenté d'affaiblir la portée de ce mandat en s'attaquant au processus de juridictionnalisation entamé à la fin des années 1990, via la réduction du champ d'exercice du débat contradictoire. Celui-ci a perdu du terrain parallèlement à la montée en puissance de politiques sécuritaires, de la pénétration de la notion de dangerosité et de la surenchère législative qui s'en est suivie. L'engorgement de toute la chaîne pénale, jusqu'à la détention, a contraint les acteurs à imaginer des dispositifs gestionnaires afin de fluidifier les flux. D'où le recours à des procédures expéditives se passant de débat contradictoire : automatisation des procédures, énumération de critères, délégations..., place grandissante prise par le Parquet, et par les directeurs des services d'insertion et de probation dans les procédures.

Pourtant, la juridictionnalisation doit être une garantie du respect des libertés individuelles et conditionner la prise en charge du public. L'intervention des travailleurs sociaux doit en procéder et s'articuler autour car mandat pénal et débat contradictoire sont les seules modalités judiciaires à même de rassembler dans un même espace de dialogue le justiciable et/ou son représentant, le travailleur social et un magistrat du siège, indépendant, garant des libertés fondamentales. Le mandat pénal est la garantie de la juste application de la décision de justice respectueuse de la personne humaine et de ses droits.

Ce positionnement des travailleurs sociaux en prise avec les contradictions du système pénal et au cœur de la relation entre le Justiciable et l'autorité judiciaire, justifie l'acquisition d'un statut reconnaissant cette place et garantissant leur autonomie dans les limites fixées par le mandat pénal.

Nos missions justifient pleinement la catégorie A.

L'apparition de nouveaux acteurs dans le processus des décisions pénales a embrouillé les relations institutionnelles. Parquetiers, juges du siège, DFSP, DSP et gestionnaires d'organismes privés et associatifs ont donné libre cours à l'expression de querelles de pouvoir d'autant plus que les pouvoirs publics se focalisaient sur l'action des services pénitentiaires d'insertion et de probation tenus de ne plus poursuivre qu'un seul objectif : la « prévention de la récidive ».

Devenue un enjeu économique dans un contexte de surpopulation carcérale et de renoncement de l'Etat à ses missions de solidarité, elle s'apparente de plus en plus à une extension des nouvelles disciplines au service du contrôle social à l'ensemble des dispositifs sociaux, plus qu'à une volonté affirmée de penser la peine comme un temps utile pour les personnes condamnées dans la perspective de leur réintégration sociale.

Entrant parallèlement dans une ère gestionnaire et de résultats pour répondre à l'extension sans fin du filet pénal, les services pénitentiaires d'insertion et de probation ont été mis sous pression par leurs directions à un moment où ces dernières espéraient pouvoir faire valoir leurs revendications statutaires au détriment des prérogatives des magistrats ; la conférence de consensus n'aura été que l'expression caricaturale de cette situation.

Au final, c'est l'éthique professionnelle des travailleurs sociaux, les intérêts des usagers du service public et la crédibilité de ce dernier qui en ont fait les frais, pour le seul profit d'intérêts corporatistes et économiques répondant aux injonctions des politiques pénales sécuritaires.

Cette mise sous tension s'est accompagnée de messages envoyés aux professionnels tendant à les réduire à de simples

exécutants : rappels réguliers (le plus souvent mensongers) au statut spécial imposé à l'occasion de la Guerre d'Algérie, assermentation sur un code de déontologie indigent inadapté à leur profession, notes de service niant la marge d'autonomie et d'appréciation des collègues, déconstruction systématique des valeurs professionnelles attachées au travail social...

Les gains de productivité réalisés par les travailleurs sociaux depuis plus de 10 ans, qui ont absorbé toutes les réformes et missions nouvelles en situation de pénurie de moyens, ont changé le rapport aux personnes prises en charge et au temps dans les services, dont l'activité est régie aujourd'hui par l'urgence.

Cette pression du résultat et du présent a conduit à une tentative de standardisation des pratiques : suivis jugés à l'aune du nombre de convocations et de leur rythme, rapports et comptes rendus standardisés grâce aux multiples applications informatiques (APPI, CEL, ATF..). Le projet de référentiel des pratiques opérationnelles formalise cette volonté d'uniformiser les méthodes de prise en charge.

De la même manière, la volonté d'éradiquer toute forme de référence au travail social participe de la volonté de réduire les professionnels pourvus d'un métier, d'une formation, d'une éthique, et d'une méthodologie, à de simples exécutants n'occupant qu'une fonction au sein d'un service - celle de cheville ouvrière des politiques sécuritaires privée de toute réflexion critique - et devant utiliser des outils standardisés, honteusement qualifiés de « méthodologies ». L'automatisation induite par ces outils conduit à nier la valeur ajoutée incontestable de leur intervention et à dévaloriser leur apport au service public pour répondre à des objectifs budgétaires et

de révision contrainte des politiques publiques.

Ce processus n'ayant pas encore totalement abouti, il est encore temps de le renverser et de reconstruire un argumentaire démontrant la validité de la méthodologie du travail social et les perspectives qu'elle offre.

C'est en confortant les pratiques existantes et en permettant aux professionnels de se réapproprier l'autonomie et la responsabilité nécessaires à l'exercice de leurs missions que l'on parviendra à la constitution d'un corps de métier enfin reconnu.

En effet, les travailleurs sociaux ne sont pas de simples exécutants puisque tout leur métier consiste à user d'une **marge d'appréciation et d'analyse dans la gestion de leurs suivis et donc de leur organisation de travail**. Plus, **leurs connaissances des problématiques des populations et de l'environnement social dans lequel elles vivent doivent leur permettre de proposer et concevoir les dispositifs d'accompagnement à mettre en œuvre pour répondre aux besoins individualisés des personnes prises en charge.**

Ils se positionnent donc au niveau de la **conception et de la négociation de certains dispositifs avec les partenaires de droit commun** du secteur sur lequel ils interviennent, et doivent de ce fait se réapproprier et formaliser cette part du

travail dont ils ont été dépossédés par une conception gestionnaire de l'action du service public pénitentiaire. **Cette part du travail existe toujours - comment pourrait-il en être autrement - mais elle est dénigrée par l'administration** qui ne cherche qu'à répondre aux contraintes de la révision libérale des politiques publiques dictée par les indicateurs de performance de la LOLF. Devenue clandestine car ignorée par ces orientations politiques - réduisant les travailleurs sociaux au statut d'exécutants et les publics à des variables d'ajustement - elle doit redevenir un moyen pour eux de s'inscrire dans les réseaux partenariaux de proximité pour répondre aux problématiques complexes des publics pris en charge qui ne peuvent être réduits à des éléments statistiques.

Cette autonomie retrouvée doit permettre aux travailleurs sociaux de se consacrer exclusivement à l'accompagnement des condamnés et à l'éclairage des décisions judiciaires les concernant. L'investissement des champs transversaux et la maîtrise du temps nécessaire à chaque suivi doivent favoriser l'émergence d'espaces éducatifs à inscription dans les dispositifs de droit commun.

La relation humaine doit être replacée au cœur des procédures et les intermédiaires institutionnels participant à l'individualisation de la peine doivent être réduits au strict nécessaire pour que les enjeux économiques et/ou institutionnels ne parasitent pas les prises en charge.

LA RECONFIGURATION DE LA CHAÎNE HIÉRARCHIQUE

L'accès à la catégorie A pour les travailleurs sociaux nécessite de repenser la configuration hiérarchique des services à deux niveaux :

-la relation au public et l'exercice du mandat pénal,

-le travail partenarial: animation du réseau, recueil des besoins et analyse, conception de dispositifs.

La reconfiguration hiérarchique dans la relation au public et l'exercice du mandat pénal

Remettre le mandat pénal et le débat contradictoire au cœur des prises en charge peut remettre de l'ordre dans ces relations et nous sortir de la vision irréaliste mais martelée par l'administration de conseillers et d'assistants de service social étant de simples exécutants :

- **Aux magistrats les décisions de Justice et l'individualisation des peines, se reposant sur les analyses et les échanges qu'ils ont avec les travailleurs sociaux, dans une relation bilatérale mais non hiérarchique** : le magistrat pose le cadre d'action et le travailleur social est comptable auprès du magistrat du respect de ce cadre dans son action ;

- **Aux travailleurs sociaux la maîtrise complète de leur action dans le respect du cadre posé par le mandat pénal et la responsabilité pleine et entière des écrits et des audiences** lors desquels ils rendent compte au magistrat mandant du respect du cadre par lui-même et la personne prise en charge.

- Dans ce dispositif, les **cadres** actuels n'ont pas de rôle à jouer dans la relation tripartite du mandat pénal. **La CGT propose que, sur ce plan, ces derniers soient positionnés comme garants du respect des règles de métier et de la déontologie**, à l'image des inspecteurs de l'Éducation Nationale. Cette activité prendrait place dans l'activité d'évaluation de l'activité des services et des agents et de gestion des équipes (RH, moyens humains, matériels, budget global...). **Cela suppose que les cadres actuels ne se voient reconnus aucun pouvoir juridictionnel ou assimilé mais cela suppose aussi qu'ils ne soient plus considérés comme de simples courroies de transmission.**

La reconfiguration hiérarchique au niveau de l'organisation du travail partenarial

Des pans entiers d'activités ont fait l'objet d'une véritable **dépossession** du fait du renforcement de l'encadrement : la création, l'animation, l'entretien du réseau partenarial et la conception de dispositifs adaptés au public. En réalité, les travailleurs sociaux sont parfois encore en charge de monter des programmes, dispositifs voire des conventionnements ou sont appelés pour accompagner leur hiérarchie qui, trop éloignée des réalités de terrain, ont besoin de leur expertise. Ainsi, ce travail est non reconnu et surtout récupéré par un encadrement qui n'est pas à la source des projets. **A la CGT nous pensons que les travailleurs sociaux ont un rôle à jouer dans la construction d'un partenariat de proximité car l'accès au droit commun peut commander la construction de dispositifs spécifiques, tout comme d'ailleurs la déclinaison locale de conventions nationales.**

Les compétences mises en œuvre à reconnaître par la catégorie A sont les suivantes :

- **conduire des projets,**
- **coordonner des dispositifs,**
- **investir les champs transversaux en responsabilité** (avec des budgets dédiés et négociés avec les DPIP) auprès des acteurs de ces politiques publiques,
- **animer et/ou participer aux réseaux partenariaux** de proximité dans lesquels s'inscrivent les personnes condamnées,
- **identifier les besoins** en termes de prises en charge collectives et de projets de service,
- **faire connaître au grand public et aux acteurs publics** les problématiques spécifiques des personnes condamnées.

Ainsi, la catégorie A est le statut qui permet de reconnaître le travail que requiert l'individualisation du mandat pénal et la reconnaissance de la compétence de conception de dispositifs de prise en charge. Cette reconnaissance nécessite un repositionnement de la hiérarchie actuelle sur des fonctions managériales d'ensemble mais aussi sur des fonctions d'évaluation.

Le corollaire de ces niveaux d'autonomie est le niveau de responsabilité qui doit être garanti par un cadre déontologique fort puisqu'il touche au respect des libertés et des principes du droit dans le cadre du mandat.

LA REVISION DES MOYENS ACCORDES

Ce projet contraint à revoir les moyens des services de l'application des peines et des services pénitentiaires d'insertion et de probation. L'objectif d'individualisation a un prix :

- Un travailleur social pour cinquante personnes

Ce ratio de cinquante personnes est le seul à même de garantir une véritable individualisation. C'est aussi ce qui rendra les supervisions ou les analyses de pratiques efficaces comme partie intégrante des suivis et de l'accompagnement des professionnels dans une mission difficile.

Les espaces d'échanges entre les professionnels font partie intégrante du métier afin d'enrichir des réflexions critiques sur la portée des gestes professionnels, des échanges de savoirs, et le respect de règles de métiers susceptibles de garantir un bon service public et un respect des personnes dans des situations de liberté restreinte.

De la même manière, seul ce ratio peut permettre aux travailleurs sociaux de dégager le temps nécessaire à la création, l'animation et l'entretien du réseau partenarial, reconnus comme l'une de leurs compétences et organisés comme tel au sein d'un service.

LES GRILLES

1. Statut et rémunération dans la Fonction publique

1.1. Recrutement, missions, rémunérations

Tout fonctionnaire est géré par un **statut** : ses conditions de recrutement, de travail et de rémunération sont définies dans le cadre d'un **statut général qui détermine les principes communs du travail dans la fonction publique**. Chaque corps ou cadre d'emploi de la fonction publique fait l'objet d'un **statut particulier qui détermine sa place dans la hiérarchie, les fonctions auxquelles il correspond ainsi que les modalités de recrutement et de carrière**.

Les fonctionnaires de l'État appartiennent à des corps qui comprennent un ou plusieurs grades et sont classés, selon leur niveau de recrutement, **en catégories**. Ces corps regroupent les fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades. Ils sont répartis en trois catégories désignées dans l'ordre hiérarchique par les lettres A, B et C. Les statuts particuliers fixent le classement de chaque corps dans l'une de ces catégories.

Les rémunérations des agents titulaires des trois fonctions publiques sont établies selon un même schéma : **le traitement indiciaire brut fondé sur la valeur du point fonction publique multiplié par l'indice de traitement de l'agent, auquel s'ajoutent des primes et rémunérations**.

L'**indice de traitement** de l'agent est déterminé par l'échelon, le grade et le corps statutaire ou le cadre d'emploi de l'agent.

1.2. Les niveaux indiciaires des corps types par catégorie

Indices bruts CPIP: 360 - 736.

Catégorie C	Espace indiciaire en indices bruts
échelle 3	297 - 388
échelle 4	298 - 413
échelle 5	299 - 446
échelle 6 administrative	347 - 479
échelle 6 technique	347 - 499

Catégorie B décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009	Espace indiciaire en indices bruts
1er grade	325 - 576
2e grade	350 - 614
3e grade	404 - 675

Catégorie A	Espace indiciaire en indices bruts
petit A (assistant ingénieur)	366 - 660
petit A (socio-éducatif)	461 - 660
A type	379 - 966
A prime	379 - 985 - 1015
A supérieur type administratif	528 - HEB
A supérieur type technique	427 - HED

2. Du CIP au CPIP, l'abandon du médico-social?

2.1. Le décrochage des grilles de «travailleurs sociaux»

Hier, les CIP - à l'instar des corps de travailleurs sociaux - étaient positionnés en CII (catégorie indiciaire intermédiaire): 322 - 638.

Aujourd'hui les CPIP sont positionnés sur une grille sur-indiciarisée - en vertu du statut spécial - qui ne correspond qu'aux indices initiaux et sommitaux des grilles des lieutenants et capitaines pénitentiaires : 360 - 736.

Les assistants de service social (ASS) sont positionnés sur une grille 350 - 675, ce qui correspond aux deuxième et troisième grades de la catégorie B (Nouvel Espace Statutaire - NES). L'écart moyen entre les grilles CPIP et NES est d'environ 55 points d'indice majoré, soit environ 200 Euros net d'écart moyen tout au long de la carrière.

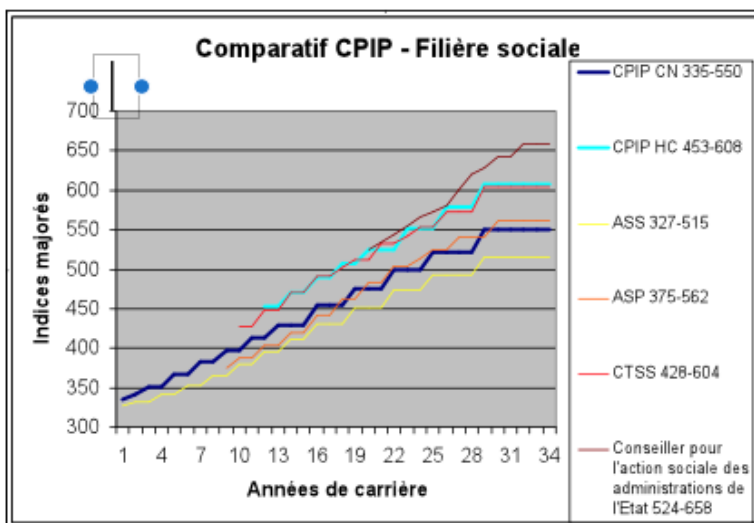
Le tableau montre bien que le grade de CPIP Classe Normal est quasiment au niveau de l'assistant de service social principal (ASP) tandis que le CPIP Hors Classe est au-dessus du conseiller

technique de service social (CTSS). La parution du décret du 28/09/12 a intégré les ASS au Nouvel Espace Statutaire (NES), et **un passage en catégorie A est envisagé.**

Les travailleurs sociaux revendiquent une catégorie A type sur la base de la reconnaissance de leurs qualifications et par conséquent de leurs diplômes d'état au niveau II (bac+3). Au niveau européen, cette reconnaissance a eu lieu en 2011 et attend sa transcription française. Les travailleurs sociaux devront nécessairement être positionnés en catégorie A.

2.2. La catégorie A «médico-sociale»

Au 1er janvier 2015, a abouti le processus d'accession des infirmiers à la catégorie A.



Sur le plan strictement indiciaire, le bornage au sein duquel évolueront désormais les infirmiers sera: 349 - 642 (contre 335 - 608 pour les CPIP).

La filière infirmière comprendra 4 grades, les grades 1 et 2 concernent les infirmiers et infirmiers de classe supérieure, les grades 2 et 3 concernent les puéricultrices et infirmiers de bloc et les grades 3 et 4 concernent les infirmiers anesthésistes.

De ce fait, la plupart des grilles débutent à la première année de carrière alors qu'en moyenne, le grade de débouché n'est accessible qu'après dix ans de carrière.

Ainsi, si l'on considère la carrière d'un infirmier, il aura, dans le premier grade, un déroulement de carrière nettement plus avantageux que le CPIP - CN. Par contre, le grade d'avancement des infirmiers est tout à fait comparable au grade de CPIP hors-classe.

Sauf à considérer que les CPIP devraient être alignés sur les puéricultrices ou infirmiers de bloc, un alignement des grilles CPIP sur les infirmiers présenterait un intérêt indiciaire très relatif.

La construction d'une réelle catégorie A médico-sociale pourrait constituer une voie permettant au CPIP de réaffirmer leur ancrage professionnel dans ce champ.

Cet objectif devra néanmoins être réaliste en terme indiciaire et si aujourd'hui, l'accès aux grilles des deuxièmes et troisièmes grades pour les CPIP, l'alignement sur les grilles des deux premiers grades infirmiers devient bien moins attractif.

Deux voies permettent la revalorisation de

3.CPIP: quelles perspectives d'évolution indiciaire?

la grille indiciaire des CPIP. La poursuite dans le cadre sur-indiciarisé, en-dehors des corps types de la Fonction Publique (revalorisation du statut actuel), ou celle de l'intégration d'un statut de catégorie A.

En effet, même si dans la continuité des accords «Durafour» les éducateurs avaient été positionnés en catégorie CII (catégorie indiciaire intermédiaire, rattachée à la catégorie B), l'ordonnance de 58 relative au statut spécial prévoit que les personnels pénitentiaires soient «classés hors catégories pour la fixation de leurs indices de traitement. Ces indices sont arrêtés par décrets pris en conseil des ministres dans les limites générales fixées pour l'ensemble des fonctionnaires.»

3.1.Le manque d'espace

Le comparatif entre les grilles CPIP - CSIP - DPIP fait apparaître que l'espace entre le CPIP Hors-Classe et le DPIP de classe normal est extrêmement faible.

La revalorisation de la grille de CPIP induit donc une revalorisation du DPIP ou une réorganisation de l'ensemble de la filière.

3.1.1.Une revalorisation du statut de DPIP

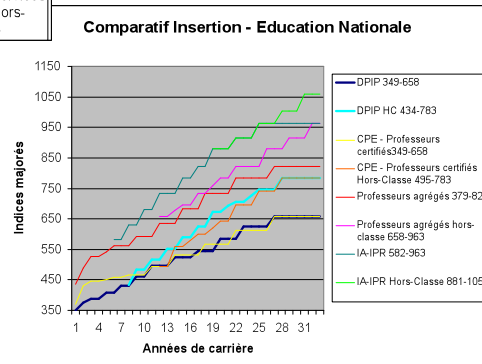
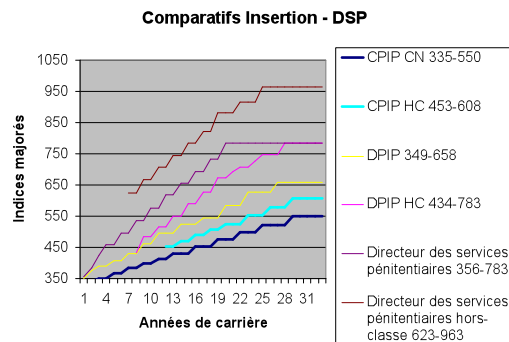
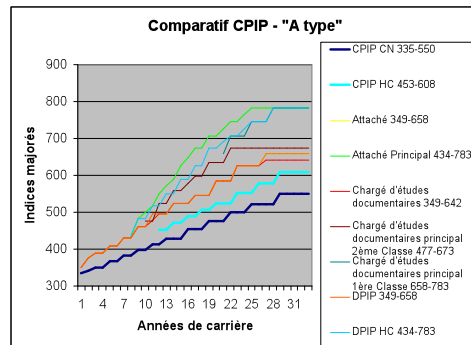
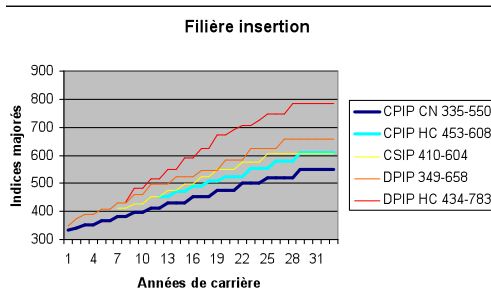
Dans cette hypothèse, l'accès du CPIP à la catégorie A est conditionné par une revalorisation du statut de DPIP.

Le DPIP pourrait revendiquer un alignement sur la grille directeur des services pénitentiaires (DSP) comme le montre le tableau suivant.

3.1.2.Une réorganisation de l'ensemble de la filière

Si la revalorisation de la grille de CPIP, par le biais de la sur-indiciarisation ou par son reclassement en A-type, peut exiger l'alignement des statuts de DPIP sur ceux de DSP, **il peut également induire une réorganisation de la filière sur un modèle type Education nationale.**

Dans ce cadre les CPIP seraient sur les grilles Conseillers principaux d'éducation (CPE) - Professeurs certifiés. Ils seraient placés sous l'autorité du DFPIP et exerceraient leurs fonctions avec un niveau d'autonomie et de responsabilité renforcé, sous le contrôle éventuel d'un corps d'inspection type inspecteur d'académie (IA) ou inspecteur pédagogique régional (IPR).



4. Grilles indiciaires, recrutement et mobilité professionnelle?

L'argument selon lequel la sur-indiciarisation constituerait un frein à la mobilité professionnelle est souvent évoqué mais qu'en est-il exactement?

La loi sur la mobilité et les parcours professionnels du 26/09/11 a souhaité

favoriser la mobilité professionnelle des fonctionnaires par la suppression des obstacles juridiques au détachement et à l'intégration entre corps et cadres d'emploi de même catégorie et de même niveau.

La loi consacre l'ouverture de tous les corps et cadres d'emplois de la fonction publique au détachement et à l'intégration. Les fonctionnaires peuvent ainsi solliciter un détachement dans tous les corps et cadres d'emplois comparables à celui auquel ils appartiennent sans que l'administration puisse leur opposer des dispositions des statuts particuliers de ces corps ou cadres d'emplois. Concrètement, l'administration d'accueil examinera les conditions de recrutement de l'agent et les missions qu'il a vocation à exercer dans son corps ou cadre d'emploi d'origine pour s'assurer qu'il est à même d'exercer les fonctions qu'elle lui propose. En cas d'équivalence, le détachement ou l'intégration directe pourra être prononcé.

Le principe qui sous-tend désormais la mobilité au sein de la Fonction publique est celui selon lequel l'ensemble des corps et cadres d'emplois est ouvert au détachement, à l'intégration et à l'intégration directe, nonobstant l'absence de disposition ou toute disposition contraire prévue par les statuts particuliers.

Autrement dit, l'absence de disposition sur le détachement, l'intégration ou l'intégration directe dans le statut particulier, de même que des dispositions de fermeture ne pourront être opposées à l'agent candidat à une mobilité dans le corps ou cadre d'emplois.

4.1. Le détachement

Le détachement est la situation du fonctionnaire qui se trouve placé, à sa demande ou d'office, dans un corps ou cadre d'emplois différent de son corps ou cadre d'emplois d'origine et qui exerce ses fonctions et est rémunéré selon les règles applicables dans ce corps ou cadre d'emplois d'accueil.

A l'exception des corps comportant des attributions juridictionnelles (magistrats administratifs), tous les corps et cadres d'emplois des 3 fonctions publiques sont ouverts au détachement, même lorsque leurs statuts particuliers ne le prévoient pas ou comportent des dispositions contraires.

Toutefois, l'agent souhaitant être détaché dans un corps ou cadre d'emplois, dont l'exercice des fonctions est subordonné à la possession d'un titre ou d'un diplôme spécifique, ne peut y accéder qu'à condition d'être titulaire de ce titre ou diplôme (cas des professions médicales, par exemple).

Sauf détachement pour stage, le détachement s'effectue entre corps et cadres d'emplois de même catégorie et de niveau comparable au regard des conditions de recrutement ou de la nature des missions.

Deux conditions cumulatives sont fixées dans la loi : les corps et cadres d'emplois doivent être d'une part de même catégorie et d'autre part de niveau comparable.

La catégorie d'appartenance du corps ou cadre d'emploi est définie dans le statut particulier.

Pour les corps ne relevant pas de catégorie hiérarchique, par dérogation à l'article 29 de la loi du 11 janvier 1984, la loi prévoit que la mobilité, qu'elle soit « entrante » ou « sortante », doit s'accomplir entre corps ou cadres d'emplois de niveau comparable. Seul ce critère doit ainsi être pris en compte. Sont notamment concernés les corps sous statut spécial de la police nationale et de l'administration pénitentiaire et les corps de la Poste et de France Télécom.

Le niveau de comparabilité des corps et cadres d'emplois, au sein d'une même catégorie, s'apprécie au regard des conditions de recrutement dans ces corps

ou cadres d'emplois et de la nature des missions de ces mêmes corps ou cadres d'emplois telles qu'elles sont définies par les statuts particuliers.

Comme le prévoit le deuxième alinéa de l'article 13 bis, ces deux derniers critères sont, quant à eux, alternatifs et non cumulatifs : ainsi le détachement et l'intégration directe pourront être prononcés entre corps et cadres d'emplois dès lors qu'au moins un de ces deux critères sera satisfait.

Les conditions de recrutement regroupent à la fois :

- le niveau de qualification ou de formation requis pour l'accès au corps ou cadre d'emplois (brevet des collèges, baccalauréat, licence, master, doctorat, etc.) ;
- le mode de recrutement dans le corps ou cadre d'emplois (concours, période de stage, école d'application, etc.) ;
- le vivier et les conditions de recrutement par la voie de promotion interne (catégories d'agents pouvant être promus dans le corps, période de formation avant titularisation, etc.).

Cette exigence ne fait toutefois pas obstacle au détachement ou à l'intégration directe d'un agent appartenant à un corps où les conditions de recrutement sont plus élevées ou plus restrictives que celles du corps ou cadre d'emplois d'accueil, à sa demande ou avec son accord (par exemple, au détachement d'un agent relevant d'un corps qui recrute à bac +5 dans un corps qui recrute à bac +3).

Les missions doivent être comparées au regard de leur nature, c'est-à-dire de ce qui les caractérise de manière générale, du type de fonctions auxquelles elles donnent accès et du type d'activités ou de responsabilités qui les sous-tendent (direction,

encadrement, gestion, expertise, application, coordination, contrôle, exécution, etc), quelle que soit la filière professionnelle dans laquelle elles s'inscrivent (administrative, technique, sociale, etc.). Ces missions sont celles définies par le statut particulier et non celles accomplies par un agent dans un poste donné.

C'est à l'autorité de gestion du corps ou l'employeur territorial du cadre d'emplois d'accueil qu'il reviendra d'apprécier, au cas par cas, sous le contrôle du juge, la comparabilité du recrutement et des missions des corps et cadres d'emplois concernés, en liaison avec l'administration, la collectivité ou l'établissement d'origine de l'agent. Cette autorité pourra, comme aujourd'hui, lui demander communication de tous documents utiles à sa prise de décision.

Ces critères doivent être interprétés de manière pragmatique pour assurer la pleine effectivité de ces dispositions nouvelles qui visent :

- d'une part, à encourager les mobilités entre les fonctions publiques et au sein de chacune d'entre elles, fussent-elles temporaires dans le cadre d'un détachement ou plus durables s'agissant de l'intégration directe,
- d'autre part, à faciliter les secondes carrières ou les processus de reconversion professionnelle au sein de chaque fonction publique ou entre elles.

En particulier, devra être recherchée la comparabilité et non la stricte équivalence des conditions de recrutement ou de la nature des missions des corps et cadres d'emplois.

Ainsi, la structure de la grille indiciaire des corps et cadres d'emplois concernés ou la référence à un indice brut sommital ne **14**

pourra plus être évoquée en tant que tel pour refuser un accueil en détachement ou par la voie de l'intégration directe.

Ces éléments démontrent que le détachement est théoriquement possible pour les CPIP, éventuellement dans des corps de catégorie A à la condition que la nature des missions soient comparables... L'accès à la catégorie A rendrait néanmoins les détachements de ce type plus «naturels».

4.2. Le niveau de recrutement

L'accès à la catégorie A pour les infirmiers fut précédé d'un **préalable indispensable, la reconnaissance de leur diplôme d'état au niveau licence** (décret 2010-1123 du 23 septembre 2010 relatif à la délivrance du grade de licence aux titulaires de certains titres ou diplômes relevant du livre III de la quatrième partie du code de la santé publique, concernant les élèves infirmiers rentrés à compter de septembre 2009).

Ce décret confère le grade de licence aux titulaires des titres ou diplômes relevant du livre III de la quatrième partie du code de la santé publique délivrés au nom de l'État (liste annexée au décret).

Pour ce faire, il impose aux IFSI (instituts de formation en soins infirmiers) de conclure une convention avec l'université dont ils dépendent afin de préciser les conditions dans lesquelles la ou les universités contribuent aux enseignements délivrés dans les structures de formation et les modalités de participation des enseignants-chercheurs aux jurys d'examens. Cette convention détermine également les conditions de la participation de la ou des universités aux dispositifs internes d'évaluation conduits par l'organisme chargé

d'assurer la formation et les modalités de constitution d'une instance mixte chargée du suivi de l'application de la convention. Le décret prévoit que ces formations fassent l'objet d'une évaluation nationale périodique à l'occasion de l'évaluation, par l'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur, de l'université ayant signé la convention.

Les IUFM qui avaient été supprimés par le gouvernement Fillon ont été rétablis sous le vocable d'écoles supérieures du professorat et de l'éducation. De nouveau le recrutement des enseignants s'effectuera à Bac +3 et les 2 ans de formation qualifiante validée par un titre reconnu par l'Etat leur permettra d'être reconnus au niveau Bac +5.

Le recrutement Bac +2 ne correspond plus aux différents niveaux de diplômes, dans la mesure où les seuls grades reconnus officiellement depuis 2002 sont le baccalauréat, la licence, le master et le doctorat. La situation actuelle de recrutement Bac+2 ne correspond plus aux niveaux de diplômes reconnus par la réforme LMD, pas plus qu'à la réalité sociologique du corps. De même, dans un souci de cohérence entre nos orientations, nous devons garder à l'esprit que l'abrogation du statut spécial imposerait de facto un reclassement du corps de CPIP dans le statut général, donc au sein de l'une des catégories hiérarchiques.

L'accès à la catégorie A passe nécessairement par une reconnaissance bac +3 qui peut se traduire soit par le recrutement direct à ce niveau de diplôme avec deux ans de formation professionnalisante

15



(un an de formation selon la doctrine générale Fonction Publique qui connaît quelques exceptions, ce qui pourrait totalement se justifier pour notre corps), soit par le recrutement à bac +2 suivi de 2 années de formation qualifiante sanctionnées par un diplôme d'Etat de niveau II.

Deux options sont alors envisageables : un recrutement niveau licence ou la reconnaissance de la formation de CPIP de sorte qu'elle puisse être sanctionnée par un titre de niveau licence.

4.2.1 Reconnaissance de la qualification - une autre conception de la formation au service de la reconnaissance du métier.

L'abandon de la pré-affectation est la condition incontournable à toute évolution positive de la formation initiale qui doit être de 2 ans en alternance et sanctionnée par un titre de niveau II. Cela impliquerait une validation du cahier des charges de l'ENAP par l'université, favorisant ainsi une meilleure diffusion des savoirs auprès des professionnels et le décloisonnement de l'institution, et surtout **l'acquisition d'un diplôme reconnu par l'État et non un simple certificat d'aptitude aux fonctions.**

Dans tous les cas, le contenu et l'organisation de la formation initiale doivent être remis à plat. Elle doit prioritairement favoriser **l'acquisition de savoirs en sciences humaines, apporter aux professionnels les techniques d'entretien et de communication nécessaires pour intervenir auprès des publics, et assurer une réflexion déontologique sur la portée des gestes professionnels grâce aux retours d'expérience.**

L'alternance doit être maintenue quel que soit le cas de figure envisagé (recrutement

BAC+2 ou +3), et être améliorée en donnant aux tuteurs de stages les moyens et la formation pour accompagner les stagiaires dans les meilleures conditions possibles. La connaissance des problématiques des publics, les techniques d'entretien et la déontologie doivent constituer le socle de la formation initiale.

La criminologie doit se concevoir comme un élément de culture générale et ne peut s'appréhender comme un savoir exclusif. Elle doit s'inscrire dans un enseignement général en sciences humaines à même de favoriser une meilleure connaissance des publics et des phénomènes délictuels et criminels.

La formation continue doit être facilitée, ouverte hors des frontières pénitentiaires, adaptée aux besoins repérés par les équipes. L'évaluation collective de l'activité de services doit devenir la règle pour identifier les besoins de formation et les problématiques des publics, la recherche-action doit être développée et sa diffusion assurée par l'administration.

Pour exécuter leurs missions, les CPIP ont besoin, dans le cadre de leur formation initiale et continue, de bénéficier des apports de nombreuses disciplines universitaires : psychologie, sociologie, philosophie, ethnologie, économie, histoire... Les trois volets actuels (sciences humaines, droit pénal et réglementation pénitentiaire ainsi que criminologie comprise uniquement au sens de discipline traitant des comportements via la notion de dangerosité) qui organisent la formation initiale des CPIP ne sont pas satisfaisants. **La formation doit à la fois permettre la consolidation d'une culture générale et encourager le développement du sens critique afin de permettre aux agents**

d'interroger en permanence leurs pratiques, leurs contextes d'interventions et leur relation au public. Ils doivent pouvoir acquérir des bases théoriques solides afin d'affirmer un positionnement professionnel, mais aussi pouvoir se développer en tant que personne et acquérir des compétences. Il faut en finir avec le saupoudrage des contenus pluridisciplinaires **en mettant au cœur de la pratique à la fois la connaissance des publics et la méthodologie du travail social.** Les acquisitions en termes de droit pénal et de réglementation pénitentiaire sont importantes, mais ne sont que des techniques.

Elles doivent s'enrichir d'un regard critique sur le droit. Parmi les contenus à valoriser (éléments extraits des « **Travailleurs de l'ombre** ») :

- sciences sociales, humaines et de l'éducation,
- techniques d'entretien non violentes ou motivationnelles,

-techniques permettant d'accompagner un processus de changement chez une personne et pas seulement sur le plan criminologique,

-des techniques pour instaurer une relation d'aide,

-deux stages d'1 mois dans un secteur, au sein des tutelles, d'associations d'aide à la réinsertion, de structures de soins, CHRS, éducateurs de rue,

-une formation à la conduite d'équipe et à la gestion participative pour les cadres,

-un module de sciences du travail pour les cadres

-une information institutionnelle synthétisée et relayée par l'encadrement sur chaque nouveau texte officiel en matière de droit pénal et de réglementation pénitentiaire

-une actualisation régulière des connaissances dans le domaine du droit social, de la famille et de la santé.

Conclusion

Il y a plusieurs années, les corps d'instituteurs, d'éducateurs, d'assistants sociaux et d'infirmiers étaient positionnés sur des grilles similaires.

Les instituteurs sont devenus professeurs des écoles sur des grilles de A-type, les infirmiers ont accédé à une catégorie A.

Hier les CIP et les ASS ensemble, aujourd'hui les CPIP et les travailleurs sociaux se battent pour la reconnaissance de leurs métiers à un niveau conforme à la technicité, à l'autonomie et à la responsabilité qui leur incombent.

En 2008, alors que le corps de CIP était aligné sur les autres corps de travailleurs sociaux et que la catégorie A était accessible, l'administration et le SNEPAP-FSU ont fait le choix de la sur-indiciarisation afin de marquer la rupture avec la filière médico-sociale et d'affirmer l'appartenance des SPIP à la pénitentiaire.

Ce décrochage des grilles de travailleurs sociaux ne nous permet plus que de poursuivre le combat pour un ancrage social de notre métier tout en nous posant la question des modalités de progression de nos rémunérations.

Si la construction d'une réelle catégorie A médico-sociale sur des grilles de A-Type devra être l'objectif commun de tous les travailleurs du secteur médico-social, permettant ainsi de rétablir une forme de parité originelle, **cet objectif exige un combat de longue haleine.**

Deux voies s'offrent désormais aux CPIP s'ils souhaitent voir revaloriser leur grille indiciaire : la poursuite dans le cadre sur-indiciarisé ou l'accès à la catégorie A.

L'accès à la catégorie A, si cette option est retenue, exige une revalorisation du corps de DPIP ou une nouvelle configuration de la filière, à l'instar de ce que l'on peut trouver au sein de l'éducation nationale.

Si le A-type était un levier à même de favoriser la mobilité par voie de détachement, l'accès à la catégorie A s'accompagnerait d'une élévation du niveau de recrutement au niveau licence ou une reconnaissance de la qualification niveau licence.

Si cette solution constituerait une réelle revalorisation du corps, tant d'un point de vue hiérarchique que d'un point de vue indiciaire, il s'agirait d'être vigilant quant aux contreparties pouvant être exigées (temps de travail, responsabilité accrue...).

Le fameux article 10, qui est issu du décret 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature, prévoit que, «sans préjudice des dispositions de l'article 3, le régime de travail de personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée peut, le cas échéant, faire l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service ainsi qu'au contenu des missions de ces personnels. Ces dispositions sont adoptées par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, pris après avis du comité technique ministériel.»

La liste des personnels soumis à l'article 10 au sein de l'administration pénitentiaire est définie par une circulaire du 27/12/2001 relative à la mise en œuvre de l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les services déconcentrés de l'administration pénitentiaire :

A l'administration pénitentiaire, les personnels concernés sont :

les directeurs régionaux des services pénitentiaires déconcentrés et leurs adjoints ; les chefs de cabinet des directeurs régionaux des services pénitentiaires ; les chefs de département des directions régionales des services pénitentiaires ; les chefs d'établissement pénitentiaire de catégories A et B ainsi que leurs adjoints ; les personnels de catégorie A chargés de l'encadrement d'une division, d'un secteur ou d'un service dans un établissement pénitentiaire ; les chefs de détention dans les établissements d'une capacité égale ou supérieure à 400 places et dans les établissements comportant un quartier maison centrale d'au moins 100 places ; les directeurs des services pénitentiaires d'insertion et de probation ainsi que leurs adjoints.

Le statut des CPIP est donc actuellement soumis aux «dispositions de l'article 3 décret 2000-815 du 25 août 2000 » et prévoit les garanties minimales en matière de temps de travail: semaine de 48 heures maximum, repos hebdomadaire d'au moins 35 heures, journée de travail de 10 heures... toutefois, l'assujettissement des CPIP à l'article 10 pourrait venir dans les discussions autour de l'accès à la catégorie A. En 2008, lors de la dernière réforme statutaire, cette possibilité avait d'ailleurs déjà été envisagée.

Il est néanmoins important de rappeler ici qu'une jurisprudence existe sur cette question et que l'administration n'a pas la possibilité d'imposer l'application de l'article 10 à n'importe quels personnels. Comme précisé dans l'article 10, l'application de ces dispositions doit être adoptée par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, pris après avis du comité technique ministériel. Par ailleurs, une décision du Conseil d'Etat (CE, 1ère et 6ème sous-sections réunies, 20/02/2013, 351316, Inédit au recueil Lebon) suite à un recours de la CGT amène des arguments solides pour contrer de telles velléités.

Il s'agit d'un recours porté par l'UGFF-CGT contre un arrêté ministériel relatif à l'organisation du temps de travail dans les Directions Interrégionales Départementales. En l'occurrence, l'arrêté attaqué imposait l'application de l'article 10 à différents corps du ministère chargé de la jeunesse et des sports. La décision du conseil d'Etat stipule que si cette décision était possible pour les personnels de direction, il n'en était pas de même pour les personnels chargés de missions éducatives, techniques et pédagogiques, l'arrêté ne pouvant légalement prévoir l'application de ce régime à des personnels bénéficiant d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail, mais qui ne seraient pas chargés de fonctions de conception ». Ainsi, l'assujettissement à l'article 10 n'est pas une fatalité en cas de passage en catégorie A et n'est possible que pour les personnels exerçant des fonctions d'encadrement ; ou des fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie de l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée. Cette jurisprudence encadre donc bien l'application de l'article 10 et vient limiter le risque d'une orientation de l'administration dans cette option en cas de définition d'un nouveau statut pour les CPIP. En effet, si nous revendiquons une plus grande autonomie dans l'exercice de nos missions, et souhaitons voir reconnaître notre compétence en matière de conception de projet, nous ne pouvons pas dire que ces deux conditions cumulatives seraient totalement remplies.

De même, des questions telles que la modulation des primes, l'assujettissement à l'IFO (modulable, exclusive de toutes autres indemnités hors ISS, assujettie au service effectif, non intégrée dans le calcul des retraites des fonctionnaires) ont toujours fait partie de nos craintes sur les contre parties que pourraient exiger l'administration. Aujourd'hui, la modularité des primes concerne toute la fonction publique avec le RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) introduit par le décret du 20 mai 2014 qui aura vocation à être le régime de référence. Le RIFSEEP comprend une part fixe (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise - IFSE) versée mensuellement, selon des groupes de fonctions exercées et une part variable (le Complément indemnitaire annuel - CIA) versé en fonction de « l'engagement professionnel et de la manière de servir ».

Il doit se mettre en place pour notre corps au plus tard le 1er janvier 2017. **La CGT combat ce dispositif et exige l'abrogation de cette prime totalement inégalitaire.**

Enfin, l'administration pourrait également se saisir de cette revendication pour nous obtenir une réorientation «métier» sauce pénitentiaire mais comme par le passé, c'est du rapport de force que naîtra la victoire.

A vaincre sans péril on triomphe sans gloire !

Travailleurs sociaux pénitentiaires Accès à la catégorie A type Un axe revendicatif CGT

Sommaire

P1 Introduction - Un peu d'histoire

P2 Motion du Xème congrès de la CGT - Règles Européennes de la Probation

P3 Fondements de la catégorie A

P4-5 La catégorie A: la reconnaissance d'un travail avec des responsabilités, de l'autonomie et des compétences allant de la réalisation à la conception

P6 Reconfiguration de la chaîne hiérarchique - la reconfiguration hiérarchique dans la relation au public et l'exercice du mandat pénal

P7 La reconfiguration hiérarchique au niveau de l'organisation du travail partenariat

P8 La révision des moyens accordés - Les grilles - 1.1 Statut et rémunération dans la Fonction Publique - 1.1.1 recrutement, missions, rémunérations

P9 1.2 Les niveaux indiciaires des corps types par catégorie - 2. Du CIP au CPIP: l'abandon du médico-social? - 2.1 Le décrochage des grilles des « travailleurs sociaux »

P10 2.2 La catégorie A médico-sociale

P11 3. CPIP: quelles perspectives d'évolution indiciaire? - 3.1 Le manque d'espace - 3.1.1 Une revalorisation du statut de DPIP - 3.1.2 Une réorganisation de l'ensemble de la filière

P12 4. Grilles indiciaires, recrutement et mobilité professionnelle?

P13 4.1 Le détachement

P15-16 4.2 Le niveau de recrutement - 4.2.1 Reconnaissance de la qualification - une autre conception de la formation au service de la reconnaissance du métier

P17 à 20 Conclusion