



Document de travail :
ARGUMENTAIRE CGT REFORME
STATUTAIRE FILIERE I.P./DAP :

Montreuil, le 6 mars 2017

A la suite d'une **mobilisation d'ampleur** dans les Services Pénitentiaires d'Insertion et de Probation, un relevé de conclusions était signé le 22 juillet par le Ministère de la Justice et les 4 organisations syndicales représentatives au CT SPIP¹. Le 26 juillet, ce relevé était contre-signé par le président de la République, qui voulait signifier ainsi son engagement fort sur les différents points. Nous ne détaillerons ici que ce qui concerne le point relatif à **la réforme statutaire.**

La CGT insertion probation propose un argumentaire métier et indiciaire visant à la revalorisation de la filière insertion probation.

Historiquement, en 2010, les conseillers d'insertion et de probation ont bénéficié d'une réforme statutaire issue d'un protocole signé par une seule organisation minoritaire au sein de ce corps.

La CGT rappelle à ce titre qu'elle était contre cette réforme statutaire de 2010 telle que menée. En effet, **cette réforme a acté le décrochage de la filière sociale et a donc créé une grille totalement unique dans tout l'univers de la fonction publique, sur des bornages indiciaires qui pourraient intégrer la catégorie A, mais sans en être.** Cette surindiciation s'approche du corps de lieutenant de la pénitentiaire ou de la police, mais avec une carrière plus longue. L'inconvénient de ce positionnement indiciaire est qu'il isole considérablement le corps et a tendance à l'enfermer dans ce statut. En effet, la CGT a pu ainsi constater que les CPIP n'ont pu au départ être intégrés dans les négociations PPCR n'étant plus considérés comme appartenant à la filière sociale. La CGT rappelle qu'elle a toujours milité contre « l'atypisme » et l'isolement, les corps spécifiques, leur préférant bien plutôt des références à des espaces existants qui permettent les passerelles et la mobilité – intégration, détachement, validation des acquis de l'expérience, etc.

Il est donc urgent et indispensable que les CPIP retrouvent un espace statutaire au sein de la fonction publique et soient assurés d'un ancrage au sein de la filière socio-éducative.

L'accès à la catégorie A pour l'ensemble des travailleurs sociaux est une revendication historique de la CGT.

Cette réforme statutaire doit être analysée sous deux aspects :

- le respect de l'égalité professionnelle
- la reconnaissance d'un niveau d'expertise, d'une autonomie et de la responsabilité dans l'accompagnement socio-éducatif

- **le respect de l'égalité professionnelle**

Ainsi conformément au protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la Fonction publique se doit d'avoir une **politique volontariste** pour lutter contre ces discriminations. Mais alors que le Protocole d'Accord Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique, signé par tous les employeurs publics et

¹ CGT (45,32%), SNEPAP-FSU (30,46%), UFAP-UNSA (13,21%) et CFDT(11%)

les organisations syndicales représentatives, fêtera ses 4 ans, la CGT constate trop peu d'avancées concrètes. Si les femmes sont majoritaires dans la Fonction publique (62%), les inégalités perdurent. Elles ont des rémunérations moyennes annuelles inférieures de 19,2 % à celles des hommes. C'est d'ailleurs dans cette perspective et pour respecter cet enjeu que l'accord PPCR a prévu une revalorisation en catégorie A de la filière sociale. Ainsi **l'application du principe « travail de valeur égale, salaire égal »** en particulier pour la reconnaissance des qualifications des métiers à prédominance féminine doit permettre la réévaluation des grilles indiciaires. Il s'agit donc de supprimer les écarts salariaux entre les filières à prédominance féminine et masculine. En effet, les emplois à prédominance féminine sont sous valorisés y compris à qualifications et diplômes égaux. **On parle là bien-sûr d'une discrimination indirecte car ce ne sont pas les femmes qui sont ici directement discriminées mais ce sont les emplois occupés majoritairement par elles qui sont les plus sous-évalués.**

Or **les corps de la filière insertion probation** au sein de l'administration pénitentiaire sont pleinement concernés par cet enjeu car ils sont très fortement féminisés à plus de 75 % et dans le même temps leurs missions sont sous-valorisées. Ainsi, lorsque des mesures indemnitaires et de revalorisation statutaire sont engagées pour la majorité des corps de l'administration pénitentiaire qui sont à prédominance masculine (soit plus de 30 000 personnels) et que nous faisons le constat de l'exclusion volontaire de la filière à prédominance féminine (4000 personnels), nous ne pouvons que considérer que le Ministère de la Justice contribue à intensifier de façon globale les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il en va de même pour la question de l'inégalité de traitement concernant le calcul de la retraite des personnels socio-éducatifs qui touche quasi exclusivement des femmes (95% des assistants de service social au Ministère de la Justice sont des femmes).

- **la reconnaissance d'un niveau d'expertise, d'une autonomie et de la responsabilité dans l'accompagnement socio-éducatif**

En 2010, la CGT, par son obstination, grâce aux amendements portés lors de l'examen du statut en Comité technique, a obtenu **la reconnaissance de l'expertise en matière d'accompagnement socio-éducatif dans l'article 1** des dispositions statutaires.

Depuis cette réforme, les recommandations du Conseil de l'Europe relatives à la probation, adoptées en 2010 par la France, sont devenues une référence incontournable. Ainsi elles préconisent l'adoption d'un statut reconnaissant les compétences et l'expérience des professionnels, reflétant le volume et l'importance des tâches effectuées et des responsabilités qui leur sont confiés et permettant le recrutement et la conservation d'un personnel compétent.

Aujourd'hui, les nouvelles orientations politiques symbolisées par la loi du 15 août 2014 réinscrivent comme ligne directrice l'individualisation des peines et 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 déontologiques** sont mis en exergue. Les conseillers d'insertion et de probation exercent leur mission **dans le cadre d'un mandat pénal** qui est la garantie de la juste application de la décision de justice respectueuse de la personne humaine et de ses droits. Ils sont au cœur de la relation entre le justiciable et l'autorité judiciaire qui justifie l'acquisition d'un statut reconnaissant cette place et garantissant leur autonomie dans les limites fixées par le mandat pénal. En effet les conseillers d'insertion et de probation ne

sont pas de simples exécutants puisque tout leur métier consiste à user d'une marge d'appréciation et d'analyse dans les prises en charge.

De 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 au niveau de la conception et de la négociation de certains dispositifs avec les partenaires de droit commun du territoire sur lequel ils interviennent.

Dans le cadre du travail partenarial, 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 DPIIP) 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.

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. Ainsi au sein de l'administration pénitentiaire, les CPIIP constituent un socle de professionnels garants d'une politique humaniste à l'égard des personnes placées sous main de justice et à fortiori détenues. Il s'agit d'une profession qui reste largement soucieuse de l'application du droit et de ses garanties en terme d'information, d'alerte, et également soucieuse d'une politique équilibrée entre sanction et accès au droit. Notre utilité sociale est indéniable.

Ainsi nos missions justifient pleinement l'accès à la catégorie A.

Historiquement, la grille indiciaire et le statut des CPIIP étaient à l'identique de ceux des Assistants de Service Social (ASS) ; la réforme statutaire de 2010 a créé un décrochage ASS-CPIIP, en surindiciarisant ces derniers.

Aujourd'hui, il apparaît indispensable de préserver un niveau de surindiciation permettant de maintenir l'écart entre les grilles des ASS et celle des CPIIP, non pas pour créer une grille totalement atypique mais davantage pour **reconnaître la spécificité de nos missions, un certain niveau d'expertise socio-éducative et valoriser la responsabilité découlant de l'impact sur les libertés individuelles des interventions des professionnels**. Ainsi retrouver un espace statutaire appartenant à la filière socio-éducative avec un tel niveau d'expertise permet d'envisager le rapprochement avec les grilles des Conseillers socio-éducatifs.

Concernant les Conseillers Pénitentiaires d'Insertion et de Probation (CPIIP) : il est prévu, dans le relevé de conclusions, que *« la réforme statutaire au bénéfice des conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation leur permettra d'accéder à la catégorie A en 2018 selon le calendrier et les modalités prévues pour la filière sociale dans le protocole « parcours professionnel, carrières et rémunération dans la fonction publique » (PPCR) de 2015. Les revalorisations seront analogues à celles dont bénéficiera la filière sociale. Le principe de surindiciation est conservé. Conformément au protocole PPCR, une première revalorisation interviendra au 1^{er} janvier 2017 dans les mêmes conditions que pour la catégorie B. »*

En 2010, la réforme statutaire actait le décrochage ASS-CPIP, en surindiciarisant ces derniers et leur donnait un bornage indiciaire (exprimé en IM) :

- CPIP classe normale : 341 – 550 (hors échelon élève) ; ASS : 327 – 515
- CPIP hors-classe : 453 – 608 ; ASS principale 375 – 562

Sur toute une carrière, le bornage indiciaire **327 – 562** devenait **341 – 608**, surindiciarisant de 14 points le pied de grille, et de 46 points l'indice sommital.

Le corps des ASS a bénéficié, par le biais du PPCR, d'un passage en catégorie A avec un bornage cible 2020 : 390 – 627 ; si l'on applique « le principe de surindiciation (...) conservé » dans les mêmes proportions, la grille CPIP post-PPCR pourrait donc être versée sur un bornage : **404 – 673 (hors échelon élève)**.

Cet environnement statutaire correspond peu ou prou – car hors indice de base – à la catégorie A-type du 1^{er} grade. Pour la CGT, cela est donc le minimum acceptable aujourd'hui, le plus logique au regard de la grille-cible des ASS en 2020, qui lui permet de réintégrer un espace existant, et qui sort les CPIP d'un isolement dommageable – et infondé.

A l'occasion du passage en catégorie A des corps de la fonction publique de l'État à caractère socio-éducatif, on peut constater que 2 espaces statutaires sont créés – correspondant aux annexes I et II visées aux articles 1^{er} et 2 du projet de décret modifiant le décret n°2008-836 du 22 août 2008. Si l'article 2 de ce même décret n'est qu'à/c du 1^{er} juillet 2018, et qu'il manque le projet de grille-cible 2020, les différents travaux engagés avec la DGAFP ont permis de conclure à deux espaces pour la filière sociale, celui des ASS et celui des conseillers socio-éducatifs (CSE). Le comparatif ici exprimé en IM :

ASS 2020	ASS principal 2020	CSE 1	CSE 2	CSE 3
390 - 592	433 - 627	438 - 658	536 - 680	603 - 764

Le grade CSE 3 correspond à des missions principales d'encadrement – que n'ont pas les CPIP – et est un grade fonctionnel ; toutefois, les grades CSE 1 et 2 sont liés à des missions d'expertise.

Pour la CGT, il apparaît donc possible d'augmenter l'indice sommital de 7 points : de 673 à 680, afin de borner le corps des CPIP sur des grilles « filières sociales » existantes. On rappellera ici que l'indice sommital est surindicié de 46 points par rapport à la grille ASS principale, mais peut aussi être comparé à la grille CPIP post-PPCR non réformée – qui fait culminer la grille à l'IM 633 + 46 points = IM **679**.

Ce bornage pourrait donc être : 390 – 680 en 2 grades :

- CPIP CN : **390 (échelon élève) – 627**
- CPIP HC : **511 – 680**

Grilles CPIP après PPCR 2018				
Hors classe				
Échelon	IB	IM	Durée d'échelon	Durée du grade
9	769	633		18
8	747	617	3	15
7	717	594	3	12
6	686	570	2	10
5	644	538	2	8
4	623	523	2	6
3	601	506	2	4
2	573	484	2	2
1	554	470	2	

Classe normale				
Échelon	IB	IM	Durée d'échelon	Durée du grade
12	684	569		26
11	640	535	4	22
10	614	515	3	19
9	600	505	3	16
8	580	490	2	14
7	555	471	2	12
6	518	445	2	10
5	499	430	2	8
4	475	413	2	6
3	450	395	2	4
2	425	377	2	2
1	396	360	2	

Grilles CPIP CGT post PPCR+ réforme catégorie A

Hors Classe				
Échelon	IB	IM	Durée d'échelon	Durée du grade
9	830	680		18
8	801	658	3	15
7	770	634	3	12
6	740	611	2	10
5	712	590	2	8
4	680	566	2	6
3	657	548	2	4
2	631	529	2	2
1	608	511	2	

Classe normale				
Échelon	IB	IM	Durée d'échelon	Durée du grade
12	761	627		26
11	730	604	4	22
10	716	593	3	19
9	685	570	3	16
8	655	546	2	14
7	619	519	2	12
6	593	500	2	10
5	572	483	2	8
4	551	468	2	6
3	523	448	2	4
2	494	426	2	2
1	461	404	2	
Elève	444	390		

Concernant le corps des Directeurs Pénitentiaires d'Insertion et de Probation (DPIP) :

Les choix opérés par les signataires du protocole de 2009 ont sonné **la disparition du rôle d'encadrement et d'animation d'équipe avec l'extinction du corps des CSIP**. Or la CGT est persuadée que cette mission d'appui technique et de soutien de proximité est essentielle dans le contexte actuel des SPIP. La CGT propose que **les DPIP soient positionnés comme garants du respect des règles de métier et de la déontologie**. 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...). Elle suppose que les cadres actuels ne se voient reconnus aucun pouvoir juridictionnel ou assimilé.

Il est prévu, dans le relevé de conclusions, que *« la réforme statutaire au bénéfice des directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation ainsi que des directeurs fonctionnels des SPIP, fortement mis à contribution dans le contexte de la refondation des pratiques professionnelles, se traduit par une revalorisation indiciaire liée à la réalité des missions conduites, des responsabilités portées par eux et leur confie et reconnaît l'administration pénitentiaire. Ainsi, après une revalorisation indiciaire le 1^{er} janvier 2017 dans le cadre du protocole PPCR, des travaux seront engagés pour l'établissement d'une grille spécifique marquant la singularité du métier de directeurs des SPIP et conduisant, sur certains échelons, à une surindiciation par rapport au A-Type. Un grade à accès fonctionnel sera créé et la revalorisation du statut d'emploi permettra notamment un accès à la hors échelle B pour certains emplois à forte responsabilité. »*

Les projets de décret suite PPCR créent un GRAF DPIP de classe exceptionnelle avec un échelon spécial. Les bornages indiciaires qui en découlent – 3 grades, exprimés en IM :

- DPIP classe normale : 388 – 669
- DPIP hors-classe : 494 – 798
- DPIP classe exceptionnelle : 650 – 830 + HEA culminant en 3 chevrons à 967.

Le delta indiciaire grilles CPIP – grilles DPIP apparaît donc conservé. Seuls certains échelons peuvent poser des problèmes d'inversion de carrière, et sont donc à considérer, tant au regard de la réforme statutaire qu'au regard du relevé de conclusions – qui indique que la réforme conduira, *« sur certains échelons, à une surindiciation par rapport au A-Type. »*

Tableau comparatif des bornages (IM) indiciaires **des grilles réformées CPIP – DPIP**

CPIP CN	CPIP HC	DPIP CN	DPIP HC	DPIP CE
390 – 627	511 – 680	390 – 704 (hors échelon élève)	500 – 798	650 - ES

La surindiciation, « *sur certains échelons* », correspond ici au :

- 1^{er} échelon DPIP CN : surindiciation de 2 points 388 >> 390. Cela paraît logique au regard du 1^{er} échelon CPIP CN.

- Les 3 premiers échelons et les 3 derniers échelons de la classe normale DPIP – voir grilles jointes. Cela garde la fonction attractive du corps, et marque le différentiel avec le statut réformé des CPIP. Les 3 échelons de base surindiciés correspondent aux 3 premiers échelons d'attachés ; les 3 derniers échelons permettent l'évitement des inversions de carrière – dans le cas où un CPIP HC intègre le corps des DPIP CN –, le dernier échelon DPIP CN étant calculé sur la base d'une surindiciation identique à celle qu'ont les CPIP CN par rapport aux ASS (= + 35 points IM).

Grilles CGT DPIP post PPCR+ réforme

DPIP GRAF				
Echelon	IB	IM	Durée de l'échelon	Durée du grade
ES	HEA			
6	1027	830	3 a	11,5
5	985	798	3 a	8,5
4	935	760	2,5	6 a
3	888	724	2 a	4 a
2	841	688	2 a	2 a
1	790	650	2 a	

DPIP HC				
Echelon	IB	IM	Durée de l'échelon	Durée du grade
9	995	806		18 a
8	946	768	3 a	15 a
7	896	730	2 a 6 m	12 a 6 m
6	843	690	2 a 6 m	10 a
5	791	650	2 a	8 a
4	732	605	2 a	6 a
3	693	575	2 a	4 a
2	639	535	2 a	2 a
1	593	500	2 a	

DPIP CN				
Echelon	IB	IM	Durée de l'échelon	Durée du grade
11	860	704		
10	806	661	4	27
9	732	605	3 a	23
8	679	565	3 a	20
7	642	537	3 a	17
6	607	510	3 a	14
5	558	473	2,5	11
4	518	445	2 a	8,5
3	499	430	2 a	6,5
2	469	410	2 a	4,5
1	444	390	1,5	2,5
élève	441	388	1	

Concernant le corps des Chefs de Service d'Insertion et de Probation (CSIP) : le relevé n'indique rien, car ce corps est en voie d'extinction au sein de l'administration pénitentiaire, et ne concerne aujourd'hui que 6 agents – qui ont tous vocation au reclassement dans le corps des DPIP à court et moyen terme.

L'application du PPCR a cependant indiqué qu'il fallait également passer ce corps en catégorie A, afin qu'il ne « bloque » pas une réforme de filière. La réflexion de la CGT est de les assimiler à la grille des CSE 1 – bornage IM : 438 – 658 – afin qu'ils conservent un différentiel avec les CPIP CN. On note que la grille des CSIP post-PPCR est en-deçà de la grille CPIP HC post-PPCR :

- IM sommital CPIP HC : 633 ; IM sommital CSIP : 621.

Grilles CSIP CGT post PPCR+ réforme				
Echelon	IB	IM	Durée de l'échelon	Durée du grade
10	801	658		21 a
9	778	640	3 a	18 a
8	740	611	3 a	15 a
7	712	590	3 a	12 a
6	680	566	2 a	10 a
5	631	529	2 a	8 a
4	600	505	2 a	6 a
3	578	488	2 a	4 a
2	532	455	2 a	2 a
1	509	438	2 a	