



Montreuil, le 28 avril 2017

**Document d'analyse
TEXTES STATUTAIRES ET INDICIAIRES
CONCERNANT LA REFORME POUR LA
FILIERE INSERTION PROBATION**

**CTSPIP du 2 mai 2017
CTM du 5 mai 2017**

1

Durant plusieurs mois en 2016, les personnels d'insertion et de probation des SPIP (travailleurs sociaux et quelques DPIP) se sont massivement mobilisés pour faire entendre leur voix et crier leur colère face au mépris affiché d'une administration qui laisse continuellement ces mêmes personnels sur le bas-côté ! Charges de travail délirantes, manques criant d'effectifs, surpopulation pénale, inégalité salariale, baisse du pouvoir d'achat – autant de maux illustrant un contexte et des conditions de travail toujours aussi déplorables !

Rassemblés en intersyndicale, les personnels ont su être imaginatifs et déterminés pour faire avancer leurs revendications. Partout en France ils ont su créer les conditions favorables pour instaurer un rapport de force et obtenir ainsi satisfaction. Durant plus de 5 mois, de multiples modalités d'actions ont été adoptées et mises en œuvre avec force : assemblées générales, journées SPIP mort, barbecues militants, rassemblements régionaux et locaux, distributions de tracts, alertes à la presse et aux élus... **Plus du tiers de la profession a manifesté le 10 mai 2016 sous une pluie battante pour crier sa colère en arpentant les rues de Paris, de la Place Vendôme devant le ministère de la Justice jusqu'à l'Assemblée Nationale !**

En juillet 2016, un relevé de conclusions signé par l'ensemble des organisations syndicales siégeant au CT SPIP (CGT, SNEPAP, CFDT et UFAP) est venu acter l'obtention d'un grand nombre des revendications. **Ainsi, outre l'accès à la catégorie A, les personnels ont également obtenu l'abandon de la fin de la pré-affectation, la revalorisation de 70% de l'IFPIP et de 40% de l'IFO et enfin le recrutement de 100 personnels supplémentaires.** Ces recrutements sont cependant loin d'être à la hauteur de la pénurie régnant dans les services. Concernant le règlement de la pension de retraite des personnels socio-éducatifs devenus personnels d'insertion et de probation, les solutions proposées tout récemment sont particulièrement insuffisantes en termes de pouvoir d'achat des retraité-e-s.

A (presque) un an jour pour jour de cette manifestation historique, le prochain comité technique ministériel du 5 mai 2017 prévoit d'examiner les principaux textes statutaires et indiciaires actant le passage en catégorie A des personnels d'insertion et de probation. **Il s'agit indéniablement d'une victoire pour les personnels et pour la CGT qui les représente.**

Mais la CGT n'est pas dupe : malgré l'insistance de l'ensemble des organisations syndicales de vouloir prendre le temps dans le cadre d'un véritable protocole de négociation, **ce gouvernement a piétiné cette volonté en confisquant le dialogue social** (annulation ou

CGT Insertion Probation

UGFF-CGT 263, rue de Paris – case 542 – 93514 Montreuil Cedex

Téléphones 01.55.82.89.69 ou 01.55.82.89.71 – Courrier électronique : spip.cgt@gmail.com

<http://www.cgtspip.org/>

report des réunions, absence de documents préparatoires...), et en faisant des personnels et des organisations syndicales les « spectateurs » du bras de fer entre la Fonction publique, Matignon et le ministère de la justice !

Si évidemment la CGT ne peut que saluer le travail effectué à marche forcée par les agents de l'administration centrale pour tenir ce timing, elle dénonce cependant les volontés politiques dilatoires, voire parfois contradictoires, qui nous ont imposé un calendrier excessivement tardif mettant systématiquement les organisations syndicales au pied du mur !

La CGT n'est pas dupe : il n'y a eu que **peu de marge de manœuvres** dans ces pseudo négociations, qui n'en avait que le nom. Le relevé de conclusions imposait pourtant ce cadre, car la réforme statutaire devait faire l'objet d'une construction partagée entre les personnels et le ministère pour aboutir à un protocole d'accord. **Or de protocole il n'y a pas eu** ; les discussions n'ont servi qu'à « nourrir » l'administration en arguments à porter en interministériel ; **les choses se sont jouées sans nous**, et uniquement au niveau politique ; des arbitrages ont de nouveau été rendus par Matignon pour trancher les projets entre la Fonction Publique, la Direction Général de l'Administration (DGAFP), la Direction du Budget, et le ministère de la Justice... **Ceci explique aussi le calendrier tardif, et ces différents « bras de fer » ont contraint les organisations syndicales à être dans la précipitation permanente.**

La CGT n'est pas dupe des logiques budgétaires qui sont à l'œuvre : toujours plus d'austérité et de réduction des dépenses publiques ! Il faut donc que la réforme coûte le moins cher possible et que son application s'étale dans le temps, toujours au détriment des personnels !

La CGT n'est pas dupe : la concomitance de l'application – unilatérale – de PPCR avec la réforme statutaire n'a pas permis d'aller aussi vite et aussi loin que les personnels le revendiquaient. Ainsi pour les personnels d'insertion et de probation qui se sont largement et massivement mobilisés, **une question légitime se pose : cette mobilisation a-t-elle valu le coup ou bien les personnels se verront-ils appliquer ni plus ni moins ce qui était prévu pour l'ensemble de la fonction publique – et notamment pour la filière sociale ?**

La CGT ne tombera pas dans le piège de la caricature et ne peut que dire que la mobilisation a payé ! OUI, les personnels, par un rapport de force favorable, ont obtenu satisfaction sur un grand nombre de leurs revendications ! **OUI**, les personnels ont pu ainsi rattraper le train qui était en marche : celui de l'accès à la catégorie A de la filière sociale ! **Faut-il rappeler que ce train échappait aux personnels d'insertion et de probation en 2015, pour la simple raison du décrochage de nos métiers de ceux de la filière sociale suite à la réforme de 2010, à laquelle la CGT était fermement opposée ?** Faut-il dire que les négociations d'aujourd'hui ont pâti de cette même réforme de 2010, notamment vis-à-vis de la DGAFP pour qui cette réforme a été à l'époque imposée dans la douleur ? Faut-il dire qu'en raison de cette même réforme de 2010 la Fonction Publique nous pensait « déjà servis », et n'avait aucune bienveillance à l'égard de la filière Insertion Probation de l'Administration pénitentiaire ? **La réforme de 2010 n'est toujours pas digérée pour la Fonction Publique ? Mais pour la CGT non plus ! La filière sociale, le travail social, les métiers socio-éducatifs existent en France et dans l'univers de la FP – pas la psychocriminologie anglo-austral-québécoise !**

CGT Insertion Probation

UGFF-CGT 263, rue de Paris – case 542 – 93514 Montreuil Cedex

Téléphones 01.55.82.89.69 ou 01.55.82.89.71 – Courrier électronique : spip.cgt@gmail.com

<http://www.cgtspip.org/>

Enfin faut-il aussi rappeler que l'accès à la catégorie A de la filière sociale est principalement motivé par **la reconnaissance légitime des inégalités salariales dans une filière fortement féminisée**, comme celle de la filière insertion probation ?

Alors **OUI**, la CGT a été depuis plusieurs mois persévérante pour faire accélérer le calendrier de cette réforme statutaire !

OUI, la CGT a tout mis en œuvre pour obtenir le passage des textes avant le changement présidentiel afin que les personnels obtiennent avec assurance et le plus rapidement possible les gains espérés.

OUI, la CGT s'est continuellement battue pour que cette réforme statutaire se fasse à missions constantes, conformes à ses orientations politiques de toujours, et a ainsi refusé tout marchandage de nos missions contre un hypothétique gain indiciaire !

L'heure est désormais aux explications, à l'information et aux débats dans les services !

La CGT consulte donc ses adhérents, organise des HMI et des AG dans les services et transmet pour alimenter les débats son document d'analyse de ce projet de réforme.

Forte de cette consultation organisée les mardi 2 et mercredi 3 mai dans les SPIP, la CGT, par le biais de son instance dirigeante nationale prendra une décision définitive le jeudi 4 mai au soir pour le Comité technique ministériel du 5 mai. Quel doit être le vote de la CGT insertion probation sur les textes définitifs de la réforme statutaire ?

I. Réforme des CPIP

- **Le raccrochage à la filière sociale : retrouver un espace statutaire cohérent : une victoire pour la CGT**

Pour rappel, **historiquement les grilles indiciaires des conseillers d'insertion et de probation étaient avant la réforme de 2010 similaires à celles du corps des ASS**. C'est en effet la réforme de 2010 qui a acté ce décrochage de la filière sociale et qui a donc créé une grille totalement unique dans tout l'univers de la fonction publique.

Par le biais de la surindiciation, la grille des CPIP est nettement supérieure à celle des assistants de service social et s'approche de celle des lieutenants de la pénitencière 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 le statut spécial**. En effet, la CGT a pu constater que si les CPIP ont été au départ exclus de l'accès à la catégorie A de la filière sociale dans le cadre de PPCR, c'est parce qu'ils n'étaient plus considérés comme en faisant partie... **La CGT a toujours milité contre l'atypisme et l'isolement des corps spécifiques**, préférant au contraire des espaces statutaires existant favorisant les passerelles et la mobilité (intégration, détachement et validation des acquis de l'expérience). Positionner le corps hors filière sociale avec une grille indiciaire plus intéressante en termes de gains revenait en effet à empêcher toute mobilité : une grille trop haute pour aller vers des corps de catégorie B – sauf à perdre en traitement –, et pas assez haute pour aller vers des corps de catégorie A, car... n'étant pas du A.

Pour la CGT, **il était donc urgent et indispensable que les CPIP retrouvent un espace statutaire existant au sein de la fonction publique** et soient assurés d'un ancrage au sein de la filière socio-éducative.

Enfin pour la CGT, ce raccrochage à la filière sociale est bien une occasion pour les personnels de réaffirmer une **identité professionnelle forte** conforme à nos missions, et à gagner une **autonomie et une indépendance** propre à la catégorie A pour contrer toutes les tentatives de détournement de nos missions, notamment aux fins de renseignement.

C'est donc ce qui a été acté par la signature du relevé de conclusions en juillet 2016. En effet, cet accord prévoit pour les CPIP l'accès à la catégorie A « *selon le calendrier et les modalités de la filière sociale* », tout en indiquant que le principe de la surindiciation était conservé. Il faut cependant souligner qu'au moment de cette signature, ces modalités étaient encore totalement inconnues ; celles-ci devaient faire l'objet de discussions dans un premier temps au niveau du conseil supérieur de la fonction publique, puis être discutées dans un second temps pour une application au sein de la filière insertion probation. Mais il n'en a rien été ou si peu !

Enfin, pour la CGT l'analyse de cette réforme ne peut être déconnectée complètement de l'application de PPCR. En effet, même si les personnels d'insertion et de probation auraient bénéficié, comme tous les agents de la fonction publique des dispositions de PPCR, il est illusoire de faire croire que les gains liés à la réforme statutaire (accès à la catégorie A) devraient être calculés indépendamment de ce protocole imposé aux forceps par la Fonction publique. Ainsi la CGT a fait partie des organisations syndicales au niveau de la fonction publique ayant voté CONTRE ce protocole car il ne permettait pas d'atteindre nos revendications en termes de gains indiciaires et défavorisait une fois de plus les bas salaires pour accentuer les différences et les inégalités salariales. Pour autant, force est de constater (et vous pourrez en juger dans les tableaux en annexes) que pour la filière insertion probation il n'en est rien ! **En effet selon nos analyses, PPCR + la réforme statutaire permettent des gains indiciaires conséquents. Il faut souligner que pour les CPIP classe normale les gains indiciaires se font largement par la réforme statutaire et moins par PPCR alors que pour les CPIP hors classe, c'est davantage PPCR qui permet la revalorisation et beaucoup moins la réforme statutaire, le tout s'équilibrant à notre sens.**

➤ **Le calendrier 2018-2020**

En 2017, les CPIP bénéficieront des revalorisations indiciaires liées à l'application stricte de PPCR (en moyenne 17 points comprenant le transfert primes point, cf. [notre communiqué PPCR pour les nuls](#)). PPCR prévoit aussi des modalités de reclassement qui viennent retarder les possibilités d'avancement applicables elles aussi dès le 1/01/2017.

Le 1er février 2018 marque le début de la réforme par l'accès à la catégorie A, ce calendrier se terminera en 2020. Il faut souligner que le calendrier au départ envisagé devait se terminer pour l'ensemble de la filière sociale en 2021. Ce sont les organisations syndicales Fonction publique dont la CGT qui ont obtenu le raccourcissement de ce calendrier. De plus il faut également remarquer que cette réforme ne se fera **qu'en deux étapes (2018 et 2020) tout en prévoyant des dispositions transitoires (pour 2018 et 2019)** permettant aux personnels pendant cette période de pouvoir avancer dans leur carrière.

CGT Insertion Probation

UGFF-CGT 263, rue de Paris – case 542 – 93514 Montreuil Cedex

Téléphones 01.55.82.89.69 ou 01.55.82.89.71 – Courrier électronique : spip.cgt@gmail.com

<http://www.cgtspip.org/>

➤ Missions

La question des missions faisait consensus au sein de l'intersyndicale, il n'était pas question d'ajouter ou de retrancher à l'actuel article 1 du statut des CPIP qui définit les missions. **L'écriture actuelle de l'article 1 sur les missions est issue de la réforme statutaire de 2010 à laquelle a contribué la CGT en proposant des amendements laissant la place à une formulation de compromis.** Ces amendements ont permis de maintenir les CPIP dans le champ du **travail social avec une méthodologie et des valeurs propres à notre identité professionnelle et pour conserver notamment la référence à l'accompagnement socio-éducatif.** C'est en ce sens que la rédaction du décret de 2010 est assez proche de nos revendications et plus conforme à notre identité professionnelle. **Ainsi la réforme statutaire devait venir acter les réalités de nos missions et la reconnaissance de nos compétences et savoir faire en matière d'expertise sociale.**

Malgré des tentatives plus ou moins grossières de l'administration, il n'a jamais été exigé de modifier les missions. **Ce n'est qu'à quelques jours du passage en CTM des textes définitifs qu'il a été demandé de ré-écrire cet article sous le prétexte que la Fonction publique exigerait une réécriture pour correspondre aux canons de la catégorie A.**

Pour rester fidèle aux revendications des personnels et à notre ADN professionnel de travailleurs sociaux, nous avons donc proposé des modifications qui ne remettent pas en cause nos missions mais modifie simplement l'implication, la maîtrise et les compétences dont nous disposons.

Alors que la DAP, par la Direction de Projet, avait adressé une version, axant les missions sur l'accompagnement individualisé issue d'une évaluation globale, initiale et continue basée uniquement sur l'expertise criminologique, la version finalement proposée atténuée en profondeur les vellétés de modification de nos missions, conformément à la revendication de la CGT.

Ainsi, la version finale de l'article du nouveau décret sur les missions, s'il parle bien d'évaluation globale ne suppose plus en filigrane, l'utilisation de grilles d'évaluation du seul risque de récidive déterminant des modalités de prise en charge de la personne.

Le rattachement à la filière sociale permet également de prévenir l'évolution de nos missions vers une dérive sécuritaire ou axée uniquement sur la criminologie telle que perçue par la Direction de Projet. **Ainsi, les notions d'expertise en exécution des peines et en accompagnement socio-éducatif précèdent les termes d'expertise criminologique dans cette nouvelle version.**

Ainsi la CGT va de nouveau porter des amendements lors des CT SPIP et CTM des 2 et 5 mai afin de ne pas dénaturer nos missions.

Les deux versions (actuelle et en projet), à la lumière des éléments transmis ci dessus, vous permettront d'apprécier notre analyse.

CGT Insertion Probation

UGFF-CGT 263, rue de Paris – case 542 – 93514 Montreuil Cedex

Téléphones 01.55.82.89.69 ou 01.55.82.89.71 – Courrier électronique : spip.cgt@gmail.com

<http://www.cgtspip.org/>

Version consolidée (en vigueur) au 28 avril 2017 :

Les conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation sont placés sous l'autorité hiérarchique des directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation dans les services pénitentiaires d'insertion et de probation. Ils peuvent par ailleurs être affectés, en direction interrégionale, à l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire, au centre national d'évaluation ou à l'administration centrale.

Les conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation exercent les attributions qui leur sont conférées par les lois et règlements pour l'application des régimes d'exécution des décisions de justice et sentences pénales. Ils interviennent dans le cadre des mesures alternatives aux poursuites pénales, restrictives ou privatives de liberté.

Sur saisine des autorités judiciaires, ils concourent à la préparation des décisions de justice à caractère pénal. Ils assurent le suivi de l'exécution des peines et veillent au respect des obligations judiciaires dans un objectif de prévention de la récidive et de réinsertion.

Compte tenu de leur expertise en matière d'exécution de peine et d'accompagnement socio-éducatif, de leurs connaissances en criminologie et selon les besoins particuliers des personnes confiées, ils concourent à la préparation et à la mise en œuvre des mesures d'insertion et des dispositifs de prévention de la récidive prévus par les lois et règlements.

Ils participent à la politique d'individualisation des peines par le développement des alternatives à l'incarcération et des aménagements de peine dans les conditions prévues par le code de procédure pénale. Ils œuvrent plus particulièrement au travail sur le sens de la peine, afin de concourir au maintien ou à la restauration de l'autonomie et à la responsabilisation des personnes suivies.

Version proposée dans le cadre de la réforme statutaire qui entrerait en vigueur au 1er février 2018 (en rouge les modifications apportées) :

Les conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation exercent les attributions qui leur sont conférées par les lois et règlement dans un objectif de prévention de la récidive et de réinsertion des personnes placées sous-main de justice.

Dans le cadre des mesures alternatives aux poursuites pénales, restrictives ou privatives de liberté, **ils procèdent à l'évaluation globale, initiale et continue de la situation des personnes confiées par l'autorité judiciaire. Ils sont chargés de la conception et de la mise en œuvre du parcours et de l'accompagnement individualisé de l'exécution de la ou des peines des personnes confiées, incluant le cas échéant le respect de leurs obligations judiciaires.**

Avec le concours des autres services publics, des institutions et du secteur associatif, ils axent leur travail sur le sens de la peine, le maintien ou la restauration de l'autonomie et la responsabilisation des personnes accompagnées.

Leur expertise, **notamment en matière d'exécution de peine et d'accompagnement socio-éducatif et en criminologie**, leur confère plus largement un rôle majeur dans la politique d'individualisation des peines ainsi que dans le développement des alternatives à l'incarcération et des aménagements de peine, selon les conditions prévues par le code de procédure pénale.

Placés sous l'autorité hiérarchique des directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation, ils sont à titre principal affectés au sein d'un service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP). Ils peuvent également être affectés en direction interrégionale, à l'Ecole nationale

CGT Insertion Probation

UGFF-CGT 263, rue de Paris – case 542 – 93514 Montreuil Cedex

Téléphones 01.55.82.89.69 ou 01.55.82.89.71 – Courrier électronique : spip.cgt@gmail.com

<http://www.cgtspip.org/>

➤ **Recrutement, formation : les revendications de la CGT en bonne voie d’aboutir !**

La CGT revendique **une plus grande diversification des profils** et se félicite qu’une **3ème voie de recrutement** soit actée pour les personnes ayant 5 ans d’expérience professionnelles sur les 10 dernières années. Cependant le texte ne précise pas le domaine d’activité professionnelle. La CGT portera un amendement pour préciser qu’il devrait s’agir des domaines sanitaire, et socio-éducatif. Par ailleurs, il est également prévu un recrutement sur titre pour entrer dans le corps des CPIP (diplôme de niveau II dans les domaines social ou éducatif comme le diplôme d’État ASS et Educateur spécialisé notamment). Concernant le niveau de recrutement, l’administration a tranché en faveur du requis **Bac + 3** pour permettre la reconnaissance au niveau II afin d’être en conformité avec la réforme LMD (licence master doctorat) et des autres concours catégorie A.

Une autre revendication de la CGT a également été retenue : celle du **maintien de la durée de formation pour les CPIP à deux ans**. Avec l’abandon de la pré-affectation, nos futurs collègues pourront ainsi avoir une formation de qualité, prenant le temps nécessaire pour acquérir l’ensemble des savoir indispensables à ce métier et pourront également faire des stages dans de meilleures conditions de travail. L’administration s’engage également à associer davantage les organisations syndicales dans l’examen du cahier de charges de l’ENAP. Pour la CGT, la formation doit être enrichie dans plusieurs domaines, à la hauteur des enjeux de nos missions (méthodes d’accompagnement socio-éducatif, déontologie...).

Dernier point important concernant **la fidélisation** : actuellement, le statut contraint de rester deux ans sur le premier poste concernant les CPIP. Malgré l’unanimité des organisations syndicales qui demandent la suppression de celle-ci (ou au moins sa réduction à 1 an), **l’administration refuse d’en modifier la durée**. Pourtant la fidélisation avait été prévue au moment de la mise en application de la pré-affectation. Mais avec son abandon et un maintien de la formation à 2 ans, la fidélisation n’a plus aucun sens et représente une importante contrainte pour nos jeunes collègues. **Pour la CGT, le turn-over dans les services dégradés est surtout lié aux mauvaises conditions de travail, aux charges de travail délirantes. C’est à cela que l’administration doit s’atteler et non imposer des contraintes supplémentaires aux personnels.**

➤ **Gains indiciaires conséquents**

Pour les CPIP, le 1er février 2018 marque le début de la réforme par l’accès à la catégorie A. Cette première étape du 1^{er} février 2018 ne permet que des gains initiaux bien maigres, **3 points en moyenne** par rapport à janvier. En revanche à compter du 1^{er} janvier 2020, les gains indiciaires seront beaucoup plus importants. Au final avec les revalorisations de PPCR et celles liées aux passages à la catégorie A, cela devrait représenter un gain indiciaire **entre 30 et 50 points selon les échelons et le grade¹**, ce qui fait donc un gain mensuel brut entre 140 et 240 euros !

Concernant les grilles indiciaires, les bornages obtenus sont extrêmement proches de ceux que la CGT proposait. ([Lire l’argumentaire CGT](#)) Il s’agira d’une grille qui sera à 5 points près

¹ Valeur mensuelle brute du point d’indice au 1^{er} février 2017 à 4,686 euros

celle du premier grade de la catégorie A type. Ces revalorisations devraient permettre des gains indiciaires pour les bas salaires, ce qui reste un enjeu important pour la revalorisation du pouvoir d'achat. Enfin, ces grilles sont effectivement plus favorables que celles actées pour les ASS, la surindiciation permettant de reconnaître notre niveau d'expertise et de responsabilité liés notamment à l'incidence de nos interventions sur les libertés individuelles.

Afin de prendre la mesure de ces gains indiciaires, il est indispensable d'examiner désormais les conditions de reclassement et les conditions d'avancement.

➤ **Des conditions de reclassement défavorables aux personnels**

Cela fait plusieurs semaines que la CGT dénonce ces modalités de reclassement qui sont pour la Fonction publique et le Gouvernement des moyens de minimiser les gains espérés et/ou de les étaler dans le temps, les rendant ainsi moins perceptibles. Conformément à la rédaction du relevé de conclusions, ces modalités sont quasi identiques à celle de la filière sociale. Pour la filière sociale, la CGT s'y est d'ailleurs opposée.

Il est ainsi prévu que la classe normale et le hors classe, tels qu'ils existent aujourd'hui jusqu'au 1^{er} janvier 2018, laissent place de manière transitoire à deux grades à compter du 1^{er} février 2018. **La classe normale actuelle devient ainsi le 1^{er} grade 2^{ème} classe, et le hors classe devient 1^{er} grade 1^{ère} classe.** Il est créé un second grade qui sera vide au 1^{er} février 2018 et qui sera alimenté au fur et à mesure. Ensuite, à compter du 1^{er} janvier 2020, le 1^{er} grade fusionne les 2 classes actuels (HC et CN) et le 2^{ème} grade demeure. Ainsi les 1^{er} grade 2^{ème} classe sont reclassés sur les échelons 1 à 11 du nouveau 1^{er} grade. Les 1^{er} grade 1^{ère} classe sont reclassés sur les échelons 6 à 12 du nouveau 1^{er} grade.

Pour résumer :

| Actuellement | 2018-2019 | 2020 |
|------------------|---|--------------------------------|
| | Création d'un 2 ^{ème} grade (vide au départ) | 2 ^{ème} grade |
| Hors classe → | 1 ^{er} grade 1 ^{ère} classe → | 1 ^{er} grade fusionné |
| Classe normale → | 1 ^{er} grade 2 ^{ème} classe → | |

Force est de constater **qu'il est aujourd'hui difficile pour les personnes qui sont actuellement en hors classe « d'avalier la pilule » de se voir reclasser dans un premier grade !** En effet la perspective de devoir à nouveau passer au tableau d'avancement ou pire de repasser un examen professionnel pour atteindre le second grade n'est absolument pas réjouissante, et la CGT l'a toujours dénoncé !

Cependant une explication s'impose à ce stade. En effet il faut rappeler que l'accès au hors classe n'est pas un second grade et ne permet pas d'accéder à des fonctions différentes. **Cet avancement a exclusivement un intérêt pécuniaire,** ce qui au vu de la baisse du pouvoir d'achat et le gel du point d'indice des fonctionnaires, représente bien sûr pour les personnels un avantage considérable. **Mais partant de ce constat, la fusion des deux classes**

actuelles (HC et CN) de manière transitoire en un seul grade n’entraînera aucune baisse de salaire ni baisse d’indice pour les personnels. De plus, il est envisageable de considérer la création de ce second grade comme ouvrant de nouvelles perspectives indiciaires intéressantes, ce qui peut donc être considéré comme un nouveau tremplin. **Enfin *in extremis*, il a finalement été prévu des dispositions transitoires dérogatoires pour les personnels actuellement en hors classes notamment afin de minimiser les effets négatifs de ce reclassement et de cette fusion des deux classes (cf. ci-dessous sur l’avancement).**

➤ **Des conditions inégales d’avancement au 2^{ème} grade**

Actuellement, et ce depuis la réforme de 2010, la nomination au grade de CPIP hors classe peut se faire par deux biais :

- 2 tiers par l’examen professionnel après avoir accompli 4 ans de services effectifs et un an d’ancienneté dans le 6^{ème} échelon
- un tiers au tableau d’avancement après avoir accompli 7 ans de services affectifs et être au 9^{ème} échelon

En 2010, la CGT s’est fermement opposée à ces deux modalités d’accès au hors classe. En effet ni le tableau d’avancement tel qu’il est appliqué actuellement par la DAP, ni l’examen professionnel (tant il favorise la mise en concurrence des agents au mérite) ne permet l’exclusivité du critère de l’ancienneté, seul critère juste et équitable permettant une progression régulière et égalitaire de l’ensemble du corps.

✓ **Dispositions transitoires et dérogatoires du 1er février 2018 au 31 décembre 2019 : Sur cette période il reste possible de changer soit de grade, soit de classe :**

Un CPIP 1^{er} grade-2^{ème} classe (Classe normale actuelle) peut prétendre à passer au 1^{er} grade-1^{ère} classe (Hors classe actuel) au tableau d'avancement à partir du 6^{ème} échelon sans condition d’ancienneté avec 3 ans de services effectifs.

Un CPIP 1^{er} grade-2^{ème} classe (classe normale actuelle) peut prétendre à passer directement au nouveau 2^{ème} grade par le biais de l’examen professionnel à partir du 6^{ème} échelon sans condition d’ancienneté.

Un CPIP 1^{er} grade-1^{ère} classe (hors classe actuel) peut prétendre à passer au 2^{ème} grade (nouveau grade) au choix par le tableau d'avancement à partir d'un an d’ancienneté à l'échelon 1 et 6 ans de services effectifs.

Les personnels ayant pu accéder au 2^{ème} grade entre 2018 et 2019 sont reclassés dans le nouveau second grade sur une nouvelle grille indiciaire. **Il y a donc, contrairement à ce que la CGT craignait, des dispositions transitoires et dérogatoires permettant d'alimenter dès 2018 le nouveau 2^{ème} grade.** Ces dispositions devraient donc en principe permettre à la grande partie des personnels actuellement hors classes d'accéder au second grade (avec une grille indiciaire plus intéressante).

Par conséquent, pour la CGT durant cette période transitoire **l'enjeu principal réside dans le taux de promus/promouvables. Qu'est-ce que le taux de pro/pro ?** Ce taux détermine le pourcentage de personnels qui peuvent réellement être promus au second grade chaque année par rapport aux nombres de personnels promouvables (admis/admissibles).

Vu le nombre de personnels étant actuellement dans le grade de Hors classe, **la CGT revendique que ce taux soit fixé pour une durée de trois ans à au moins 30% (2018-2019-2020). De plus, la CGT exige que seul le critère de l'ancienneté prime pour l'avancement** et non la notation, les pseudo quotas régionaux et encore moins le mérite ! Mais à ce jour, la question du taux de pro/pro n'est pas tranchée. Actuellement le taux de pro/pro est fixé à 11% pour les années 2015-2017. Par conséquent pour les années 2018-2019, cela devra faire l'objet d'arbitrages du ministère du Budget avant la loi de finances de cet été. **Une immense incertitude demeure** sur ce sujet, qui pourtant est déterminant pour l'avancement des personnels.

L'actuel article 14 du statut qui définit les conditions d'avancement des CPIP, prévoit également que la « proportion des nominations au choix ne peut être inférieure au tiers des nominations prononcées ». Cela signifie que 1/3 des CPIP CN qui passent au grade HC le sont par la voie du tableau d'avancement et que les 2 autres tiers le sont par le biais de l'examen professionnel.

La CGT avait demandé à ce que cette proportion soit inversée pour que l'avancement au choix (basé sur l'ancienneté) constitue les 2/3 des promotions et que l'examen professionnel passe à 1/3. Cela permettrait, avec un taux de promus/promouvables adaptés, de faire passer un maximum de HC actuels dans le second grade sur 3 ans.

Avec la réforme du statut toute référence à cette proportion a disparu. La CGT devra être vigilante sur cette question de la proportion et du taux de pro/pro et portera des amendements en ce sens.

- ✓ **En 2020, les conditions d'avancement pérennes sont nettement plus favorables** aux personnels puisque les plages d'appel ont été abaissées. La plage d'appel est l'échelon à partir duquel il est possible d'accéder au second grade.

Ainsi à partir de 2020, il sera possible d'accéder au 2^{ème} grade par deux biais :

- l'examen professionnel après avoir accompli 3 ans de services effectifs et avoir atteint le 5^{ème} échelon sans condition d'ancienneté
- au tableau d'avancement après avoir accompli 6 ans de services affectifs et être au 6^{ème} échelon

Ainsi par exemple : un CPIP titularisé en 2020 (échelon 1) pourra passer l'examen professionnel au bout de 7 années de carrière au lieu de 9 années actuellement. Il pourra sinon passer au choix au tableau d'avancement à compter de sa 9^{ème} année (au lieu de 17 ans actuellement !)

➤ **Carrière : durée encore allongée de 2 ans**

En 2010, la réforme statutaire a eu pour effet d'allonger de carrière des CPIP, la faisant passer de 23 à 26 ans pour les classes normales avec un passage de 8 à 10 échelons pour ce grade avec des durées d'échelon légèrement moins longues. Cette réforme maintenait à 17 années celle des hors classes en ajoutant également 2 échelons, passant ainsi de 10 à 12 échelons.

Avec l'application de PPCR, la durée de carrière passe de 27 à 26 ans (phase 1 au 1/01/2017 + phase 2 au 1/01/2018) pour les CN sans création d'échelon supplémentaire mais en jouant à la fois sur l'allongement transitoire d'une année du premier échelon et sur la réduction à 2 ans au lieu de 3 des 7^{ème} et 8^{ème} échelons. Pour les HC, PPCR rallonge d'une année la durée de carrière en la faisant passer de 17 à 18 ans en ajoutant un 9^{ème} échelon.

A partir du 1^{er} janvier 2020, avec la réforme statutaire la durée de carrière va être de nouveau modifiée. Pour le 1^{er} grade elle sera de 28 ans (augmentation d'une année par rapport à aujourd'hui) et de 18 ans (augmentation d'une année par rapport à aujourd'hui).

Ainsi pour les deux grades, entre PPCR et la réforme, c'est *in fine* un allongement au total de deux ans sur l'ensemble de la carrière (un an de plus sur le premier grade et un an sur le second grade). Ces éléments permettent de voir de façon théorique quels sont les impacts de PPCR et de la réforme sur les durées de carrière, mais il est indispensable de comprendre que le déroulé d'une carrière ne se fait pas par un passage à tous les échelons d'un grade notamment en cas d'avancement et qu'il est important de prendre en compte les modalités de reclassement et les gains indiciaires à chacune des étapes.

➤ **Mobilité, détachement et mutation**

Un des principaux avantages de la réforme statutaire est d'ancrer la filière insertion probation dans un espace statutaire existant permettant des passerelles entre différents corps des trois fonctions publiques.

La loi 3 août 2009 et la circulaire d'application du 19/11/2009 sur la mobilité et les parcours professionnels ont supprimé les obstacles juridiques au détachement et à l'intégration entre corps et cadre d'emploi de la même catégorie et du même niveau.

L'existence d'un statut spécial pour les CPIP ne constitue pas un obstacle à ces détachements de même qu'il n'est pas nécessaire que le statut spécial prévoit expressément les possibilités de détachement. Ainsi les CPIP en passant en catégorie A pourront demander un détachement (puis une intégration voire une intégration directe) dans un autre corps de catégorie A. Ces possibilités de détachement s'apprécient à la fois selon la catégorie du concours au travers notamment des conditions de recrutement mais aussi eu égard à la nature comparable des missions.

Ainsi les missions doivent être comparées au regard du type de fonctions auxquelles elles donnent accès et du type d'activités et/ou de responsabilités qui les sous tendent (direction,

encadrement, gestion, expertise, application, coordination, contrôle, exécution, mise en œuvre, conception...) Mais il ne s'agit pas de rechercher une stricte similitude dans les missions exercées mais un niveau comparable.

Toutefois lorsqu'un diplôme ou un titre est nécessaire à l'exercice d'une fonction (ASS, CSE, éducateur spécialisé...) un détachement n'est possible que si l'agent dispose du diplôme ou obtient la reconnaissance de ce diplôme par le biais d'une Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE).

L'accès à la catégorie A vient supprimer les obstacles à la mobilité liés à la surindiciation mise en place en 2010 pour notre corps alors de catégorie B. En effet, notre grille était trop élevée pour aller vers d'autres corps de catégorie B (sauf à perdre du salaire) et trop basse pour aller vers des corps de catégorie A.

Ainsi pour la CGT le passage en catégorie A vient élargir le champ des opportunités professionnelles et la mobilité au sein de la fonction publique. Ce sont de nouvelles perspectives en terme de parcours professionnel qui s'ouvrent pour les CPIP.

➤ **Rejet du « fameux » article 10 sur le temps de travail**

En 2008, la possibilité de voir les CIP assujettis à l'article 10 (issu du décret du 25 août 2000 sur le temps de travail dans la fonction publique d'état) avait été agitée comme contrepartie d'une revalorisation statutaire. Ce chantage qui n'a pas abouti à l'époque est malgré tout resté dans un coin de nos têtes et nous pouvions craindre que l'administration tente de nous l'imposer dans le cadre de l'accès à la catégorie A.

Il n'en a même pas été question, tout comme cela n'a pas été proposé pour la filière sociale. Il faut dire que depuis 2013, un recours gagnant de la CGT devant le Conseil d'État a clarifié la jurisprudence sur cette question. Ainsi les critères qui peuvent entraîner l'assujettissement à l'article 10 sont les suivants : soit des fonctions d'encadrement, soit des fonctions de conception conjuguées à une très large autonomie dans l'organisation du travail ou soumis à des déplacements fréquents de longue durée. **Ce qui n'est absolument pas le cas pour les CPIP. La non sujétion à l'article 10 est un acquis indéniable pour les personnels !**

➤ **Gains indemnitaires pour les CPIP et les DPIP liés à la réforme statutaire : ISS / IFPIP / IFO / RIFSEEP**

L'une des revendications lors de la mobilisation en 2016 était la revalorisation de la Prime de sujétions spéciales (PSS) Cette revendication n'a pas été obtenue et la PSS demeure de 22 % pour le CPIP et les DPIP. La prime de sujétions spéciales est versée mensuellement, calculée par application du pourcentage du traitement indiciaire brut. Contrairement aux autres primes, celle-ci est incluse dans le calcul de la retraite donc elle a un impact sur le pouvoir d'achat des retraités. C'est d'ailleurs tout l'enjeu du combat pour les ASS qui ont intégré le corps des CPIP ou DPIP.

Cependant le montant de la PSS va être légèrement augmentée tout de même en raison de l'augmentation de votre indice brut par la réforme statutaire.

CGT Insertion Probation

UGFF-CGT 263, rue de Paris – case 542 – 93514 Montreuil Cedex

Téléphones 01.55.82.89.69 ou 01.55.82.89.71 – Courrier électronique : spip.cgt@gmail.com

<http://www.cgtspip.org/>

Par exemple si votre indice est de 383 (échelon 4) actuellement et que donc votre traitement brut est de 1794 euros, votre PSS est d'un montant brut de 394 euros, soit 22%. En 2020, vous serez au 4^{ème} échelon avec un indice 463 : traitement brut sera de 2169,61 euros et votre PSS de 477,31 euros. Sans la réforme, votre PSS serait de 425,76, soit une augmentation de 51,55 euros brut.

Le seul régime indemnitaire dont la revalorisation a été obtenue est celui liée aux fonctions, aux missions et aux objectifs : + 70 % l'IFPIP (CPIP) et + 40% l'IFO (IFO). Cette revalorisation est parue au journal officiel fin mars in extremis pour une application au 1^{er} avril 2017 et pourra au mieux être prise en compte sur la paie du mois de mai 2017. La rétroactivité s'appliquera dans tous les cas. Cette augmentation correspond à 83 euros net mensuels (soit 2547 euros par an) pour les CPIP classe normale et 113 euros net mensuels (soit 3271 euros par an) pour les CPIP hors classe. Pour les DPIP une augmentation mensuelle de 103 à 183 euros en fonction des situations.

Cependant un point noir particulièrement inquiétant doit être souligné concernant ces primes qui sont d'un montant différent actuellement pour les classes normales et les hors classes. Ces deux classes devant intégrer un seul et même grade en 2020, des différences indemnitaires importantes seraient alors constatées pour des agents désormais de même grade et de même fonction ! L'administration nous assure que cette revalorisation ne sera pas remise en cause et qu'il n'y aura aucune difficulté car à partir du 1^{er} juillet c'est le RIFSEEP qui s'applique et qui prévoit différents montants de primes... Pour la CGT à ce jour : rien n'est moins sûr ! Pire, cette différence indemnitaire serait définitive, puisque le RIFSEEP ne peut entraîner de diminution des primes !

Pour rappel l'ensemble des organisations syndicales sont opposées au RIFSEEP et l'application de ce dispositif injuste à notre filière va causer, la CGT le sait déjà, des désastres ! Qu'est ce que le RIFSEEP ? c'est ICI !

➤ **Comment calculer les gains par la réforme statutaire ?**

Vous trouverez en annexes deux premiers tableaux qui permettent de calculer ces gains en deux étapes. Tout d'abord les gains liés à l'application de PPCR (avec les modalités de reclassement) et ensuite les gains liés à la réforme statutaire par le passage en catégorie A.

Pour les CPIP en classe normale : Le moyen le plus simple pour calculer ce gain pour la majorité des situations est

- de prendre votre échelon et votre indice(IM) actuel au 1^{er} janvier 2016 ou au 1^{er} janvier 2017 (selon la date à laquelle vous passez un échelon qui dure deux ans dans la très grande majorité des situations) et
- de comparer ensuite le même échelon en 2020 avec l'indice correspondant(IM).

En effet par le jeu des passages d'échelons tous les deux ans et les reclassements à l'échelons inférieur, nous constatons que finalement au bout de 4 ou 5 ans votre numéro d'échelon n'aura pas changé mais votre indice, lui, aura augmenté. Il faut ensuite multiplier votre indice (IM) par la valeur du point brut mensuel à 4,686 euros pour calculer votre salaire brut mensuel.

CGT Insertion Probation

UGFF-CGT 263, rue de Paris – case 542 – 93514 Montreuil Cedex

Téléphones 01.55.82.89.69 ou 01.55.82.89.71 – Courrier électronique : spip.cgt@gmail.com

<http://www.cgtspip.org/>

En revanche pour les CPIP en hors classe il est donc nécessaire de regarder votre échelon actuel (au 1^{er} janvier 2016) sur le premier tableau à gauche et ensuite de dérouler votre carrière jusqu'à 2020. N'oubliez pas de prévoir d'éventuels passages d'échelons lorsque les années passent puisque de manière générale, un échelon dure deux ans, il vous faut donc savoir à quelle date ce passage est prévu. Il faut ensuite multiplier votre indice (IM) par la valeur du point brut mensuel à 4,686 euros pour calculer votre salaire brut mensuel.

En annexes vous trouverez également deux tableaux comparant l'ensemble des grilles indiciaires pour les CN et les HC.

➤ Exemple de gains selon les échelons

Nous avons fait des exemples de déroulés de carrière sur les principaux échelons pour les deux classes. Pourquoi ces principaux échelons ? Parce que ce sont ces échelons qui représentent à l'heure actuelle le plus de personnels. Ainsi parmi les 3374 CPIP, il y a actuellement 73,6% de classe normale et 26,40% hors classe.

Les échelons 1, 4, 5, 6 et 8 de la classe normale regroupent 77 % des personnels sur cette classe normale et les échelons 5, 6, 7, 8 du hors classe regroupent 77 % des personnels du hors classe. C'est donc pour cela que nous avons choisi de faire sur ces échelons des exemples de déroulé de carrière.

Ces exemples montrent les gains indiciaires sur une période de 5 années entre 2016 et 2021, c'est-à-dire avant la mobilisation de 2016 jusqu'au 1^{er} janvier 2021, une année après la réforme. Ces exemples s'appuient sur la situation fictive d'une personne ayant son passage d'échelon le 1^{er} janvier. Même si cela est rarement le cas (mise à part pour la promotion CPIP 12), cela ne change pas le montant des gains. En effet si vous avez une date de passage d'échelons plus éloignée dans le temps, cela signifie que votre gain se fera plus tard dans l'année :

Ces exemples permettent de comparer les gains indiciaires entre 3 situations :

- une évolution de carrière sans aucune réforme avec passage d'échelon normal et sans avancement
- une évolution de carrière avec l'application de PPCR et passage d'échelon et sans avancement
- une évolution de carrière avec l'application de PPCR + le passage en catégorie A et passage d'échelons sans avancement.

Dans ces exemples, nous avons pu constater que pour **un CPIP en classe normale au 1^{er} janvier 2016**

- à l'échelon 1 (l'échelon représente 17,52% des CPIP CN), le gain indiciaire sera de **41 points** en 2021 (30 points par PPCR et 11 points par la catégorie A)

- à l'échelon 4 (18,2% des CPIP CN), le gain sera de **50 points** en 2021 (17 points par PPCR et 33 par la catégorie A)

- à l'échelon 5 (17,28% des CPIP CN), le gain sera de **51 points** en 2021 (16 points par PPCR et 35 par la catégorie A)

- à l'échelon 6 (15,18% des CPIP CN), le gain sera **de 42 points** en 2021 (17 points par PPCR et 25 par la catégorie A).
- à l'échelon 8 (8% des CPIP CN), le gain sera de **63 points** en 2021 (29 points par PPCR et 34 par la catégorie A)

Concernant les personnels dans le grade de hors classe actuel, les calculs ne prennent pas en compte un éventuel passage dans le nouveau second grade. Il s'agit des gains stricts avec un reclassement tel qu'il est prévu par les textes pour 2020. En effet, le passage dans le nouveau second grade sera possible pour tous les hors classe actuels au tableau d'avancement dès le 1^{er} échelon mais à ce jour une incertitude demeure concernant le taux de de pro/pro durant la période transitoire 2018/2019.

- Par exemple, nous avons pu constater que pour **un CPIP en hors classe au 1^{er} janvier 2016** :
- à l'échelon 5 (15,04% des CPIP HC), le gain sera de **52 points** en 2021 (42 points par PPCR et 10 par la catégorie A).
 - à l'échelon 6 (16,16% des CPIP HC), le gain sera de **45 points** en 2021 (38 points par PPCR et 7 par la catégorie A).
 - à l'échelon 7 (15,71% des CPIP HC), le gain sera de **31 points** en 2021 (9 points par PPCR et 21 par la catégorie A).
 - à l'échelon 8 (30,30% des CPIP CN), le gain sera de **30 points** en 2021 (25 points par PPCR et 5 par la catégorie A).

CONCLUSION POUR LES CPIP

La question légitime se pose désormais aux adhérents de la CGT insertion probation et plus largement aux personnels : **la réforme statutaire envisagée est-elle à la hauteur de la mobilisation d'ampleur de 2016 ? La réforme statutaire envisagée est-elle à la hauteur des espérances des personnels ?**

En résumé, il faut à la fois souligner les déceptions, les incertitudes et les indéniables avancées.

Tout d'abord, il est particulièrement regrettable que le calendrier ne permette pas aux personnels de voir plus rapidement sur la fiche de paie les gains de la réforme. En effet pour la majorité des personnels, les gains se feront sentir qu'à compter de 2020. Pire, il est probable que pour des personnels qui soient sur le point de partir à la retraite, comme notamment les ASS ayant intégré le corps de CPIP, ne voient absolument pas ou si peu les effets de la réforme qui pourtant auraient pu permettre une revalorisation de leur pension. **Quand on sait que le pouvoir d'achat des retraités est toujours dévalorisé, la CGT ne peut que le dénoncer pour ces personnels !**

D'autre part, il est particulièrement scandaleux que l'échelon d'élève ne soit absolument pas revalorisé ni par PPCR ni par la réforme. **Alors qu'il s'agit du plus bas salaire et que les élèves connaissent de grandes difficultés matérielles durant leur scolarité (restauration payante, durcissement du règlement intérieur à l'ENAP rapprochant l'école à une école militaire voire à une... prison !), la CGT ne peut que le dénoncer !**

Enfin comme bien souvent avec une réforme statutaire, force est de constater que les conditions de reclassement sur les nouvelles grilles sont relativement complexes (fusion des

deux classes actuelles, création d'un nouveau grade) et conduisent à minimiser quelque peu les gains indiciaires espérés.

De regrettables incertitudes demeurent ! En effet, concernant l'avancement pendant la période transitoire, le taux de pro/pro est actuellement inconnu et devra faire l'objet d'arbitrage avec le Budget dans le cadre de la loi de finances triennale de cet été. Comme nous l'avons expliqué c'est ce taux qui est déterminant pour permettre d'atténuer les effets négatifs du reclassement. De plus, pour la CGT il est indispensable que durant cette période l'avancement ne puisse se faire qu'exclusivement à l'ancienneté seul critère équitable et juste.

Cependant il est indéniable que des avancées conséquentes sont actées dans ce projet de réforme. En effet l'accès à la catégorie A pour les conseillers d'insertion et de probation marque un tournant historique pour les personnels. Au-delà des gains indiciaires importants (entre 30 et 50 points d'indice selon le grade et l'échelon) et de nouvelles perspectives d'avancement et de mobilité, ce qui indéniablement est une satisfaction pour la CGT en termes de revalorisation du pouvoir d'achat, notamment des bas salaires, il s'agit aussi de sortir enfin d'un isolement voire d'un enfermement statutaire.

Le raccrochage à la filière sociale devrait permettre de continuer un grand nombre de combats au côté des autres travailleurs sociaux pour la défense de nos missions, de notre secret professionnel, de notre déontologie et de nos méthodes d'intervention socio-éducatives.

En effet malgré la tentative à peine voilée d'un coup de pression de l'administration, ce passage en catégorie A se fait à missions constantes et c'est un acquis majeur !

Ainsi l'accès à la catégorie A des conseillers d'insertion et de probation constitue la reconnaissance de nos compétences et notre niveau de responsabilité, et permet ENFIN une revalorisation salariale pour respecter l'égalité professionnelle.

Enfin l'accès à la catégorie A est bien une occasion pour les personnels de réaffirmer une **identité professionnelle forte** conforme à nos missions, et à gagner une **autonomie et une indépendance** propre à la catégorie A pour contrer toutes les tentatives de détournement de nos missions, notamment aux fins de renseignement.

II. Réforme des DPIIP

➤ Recrutement et formation

Pour les DPIIP, il avait été envisagé de diversifier le recrutement pour permettre un accès sur titre (diplômes socio-éducatif et médico-social comme le CAFERUIS ou le CAFDES), ce que la CGT voyait comme une très bonne chose. La frilosité de certains aura sûrement fait reculer l'administration sur cette avancée puisqu'elle disparaît dans les projets de texte que nous venons de recevoir !

La formation des DPIIP sera rallongée à 24 mois au lieu des 12 mois actuels, ce qui est une évolution positive ! Pour la CGT, les DPIIP doivent devenir un réel appui technique pour les CPIIP, sans être de simples courroies de transmission, ils doivent être en capacité de mettre en place des organisations de service améliorant les conditions de travail et doivent mettre

CGT Insertion Probation

UGFF-CGT 263, rue de Paris – case 542 – 93514 Montreuil Cedex

Téléphones 01.55.82.89.69 ou 01.55.82.89.71 – Courrier électronique : spip.cgt@gmail.com

<http://www.cgtspip.org/>

fin au management autoritaire qui est à l'œuvre dans beaucoup de services. **La formation des DPIP doit être donc à la hauteur de ces enjeux essentiels.**

Concernant la fidélisation, l'administration aligne les règles sur celles des DSP et prévoit donc une obligation de mobilité tous les 4 ans et une fidélisation de 2 ans sur le poste, contre une obligation de mobilité actuelle qui est de 5 ans (qui est très difficilement appliquée). L'administration souligne que la mobilité peut être fonctionnelle donc au sein d'un même service ou géographique. Enfin le statut d'emploi des DFSPIP est aligné sur celui des autres statuts d'emploi de la Fonction publique : obligation de mobilité de 3 ans et fidélisation de 3 ans sur le poste.

➤ Missions

Les missions des DPIP n'avaient pas été revues depuis 2005 et l'administration a proposé une réécriture de l'article 1^{er} du statut.

La CGT continue de regretter que le rôle d'encadrement et d'animation soit envisagé sous un angle gestionnaire, et que celui d'appui technique des équipes soit totalement absent.

Néanmoins, on peut noter qu'il leur est conféré un rôle de « **garant de la cohésion du travail** », notion qui nous paraît intéressante et aller dans le bon sens.

Par ailleurs, le tournant sécuritaire pris ces derniers mois est grossièrement inclus dans les missions des DPIP en ajoutant les « politiques de sécurité » à celles de prévention de la récidive et d'insertion des personnes placées sous main de justice.

La CGT n'est pas dupe, derrière ce terme de sécurité, l'administration entend conférer au SPIP un rôle sur le renseignement pénitentiaire. La CGT dénonce haut et fort ce détournement de missions.

➤ PPCR et création d'un GRAF

Dans le cadre de PPCR, le gain moyen indiciaire est en moyenne de 14,8 points. Pour la classe normale des DPIP : la nouvelle grille fixe le nombre d'échelon à 11 au lieu de 12 et la durée de carrière passe de 26 ans et demi à 26 ans. Il y a la création d'un grade élève qui correspond au niveau actuel du 1^{er} échelon à savoir l'indice 349.

Pour les DPIP hors classe : la nouvelle grille passe de 10 à 9 échelons et la durée de carrière passe de 19 ans au lieu de 18 ans.

Dans la stricte application du relevé de conclusions, l'administration a, dans le cadre de PPCR, **créé un troisième grade, un grade à accès fonctionnel (GRAF) qui culmine à des indices sommitaux particulièrement avantageux (830 – hors échelle pouvant aller jusqu'à 967).**

Ce troisième grade correspond au GRAF. Il est composé de 6 échelons et d'un échelon spécial. L'administration souligne qu'elle a créé ce grade pour permettre une meilleure mobilité des DPIP. Ce grade donne vocation à exercer des fonctions correspondent à un niveau élevé de responsabilité.

Telle une « piste de décollage », le GRAF est accessible par la voie du tableau d'avancement pour « récompenser des DPIP HC » :

- soit ayant exercé des fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet ou d'expertise au moins pendant 8 ans, et qui sont au moins au 5^{ème} échelon de leur grade

- soit ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle et justifiant de 3 ans d'ancienneté au 9 échelon de leur grade

En outre telle une « piste d'atterrissage » ce GRAF est également accessible pour des DFSPIP *ne voulant plus exercer leur fonction en tant que directeur de SPIP* et qui justifient de 6 années de détachement.

Tous les DPIP hors classe font partie du vivier pouvant accéder à ce GRAF mais seul 10% du vivier pourra effectivement y accéder.

La CGT rappelle son opposition au statut d'emploi de DFSPIP, qui n'est pas un vrai statut : contingenté en fonction des budgets et non des besoins. De plus les personnels sont nommés directement par l'autorité hiérarchique administrative, sans aucune garantie statutaire.

➤ Gains indiciaires

Pour les DPIP, il aura fallu attendre ces derniers jours pour que nous soit transmis l'ensemble des grilles. **Cela confirme la surindiciation des pieds de grille : sur les 6 premiers échelons de la classe normale ainsi que sur les 2 premiers échelons hors classe et un alignement pour le reste sur le A type issu du PPCR - grille des attachés** (fin en 2019, avec création d'un 10ème échelon HC en 2020) bornages indiciaire: 500-806 (en 2019), et 500-821 (en 2020). Il faut noter qu'à la marge, l'échelon 10 de la classe normale est surindicié de 2 points par rapport à la grille A type d'attaché.

Cette surindiciation sur les 6 premiers échelons classe normale a entre autres comme objectif d'éviter des inversions de carrière pour les CPIP qui accèdent au corps de DPIP.

Ainsi sur le pied de la grille des DPIP, dont bénéficie la moitié des DPIP classe normale, le gain de la réforme globale va de 34 à 52 points avec un gain indiciaire non négligeable principalement en raison de la réforme statutaire et de la surindiciation de ces 6 premiers échelons, comme le prévoyait le relevé de conclusions. Pour le pied de grille hors classe, la surindiciation par rapport à la grille A type, elle s'élève à 15 points supplémentaires pour le 1^{er} échelon et 14 points pour l'échelon 2.

Il faut noter néanmoins que l'allongement de la durée des échelons 5 et 6 tasse leurs gains et les réduit à 34 points sur 5 ans.

Ces gains sont obtenus dès le 1^{er} janvier 2019 contrairement aux CPIP qui devront attendre 2020 pour voir leur évolution indiciaire se concrétiser pleinement.

Pour la CGT, cette revalorisation qui touche les plus bas salaires et qui concerne 43% des DPIP (en comptant l'ensemble des DPIP CN et HC) vient augmenter le pouvoir d'achat des personnels d'encadrement qui en ont le plus besoin et de façon assez analogue aux logiques des gains indiciaires pour les CPIP classe normale.

Contrairement aux modalités de reclassement PPCR qui ont reclassé les DPIP dans l'échelon inférieur, la surindiciation de certains échelons pour les DPIP se fait sur des conditions de reclassement plutôt favorables, à savoir de façon linéaire avec une ancienneté entièrement acquise voire bonifiée pour les 1^{er} et 5^{ème} échelons.

CGT Insertion Probation

UGFF-CGT 263, rue de Paris – case 542 – 93514 Montreuil Cedex

Téléphones 01.55.82.89.69 ou 01.55.82.89.71 – Courrier électronique : spip.cgt@gmail.com

<http://www.cgtspip.org/>

CONCLUSION

Certaines organisations crient au scandale sur la réforme « manquée » des DPIP. **Pour la CGT, la lutte des personnels des SPIP a aussi entraîné une revalorisation des directeurs des SPIP en surindiciant un certain nombre d'indices qui correspondent à une partie non négligeable des personnels de ce corps, correspondant aux plus bas salaires et dans un calendrier et des modalités de reclassement plus favorables que les CPIP.**

Concernant les déroulés de carrière et les écarts salariaux des DPIP, la CGT dénonce le profilage des postes, le plafond de verre sur l'accès aux postes à responsabilité, les primes liées aux fonctions, au mérite qui génèrent inégalités, mises en concurrence et isolement. La CGT revendique une réelle égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Enfin, **la CGT dénonce l'évolution du métier de DPIP, entraînant les SPIP dans un délire sécuritaire**, au mépris du secret professionnel et des principes déontologiques attachés à nos missions alors que l'encadrement devrait être le garant du respect de ces principes.

Mise en place du PPCR : gains et reclassement entre janvier 2016 et janvier 2018

Grille 1er janvier 2016

| Ech | MI | Durée Ech | Durée carrière |
|-----|-----|-----------|----------------|
| 8 | 608 | 3 ans | 17 ans |
| 7 | 579 | 3 ans | 14 ans |
| 6 | 552 | 3 ans | 11 ans |
| 5 | 525 | 3 ans | 8 ans |
| 4 | 507 | 2 ans | 6 ans |
| 3 | 489 | 2 ans | 4 ans |
| 2 | 471 | 2 ans | 2 ans |
| 1 | 453 | 2 ans | 2 ans |

H
O
C
R
L
S
A
S
S
S
E

Reclassement et reprise d'ancienneté

→ Ancienneté acquise
→ Ancienneté acquise
→ 2/3 d'Ancienneté acquise
→ 2/3 d'Ancienneté acquise
→ Ancienneté acquise
→ Ancienneté acquise
→ Ancienneté acquise
→ Ancienneté acquise

Grille au 1er janvier 2018

| Ech | MI | Linéaire par-échelon | Gains IM / 2016 * avec Reclassement | Entre 2 échelons | Durée Ech | Durée carrière |
|-----|-----|----------------------|-------------------------------------|------------------|-----------|----------------|
| 9 | 633 | 26 pts | 26 pts | 16 pts | 3 ans | 18 ans |
| 8 | 617 | 9 pts | 9 pts | 23 pts | 3 ans | 15 ans |
| 7 | 594 | 15 pts | 15 pts | 24 pts | 3 ans | 12 ans |
| 6 | 570 | 18 pts | 18 pts | 32 pts | 2 ans | 10 ans |
| 5 | 538 | 13 pts | 13 pts | 15 pts | 2 ans | 8 ans |
| 4 | 523 | 16 pts | 16 pts | 17 pts | 2 ans | 6 ans |
| 3 | 506 | 17 pts | 17 pts | 22 pts | 2 ans | 4 ans |
| 2 | 484 | 13 pts | 13 pts | 14 pts | 2 ans | 2 ans |
| 1 | 470 | 17 pts | 17 pts | / | 2 ans | 2 ans |

Grille IM / 2016 *

| Ech | MI | Linéaire par-échelon | Gains IM / 2016 * avec Reclassement | Entre 2 échelons | Durée Ech | Durée carrière |
|-------|-----|----------------------|-------------------------------------|------------------|-----------|----------------|
| 12 | 569 | 19 pts | 19 pts | 34 pts | 4 ans | 26 ans |
| 11 | 535 | 14 pts | 14 pts | 20 pts | 3 ans | 22 ans |
| 10 | 515 | 15 pts | 15 pts | 10 pts | 3 ans | 19 ans |
| 9 | 505 | 29 pts | Ex éch 9 > 1 an → 29 pts | 15 pts | 3 ans | 16 ans |
| 8 | 490 | 36 pts | Ex éch 9 < 1 an → 14 pts | 19 pts | 2 ans | 14 ans |
| 7 | 471 | 42 pts | Ex éch 8 → 17 pts | 26 pts | 2 ans | 12 ans |
| 6 | 445 | 32 pts | Ex éch 7 → 16 pts | 15 pts | 2 ans | 10 ans |
| 5 | 430 | 32 pts | Ex éch 6 → 17 pts | 17 pts | 2 ans | 8 ans |
| 4 | 413 | 30 pts | Ex éch 5 → 15 pts | 18 pts | 2 ans | 6 ans |
| 3 | 395 | 28 pts | Ex éch 4 → 12 pts | 18 pts | 2 ans | 4 ans |
| 2 | 377 | 26 pts | Ex éch 3 → 10 pts | 17 pts | 2 ans | 2 ans |
| 1 | 360 | 19 pts | Ex éch 2 → 9 pts | 25 pts | 2 ans | 2 ans |
| élève | 335 | / | Ex éch 1 → 19 pts | / | 2 ans | 2 ans |

Grille IM / 2016 *

| Ech | MI | Linéaire par-échelon | Gains IM / 2016 * avec Reclassement | Entre 2 échelons | Durée Ech | Durée carrière |
|-------|-----|----------------------|-------------------------------------|------------------|-----------|----------------|
| 12 | 569 | 19 pts | 19 pts | 34 pts | 4 ans | 26 ans |
| 11 | 535 | 14 pts | 14 pts | 20 pts | 3 ans | 22 ans |
| 10 | 515 | 15 pts | 15 pts | 10 pts | 3 ans | 19 ans |
| 9 | 505 | 29 pts | Ex éch 9 > 1 an → 29 pts | 15 pts | 3 ans | 16 ans |
| 8 | 490 | 36 pts | Ex éch 9 < 1 an → 14 pts | 19 pts | 2 ans | 14 ans |
| 7 | 471 | 42 pts | Ex éch 8 → 17 pts | 26 pts | 2 ans | 12 ans |
| 6 | 445 | 32 pts | Ex éch 7 → 16 pts | 15 pts | 2 ans | 10 ans |
| 5 | 430 | 32 pts | Ex éch 6 → 17 pts | 17 pts | 2 ans | 8 ans |
| 4 | 413 | 30 pts | Ex éch 5 → 15 pts | 18 pts | 2 ans | 6 ans |
| 3 | 395 | 28 pts | Ex éch 4 → 12 pts | 18 pts | 2 ans | 4 ans |
| 2 | 377 | 26 pts | Ex éch 3 → 10 pts | 17 pts | 2 ans | 2 ans |
| 1 | 360 | 19 pts | Ex éch 2 → 9 pts | 25 pts | 2 ans | 2 ans |
| élève | 335 | / | Ex éch 1 → 19 pts | / | 2 ans | 2 ans |

| Ech | MI | Durée Ech | Durée carrière |
|-------|-----|-----------|----------------|
| 12 | 550 | 4 ans | 27 ans |
| 11 | 521 | 3 ans | 23 ans |
| 10 | 500 | 3 ans | 20 ans |
| 9 | 476 | 3 ans | 17 ans |
| 8 | 454 | 3 ans | 14 ans |
| 7 | 429 | 2 ans | 11 ans |
| 6 | 413 | 2 ans | 9 ans |
| 5 | 396 | 2 ans | 7 ans |
| 4 | 383 | 2 ans | 5 ans |
| 3 | 367 | 2 ans | 3 ans |
| 2 | 351 | 2 ans | 1 an |
| 1 | 341 | 1 an | 1 an |
| élève | 335 | | |

C
L
A
N
S
O
R
S
R
E
M
A
L
E

Reclassement et reprise d'ancienneté

→ 2/3 d'Ancienneté acquise
→ Ancienneté acquise
→ Ancienneté acquise
→ Ancienneté acquise au delà d'1 an
→ Ancienneté acquise
→ 2 fois ancienneté acquise
→ 2/3 d'Ancienneté acquise
→ 2/3 d'Ancienneté acquise
→ Ancienneté acquise
→ 1/2 ancienneté acquise majorée d'1 an
→ Ancienneté acquise

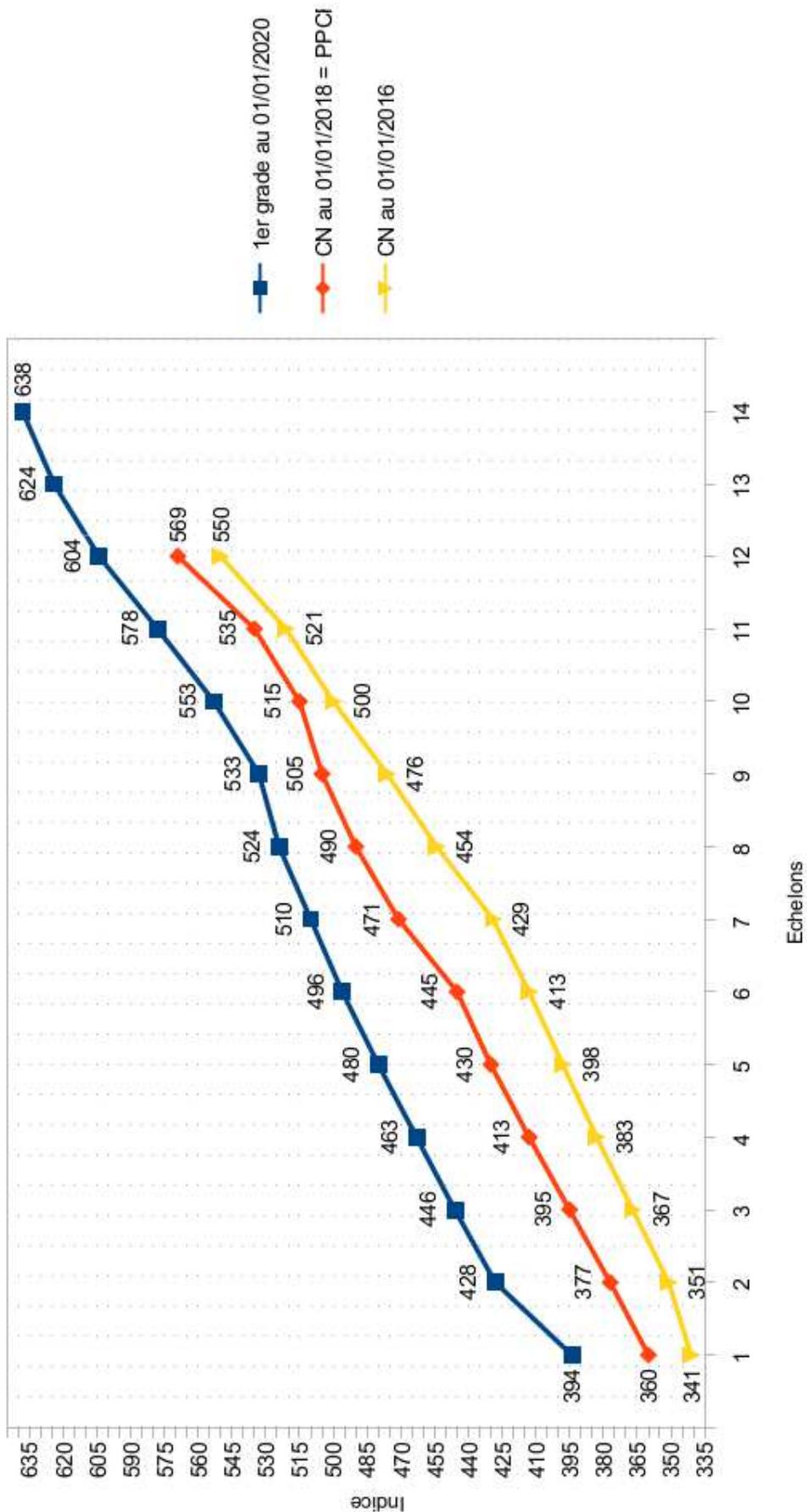
Gain théorique pour chaque échelon en comparant les 2 grilles

Gain à venir pour un agent lors de ses futurs changements d'échelons

* _Est compris dans ce calcul le transfert prime point (6pts)

Gain immédiat réel obtenu par un agent suite à son reclassement

Evolution CPIP Classe Normale : 1er janvier 2016 / PPCR / Cat A

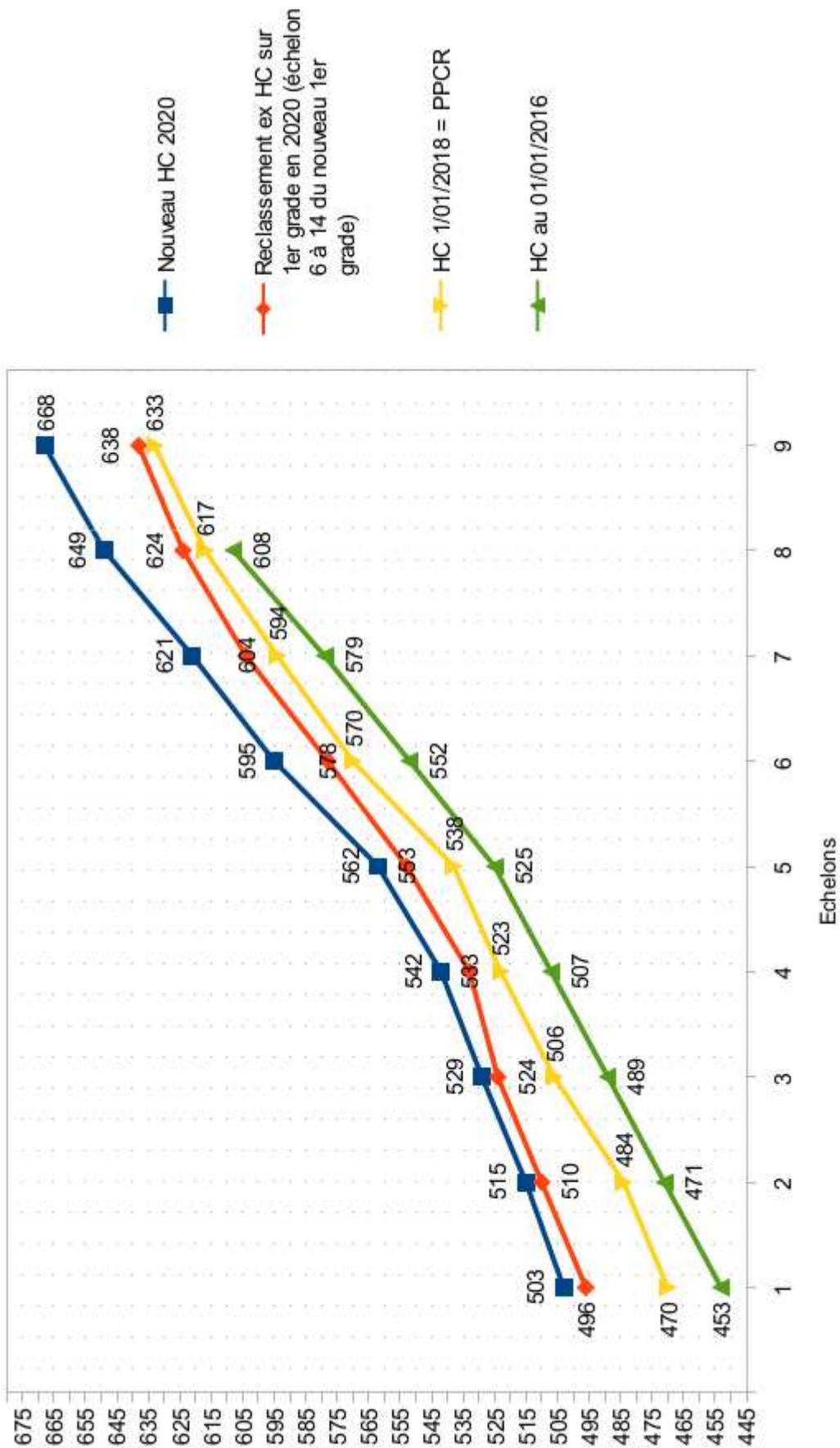


UGFF-CGT 263, rue de Paris – case 542 – 93514 Montreuil Cedex

Téléphones 01.55.82.89.69 ou 01.55.82.89.71 – Courrier électronique : spip.cgt@gmail.com

<http://www.cgtspip.org/>

Evolution CPIP Hors Classe : 1er janvier 2016 / PPCR / Cat A



CGT Insertion Probation

UGFF-CGT 263, rue de Paris – case 542 – 93514 Montreuil Cedex
 Téléphones 01.55.82.89.69 ou 01.55.82.89.71 – Courrier électronique : spip.cgt@gmail.com
<http://www.cgtspip.org/>