

AVANCEMENT CPIP

LE GUIDE



Montreuil, le 27 juin 2017

Pour un conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation classe normale, l'avancement c'est la possibilité de devenir hors classe, cette reconnaissance institutionnelle représente un intérêt uniquement pécuniaire puisque cela n'a aucun impact en terme de responsabilité ou de niveau de compétence.

L'avancement peut se faire soit par le biais de l'**examen professionnel** soit au tableau d'avancement **au choix**. C'est le statut des CPIP du 23 décembre 2010 qui prévoit ces modalités et conditions. S'il vient d'être modifié par la mise en œuvre au 1/01/2017 de PPCR, cela ne modifie pas fondamentalement les choses pour 2017. **Ceux qui étaient proposables en 2017 sans PPCR le sont encore et de la même façon pour l'examen professionnel.** Ce qui change c'est la suppression de la condition d'ancienneté d'un an dans le 6^{ème} échelon pour l'examen professionnel et l'ajout d'un an d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon pour le passage au choix. Ces nouvelles dispositions sont transitoires et ne s'appliquent que pour 2017. Nous détaillerons les nouvelles dispositions qui entreront en vigueur pour 2018/2019/2020 lorsque les textes définitifs seront publiés après avis du Conseil d'Etat.

Pour déterminer le nombre de CPIP qui sera promu au titre d'une année, on prend en compte le nombre de CPIP qui entrent dans les conditions objectives de promotion et on applique un pourcentage appelé taux de promus/promouvables (taux pro/pro). Ensuite il est prévu que ce nombre doit être réparti entre les 2 types de promotions (examen/ choix) selon une proportion d'un tiers minimum pour le choix. Mais, contrairement à ce que revendique la CGT, l'administration privilégie la modalité de l'examen professionnel à proportion des 2/3.

Le taux de pro/pro était de 11% pour 2015, 2016 et 2017. Cela signifie que parmi les CPIP promouvables au HC (c'est-à-dire dans les conditions pour être promus : 6^{ème} échelon à l'examen professionnel ou 9^{ème} échelon depuis 1 an au choix) seuls 11% seront promus soit 72 CPIP pour 2017. Ainsi la proportion 1/3- 2/3 détermine parmi les 72 CPIP combien seront admis à l'examen professionnel soit 48 CPIP et combien au choix (24 pour 2017).

Depuis 3 ans ce sont donc entre 60 et 80 CPIP de CN qui passent en HC.

A l'heure actuelle on est donc loin très loin d'un avancement important et favorable pour les personnels, ce qu'a toujours dénoncé la CGT !

Avec PPCR et la réforme, les reclassements vont conduire à créer des « viviers » plus importants de promouvables, mais le nombre de promus augmentera proportionnellement. **Ainsi les chances d'être promu seront *in fine* identiques.**

Ce qui peut réellement changer la donne c'est d'obtenir un taux pro/pro plus élevé et donc de permettre la promotion d'un plus grand nombre de CPIP chaque année. **Pour la CGT un taux de pro/pro de 20% permettra en 2018/2019 et 2020 de faire passer au 2^{ème} grade + grade exceptionnel environ 300 à 360 CPIP par an !**

Il faut ajouter à cela question de la proportion de 1/3 au choix et 2/3 à l'examen qui est actuellement à l'œuvre.

Ce que l'on appelle le choix est une procédure selon laquelle les DFSPIP puis les DI « proposent » (= priorisent) les CPIP promouvables. Cette priorisation par les cadres se fait par le biais d'un mémoire de proposition ou de non proposition appréciant la valeur professionnelle qui est transmis à l'administration centrale pour examen en CAP. Les critères pris en compte par l'administration centrale sont la notation et les mémoires fournis par les DISP. **Autant dire que les rapports sont de qualité très inégales et reposent bien souvent sur des considérations subjectives plus ou moins liées à la manière de servir. C'est un peu le règne de l'arbitraire !**

C'est pourquoi la CGT de très longue date prend en compte l'unique critère objectif de l'ancienneté. Ainsi la CGT établit un classement fondé sur l'ancienneté dans la fonction publique et « propose » la promotion dans l'ordre du classement à concurrence du nombre de postes offerts au choix. La CGT vote contre toute autre proposition fondée sur d'autres considérations injustes ou inégales. Le SNEPAP vient ENFIN de se ranger au côté de la CGT sur ce critère de l'ancienneté tout en restant très sensible à la valeur professionnelle telle qu'appréciée par les DFSPIP ou la DISP. Nous ne pouvons que constater, malgré nos remarques répétées que les DSPIP et les DISP ne fournissent jamais les rapports de non proposition.

Actuellement les CPIP promus HC au choix ont en moyenne entre 19 et 20 ans d'ancienneté car les taux de pro/pro sont tels que peu de CPIP sont promus alors que le vivier s'agrandit, ce faible taux crée un véritable goulot d'étranglement auquel il faut mettre fin. **Pourtant l'administration ne se prive toujours pas de promouvoir des collègues avec beaucoup moins d'ancienneté sur des considérations subjectives à peine voilées...**

De plus, l'administration, depuis plusieurs années, pratique tout en s'en défendant une régionalisation des promotions au choix, et répartit les promotions sur le territoire national, ce qui dans la réalité crée de la **discrimination entre les personnels**. Ainsi d'une DISP à l'autre, un CPIP peut être promu avec moins d'ancienneté qu'un autre CPIP avec plus d'ancienneté mais qui est dans une autre DISP et mieux noté... **Voilà l'avancement injuste à la sauce DAP !**

L'autre modalité d'avancement HC est l'examen professionnel basé sur un entretien oral ayant pour point de départ le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP).

Cette modalité qui a été mise en place par la réforme de 2010 permet l'avancement HC d'une quarantaine de CPIP chaque année.

La CGT n'est pas favorable à ce système de l'examen professionnel qui laisse aussi parfois la place à beaucoup de subjectivité et au « mérite ». **La CGT milite pour l'avancement au choix qui lorsqu'il est opéré sainement et équitablement par l'administration permet tout simplement aux plus anciens d'avoir un déroulé de carrière cohérent.** C'est pour ces raisons que la CGT a souhaité avoir des engagements sur une proportion inversée de 2/3 au choix et de 1/3 à l'examen professionnel tout en exigeant que les règles du choix soient revues.

Ainsi le travail à mener sur les taux de pro/pro et la proportion au choix/à l'examen professionnel sera fondamental dans l'application de PPCR et de la réforme.
La CGT sera offensive sur ces questions et compte bien sur une position unitaire des organisations syndicales sur ce point.

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/>