

AUDIENCE AU MINISTÈRE du 21 décembre

Compte Rendu

La CGT IP a été reçue, à sa demande, le mardi 21 décembre par la conseillère du garde des Sceaux. Cette audience avait notamment pour objet : le taux de promotion des CPIP pour les années 2022 à 2024, la réforme proposée pour les DPIP, le plan de requalification annoncé pour les personnels administratifs et le dialogue social bien mal en point au sein de ce ministère et de la DAP.

► Le taux de promotion des CPIP

Depuis la mise en œuvre de la réforme statutaire des CPIP en 2019, la CGT IP n'a cessé de rappeler le Ministère et la DAP à leurs engagements quant à un taux de promotion des CPIP (dit taux de « pro/pro » qui est, pour rappel, le ratio entre le nombre de CPIP promu·e·s au grade supérieur par rapport au nombre de CPIP dans les conditions pour être promu·e·s) dérogatoire durant la mise en œuvre de la réforme (ou période transitoire) sur la période 2019-2021. Malgré des engagements oraux pour un taux entre 20 et 30 % qui aurait permis à la plupart des ancien·ne·s CPIP Hors Classe d'être promu·e·s au grade de CPIP de classe exceptionnelle, celui-ci n'a été que de 9 % pour les années 2019-2020 et 2021.

A l'heure où le taux de promotion des CPIP devrait (déjà) être défini pour les années 2022-2023 et 2024, la CGT IP a de nouveau alerté le Ministère sur les effets négatifs d'un taux de promotion faible pour le corps des CPIP. Ainsi, si 450 promotions environ ont été prononcées depuis 2019, nous avons rappelé qu'avant réforme, le grade supérieur, alors dénommé Hors Classe, comptait plus de 1000 CPIP. Aujourd'hui, alors que le corps des CPIP a augmenté, le nombre d'agent·e·s dans le grade supérieur qu'est la classe exceptionnelle n'est que de 350 (compte tenu des départs en retraite depuis 2019). Or nous le martelons une nouvelle fois, lorsqu'une réforme se met en place, le but est de reconstituer, à l'issue de la période dite transitoire, un grade supérieur équivalent en proportion à celui qui préexistait. Cela représentait 1/3 des CPIP en janvier 2019. Partant de ce constat implacable sur lequel la CGT avait mis en garde jusqu'à Matignon en 2019, le différentiel est grand puisque loin de parvenir au Tiers, 90 % des CPIP se retrouvent dans le grade de base. Cela est intolérable.

En outre, alors que la DAP a pratiquement comblé l'immense retard qu'elle connaissait dans les promotions de CPIP au(x) grade (s) supérieur(s) puisqu'il y a encore un an, les promotions au titre de l'année 2019 n'avaient toujours pas été effectuées, l'absence de taux de promotion pour l'année 2022 empêche la promulgation des résultats de l'examen professionnel organisé au titre de cette même année et pour lequel les candidats ont déjà passé l'oral et sont en attente.

Si combler le retard est louable et appréciable, il aurait pu être entendu que cet exam pro se déroule en janvier ou février afin, d'une part de ne pas laisser les agent·e·s dans l'attente du taux de promotion plusieurs semaines ou mois pour connaître les résultats, et d'autre part cale aurait pu permettre aux agent·e·s souhaitant s'y inscrire de bénéficier d'une prise en charge de leurs frais pour s'y rendre. Enfin, il nous paraît logique de, déjà, en terminer avec les promotions 2021 (rappelons que les promotions au choix de l'Administration pour le grade de classe exceptionnelle 2021 et 1ère classe 2021 ne sont pas encore connus) avant d'organiser les promotions 2022.

La CGT IP demande à ce qu'un taux de promotion pour les CPIP, pour la période 2022-2024 soit rapidement publié afin de permettre la promulgation des résultats de l'examen professionnel 2022 et que ce taux soit largement supérieur au taux famélique de ces trois dernières années afin que le

grade de classe exceptionnelle rassemble de nouveau 1/3 du nombre total de CPIP comme cela devrait déjà être le cas !

➤ **La réforme proposée pour le corps des DPIP**

La CGT IP avait été informée à l'occasion de la présentation du Budget 2022 qu'une réforme statutaire pour le corps des DPIP avait été soumise par le ministère de la justice et la DAP à la Fonction Publique. Ce projet de réforme répond à une demande de certaines OS représentatives à la CAP des DPIP (SNEPAP et CFTD) se fondant sur le rapport « Thiriez » pour promouvoir le corps des DPIP et le faire accéder à la catégorie A +.

Si la CGT IP a affirmé, tant à la DAP qu'au Ministère, qu'une revalorisation indiciaire pour le corps des DPIP était indispensable, elle s'est élevée contre la méthode de concertation et de négociation tout comme le fond même de ce projet de réforme.

Pour la CGT IP, il convient en effet de valoriser les missions statutaires des DPIP, trop souvent niées par la DAP elle-même dans les fiches de poste qui fleurissent lors des campagnes de mobilité.

Il est trop souvent attendu d'eux-elles d'être une courroie de distribution de la parole du/de la DFSP/IP ou des DISP (puisque la DAP a visiblement abandonné l'idée de s'intéresser aux SPIP) ou d'être dans le seul contrôle de l'activité et des horaires des agent.es placé.es sous leur autorité.

Alors que les DPIP devraient être réaffirmé.e-s comme les représentant.e-s du SPIP face aux partenaires institutionnels et avoir leur place dans les différentes commissions ou réunions, comme les maîtres d'œuvre du réseau partenarial indispensable à la prise en charge globale des personnes et qu'ils/elles devraient être associé.e-s étroitement aux liens Justice/SPIP qu'ils devraient avoir en charge l'organisation de leur service en y associant les équipes, ; pour la DAP il n'en est rien !

La CGT IP le réaffirme ici, les DPIP connaissent une perte d'identité professionnelle depuis le passage en catégorie A des CPIP du seul fait de l'Administration. Il convient pour la CGT IP d'asseoir et de valoriser ces missions.

En l'état la réforme telle qu'envisagée emporte de nombreux écueils que la CGT IP dénonce et qui ne devraient pas être négligés comme c'est le cas actuellement par la DAP et les OS dites représentatives du corps des DPIP. D'une part seuls seront revalorisés les échelons les plus bas et les échelons les plus hauts. D'autre part la catégorie A+ induit des contraintes supplémentaires et largement défavorables au corps des DPIP à savoir une obligation de mobilité en cas de changement de grade, une mobilité imposée au bout de 6 ans maximum (contre une mobilité encouragée au bout de 10 actuellement), une durée minimale d'engagement de servir de 7 ans (contre 5 actuellement) mais aussi la fin d'un examen professionnel et d'une liste d'aptitude du corps des CPIP vers celui des DPIP, actant de fait la fin d'une filière Insertion – Probation.

La CGT IP œuvrera pour que cette réforme passe par une réelle reconnaissance du corps des DPIP, sans contrepartie autre que l'affirmation de leur identité professionnelle et de leurs responsabilités en SPIP.

➤ **Le plan de requalification et la revalorisation des personnels administratifs en SPIP (SA & AA)**

La CGT IP a rappelé le besoin de valorisation des personnels administratifs qui doit passer à la fois par une reconnaissance de leurs compétences professionnelles, (ce qui est loin d'être le cas à la DAP qui suggère, en recrutant notamment réservistes ou services civiques quand cela n'est pas redirigé sur les CPIP, que tout un.e chacun.e peut exercer ces missions sans qualification ou savoir-faire spécifiques) et par une valorisation indemnitaire et indiciaire puisque les adjoint.es administrati.f.ves sont, de loin,

La CGT Insertion Probation

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

Téléphone 01.55.82.89.71 – Courrier électronique : spip.cgt@gmail.com

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

les plus mal payé.es de ce Ministère malgré leur investissement et leur rôle primordial dans le bon fonctionnement des services.

La CGT IP a une nouvelle fois dénoncé le traitement inacceptable des personnels administratifs de la DAP qui se voient minorer de 50% leur IFSE par rapport aux autres du PA du Ministère au motif qu'ils perçoivent la PSS.

La conseillère du garde des Sceaux s'est déclarée très attentive à la reconnaissance des compétences des personnels administratifs. En revanche, au niveau financier, elle estime que d'importantes revalorisations ont déjà été octroyées au titre des années 2021 et 2022 (revalorisation de l'IFSE, augmentation pour l'ensemble des agents de catégorie C de la fonction publique de certains indices) et qu'**un plan de requalification important de C en B va être déployé.**

Ce plan de requalification des personnels administratifs répond d'ailleurs à une revendication de longue date de la CGT IP, qui avait reçu un écho favorable de la conseillère l'an dernier et a ainsi pu être inscrit dans le projet de loi de finances 2022.

Il doit permettre une promotion de 580 adjoint.e.s administrati.f.ves du ministère de la justice sur 4 ans (en plus des 320 déjà prévues) et ce, dès 2022. Ces promotions se feront via liste d'aptitude et examen professionnel. L'avancée pour les adjoint.es administrati.f.ves exerçant en SPIP est que s'ils/elles occupent des fonctions de catégorie B actuellement, ils ou elles pourraient être promu.es sur place. Cela permettra enfin une réelle reconnaissance financière des personnels qui s'impliquent sur des fonctions relevant de la catégorie supérieure sans en percevoir la rémunération.

Si la CGT IP ne peut que se satisfaire de ce plan de requalification, elle ne peut que déplorer la méconnaissance des compétences et missions des personnels administratifs, révélée lors des travaux sur le RPO2, voire le mépris ainsi exprimé par la DAP qui s'évertue à nier que des adjoint.e-s administratif-ve-s occupent des fonctions relevant de la catégorie B et des secrétaires administratif-ve-s des fonctions relevant de la catégorie

Il est plus qu'urgent que la DAP clarifie le rôle de chacun.e et sensibilise comme il se doit les services déconcentrés sur ce plan à venir.

Il est aussi plus qu'urgent que la DAP informe nos collègues adjoint.es administrati.f.ves au de la possibilité et de modalités de cette promotion mais aussi sonde les DFSPIP pour savoir quel personnel de catégorie C occupe actuellement des fonctions de catégorie B.

Demande a été faite à la conseillère du garde des Sceaux d'enjoindre la DAP de faire la publicité de ce plan de requalification auprès de ses personnels, et de tout mettre en œuvre pour permettre la promotion du plus grand nombre en les accompagnant pour préparer au mieux leurs dossiers en vue de l'examen professionnel ou de la liste d'aptitude.

La CGT IP a déjà avisé la Conseillère qu'elle n'acceptera pas que ce plan de requalification échappe aux agent.e-s des SPIP du fait des carences de la DAP à promouvoir et valoriser leurs personnels.