

VOTEZ CGT

Pour que les avancées indemnitaires comme statutaires des CPIP perdurent, que leur identité professionnelle soit préservée et pour la défense des droits des agent·e·s,

un seul vote : celui de la CGT IP !

Car voter pour la CGT IP à la CAP des CPIP, c'est aussi voter en faveur d'une autre politique !

La CGT IP constate en effet un durcissement de la politique pénale. Il y a toujours plus de personnes condamnées ; sous écrou, à des peines de plus en plus longues et complexes. De ce fait, les usager·ère·s qui nous sont confié·e·s sont de plus en plus nombreux·ses, tant en MO qu'en MF et cela révèle davantage encore les carences en personnels et le manque de moyens pour notamment mener de réels partenariats associatifs et culturels.

La CGT insertion probation s'élève contre la course sans fin à la création de places de prison et à l'extension du filet pénal. Il faut abandonner la référence systématique à l'emprisonnement dans le prononcé des peines, et favoriser la réparation et non la sanction. Il convient donc de réaffirmer le caractère de réhabilitation de la peine. L'insertion ou réinsertion sociale des condamné·e·s est la garantie majeure de la non-réitération d'actes délictueux ou criminels. Pour cela, le service public de la Justice doit avoir les moyens de réaliser les enquêtes aux fins de juger une personne, d'assurer le suivi pré-sentenciel et de mettre en place les mesures alternatives et stages divers, missions déléguées de plus en plus aux structures privées et associatives.

La CGT insertion probation ne cesse de rappeler que l'accompagnement socio-éducatif, la prise en charge globale et les méthodes d'intervention en travail social, sont, avec le mandat judiciaire, au cœur des pratiques professionnelles des CPIP.

Pour la CGT il est urgent de reconsidérer le SPIP comme un service public au service des usager·ère·s. Nous refusons de voir notre administration se cantonner à essayer de limiter ses éventuelles responsabilités en cas de nouvelle affaire médiatique ! Les principes d'égalité devant le service public et de continuité de celui-ci doivent à nouveau primer. Cela passe également indubitablement par la valorisation des personnels et de leurs compétences dans la prise en charge des personnes confiées ! Les outils peuvent permettre aux professionnels d'affiner leur prise en charge et contenus d'entretiens, en aucun cas de les déterminer !

Nous donner des moyens de réintroduire du sens

Face à une administration qui met en place des politiques toujours plus bureaucratiques et chronophages, nous savons toutes et tous que l'essentiel est ailleurs. La question de la charge de travail et des organisations de service sont plus que jamais centrales. Il y a urgence à mettre en place un management moderne, collaboratif et à sortir de l'organisation pyramidale et autoritaire actuelle. Nous savons qu'il faut replacer les personnes

suivies au centre de notre intervention, mais sans les budgets nécessaires, dévolus à l'insertion, notre marge de manœuvre est restreinte. Il faut réaffirmer notre identité professionnelle, qui ne peut s'affranchir de l'accompagnement socio-éducatif indispensable à l'individualisation de la peine. C'est aussi cela qui a conduit à la mobilisation importante de toutes et tous, au cours de ce premier semestre 2022, pour que le CTI (Complément de Traitement Indiciaire) bénéficie à l'ensemble des personnels exerçant en SPIP.

Sur ce sujet comme sur d'autres, nous ne lâcherons rien !!

Les candidat·e·s de la CGT Insertion Probation à la CAP des CPIP

1 Dorothée Dorléacq
SPIP 33 | RA Bordeaux

2 Julien Dumas
SPIP 56 | RA vannes

3 Riana Ratomahenina
SPIP 82 | RA Montauban

4 Aurore Zunino
SPIP 54 | RA Nancy

5 Zin Mazroui
SPIP 34 | RA Montpellier

6 Aurélie Doraphé
SPIP 14 | RA Caen

7 Emily Boisseau-Her
SPIP 77 | RA Fontainebleau

8 Laurent Giangreco
SPIP 45 | RA Orléans

9 Lucie Dubreu
SPIP 02 | RA Soissons

10 Marine Cros
SPIP 13 | RA Salon de Provence

11 Estelle Garnier
SPIP 12 | RA Rodez

12 Julie Martial
SPIP 33 | RA Libourne



Élections professionnelles Décembre 2022

CAP DES CPIP | CAP N°4



LA CGT IP UNE ORGANISATION SYNDICALE ANCRÉE DANS LA LUTTE !

2019-2021

Avancement ! par son action et sa position d'organisation majoritaire à la CAP, la CGT IP a permis que les CPIP Hors Classe ayant atteint les échelons 8 et 9 soient promu-e-s Classe Exceptionnelle.

2020

Mobilité et mutations ! Mobilisation à l'initiative de la CGT IP, lors des discussions LDG, pour maintenir le système de cotation (points) et ne pas être soumis aux seuls choix des DFSPIP et DI afin de permettre une plus grande équité et éviter les discriminations (syndicales ou liées au sexe ou à l'état de santé) dans les mutations. Critères de mobilité obtenus par la CGT IP au cours des campagnes de mobilité notamment la possibilité pour les CPIP nouvellement titularisé-e-s de muter au bout d'un an.

Depuis 2020

Covid ! Défense des agent-e-s lors de la crise sanitaire par l'imposition à la DAP d'avoir à rédiger une note préservant les personnels des SPIP, par la défense acharnée des services et des personnels auprès des DI, DFSPIP et chefs d'établissement, la protection des plus fragiles par un recours gagnant devant le Conseil d'État obligeant le Ministère et le Gouvernement à prendre des mesures de protection à leur égard (ASA et/ou télétravail notamment); la saisine des ARS comme de l'Inspection Générale de la Justice lors d'abus ou mises en dangers des personnels constaté-e-s.

2018-2021

Fin des effets de la réforme obtenue par la CGT IP en 2016-2017 et mise en œuvre depuis février 2019 ! Revalorisation des CPIP suite à la réforme obtenue pour l'accès à la catégorie A ! fin de la mise en œuvre de la réforme par le reclassement au 1er janvier 2021 et perception des gains, l'augmentation de l'IFPIP à travers la mise en place de l'IFSE rétro activement au 1er janvier 2021 (après une première augmentation perçue en 2017).

2022

CTI (Complément de Traitement Indiciaire) mobilisation lancée par la CGT IP en vue de bénéficier du CTI et qui a conduit à l'octroi d'une mesure compensatoire de 200 euros nets (pour les CPIP) et 220 euros nets (pour les CPIP Classe Exceptionnelle) à compter du 1er septembre 2022.

2018-2022

Un bilan des élu-e-s et de la CGT IP défendu à travers ! une présence de la CGT IP de tous les instants que ce soit en instance ou dans l'accompagnement des personnels. Car notre action est guidée par la défense des intérêts des agent-e-s et de nos services, en toute période, et pas seulement lors des années d'élections !! Grâce à la combativité de la CGT IP et des personnels qui répondent à ses appels à mobilisation, sur les 5 dernières années, c'est ainsi une revalorisation moyenne de 600 euros nets pour chaque CPIP, le maintien d'une CAP spécifique, d'un CSA dédié aux SPIP et la préservation d'une identité professionnelle et de collectifs de travail !

Depuis la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, force est de constater que les CAP ont vu leurs attributions se réduire grandement. La mobilité des CPIP n'est plus décidée en CAP depuis 2020 et l'avancement des CPIP vers le grade de Classe Exceptionnelle ne l'est plus depuis 2021.

Néanmoins, la CAP demeure une instance incontournable et très importante en de nombreux domaines.

D'une part, puisque même si la mobilité et l'avancement des CPIP ne sont plus décidés en CAP, les organisations syndicales représentatives ont un rôle à jouer dans la définition des critères qui les encadrent. La CGT IP, organisation largement majoritaire à la CAP des CPIP (3 sièges sur 6 et plus de 40 % des voix) a ainsi pu permettre, par le fruit des mobilisations et sa combativité, de maintenir les cotations pour la mobilité des CPIP, de permettre l'avancement durant 3 ans des ancien-ne-s Hors Classe qui figuraient dans les échelons les plus élevés, de présenter des situations individuelles et au-delà de tous ces éléments, d'être les garants de l'équité entre agent-e-s.

D'autre part, parce que les CPIP peuvent saisir la CAP sur bon nombre de décisions individuelles qui leur seraient défavorables. Et il est malheureusement assez habituel qu'un-e agent-e doive en passer par la CAP ou les représentant-e-s des personnels à la CAP pour faire valoir ses droits ou empêcher des abus de toutes sortes de certaines hiérarchies.

La CAP, propre à chaque corps, est ainsi appelée à se prononcer sur toutes les questions relatives aux situations individuelles des fonctionnaires. Elle est obligatoirement consultée pour donner son avis sur :

- le recrutement (prolongation de stage, stagiarisation, titularisation)
- en matière disciplinaire (conseils de discipline) que ce soit pour les titulaires comme pour les agent-e-s en formation à l'ENAP.

Les CAP sont également obligatoirement saisies pour avis lorsque l'Administration envisage, à l'égard d'un ou une agent-e, certaines décisions telles que :

- le licenciement (pour insuffisance professionnelle ou après 3 refus de poste lors de retour de disponibilité ou détachement ou encore en cas d'inaptitude de l'agent-e)
- un 3ème refus d'une demande de formation à l'initiative du ou de la CPIP
- le remboursement de sommes engagées au titre d'une formation si le ou la CPIP ne reste pas en fonction le triple de la durée de celle-ci après en avoir bénéficié.

Enfin, la CAP peut se prononcer sur certaines décisions lorsque l'agent-e la saisit, notamment en ce qui concerne :

- un refus de demande de télétravail
- un refus d'octroi d'un temps partiel
- un refus opposé à une demande de disponibilité
- un refus d'une demande de démission
- un refus de demande de congés tirés du CET (Compte Épargne Temps)
- en cas de procédure de reclassement d'un-e CPIP reconnue inapte à l'exercice des fonctions.

Les CAP sont paritaires. Y siègent en nombre égal : 6 représentant-e-s titulaires des personnels (et 6 suppléant.es) que vous êtes appelé-e-s à élire lors de ce scrutin et des représentant-e-s de l'Administration.

La CAP est une instance extrêmement importante dans la vie professionnelle et individuelle des agent-e-s puisque chacun-e peut y voir sa situation examinée à un moment de sa carrière.



L'ENGAGEMENT DES ÉLU-E-S CGT IP

Le mandat de représentant-e du personnel nous engage tant à l'égard de l'ensemble du corps qui nous mandate que vis-à-vis de chacun-e des collègues, tout en tenant compte des particularités des situations individuelles.

C'est en cela que malgré certaines prérogatives importantes supprimées, la CGT IP reste, en sa qualité d'organisation majoritaire des CPIP et des personnels des SPIP, partie prenante dans l'élaboration et la mise en œuvre des critères de mobilité (c'est à ce titre par exemple que les nouveaux et nouvelles titulaires peuvent muter dès la première année d'affectation, que les priorités légales sont respectées, que les cotations sont plus importantes que les choix des DFSPIP et DI) et veille à ce que les intérêts de la profession et des agent-e-s soient pris en compte et conciliés.

La CGT IP, organisation majoritaire au service de toutes et de tous

Pour la CGT IP, siéger en CAP ne consiste pas à favoriser ses adhérent-e-s, mais à veiller au respect des critères définis et règles encadrant les droits des agent-e-s. Notre souci permanent est de garantir un maximum d'équité pour toutes et tous dans le respect des règles de la fonction publique.

Nous nous battons régulièrement pour faire valoir les droits des agent-e-s, que ce soit lors d'abus de droits de l'administration (abus dans les procédures disciplinaires, évaluations-notations, entretiens dans le cadre de la mobilité, propositions d'avancement, traitement de l'ENAP ou de sa COMAPRO à l'égard de certain-e-s élèves ou stagiaires, refus de télétravail ou de demande de congé formation) ou lorsque les agent-e-s ne parviennent pas à obtenir de réponse de l'administration sur une demande individuelle (départs en détachement, en disponibilité comme lors des retours, rupture conventionnelle, utilisation du Compte Personnel de Formation etc.)

La CGT IP, garante de l'équité, du respect des règles comme des procédures

En CAP, nos élu-e-s ont par ailleurs à cœur de rappeler à l'administration la réalité du terrain, les revendications des personnels, leurs conditions de travail. Au sein des CAP, nous luttons comme ailleurs pour obliger l'administration à prendre ses responsabilités, à tenir compte de la parole des agent-e-s, à trouver des solutions pour résoudre les difficultés rencontrées. Nous y portons les valeurs de solidarité, d'égalité et de défense du service public. Devant l'augmentation considérable du nombre de CAP dédiées à la discipline chez les CPIP, la CGT IP se veut d'abord à l'écoute des personnels qui sont amené-e-s à s'y présenter pour des motifs parfois bien futiles. Garante du respect des procédures, la CGT rappelle l'Administration à son nécessaire devoir de neutralité et d'impartialité lorsqu'elle est tentée de prononcer des sanctions pour des motifs relevant plus de l'ordre moral que d'une faute disciplinaire réelle. La CGT dénonce la torsion des règles de la fonction publique et le fait que l'Administration se dédouane trop facilement de ses propres responsabilités par un déni total de la réalité des conditions et charges de travail de ses personnels, mais également des dysfonctionnements en matière de RH subis par les agent-e-s. Au-delà de la défense individuelle à laquelle a droit chaque agent, la CGT reste évidemment vigilante à la préservation de l'intérêt du corps des CPIP comme des collectifs de travail.



UNE PRÉSENCE COMBATIVE

POUR PORTER LES REVENDEICATIONS DES PERSONNELS

Emploi

► Un plan de recrutement pluriannuel de CPIP qui doit profiter exclusivement aux ALIP (et non pas permettre de positionner les CPIP sur de nouvelles fonctions qui ne correspondent en rien avec leurs compétences et/ou missions statutaires), basé sur un effectif cible déterminé par un ratio de 50 personnes suivies par travailleur-se social-e pour garantir un service public de qualité

► L'instauration d'un TCCBS (Taux de Calcul pour la Compensation des Besoins de Service) qui est un taux permettant de calculer les besoins en personnels en fonction des absences prévisibles - arrêts maladie, congés annuels, congés maternités, de parentalité, temps partiel, formation, disponibilité - et ainsi y pallier en lieu et place du dispositif inadapté de CPIP placé-e-s

► Le dégel des postes de CPIP placé-e-s non couverts au bénéfice de la mobilité

Statutaire

► Permettre un taux de promotion (dit taux de pro/pro) suffisant pour équilibrer le corps entre les grades de CPIP et CPIP Classe Exceptionnelle

► La réévaluation de l'ISS (Indemnité de Sujétion Spéciale) pour la porter au même niveau que celle des corps d'encadrement et d'application ou de commandement de l'AP

► L'inscription du corps des CPIP (comme des autres personnels en SPIP) dans le décret attribuant le CTI afin que titulaires et non titulaires de tous corps puissent en bénéficier et voient leur identité professionnelle valorisée

► La prise en compte de l'ensemble des primes dans le calcul des droits à la retraite

► La fin de l'emploi précaire et la titularisation des contractuel.le-s

Formation

► La reconnaissance interministérielle de la formation initiale, qui doit être sanctionnée par un titre niveau II

► Une formation de qualité avec un socle privilégiant, y compris lors des évaluations écrites au cours de la scolarité, la connaissance des publics, les dispositifs d'accès aux droits sociaux, les techniques d'entretien et la déontologie

► Des modalités de validation adaptées aux réalités du travail ; une place plus grande accordée à l'avis des terrains de stage pour l'évaluation des élèves et des stagiaires et des évaluations portant sur les dispositifs d'accès aux droits et aux méthodologies de l'accompagnement social

► Une école digne d'accueillir les futur-e-s collègues, mettant en avant l'égalité professionnelle et soucieuse de respecter les temps de vie personnelle des agent-e-s sur site en dehors des heures de formation et de cours

► Le maintien de l'ensemble des primes pendant les périodes de formation

► Le respect du droit à la formation tout au long de la vie professionnelle

Carrière

► L'ancienneté dans la fonction publique



comme unique critère pour la promotion dans le grade de CPIP Classe Exceptionnelle lors de l'avancement au choix de la seule administration, dans le respect de règles claires et équitables et la communication des mémoires de proposition ou non proposition

► Le respect de l'égalité femme-homme et la fin des discriminations tant en ce qui concerne la mobilité, l'avancement que les droits parentaux tout au long de la carrière (à l'ENAP comme en service)

► Le renforcement des bureaux RH de la DAP et la formation des responsables RH des SPIP afin que les agent-e-s soient informé-e-s de l'ensemble de leurs droits et puissent les faire valoir

Mobilité

► La tenue d'un calendrier privilégiant une anticipation dans l'intérêt des personnels et des services

► Le maintien des cotations et la fin des entretiens pour les postes de CPIP non profilés

► La fin du « profilage » à l'excès des postes proposés à la mobilité et la prise en compte prioritaire de l'ancienneté

► La communication aux candidat-e-s des comptes-rendus d'entretien lorsque ceux-ci sont organisés

► La notification à chaque agent-e de son nombre de points et de son classement sur le poste demandé (lorsqu'un entretien a lieu, classement avant et après entretien)

Missions

► La reconnaissance du caractère régalién des missions du SPIP

► Le respect de notre identité professionnelle et notre réel savoir-faire : l'aide à la décision judiciaire et le travail éducatif visant la responsabilisation et la (ré)insertion des personnes suivies, l'accompagnement tout au long de la mesure, le travail sur l'histoire de vie et le passage à l'acte, les échanges transversaux avec les partenaires

► L'augmentation des budgets de fonctionnement et d'intervention des SPIP et leur répartition équitable entre les services

Nous combattons

► Le statut spécial archaïque qui bafoue l'exercice du droit de grève et des droits à la défense; et nous isole du reste de la Fonction publique

► La MAP (modernisation de l'action publique), qui se traduit dans la pénitentiaire par la privatisation des prisons, la délégation de nos missions régaliennes, les restructurations (fusions, mutualisations, plateformes, fermetures...), le recours généralisé aux emplois précaires et à la réserve pénitentiaire

► Les politiques sécuritaires qui privilégient le tout répressif

► Le recours à des méthodes et outils non concertés, niant et supplantant nos savoir-faire et qui conduisent à permettre une privatisation de nos missions en les présentant comme reposant uniquement sur ces outils.