

Projet de Réforme FIP



Édito



2

Depuis maintenant plusieurs années, l'UFAP UNSa Justice mène une réflexion quant à l'évolution de la Filière Insertion Probation. Les dernières innovations législatives (Loi du 24 Novembre 2009, Règles Européennes de Probation et loi du 15 Août 2014) donnent aux SPIP une place centrale dans la politique de réinsertion des PPSMJ, la prévention de la récidive et l'exécution des peines.

L'article 2 de la loi du 24 Novembre 2009 définit les personnels des SPIP comme des acteurs incontournables de la sécurité publique. A travers leurs méthodes d'interventions, ils assurent l'insertion ou la réinsertion des personnes qui leur sont confiées, dans le respect des intérêts de la société, des droits des victimes et des droits des PPSMJ.

*En 2010, l'adoption des R.E.P a montré la réelle nécessité d'une rénovation du statut des Personnels d'Insertion et Probation afin que celui-ci soit en accord avec les recommandations Européennes. La règle n°18 édicte que « la structure, **le statut** et les ressources des services de probation doivent correspondre aux volumes des tâches et des responsabilités qui leurs sont confiées et doivent refléter l'importance du service public qu'ils assurent. »*

Ces dernières années, les Personnels d'Insertion et de Probation ont vu leurs tâches et reponsabilités augmenter considérablement, sans pour autant voir leurs conditions statutaires et indemnitaires changer.

*Face à ce constat, l'UFAP UNSa Justice estime qu'il est temps d'accorder aux Personnels d'Insertion et de Probation un statut à la hauteur des exigences du Ministère de la Justice : **Le PASSAGE EN CATEGORIE A.***

Pourquoi une **réforme** statutaire ?

Depuis leur création en 1999, les PIP ont vu évoluer leurs missions. En l'espace de 30 ans, ces derniers ont pris une place incontournable, tant dans la prévention de la récidive que dans l'exécution des peines ou dans la protection de la société.

Depuis la réforme de 2011, qui a rattaché clairement la FIP au sein du service public pénitentiaire, les innovations législatives ont fait des PIP une entité à part entière.

Aujourd'hui, les PIP représentent près de 4 000 personnels répartis dans 103 SPIP.

Du fait de l'augmentation de la population pénale et des tâches confiées par la DAP, les effectifs du corps des CPIP ont augmenté de 25% ces 6 dernières années.

Cet effort en matière de RH montre une réelle prise en considération de la DAP en ce qui concerne la mission de prévention de la récidive et le rôle joué par les CPIP dans cette action.



3

Les CPIP assurent à ce jour le suivi de près de 250 000 personnes dont 172 000 en milieu ouvert. Ces chiffres révèlent un réel enjeu de société : la sécurité publique dépend d'une prévention de la récidive efficace.

Les innovations législatives (Loi Pénitentiaire, REP et Loi du 15 Août 2014) ont, non seulement multiplié le champ de compétences des CPIP (évaluation/expertise dans le cadre des suivis et des aménagements de peines, animation et pilotage d'activités, aide/prise en charge des victimes), mais aussi augmenté leurs responsabilités.



Le dernier exemple en date :

le PLAT (Plan de Lutte Anti-Terroriste), dispositif qui charge les CPIP de missions de renseignement pénitentiaire, mais aussi de prévention de la radicalisation.



Si cet effort est positif, pour **l'UFAP UNSa Justice**, il est aujourd'hui primordial de faire évoluer le statut des PIP afin que celui-ci soit à la hauteur des missions confiées.

Cette nécessité est confortée par la règle **N°33** qui précise que « la rémunération, les avantages sociaux et les conditions d'emploi du personnel doivent être en rapport avec le statut de la profession et doivent correspondre à la nature astreignante de leur travail pour permettre de recruter et conserver un personnel compétent. »

Les évolutions du **métier** de CPIP

L'évaluation et l'expertise au cœur du métier de CPIP :

Le CPIP intervient à la fois en **milieu ouvert et fermé**, auprès des PPSMJ (prévenues ou condamnées) sur saisine des autorités judiciaires, pour les mesures alternatives aux poursuites, les mesures pré-sentencielles ou post-sentencielles.

La **mission essentielle** du CPIP reste la prévention de la récidive, à travers :

- L'aide à la décision judiciaire et l'individualisation des peines au travers de l'évaluation faite par le CPIP.
- La lutte contre la désocialisation et la (ré)insertion des PPSMJ par un accompagnement renforcé.
- Le suivi et le contrôle de leurs obligations.

Les Personnels d'Insertion et de Probation prennent en charge les personnes confiées par l'autorité judiciaire, et interviennent au sein des établissements pénitentiaires et à l'extérieur, en procédant à **une évaluation** globale de la situation des PPSMJ.

Cette évaluation joue un rôle central car elle définit à la fois les modalités de prise en charge mais aussi influe sur la décision judiciaire. On comprend donc que l'expertise des Personnels d'Insertion et de Probation est essentielle aux décisions pouvant être prises dans la chaîne pénale, elle est ainsi lourde de conséquences et donc de responsabilité.

Cette expertise des PIP est réaffirmée par **la règle 45 des REP** qui édicte que « les services de probation peuvent établir des rapports nécessaires à la prise de décisions par les autorités compétentes... **Leur contribution spécifique** consiste à informer les autorités... ».



Pour l'UFAP UNSa Justice

il est clair que l'expertise et l'évaluation des Personnels d'Insertion et de Probation sont devenues la pierre angulaire du système de décision au sein du mandat pénal.

La conduite de projet :

A ce jour, la moitié de la filière exerce des missions de conseil (participation au CISPD/CLSPD), de formation (Tutorat d'élèves CPIP et autres stagiaires) et de pilotage de projets ou encore d'actions spécifiques (PPR, groupes de travail, CPI/CPU, animation de stages, programmes de prise en charge collective, justice restaurative).

En Directions Interrégionales, les CPIP ont un rôle essentiel de conception, de réflexion et de conduite de projets, au sein du département DIPPR. Rôle également essentiel, car il a permis de définir une doctrine d'emploi : Le Référentiel des Pratiques Opérationnelles.

Le travail en pluridisciplinarité :

Le CPIP loin de travailler en autarcie, fait appel à de nombreux interlocuteurs professionnels, internes et externes à son service, tels que les JAP, greffiers, surveillants, personnels administratifs, assistants de service social, structures de soins, psychologues, collectivités territoriales et associations...

Ouvert aux ressources du droit commun, le CPIP entretient et développe un réseau partenarial diversifié et incontournable.

Cette notion de pluridisciplinarité demande donc une compétence transversale de par les différents champs professionnels concernés.

Cette compétence exige de réelles aptitudes et qualités professionnelles en relations sociales et humaines, ainsi qu'un investissement en temps constant et renouvelé (veille professionnelle).

Le CPIP est donc l'acteur central dans la coordination et l'orientation de la PPSMJ vers le tissu partenarial nécessaire à une prise en charge globale. Il impulse la dynamique partenariale nécessaire à l'évolution de chaque situation.



Pour l'UFAP UNSa Justice,

il est primordial que soit reconnue cette compétence professionnelle et que celle-ci soit valorisée au travers d'un statut rénové.

La capacité d'adaptation du CPIP :

Outre sa charge quotidienne par le nombre de PPSMJ suivies, le CPIP est tenu de s'adapter à un ensemble de réformes impactant directement ses méthodes d'intervention et par conséquent sa charge de travail. Les innovations législatives récurrentes demandent donc au CPIP une forte capacité d'adaptation.

C'est ainsi que depuis leur création en 1999, les PIP ont vu leurs pratiques professionnelles se modifier de nombreuses fois.

Aujourd'hui la radicalisation, hier les PPR, demain les futurs outils d'évaluation, le CPIP se doit donc



d'avoir une curiosité intellectuelle toujours en éveil et une capacité à se former de manière continue.

Le suivi et le contrôle des obligations :

Cet aspect nécessite des capacités professionnelles qui vont bien au-delà du simple contrôle des PPSMJ. Le suivi consiste en une prise en charge individualisée qui doit être adaptée à la diversité des auteurs d'infractions et à leurs besoins.

Le suivi réalisé par le CPIP ne peut être considéré comme un simple contrôle mais doit être utilisé comme moyen de conseiller, d'aider et d'accompagner les auteurs d'infractions, afin de susciter un consentement éclairé (règle 6 des REP) et la coopération de la personne suivie.

Détection, signalement et prise en charge des personnes radicalisées :

Une mission supplémentaire a été rajoutée au CPIP de part l'actualité et les risques d'attentats. Les personnels affectés à la gestion des PPSMJ radicalisées ou en voie de radicalisation, assurent des missions de détection, de signalement et de prise en charge des personnes radicalisées.

Il incombe maintenant au CPIP de contribuer activement au changement comportemental des personnes touchées par la radicalisation.

Le CPIP, toujours au plus proche de la PPSMJ est le mieux à même d'apporter une vigilance et une protection de la société.

En conclusion, l'évolution des pratiques professionnelles, l'augmentation des missions engendrées par les différentes réformes ont eu pour impact d'élargir considérablement la quantité et la qualité du travail des CPIP qui se trouvent à ce jour complètement modifiées.

Les compétences évoquées ci-dessus, constituent maintenant le socle de notre pratique professionnelle.



En conséquence, l'UFAP UNSa Justice exige que ces changements soient absolument pris en compte par l'Administration au travers d'un nouveau statut : la catégorie A.

La formation

En préambule, l'UFAP UNSa Justice tient à saluer la décision du Garde des Sceaux concernant l'arrêt du dispositif de préaffectation qui entraînait depuis trop d'années des dysfonctionnements au sein des services et mettait en difficulté des stagiaires. La modification du dispositif de formation des CPIP devrait maintenant permettre de placer élèves et stagiaires dans de meilleures dispositions.

A ce jour, les statistiques établies par l'ENAP, montrent que plus de la moitié des élèves recrutés sont titulaires d'un diplôme de niveau bac+4 ou bac+5. Pour exemple, dans la dernière promotion de CPIP (20^{ème}), 68% des candidats externes sont titulaires d'un niveau Bac +5.

On constate donc un niveau de qualification des professionnels bien supérieur au niveau demandé actuellement pour présenter le concours : bac+2.

L'arrêt de la préaffectation à compter de la 21^{ème} promotion, va engendrer une modification du dispositif de formation, qui allongera le temps de formation des agents et accentuera leur temps d'immersion en stage professionnel à 2 ans. Cela vient conforter la nécessité d'une formation initiale de qualité, avec un vrai statut de stagiaire pour les agents concernés.

Ainsi, le nombre de stagiaires affectés sur les lieux carencés devra à 50% correspondre à un ratio inférieur au nombre de CPIP titulaires afin de ne pas reproduire les difficultés antérieures.



Pour l'UFAP UNSa Justice, il est donc nécessaire de repenser le niveau de recrutement des CPIP de la manière suivante :
--> un recrutement direct, à un niveau de diplôme fixé à Bac+3.

En effet, à ce jour, le niveau de recrutement fixé ne correspond non seulement plus au niveau des CPIP, mais aussi celui-ci n'est pas en accord avec les diplômes officiellement reconnus. Depuis 2002, seul le baccalauréat, la licence, le master et le doctorat sont reconnus par la réforme LMD.

Il devient donc nécessaire de faire évoluer le dispositif de formation afin qu'il soit en accord avec la règle 24 des REP précisant « qu'une formation initiale est dispensée à tous les membres du personnel dans le but de leur transmettre les compétences, les connaissances et les valeurs nécessaires. »



En conclusion, pour l'UFAP UNSa Justice, la réforme de la filière doit prendre en compte l'ensemble des évolutions de la profession.

Cette réforme doit valoriser le niveau des personnels recrutés, mais aussi les compétences professionnelles acquises par les personnels au cours de leur carrière.

Ce n'est qu'à cette condition que la DAP pourra répondre aux enjeux futurs et donner aux CPIP, un statut en adéquation avec leurs compétences et qualifications.

Bilan de la dernière réforme statutaire

En 2010, la dernière réforme statutaire a permis à la Direction de l'Administration Pénitentiaire d'affirmer sa volonté de rattacher la FIP à la pénitentiaire, à travers une nouvelle dénomination des corps (CPIP/DPIP).

Si ces nouveaux intitulés n'ont pas permis de réel débat sur les orientations de la profession, ils ont au moins eu le mérite d'intégrer les SPIP de manière pleine et entière au sein du Service Public Pénitentiaire.

A cette réforme, il doit être également concédé des gains indiciaires incontestables, qui ont permis une augmentation du traitement indiciaire des agents.

Cependant, cinq ans plus tard, il est nécessaire de faire le bilan. A ces augmentations indiciaires ont été associés :

- **Une casquette de criminologue**, sans réelle formation, qui est venue brouiller l'identité professionnelle du CPIP.
- **Une revalorisation indemnitaire non linéaire**, puisqu'en fonction des années de carrière, la variation du point d'indice oscille entre 9 et 74 points. Elle n'est donc intéressante qu'en début ou en fin de carrière.



- **Allongement de la durée de carrière de 23 à 28 ans** : soit 5 années supplémentaires. Rappelons que la promesse faite était l'alignement sur les grilles des Officiers Pénitentiaires ; soit une durée de carrière de 17 ans.
- **Des modalités transitoires de passages d'échelons** qui ont créé des retards et des erreurs dans les signatures d'arrêtés d'échelons.
- **Un blocage sur poste de deux ans lors de la première affectation** : réduisant la mobilité des Personnels d'Insertion et de Probation et créant des ruptures d'égalité lors des CAP.
- **Un statut de CSIP non réglé** : A ce jour, plusieurs d'entre eux n'ont toujours pas été intégrés au corps des DPIP.

La conclusion est donc la suivante : Le statut actuel des CPIP ne permet pas de mobilité au sein de la Fonction Publique. En effet, la loi de mobilité de 2009 prévoit que le détachement s'effectue entre corps et cadres d'emploi de même catégorie et de niveau comparable au regard des conditions de recrutement ou de la nature des missions.

La catégorie d'emploi et la sur-indiciarisation de la grille actuelle limitent donc considérablement les possibilités de mobilité vers d'autres corps de la Fonction Publique, et par conséquent, limitent les évolutions professionnelles des agents.



Pour l'**UFAP UNSa Justice**,

il est nécessaire de mettre en place une réelle perspective d'évolution indemnitaire pour les agents.



Propositions de l'UFAP UNSa Justice

Modification du Statut des CPIP :

L'UFAP UNSa Justice souhaite la modification de certains articles du statut particulier des Conseillers Pénitentiaires d'Insertion et de Probation :

Article 5 :

L'UFAP UNSa Justice demande la modification de l'Article 5 alinéa 1 en lien avec les conditions actuelles de recrutement : « Les CPIP sont recrutés par deux concours distincts ouverts. [...] Le premier, dans une proportion comprise entre 40 % et 60 % des emplois mis au concours, ouvert aux **candidats titulaires soit d'un titre ou diplôme classé au moins au niveau II**, ou justifiant [...] »

Article 8 :

L'article 8 doit être modifié afin d'entériner la décision du Garde des Sceaux concernant l'arrêt de la pré-affectation. Cette modification pourrait intervenir selon cette forme :

« **Durant la seconde année de formation, les CPIP stagiaires réaliseront différents stages en milieu professionnel. Ces stages seront évalués et réalisés au sein de différents services et/ou établissements pénitentiaires.** »

Article 13 et 14 :

Dans le cadre de la proposition de la nouvelle grille indiciaire (cf ci-contre), l'UFAP UNSa Justice souhaite que :

- l'article 13 soit modifié à travers la réduction du nombre d'échelons des grilles indiciaires des **CPIP Hors Classe (7 Echelons) et Classe Normale (10 Echelons)** ;
- l'article 14 soit modifié selon ces termes « **Les CPIP peuvent être promus au grade de CPIP Hors Classe, soit :**

Par examen professionnel sur épreuves ouvert aux CPIP de Classe Normale qui [...] ont accompli au moins quatre ans de services effectifs dans ce corps et qui comptent au moins un an d'ancienneté dans le 6^{ème} échelon de ce grade. »

L'UFAP UNSa Justice exige

également que conformément aux accords fixés dans le cadre du PPCR (*Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations*), les CPIP puissent bénéficier d'un déroulé de carrière sur au moins deux grades, afin de permettre aux personnels d'atteindre les indices de traitement les plus élevés.

Article 16 :

L'UFAP UNSa Justice demande le retrait de l'article 16. Celui-ci fixe actuellement la durée minimale d'affectation sur un premier emploi à deux ans.

Bonification du 1/5^{ème} :

L'UFAP UNSa Justice demande l'octroi du cadre actif et l'attribution du 1/5^{ème} au Personnel d'Insertion et de Probation. Le métier de CPIP revêt une réelle pénibilité au travail qui doit être reconnue par la mise en place de la bonification du 1/5^{ème} !...

Les PIP prennent en charge le même public que les Personnels de surveillance qui bénéficient de cette bonification !...

Cette revendication légitime est essentielle pour l'UFAP UNSa Justice !... Elle n'est pas contraire

à l'octroi d'un passage en catégorie «A », à l'instar des Officiers et Commissaires de Police.

Proposition d'une nouvelle grille indiciaire pour la FIP :

Dans le cadre de cette réforme statutaire l'UFAP UNSa Justice propose une nouvelle grille indiciaire pour le corps des CPIP. Celle-ci a pour vocation :

- d'être linéaire ;
- de dynamiser la carrière des agents ;
- d'être conforme avec la grille catégorie A.

Concernant le corps des DPIP, l'UFAP UNSa Justice demande un alignement sur la réforme statutaire des DSP (*Directeur des Services Pénitentiaires*), soit le passage en catégorie A+.

Grille CPIP en deux grades en Indice Majoré :

CPIP Classe Normale : Indice Majoré : 379 → 658.

En 10 échelons avec un delta de 279 points d'indice :

Échelons	Durée	Indice Majoré	Entre 2 échelons
Elève	1	379	+ 17 points
Stagiaire	1	396	+ 18 points
1	2	414	+ 28 points
2	2	442	+ 22 points
3	2	464	+ 22 points
4	2	486	+ 29 points
5	2	515	+ 31 points
6	➔ Hors Classe *	546	+ 25 points
7	3	571	+ 27 points
8	3	598	+ 31 points
9	3	629	+ 29 points
10		658	

Durée totale pour atteindre l'indice sommital : 24 ans

*Hors Classe : Passage en Hors classe soit par Tableau d'avancement à compter du 6^{ème} échelon soit par RAEP (Reconnaissance des Acquis et de l'Expérience Professionnelle).

CPIP Hors Classe : Indice Majoré : 515 → 717.

En 7 échelons avec un delta de 202 points d'indice :

Echelons	Durée	Indice Majoré	Entre 2 échelons
1	2	515	+ 33 points
2	2	548	+ 35 points
3	2	583	+ 33 points
4	2	616	+ 37 points
5	2	653	+ 33 points
6	2	686	+ 31 points
7		717	

Nécessité d'un renforcement en matière d'effectifs :

10

Au vu de l'accroissement constant de la charge de travail administratif incombant aux CPIP (statistiques, bilans de synthèse, secrétariat de diverses notifications judiciaires, développement partenarial, CAP, renseignement pénitentiaire,...) celui-ci passe un temps considérable à répondre à des sollicitations au détriment de la mission première de réinsertion.

Cette multitude de missions annexes use les CPIP, accroît leur épuisement et multiplie les risques psycho-sociaux. L'Administration Pénitentiaire se doit de faire corps avec l'ensemble de ses Personnels, de les soutenir et de leur fournir les moyens matériels et humains pour accomplir les missions qu'elle exige d'eux.

En faisant front commun, la DAP pourra enfin être en accord avec la **règle n° 33 des REP**, qui stipule que « la rémunération, les avantages sociaux et les conditions d'emploi du personnel doivent être en rapport avec le statut de la profession et doivent correspondre à la nature astreignante de leur travail pour permettre de recruter et de conserver un personnel compétent. »

L'UFAP UNSa Justice

dénonce vigoureusement cet état de fait qui pousse notre hiérarchie à en demander toujours plus sans accorder les moyens nécessaires à la réalisation de ces multiples tâches. **L'UFAP UNSa Justice** exige donc un recrutement massif et rapide de Personnels d'Insertion et de Probation ainsi que des Personnels Administratifs permettant de prendre en compte les enjeux structurels de demain.

Indemnitaires :

L'UFAP UNSa Justice exige pour les CPIP une remise à plat de l'Indemnité de Sujétions Spéciales. A ce jour, il existe toujours un décalage entre le Personnel de Surveillance qui bénéficie d'un ISS à 26 % et les CPIP qui bénéficient d'un ISS à 22 %. Est-il nécessaire de rappeler que les PIP assurent au même titre que les autres personnels, le service public pénitentiaire.

L'UFAP UNSa Justice rappelle son opposition au RIFSEEP et dénonce tout principe de prime au mérite !

L'UFAP UNSa Justice revendique l'abandon de ce dispositif inéquitable, générateur de tensions au sein des services.

Néanmoins, en l'absence d'abandon de ce dispositif, la 1^{ère} Organisation Syndicale exige à minima l'augmentation de **50 %** de l'IFPIP et de **20 %** de l'IFO.

Indemnité de Sujétions Spéciales (ISS) :	Indemnité Forfaitaire aux PIP (IFPIP) :	Indemnité de Fonctions et d'Objectifs (IFO) :
22 % → 26 %	• 1498€/an Classe Normale → 2247 €/an • 1924€/an Hors Classe → 2886 €/an	3000 € → 3600 €

Mobilité

L'UFAP UNSa Justice tient également à dénoncer l'opacité qui perdure depuis trop longtemps lors des CAP de mobilité concernant le corps des CPIP. A ce jour, la DAP ne communique nullement le nombre de points acquis par l'agent lors de sa demande de mobilité.

De plus, lors de ces CAP, aucun rang de classement n'est fourni aux PIP, les empêchant ainsi d'identifier clairement leur possibilité de mobilité. Ce fonctionnement créé de l'incompréhension chez les personnels ! Il est temps d'y mettre fin !

➔ Pour cela l'UFAP UNSa Justice propose le tableau de cotations de points suivant :

Critères de base :	Rapprochement de Conjoint	Rapprochement familial
<p>Ancienneté dans le corps en tant que CPIP/ASS :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 pt par année <p>Ancienneté dans l'Administration Pénitentiaire (Autre corps PA/PS/PT)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 pt / 3 ans <p>Ancienneté dans l'affectation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 pt / an, pour les deux premières années dans l'affectation • 3 pts / an, pour la 3^{ème} et la 4^{ème} année dans l'affectation • 5 pts / an, à partir de la 5^{ème} année dans l'affectation <p>Ancienneté dans la demande :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 pt / an plafonné à 10 points. <p>Enfant à charge :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 point par enfant à charge 	<p>Au barème de base on ajoute les points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 pts forfaitaires • 2 pts par semestre révolu de séparation effective (appréciée au jour de la CAP) 	<p>Au barème de base on rajoute les points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 pts par semestre révolu de séparation avec le(s) enfant(s)

Pour les mutations vers les DOM/TOM :

Conformément au nouveau dispositif législatif, inscrit dans les articles 28 et 32 de la loi n°2016-483 du 20/04/2016 relative à la déontologie et aux droits des fonctionnaires, l'UFAP UNSa Justice exige que « le classement prioritaire aux originaires » soit mis en place pour les mutations vers les DOM/TOM.

Cette modalité d'organisation permettra d'établir un classement basé sur l'ancienneté des Personnels ultra-marins. Ce classement ayant pour vocation de muter prioritairement ces agents sur leur département d'origine, à l'instar de la gestion des Personnels de surveillance.

UFAP UNSa Justice

12 Villa de Lourcine - 75014 Paris
Tél : 01 80 05 88 20

Contact@ufap.fr - Site : www.ufap.fr

Publication : mai 2016

