

## Avancement CPIP au choix, un système qui reste opaque et inégalitaire



Reçu en bilatérale par RH4 le 10 décembre, le **SNEPAP-FSU** constate une nouvelle fois que la fin de l'examen en CAP de l'avancement des CPIP au choix ou au tableau a laissé la place à un système favorisant [opacité et inégalité](#).

### Combien de CPIP peuvent être promus ?

Le **nombre de promotions** est déterminé par l'application d'un taux dit pro/pro (nombre de promus par rapport au nombre de promouvables)

Le taux actuel est fixé par décret [à 9% pour les années 2023 à 2025](#).

Ainsi, pour l'année 2025, l'administration nous indique que sur 1365 agents promouvables, seuls 70 seront promus au choix.

Sachant que, initialement, seuls 51 CPIP devaient l'être. Mais toutes les places offertes à l'avancement par la voie de l'examen professionnel n'ayant pas été attribuées par le jury pour des raisons que RH4 n'a pas été en mesure de nous communiquer, l'administration a décidé que le reliquat serait attribué par la voie de l'avancement au choix.

Pour le **SNEPAP-FSU**, cette décision était la seule envisageable. Il était impensable que des opportunités d'avancement - déjà réduites pour le corps des CPIP - soient gâchées. Nous nous félicitons donc d'avoir eu confirmation par la DAP de cet arbitrage.

Le **SNEPAP-FSU** milite également pour que le taux de pro/pro soit augmenté, pour favoriser l'avancement de carrière des personnels.

Le taux actuel ne permet pas en effet de résorber le blocage causé par la dernière réforme statutaire du corps des CPIP, qui n'avait pas prévu d'intégrer les CPIP "hors classe" dans le grade "classe exceptionnelle".

### Quelles règles s'appliquent pour l'avancement au choix ?

[Le statut de CPIP](#) prévoit que les agents doivent avoir 1 an d'ancienneté dans le 6ème échelon du grade de CPIP et justifier de 6 ans de services effectifs dans leur corps.

Le [décret du 28 juillet 2010](#) relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat précise plusieurs points :

- Lorsque le fonctionnaire a atteint depuis au moins 3 ans le dernier échelon de la classe normale, ses perspectives d'accès au grade supérieur (classe exceptionnelle) doivent être abordées au cours de l'entretien d'évaluation et faire l'objet d'une appréciation particulière du supérieur hiérarchique dans le compte rendu de cet entretien.
- Le tableau d'avancement est préparé, chaque année, par l'administration en tenant compte notamment : 1° Des comptes rendus d'entretiens professionnels ou des notations pour les agents soumis au régime de la notation ; 2° Des propositions motivées formulées par les chefs de service, notamment au regard des acquis de l'expérience professionnelle des agents au cours de leur carrière

- Les fonctionnaires sont inscrits au tableau par ordre de mérite. Les candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté dans le grade.

Depuis la fin de l'examen en CAP, ce sont les [lignes directrices de gestion promotion 2024/2026](#) (LDG) qui s'appliquent.

Elles précisent que l'agent de catégorie A doit être proposé par sa hiérarchie, qui établit un mémoire de proposition. Ce mémoire doit être étayé, présenter les compétences et qualités professionnelles de l'agent pour occuper des fonctions d'un grade supérieur, et être en cohérence avec la valeur professionnelle de l'agent définie dans le compte rendu d'entretien professionnel (CREP).

Les LDG précisent également des éléments susceptibles d'être valorisés dans les mémoires de proposition (ex : avoir exercé des fonctions de tutorat, membre de jury, formateur).

Est également mentionné que *“lorsque les supérieurs hiérarchiques ne souhaitent pas proposer un agent à l'avancement, ils doivent en informer l'agent en motivant leur décision notamment dans le cadre du CREP et du temps dédié au parcours de carrière”*.

Les LDG indiquent bien que les positions de détachement, l'absence de CREP, la quotité de travail, un congé maladie, un congé lié à la parentalité ne peuvent pas constituer un motif de pénalisation pour l'avancement.

Les LDG indiquent que les DISP proposent un classement des mémoires reçus pour l'ensemble de leur ressort. Ce classement et tous les mémoires reçus doivent être transmis au service de l'administration centrale en charge des RH de la direction.

### **Quels sont les critères appliqués dans les faits par la DAP pour départager les promouvables ?**

Aujourd'hui, les CPIP ne sont promus que s'ils sont priorisés par leur direction interrégionale.

La DAP invite chaque DISP à faire suivre sa liste de CPIP qu'elle estime prioritaires pour être promus au grade classe exceptionnelle.

Ce système entraîne de facto opacité et inégalité.

Face au démenti de RH4, le **SNEPAP-FSU** a posé plusieurs questions auxquelles l'administration s'est retrouvée bien en peine de répondre.

*Combien d'agents en congé maladie ou congé maternité ont été proposés par la DISP ?*

*Quels sont les critères appliqués pour départager les agents ? S'agit-il des mêmes critères pour chaque DISP ?*

*Les agents promouvables mais non proposés bénéficient-ils d'éléments concrets sur les motifs ayant conduit leur hiérarchie à ne pas les proposer ?*

Les échanges avec RH4 ont mis en exergue l'inégalité de traitement entre DISP, puisque - de l'aveu même de l'administration - certaines DISP présentent une liste réduite d'agents prioritaires (8 pour une DISP), tandis que d'autres DISP vont présenter une liste de 20 à 30 noms !

**Le constat du SNEPAP-FSU est sans appel : aujourd'hui, tous les agents ne bénéficient pas des mêmes chances d'être promus selon la DISP à laquelle ils sont rattachés !**

**Le SNEPAP-FSU continue de revendiquer :**

- **Un avancement établi au niveau national et non une répartition par DISP.**
- **Une transparence sur les critères établis par la DAP pour départager les promouvables**
- **Le respect des dispositions permettant d'assurer le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conformément aux textes (article L132-2 du CGFP)**
- **La communication des mémoires de proposition et de non proposition aux personnels**
- **Une hausse du taux de pro/pro des CPIP**

**Le SNEPAP-FSU milite pour un système dont les règles sont connues par tous et toutes et appliquées de manière uniforme sur le territoire.**

**Nous refusons de céder au clientélisme** que les LDG favorisent, en permettant aux OS de « signaler » des situations individuelles à l'administration.

Nous avons toujours dénoncé le fait du Prince, quelle que soit son origine !

Nous continuerons d'agir pour tous les agents, indépendamment d'une affiliation syndicale.

**Syndical National de l'Ensemble des Personnels de l'Administration Pénitentiaire**

12-14 rue Charles FOURIER — 75013 Paris | Tel : 06.43.17.25.05  
mail : [Snepap@fsu.fr](mailto:Snepap@fsu.fr) Site internet : [Snepap-fsu.fr](http://Snepap-fsu.fr)

