



14 juin 2022

A quand un statut des DPIP à la hauteur de leurs missions ?

Depuis plusieurs années, la direction de l'administration pénitentiaire nous fait miroiter une réforme du statut des DPIP. Les données du problème sont pourtant connues de longue date, les organisations syndicales ayant alerté l'administration depuis de nombreuses années sur la **médiocrité du statut actuel des DPIP**.

La dernière réforme statutaire de la filière IP n'a donné que des miettes au corps des DPIP. **L'argument d'une réforme trop récente (2019) de notre statut, avancé comme prétexte du refus d'une revalorisation A+ par la DGAFP, résonne comme un réel camouflet au regard de l'indigence des modifications portées en 2019.**

Si l'administration souhaitait l'extinction de ce corps, en encourageant les personnels concernés à partir vers d'autres horizons, en décourageant par ailleurs d'autres personnels à intégrer ce corps, elle ne s'y prendrait pas différemment !

Depuis plus d'un an, la direction de l'administration pénitentiaire évoque à nouveau des possibilités d'évolution pour le corps des DPIP, dans le sillage de la mise en œuvre du RIFSEEP.

L'intersyndicale SNDP-CFDT, SNEPAP-FSU, UN-DPIP-CFE-CGC a indiqué dès le début des discussions que la focale ne pouvait pas être uniquement placée sur le régime indemnitaire. Seule une réforme ambitieuse, incluant des dispositions statutaires, indiciaires, indemnitaires, accompagnée d'une véritable vision métiers pour les DPIP pourrait répondre à nos attentes !

Ne nous leurrions-pas... **L'objectif premier de la DAP est de mettre en œuvre le RIFSEEP** pour le corps des DPIP, seul corps pour lequel cela n'est pas encore effectif au sein de son administration.

La DAP nous indique que la porte est ouverte pour des négociations plus amples, même si elle ajoute d'entrée de jeu que le A+ est un objectif inatteignable aujourd'hui, du fait du refus de la DGAFP de l'envisager. Pour l'intersyndicale le A+ reste le but que nous voulons atteindre. Il est l'heure de nous donner des gages quant au cheminement à parcourir pour y arriver !



Pour l'intersyndicale, le projet présenté aujourd'hui par la DAP manque d'ambition et de sérieux :

- La DAP évoque une **enveloppe de revalorisation aux contours flous** qui nous est présentée comme un geste de grande mansuétude, dont une partie significative sera légitimement attribuée aux stagiaires.
- La DAP propose une **revalorisation indiciaire**, sans préciser clairement le scénario possible, notamment sur la linéarisation de l'accès à la Hors Échelle (HE) A.
- La DAP ne présente **pas une valorisation sérieuse en début et milieu de carrière**, ne propose **pas de révision de déroulé de carrière** qui soit **satisfaisant** (durée excessive de carrière).
- La DAP n'a manifestement **pas** aujourd'hui **de vision métier** du corps des DPIP permettant d'envisager un passage en A+
- La DAP propose une **réforme indemnitaire** qui **n'est pas suffisamment équilibrée sur l'ensemble du corps**. Ainsi pour certain-e-s DPIP cela représenterait une augmentation de 15 euros par mois, quelle belle somme !
- **La DAP accepte toutefois – ENFIN ! – de revoir les conditions d'accès aux emplois fonctionnels, ainsi que les conditions d'accès au grade supérieur.**

Enfin, la DAP demande aux organisations syndicales représentatives des DPIP de se prononcer sur un projet et de faire des propositions détaillées, **sans nous donner accès aux éléments d'informations officiels demandés !** (Composition du corps par grade et échelon, nombre de DPIP faisant fonction de, nombre de DSP détachés sur des fonctions de DPIP, nombre de postes vacants et leur typologie, taux d'évaporation de la profession, nombre de détachements sortants...).

Seule une réforme ambitieuse permettant un réel déroulé de carrière des DPIP et portant sur les volets statutaire, indiciaire, indemnitaire et métier pourra emporter l'adhésion de l'intersyndicale !

L'intersyndicale SNDP-CFDT, SNEPAP-FSU et UN-DPIP-CFE-CGC dénonce un dialogue social marqué par une administration qui joue un jeu dangereux avec ses cadres en ressortant les mêmes chiffres qu'il y a 18 mois et qui refuse de communiquer des éléments tangibles quant à la composition précise et à l'évolution des DPIP.

Cette situation qui semble sans issue ne peut qu'encourager le départ de nos collègues les plus dynamiques et amplifier le marasme de celles et ceux qui sont confronté-e-s à des situations professionnelles les plus délicates. Cela nous semble aller de pair avec une forme de méconnaissance de notre métier, comme si nous n'avions aucune réalité.

Faut-il nécessairement s'inscrire dans un rapport de force pour que la situation évolue enfin ?