Statut des DPIP

UNE MOBILISATION ESSENTIELLE

qui concerne l'ensemble des agent.es du SPIP

Le 20 septembre 2022

- **Quelles revendications porte le SNEPAP-FSU pour les DPIP?**
- **Pourquoi se mobiliser aujourd'hui?**
- **Pourquoi le statut des DPIP concerne tous les agents du SPIP?**

POURQUOI UNE RÉFORME STATUTAIRE DES DPIP EST INDISPENSABLE ?

- Absence d'une véritable revalorisation
- Evolution considérable des missions et des responsabilités des DPIP

Depuis sa création dans les SPIP en 2005, le corps des DPIP n'a pas connu de véritable revalorisation

On oppose aux DPIP que leur corps a bénéficié de réformes récentes (en 2009 et 2019 notamment). Qu'en est-il ?

En réalité, ces réformes n'ont pas permis une réelle revalorisation pour les DPIP.

2009 a consacré un seul corps de direction (CSIP et DPIP), sans effet sur le volet statutaire. Les emplois fonctionnels ont bénéficié d'une avancée mais les autres DPIP n'ont eu aucune modification de leur grille indiciaire, ni progression de carrière. Au contraire, les DPIP ont été confronté-es à un durcissement des conditions d'accès au grade d'avancement au choix, des conditions drastiques pour l'accès à l'emploi fonctionnel 1ère catégorie, l'ajout d'une clause de mobilité obligatoire, etc.

2019 s'apparente à une escroquerie pour les DPIP : moins de 40% du corps a été concerné par la revalorisation indiciaire (seulement 7 échelons sur 28 échelons pour l'ensemble du corps), pour des gains de 15 à 33 points d'indice majoré.

Historique du statut des DPIP

1977
Création des fonctions de chef.fe de service éducatif et de probation

1986
Création des fonctions de directeur.trice de probation, obtenue par le SNEPAP.
Le statut n'existe pas encore

1993
Création du corps des chef.fes de service d'insertion et de probation; fonctionnel de catégorie B

1999
Naissance des SPIP

2005
Création du corps et statuts des directeurs.trices de SPIP

2008
Mobilisation dans les SPIP - filière IP qui aboutit à la signature par le seul SNEPAP-FSU d'un protocole d'accord le 9 juillet 2009. Cette réforme a reconnu la spécificité du métier de CPIP doté d'une expertise et d'une technicité propres. Pour les DPIP, elle est restée au milieu du gué : elle a reconnu la hauteur des responsabilités croissantes des DPIP depuis 1999, a permis l'accès au hors échelle A, sans toutefois offrir la réforme statutaire attendue. Elle n'avait notamment pas permis l'intégration de tous les CSIP au corps des DPIP. Cette réforme est toutefois un jalon vers le A pour les CPIP et vers une réelle revalorisation du corps des DPIP.

2019
Réforme statutaire des CPIP, catégorie A. Pour les DPIP, les gains ont été risibles, laissant près des 2/3 de la profession sur le côté et ne modifiant même pas les modalités d'accès aux emplois fonctionnels. Le SNEPAP-FSU a refusé de signer les textes passés en CTM.

Pour les DFSPIP, seuls 3 emplois sont concernés par l'accès à l'échelon HEB dont l'application n'interviendra que quelques années plus tard.
En parallèle, les DPIP ont subi un allongement de la durée de la carrière et des perspectives d'évolution professionnelle sclérosées en l'absence de révision des conditions d'accès aux emplois fonctionnels.

Raisons pour lesquelles le SNEPAP-FSU avait voté contre le texte présenté en Comité technique ministériel.

Aujourd'hui, le statut des DPIP est empreint d' incohérences :

- **Au niveau indiciaire** : les DPIP ont une grille indiciaire peu attractive, équivalente à celle des attachés d'administration d'Etat (AAE) et extrêmement proche de celle des CPIP (particulièrement en début de carrière).
- **Au niveau indemnitaire,** les DPIP perçoivent des primes sensiblement inférieures à celles des AAE, des directeur-trices de greffe ou bien encore des CPIP (au moins en début de carrière).
- **Pour atteindre le hors classe par la voie de l'examen professionnel**, un.e DPIP doit attendre 9 ans pour gagner 2 points d'indice seulement, si passage au 5ème échelon ! 18 ans par la voie du tableau d'avancement.
- **Pour passer DFSPIP 2ème catégorie**, un.e DPIP doit avoir atteint le 7ème échelon (soit 15 ans), alors que d'autres corps de catégorie A (ex : les DSP jusqu'à présent, en 9 ans) peuvent l'atteindre plus rapidement !
- **Pour passer DFSPIP 1ère catégorie**, un.e DPIP doit avoir 13 ans d'ancienneté (dont 4 dans un grade d'avancement) + exercé des fonctions de DPIP dans 2 services considérés comme relevant de DFSPIP 2ème catégorie (SPIP, administration centrale ou DISP). D'autres fonctionnaires, sans expérience en SPIP, ne sont soumis qu'à l'obligation d'ancienneté (13 ans). Des magistrat.es peuvent accéder à ce poste après seulement 4 ans d'expérience quel que soit leur parcours !

snepap FSU

Dans le même temps, les responsabilités et missions des DPIP ont considérablement évolué

Pour le SNEPAP-FSU, si l'administration peine à définir les missions des DPIP, il est temps de reconnaître leur place essentielle

Pilotage de politique territoriale de prévention de la récidive et développement du réseau partenarial

En lien avec le préfet, les différents Tribunaux Judiciaires (TJ), les établissements pénitentiaires, les collectivités et les partenaires de ce ressort, les DPIP **définissent, mettent en œuvre, pilotent et évaluent la politique de prévention de la récidive**, enjeu de sécurité publique, en coordination avec la politique ministérielle.

Les DPIP sont les interlocuteurs privilégiés des magistrats, du préfet, des élus et des partenaires sur les questions de prévention de la récidive.

L'assise départementale des SPIP donne une forte légitimité à cette place des DPIP, de nature à coordonner des actions et le réseau partenarial , la recherche de co-financements pouvant être mis en œuvre pour mettre en place les actions envisagées avec les partenaires.

Les SPIP intervenant sur l'ensemble de la population placée sous main de justice, les DPIP ont une visibilité sur les besoins criminogènes de tout le territoire, utile à la définition des modalités de prises en charge par les agent.es du SPIP, en lien avec les divers partenaires du territoire, tant en milieu ouvert qu'en milieu fermé.

Les problématiques relatives à la radicalisation, aux violences intra-familiales et au développement de la surveillance électronique ont considérablement renforcé cette place centrale des DPIP, et ont entraîné l'instauration d'astreintes pour ces derniers.

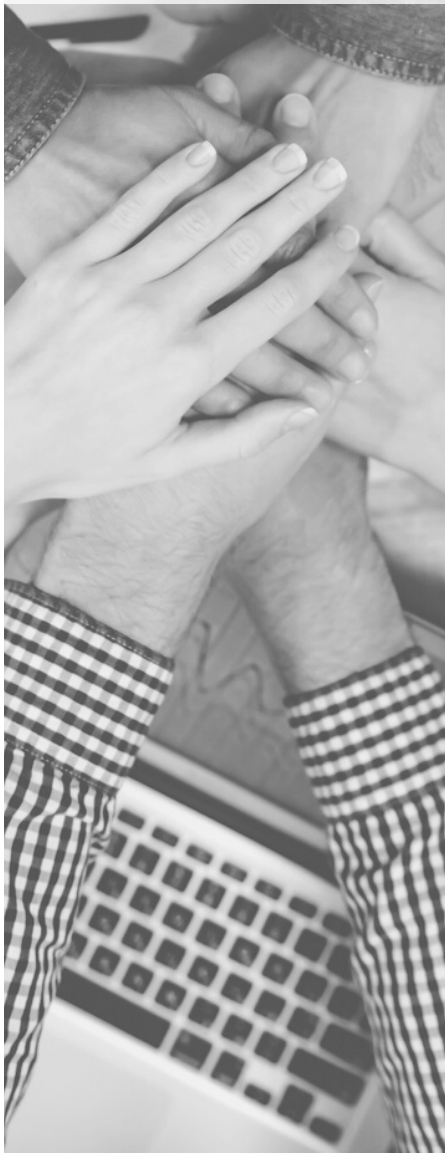
Pour le SNEPAP-FSU, il est choquant de constater que ces astreintes ont été mises en œuvre sans réflexion globale sur le cadre d'intervention ni sollicitation des organisations syndicales représentatives.

Garant de la bonne exécution des décisions judiciaires

Outre que les DPIP s'assurent de l'exécution des décisions de justice, elles/ils réalisent des actes judiciaires : habilitation des lieux TIG, affectation sur le poste TIG, définition et validation des horaires de sortie pour des personnes placées en semi-liberté ou en bracelet électronique, définition des modalités d'exécution de permissions de sortir.
Elles/Ils participent activement à l'appréciation de la personne placée sous main de justice, en rendant des avis sur des aménagements de peine et siégeant aux débats contradictoires.
Auprès des personnes placées sous main de justice, bon nombre de DPIP procèdent également régulièrement à des rappels du cadre de la mesure de justice et des obligations afférentes.

L'exposition des SPIP et de leurs directeurs.trices s'est considérablement accrue ces dernières années. Ces derniers.ères ont développé de plus en plus de compétences en matière de gestion des risques et de gestion des crises (non respect des horaires de sortie par les personnes en aménagement de peine, évasions pour des personnes sous aménagements de peine, non respect d'interdictions de contact, récidive, BAR et globalement gestion de profils médiatisés type TIS/VIF).

Par ailleurs, les DPIP sont régulièrement amené.es à expliquer certaines décisions auprès d'instances extérieures (CGLPL, défenseur.se des droits).



> *Pour le SNEPAP-FSU, la place des DPIP comme garant de la bonne exécution de justice doit être encore renforcée, le juge devant se recentrer sur les fonctions de juge du recours et juge de l'incident. Cela devrait notamment entraîner la possibilité pour les DPIP d'octroyer des permissions de sortir, des aménagements de peine.*

Coordination et pilotage d'équipes pluridisciplinaires

Les DPIP sont en charge du pilotage d'équipes pluridisciplinaires : personnels administratifs, CPIP, assistant.es de services sociaux, psychologues, éducateurs.trices, personnels de surveillance, coordinateurs.trices socio-culturel.les. Responsables de l'organisation et du fonctionnement de service, les DPIP doivent jongler avec des moyens humains et matériels carencés. Ils sont responsables des conditions d'hygiène et de sécurité, du dialogue social au sein de leurs services.

A ce titre, ils **définissent des projets de service, exercent des fonctions d'animation d'équipe, mettent en place les conditions d'un travail pluridisciplinaire, pilotent les projets, évaluent les actions et les agent.es**. La diversité des profils au sein des équipes nécessite des DPIP de développer des techniques de management collaboratif, respectueuses de l'expertise et de l'autonomie technique des agent.es., et permettant de renforcer/valoriser les potentiels et compétences repérées.

Pour le SNEPAP-FSU, il est indispensable de soutenir un management audacieux et de confiance pour que les DPIP impulsent la créativité de leurs équipes. La mission des DPIP de pilotage et d'accompagnement à la conception de projet est indéniable. En celà, **les DPIP jouent un rôle central dans les évolutions métiers des agent.es en SPIP**.

Les DPIP participent par ailleurs à l'acculturation des magistrats, prioritairement de l'application des peines, vers une approche efficace de la probation fondées sur des méthodes issues des données probantes

Au-delà de leur participation active au déploiement des nouvelles méthodologies d'intervention auprès de leurs équipes (RPO1), par les orientations préconisées, les DPIP amorcent la réflexion des équipes autour de nouvelles modalités d'évaluation (expérimentation PREVA en 2014-2016, accompagnement au déploiement des outils d'évaluation depuis 2018). Ils innovent dans la mise en œuvre et l'évaluation de modalités d'intervention inédites dans les services (mise en place d'actions collectives, expérimentation des quartiers sortants, des programmes courtes peines etc) et inspirent la DAP.

Quelles revendications porte le SNEPAP-FSU pour les DPIP ?

- **Le passage des DPIP en catégorie A+ et l'intégration dans l'encadrement supérieur de la fonction publique,** c'est reconnaître la montée en responsabilités et en compétences des DPIP. C'est aussi reconnaître la place fondamentale du SPIP et de ses personnels dans le champ de la prévention de la récidive.

  A ce titre, nous rappelons les conclusions des rapports Thiriez et Sauvé, qui vont également dans ce sens.

- L**es DPIP doivent accéder à tous les postes de direction en SPIP, DISP, administration centrale, ENAP, etc.**
  Pour le SNEPAP-FSU, la reconnaissance de la filière IP nécessite également que soit nommé un.e DAP adjoint.een charge des SPIP, issu.e du corps des DPIP.

- **Un indemnitaire significativement valorisé** pour l'ensemble du corps.

- **Une réforme des conditions d'accès au fonctionnel, valorisant les agents issus du corps des DPIP**, leur permettant une réelle évolution de carrière. Aujourd'hui, le vivier de DPIP éligible est asséché en raison de conditions d'accès restrictives, appliquées uniquement à leur corps ! Un comble!
  En juin 2022, 11 agent.es faisaient fonction de DFPIP 1ère catégorie, exerçant les missions afférentes à ce statut sans y être pourtant éligibles, pas plus qu'à l'ensemble de ses primes et indemnités.

- **Une surindiciarisation des DPIP:** le statut spécial légitime la mise en place de grilles indiciaires atypiques surindiciarisées. Afin de pouvoir prétendre à terme au A+, les indices sommitaux doivent être considérablement augmentés et aller vers la linéarisation de l'accès au Hors Échelle A (HEA). Le SNEPAP-FSU est favorable à une revalorisation indiciaire significative de l'ensemble de la grille (et non seulement quelques échelons).

  Article L414-7 code général de la fonction publique *: « En raison des sujétions et des devoirs exceptionnels attachés à leurs fonctions, les fonctionnaires des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire sont régis par un statut spécial qui peut déroger aux dispositions du présent code, en raison des sujétions et des devoirs exceptionnels attachés à leurs fonctions.»*

  Article L712-4 : *« Les fonctionnaires des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire sont classés hors catégories pour la fixation de leurs indices de traitement ».*

- **Une progression de carrière plus dynamique** : réduction des délais d'accès à l'avancement, réduction de la durée dans les échelons, taux de pro/pro plus ambitieux, réforme des conditions d'accès au fonctionnel.

- **Une politique de recrutement massif de DPIP sur la base d'organigrammes de référence clairement définis**, propres à couvrir les besoins de chaque service. Lors de la dernière campagne de mobilité, 103 postes étaient considérés vacants.

- **La mise en place de DPIP placé.es**

- Dans le cadre des travaux sur les organigrammes des SPIP, le SNEPAP-FSU souhaite que soient réinterrogés **la pertinence des bi-départements, la répartition des SPIP entre les 2 catégories, la répartition des antennes et l'article A44 du CPP**.

- **Un encadrement des astreintes de direction** : tant sur le fond (quels besoins ? quelle urgence ? dpip sollicité.e par quelles autorités ?) que sur les conditions matérielles (véhicule de fonction, condition et capacité de récupération des heures d'intervention, limitation du nombre d'astreintes dans l'année, indemnités afférentes, etc).

- **Des formations initiales et continues mettant l'accent sur l'interdisciplinarité**, incluant le maintien d'un socle commun avec les DSP. Des formations sur l'assise de compétences managériales positives, sur les pratiques de probation efficaces et les meilleurs moyens de les mettre en oeuvre, etc.

- **Une plus grande autonomie sur le volet budgétaire/RH, les DPIP devant disposer d'une équipe renforcée** (attaché.e d'administration, secrétaire de direction, régisseur.se, adjoint.e technique) pour leur permettre de se recentrer sur leurs missions principales. Le SNEPAP-FSU milite de longue date pour la mise en œuvre d'organigrammes de service, ainsi qu' un budget/PPSMJ (à l'instar du JDD/détenu) qui rééquilibrerait le budget de l'administration pénitentiaire en faveur du SPIP et de la probation.

POURQUOI SE MOBILISER AUJOURD'HUI ?

1 Sur la revalorisation du statut, en 2015 déjà, la DAP indiquait au SNEPAP-FSU qu'il y avait "un dossier", mais renvoyait à plus tard pour des considérations budgétaires avant d'accepter l'ouverture de négociations en 2016.

2 La révision de l'accès à l'emploi fonctionnel était également prévue par la DAP depuis 2017 ... ! Idem pour les conditions d'accès au hors classe... Attendre une manifestation de bonne volonté de la DAP n'est manifestement pas la bonne stratégie !

3 L'administration a toujours renvoyé aux DPIP l'importance de la loyauté à son égard et de leur dignité, gages indispensables de leurs fonctions de direction. On voit aujourd'hui combien les DPIP en ont été récompensé-es !

L'histoire peut inciter certains à la résignation...

Pour le SNEPAP-FSU,

C'est aujourd'hui qu'il convient pour les DPIP de s'engager dans ce moment décisif!

Il y a urgence, car sans action, les conditions de l'extinction du corps des DPIP semblent réunies

Le corps des DPIP est aujourd'hui à bout de souffle, déconsidéré et dévalorisé. A même niveau de recrutement et de compétences initiales, l'évolution statutaire des DPIP est à l'arrêt. L'écart se creuse avec d'autres corps.

65

détachements sortants dans le corps des DPIP entre 2017 et 2021.
Nombre qui a triplé depuis 2017

11

Agent.es font fonction de DFSPIP 1ère catégorie en 2022 hors administration centrale

11

DSP sont détaché.es dans le corps des DPIP, 7 dans l'emploi de DFSPIP

103

postes vacants au début de la campagne de mobilité 2022 (7 en administration centrale, 10 en DISP et 86 en SPIP)

POURQUOI LE STATUT DES DPIP CONCERNE TOUS LES AGENTS DES SPIP ?

REVALORISER LES DPIP, C'EST VALORISER LA PLACE DU SPIP ET DE LA PROBATION

Le système carcéral actuel est à bout de souffle : la surpopulation en détention est endémique, si bien que les conditions de prise en charge des personnes détenues rendent difficile à atteindre l'objectif de l'accompagnement au changement vers la sortie de délinquance.

Pour le SNEPAP-FSU, il est essentiel de développer la probation, d'abolir le paradigme du tout carcéral. Le discours politique va dans ce sens, affirmant l'importance du développement de la probation, reconnaissant ainsi la mission essentielle du SPIP dans la prévention de la récidive.

Pour le SNEPAP-FSU, cette reconnaissance doit se traduire par des actes.
La revalorisation du statut des personnels - ici les DPIP - y participe pleinement.

A travers la reconnaissance d'un véritable statut pour nos directeurs, colonne vertébrale des services, c'est la place des SPIP, leur autonomie, et la filière IP qui sont en jeu. Une revalorisation du statut, c'est valoriser le travail de direction en SPIP, attirer des profils motivés, mettre fin à la fuite des cerveaux et fidéliser les directeurs impliqués dans leurs fonctions.

Aujourd'hui, le gouvernement semble tendre vers une volonté de mettre au même niveau plusieurs corps de direction. Ainsi, lors des prochaines élections professionnelles, au lieu d'une CAP spécifique aux DPIP comme aujourd'hui, la CAP dite N°2 regroupera l'examen des situations des DPIP, AAE, chef.fes de services pénitentiaires, Directeurs.trices PJJ, Directeurs.trices de greffe des services judiciaires.

La spécificité de la mission de prévention de la récidive et du processus de sortie de la délinquance doit être affirmée.

Le SNEPAP-FSU est par ailleurs favorable à la mise en place de passerelles et autres possibilités pour favoriser des parcours croisés dans d'autres corps de direction. Cet objectif peut être atteint par d'autres moyens qu'une mise en place rampante d'un corps ministériel de directeur.trices.

Face à une pénurie - organisée? - de directeurs-trices en SPIP, la tentation de repenser l'organisation des SPIP pourrait être grande. Les effets impacteront l'ensemble des agents des SPIP !

L'actualité doit nous rendre attentif-ves.
Le rapport sur les Etats généraux de la justice laisse le SNEPAP-FSU dubitatif quant à sa proposition peu pertinente de créer une Agence de la probation et de la prévention de la récidive, renforçant ainsi la dynamique de privatisation de certaines missions du SPIP.

Le SNEPAP-FSU est grandement sceptique face à la proposition de renforcement de la place des magistrat.es (procureur dans la définition et l'évaluation des politiques de prévention de la récidive et la définition des actions à mener par le SPIP dans ce cadre, juges de l'application des peines recentrés sur l'accompagnement individualisé des personnes condamnées), et ce au détriment des DPIP et de l'autonomie acquise par le SPIP depuis leur création en 1999. Va-t-on vers une forme de mise sous tutelle des DPIP et des SPIP ?

Revaloriser le corps des DPIP, c'est considérer l'importance d'un corps de direction spécialisé dans les SPIP, établissements pénitentiaires propres au sein desquels les responsabilités et compétences ne sont pas moindres que celles des établissements pénitentiaires de milieu fermé.

La reconnaissance de la montée en responsabilité des directeurs.trices des SPIP, c'est aussi des garanties de reconnaissance de l'expertise de tous les agents en SPIP, de la spécificité de la prévention de la récidive.

Cela participe à la lutte pour faire reconnaître notre expertise métiers et le caractère régalien de certaines fonctions du SPIP.
C'est lutter contre la tentation d'externaliser nos missions (privatisation, délégation des missions au privé). C'est affirmer qu'il est essentiel d'être sensibilisé et formé aux enjeux de la complexité du processus de sortie de la délinquance.

REVALORISER LES DPIP, C'EST
pour les cpip qui le veulent, offrir des évolutions de carrière dans la filière IP
et préserver des compétences et savoirs spécifiques en matière de traitement du phénomène délinquant.

Le SNEPAP-FSU a toujours lutté pour

La défense d'un statut et d'une vision métier ambitieux pour les DPIP.

Pour atteindre ces objectifs,

Le SNEPAP-FSU est engagé depuis plusieurs mois dans une intersyndicale avec l'UNDPIP-CFE-CGC et le SNDP-CFDT, organisations représentatives du corps des DPIP, dans la volonté d'obtenir un protocole garant de la mise en œuvre d'une véritable réforme statutaire.

le SNEPAP-FSU appelle les DPIP à s'inscrire et renforcer la mobilisation amorcée par des DPIP de terrain et rappelle les modalités d'action portées par l'intersyndicale : recours amiable, courrier aux parlementaires et regroupement à Paris le 20 septembre.

Aujourd'hui

Le SNEPAP-FSU appelle, également, l'ensemble des agent.es dans les SPIP à soutenir ce mouvement, dont la légitimité ne se discute pas, afin de défendre un statut et une vision métier ambitieuse pour tous et obtenir la reconnaissance de la place du SPIP et de ses agent.es dans la mission de prévention de la récidive.

TOUS SOLIDAIRES

le 20 septembre 2022