



**Retour intersyndical ( S NDP CFDT, SNEPAP FSU, UN-DPIP CFE-CGC)  
aux propositions portées lors de la réunion du 19 octobre 2022 avec les organisations syndicales du  
corps de DPIP sur les perspectives d'évolutions statutaires, indiciaires et indemnitaires du corps de  
DPIP**

À la suite de la réunion du 19 octobre 2022, veuillez trouver ci-joint le retour et analyse de nos trois organisations syndicales quant aux propositions de travail sur les points suivants:

- la proposition de revalorisation indemnitaire au titre du RIFSEEP pour l'année 2022
- la proposition de revalorisation indiciaire
- la proposition de réforme statutaire

● **La proposition de revalorisation indemnitaire au titre du RIFSEEP pour l'année 2022**

**Propositions faites par l'administration :**

1 / Une contre-proposition de répartition d'une enveloppe de revalorisation indemnitaire de 0,7 M€ inscrite au PLF 2022.

**Notre retour :**

Cette proposition reste à l'identique de celle, issue des tractations entre l'intersyndicale et la DAP, qui nous a été présentée le 8 juillet 2022. Nous avons fait valoir l'ensemble de nos observations. La mise en application est intervenue durant le mois de novembre 2022.

Nous attirons l'attention de tous les personnels concernés quant au CIA (partie modulable). Sur certaines DISP les montants indiqués sont les minimums, il est possible d'aller au-delà tout en veillant à ne pas dépasser les maximums<sup>1</sup>.

Nous demeurons dans l'attente de la présentation de la ventilation au titre de la revalorisation 2023 budgétisées au PLF 2023 à hauteur d'un million d'euros.

**Nous serons vigilant.e-s sur la visibilité d'une logique fonctionnelle dans la ventilation 2023. Nous défendons une réelle réflexion de la ventilation des montants de l'IFSE au regard des responsabilités attachées aux fonctions.**

● **La proposition de réforme indiciaire**

**Propositions faites par l'administration :**

1 / Une contre-proposition de réforme indiciaire du corps des directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation (DPIP) et des emplois de directeur fonctionnel des services pénitentiaires d'insertion et de probation (DFSPIP) à hauteur de 1,3 millions d'euros – inscrite au PLF 2023.

**Notre retour :**

Nous avons indiqué dès le début des négociations être favorables à un échange constructif, sous réserve que les travaux actuels ne soient qu'une étape vers une revalorisation tendant vers le « A+ ».

1 Confer [arrêté du 13 octobre 2022](#) portant création du RIFSEEP pour les DPIP en son article 5.

Nous sommes prêt-e-s à atteindre un point d'étape et un palier nécessaire vers une revalorisation plus conséquente à moyen terme, à condition que cela représente une réelle étape vers le but que nous nous sommes fixés, soit la reconnaissance de l'appartenance des DPIP à l'encadrement supérieur de la fonction publique.

**À ce titre, nous maintenons que la nouvelle grille proposée ne pourra satisfaire si elle est entendue comme une finalité.**

**Nous demandons une revalorisation de l'ensemble de la grille.** Cette contre-proposition a le mérite d'avoir entendu cette revendication. Nous notons dans la nouvelle proposition une revalorisation moyenne de 25 points sur les grades de la classe normale et du hors-classe ; soit une revalorisation financière moyenne de 120 euros.

Néanmoins, malgré l'effort de surindiciarisation nous ne pouvons nous satisfaire pleinement de cette proposition de réforme au vu l'absence d'évolutions sur :

**- La durée de la carrière :**

L'intersyndicale a réalisé le comparatif suivant (indice, échelon et déroulé de carrière) permettant d'identifier les freins dans le déroulé de carrière d'un DPIP et l'écart notamment entre un DPIP et un DSP (avant la réforme de 2022) que nous souhaiterions voir se réduire :

⇒ **Comparatif indice et carrière Classe Normale :**

DT - CN	DS-PJJ	CSP	AAE CN	DPIP CN	DSP CN
Échelon 1	Échelon 1	Échelon 1	Échelon 1	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 1</b>
IM 390	IM 390	IM 390	IM 390	<b>IM 410</b>	<b>IM 448</b>
Échelon 10	Échelon 11	Échelon 12	Échelon 11	<b>Échelon 11</b>	<b>Échelon 11</b>
IM 673	IM 673	IM 733	IM 673	<b>IM 673</b>	<b>IM 807</b>
27 années	26 années	26 années	26 années	<b>27 années</b>	<b>20 années</b>

⇒ **Comparatif indice et carrière Hors Classe :**

DT- HC	DPJJ HC	CSP HC	AAE Ppal	DPIP HC	DSP HC
Échelon 1	Échelon 1	Échelon 3	Échelon 1	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 1</b>
IM 519	IM 500	IM 575	IM 500	<b>IM 515</b>	<b>IM 632</b>
Échelon 9	Échelon 10	Échelon 9	Échelon 10	<b>Échelon 10</b>	<b>Échelon 7</b>
IM 821	IM 821	IM 806	IM 821	<b>IM 821</b>	<b>HEA</b>
22,5 années	21 années	14 années	21 années	<b>21 années</b>	<b>14 années</b>

**La contre-proposition de la DAP sur la réforme indicière n'entraîne aucune modification subséquente sur le déroulé de carrière. La durée au sein du grade a un impact direct sur les conditions d'accès au grade supérieur<sup>2</sup>, générant un écrasement de la pyramide par le bas ; ainsi qu'un impact direct sur les conditions d'accès à l'emploi fonctionnel. La durée au sein du grade a également un impact direct sur le développement des passerelles<sup>3</sup>.**

<sup>2</sup> Présentement un DPIP doit être échelon 5 (CN) pour accéder au grade d'avancement HC via le RAEP ou être échelon 8 pour accéder au HC sur LA. Confer [décret numéro 2010-1640 du 23 décembre 2010](#) en son article 13.

<sup>3</sup> Lors d'une demande de détachement, par exemple, les grilles indiciaires sont comparées. La grille des DPIP étant très proche du A-type elle bloque les personnels qui souhaiteraient accéder, via un détachement, à des fonctions similaires au sein d'autres directions / ministères de la fonction publique.

**- La faible attractivité du grade hors-classe :**

Nous constatons toujours un manque de réflexion sur la revalorisation liée au passage au grade supérieur.

**Nous défendons une modification de l'indice sommital de la Hors classe afin de culminer en HEA, afin de tendre à faire décrocher le corps d'un référentiel au A-type.** La contre-proposition faite ne répond pas favorablement à cette revendication.

**La proposition de revalorisation du grade hors-classe demeure encore limitée du fait notamment de la non revalorisation de la classe exceptionnelle et au regard des grilles indiciaires de l'emploi fonctionnel notamment de deuxième catégorie qui viennent bloquer une évolution plus conséquente du grade hors-classe.**

Aussi la grille hors-classe devient un projet hybride, ne marquant pas réellement l'évolution de carrière, ne favorisant pas l'attractivité de l'accès au grade supérieur et limitant les passerelles.

En effet, lors de l'analyse en détail du gain indiciaire lors du passage de grade, avec le nouveau projet, nous constatons les éléments suivants :

Situation d'origine dans le grade de DPIP CN / Indice Majoré	Situation de reclassement dans le grade de DPIP HC / Indice Majoré	Ancienneté conservée	Gain indiciaire dû au changement de grade
Échelon 11 / 707	6 <sup>e</sup> échelon / 725	Ancienneté acquise	+ 18 points
Échelon 10 / 672	5 <sup>e</sup> échelon / 683	Ancienneté acquise	+11 points
Échelon 9 / 635	4 <sup>e</sup> échelon / 635	Ancienneté acquise	<b>Aucun gain</b>
Échelon 8 / 604	3 <sup>e</sup> échelon / 604	Ancienneté acquise	<b>Aucun gain</b>
Échelon 7 / 572	3 <sup>e</sup> échelon / 604	Sans ancienneté	+ 32 points
Échelon 6 / 557	2 <sup>e</sup> échelon / 562	Ancienneté acquise	<b>+ 5 points</b>
Échelon 5 / 539	1 <sup>er</sup> échelon / 541	Ancienneté acquise	<b>+ 3 points</b>
Échelon 4 / 504	1 <sup>er</sup> échelon / 541	Sans ancienneté	+ 37 points d'IM

**L'analyse du gain indiciaire dû au changement de grade nous amène à souligner la faiblesse de la revalorisation du grade hors classe.** À terme il est à craindre une vraie perte d'attractivité pour le passage au grade supérieur si la revalorisation n'est pas augmentée en vue d'une modification de l'indice sommital en HEA.

**- L'absence de réelle revalorisation liée au passage au grade supérieur :**

**A ce titre, nous revendiquons également une revalorisation de la grille de la classe exceptionnelle afin de renforcer l'attractivité du changement de grade ; avec une modification de l'indice sommital minimum en HEB.**

Comme nous l'avions indiqué, aujourd'hui un DPIP HC a la possibilité d'être inscrit au TA au 5<sup>ème</sup> échelon. S'il est reclassé au 1<sup>er</sup> échelon de la Classe exceptionnelle il gagne 5 points. Cela est insuffisant.

**Nous le rappelons, nous demandons à ce que l'ensemble des changements de grade donne lieu à une revalorisation marquée.**

- **La proposition de réforme statutaire du corps des DPIP et des emplois des DFSPIP**

**Propositions faites par l'administration :**

1 / Une proposition de réforme statutaire du corps des DPIP nous est proposée avec les modifications suivantes au décret n°2010-1640 du 23 décembre 2010 portant statut particulier du corps des DPIP : modification de l'article 1<sup>er</sup> pour ajouter « les structures d'accompagnement vers la sortie » ; modification de l'article 2 visant à permettre l'accès au grade de la hors classe au 4<sup>ème</sup> échelon de la classe normale ; modification de l'article 3 afin de permettre l'inscription au TA pour l'accès au grade HC au 7<sup>ème</sup> échelon de la CN et la modification de l'article 4 reprenant les conditions de reclassement lors de l'accès au HC.

2 / Une proposition de réforme du décret N° 2010-1638 du 23 décembre 2010 relatif aux emplois de directeur fonctionnel des services pénitentiaires d'insertion et de probation de la manière suivante : modification de l'article 5 permettant d'ajouter dans les conditions du détachement dans l'emploi de DFSPIP de 2<sup>ème</sup> catégorie la détention d'un grade d'avancement.

**Notre retour :**

**- Les modifications proposées sont légères et ne permettent pas de voir un déroulé de carrière favorisée pour le corps des DPIP.**

Il serait plus opportun de voir la question du temps passé dans les échelons pour réduire la durée de carrière, plutôt que d'avancer les passages au grade supérieur.

Pour rappel, actuellement, il faut à minima 8<sup>4</sup> années d'ancienneté à un DPIP entrant à l'échelon 1 pour être dans les conditions d'accès au grade supérieur par le biais de l'examen professionnel (RAEP) et 17 années pour être dans les conditions d'accès au grade supérieur par le tableau d'avancement et avoir réalisé au moins une mobilité.

Ces longs délais, cumulés au taux de pro/pro à 7 % ces trois dernières années, ne laissent entrevoir aux DPIP que peu de possibilités d'évolutions et favorisent ce sentiment d'atteinte d'un plafond de verre en 10 ans de carrière.

A titre de comparaison, un DSP entrant à l'échelon 1 est dans les conditions d'avancement au Tableau d'Avancement au 6<sup>e</sup> échelon de la classe normale, soit au bout de 9 années d'exercice (contre 18 années pour un DPIP)<sup>5</sup>.

**- L'accès aux emplois de DFSPIP 2 dès l'accès au HC nous est présentée comme une avancée ce que nous contestons. Actuellement les statuts disposent qu'il est nécessaire d'être échelon 7<sup>e</sup> pour être nommé DFSPIP pour un SPIP de deuxième catégorie. Le HC étant un grade d'avancement, il est par définition, quelque soit l'échelon auquel le ou la DPIP se trouve, au-delà de l'échelon 7 de la classe normale. Cette situation est bien connue des services RH qui ont l'habitude de valider cette situation lors des CAP.**

**- Nous regrettons le recul que la précédente proposition visant à assouplir des conditions d'accès à l'emploi fonctionnel 1<sup>ere</sup> catégorie.**

Ce recul est lié au projet de création du statut d'emploi ministériel pour lesquels l'intersyndicale n'a aucune information quant à son périmètre et quant aux conditions d'accès.

---

4 Tout en sachant qu'en opportunité, il est peu probable qu'un DPIP tout accédant tout juste à l'échelon 5 puisse accéder au HC car ce personnel se trouvera en concurrence avec des collègues ayant probablement un parcours professionnel plus riche du fait d'une plus importante ancienneté (confer limitation du taux de pro/pro et donc du faible nombre de DPIP promu chaque année).

5 Confer [décret n°2007-930 du 15 mai 2007](#) portant sur le statut des DSP, notamment en son article 12.

6 Confer [décret numéro 2010-1638 du 23 décembre 2010 relatif à l'emploi de DFSPIP](#) en son article 10

**Aussi nous dénonçons le retour en arrière sur une anomalie majeure liée à l'accès à l'emploi fonctionnel, défavorisant les DPIP au regard des autres corps de catégorie A.**

**- Nous voulons obtenir des éléments précis sur la création des 179 emplois fonctionnels au sein de notre ministère.**

Quelles conséquences et répercussions pour nos collègues occupant actuellement les postes ciblés ?  
Quelles seront les conditions d'accès pour les DPIP ?

**- Nous regrettons de ne pas voir inscrite la proposition portée lors de la réunion du 16 mai 2022, à savoir que « pour le triennal 2023-2025, la DAP va demander de porter le taux de pro/pro à 10 %. » Ce taux de pro/pro à 10 % nous apparaît comme un minimum à atteindre afin de favoriser les changements de grade et éviter un tassement de la pyramide.**

**- Enfin, l'intersyndicale estime et milite pour un élargissement de l'ouverture des postes proposés aux DPIP en DISP ( secrétariat général, chef de département RH, unité formation et recrutement ).** Nous avons bien conscience que le nombre de candidature pourrait être limité, mais la diversification des missions et des postes accessibles aux DPIP nous paraît être une question fondamentale pour l'attractivité du corps et les perspectives de carrières.

**De même ; il est urgent de prioriser la nomination d'un ou d'une DPIP pour les postes de DI-A ; et ce dans une perspective de carrière ascendante au sein de l'administration pénitentiaire.**

Le 15/11/2022