



## Revalorisation des DPIP : Encore un rendez-vous manqué !

Les décrets statutaires et indiciaires portant sur le nouveau volet des revalorisations des DPIP nous ont été présentés lors d'une réunion à la DAP le 10 octobre 2023.

Même si nous relevons des avancées, nous questionnons leur dimension "significative" <sup>1</sup> au vu du retard accumulé depuis de trop nombreuses années.

Plus préoccupant encore, ce point d'étape n'est, du moins pour l'instant, assorti d'aucun engagement quant à d'éventuelles poursuites des échanges afin d'acter une véritable revalorisation nous permettant d'intégrer l'encadrement supérieur de la fonction publique !

### Sur le volet indiciaire

#### Points positifs

- Gain moyen d'indice d'environ **21 points par échelon**.
- **Linéarisation de l'échelon sommital de la classe exceptionnelle** <sup>2</sup>.
- **Très légère diminution de la durée d'échelon** d'un an pour l'échelon **10 de la classe normale**.
- **Accès plus rapide** (de l'échelon 5 à l'échelon 4) **au grade d'avancement Hors Classe (HC) par examen professionnel**.
- **Revalorisation de l'échelon sommital de la HC** qui permettra aux DPIP d'accéder au nouveau statut d'emploi de direction du ministère de la Justice.

#### Points négatifs

- **Gain indiciaire moyen très sensiblement inférieur au projet** qui nous avait été présenté avant les élections professionnelles <sup>3</sup>.
- **Attrait du grade d'avancement HC qui confine au ridicule selon les échelons** : 0 point d'indice de l'échelon 5 CN à l'échelon 1 HC, 1 point d'indice pour les échelons 6, 8 et 9 de la CN. Dans le même ton, les conséquences du passage HC sur l'ancienneté ont été dégradées puisque désormais l'ancienneté conservée après reclassement est minorée sur des nombreux échelons
- **Aucun effort n'a été consenti sur l'accès au HC par liste d'aptitude** (échelon 8 de la CN). Pourtant cette voie d'accès permettrait de valoriser la carrière de nombre de DPIP. Nous sommes en effet confrontés à un taux de pro/pro qui est très faible même s'il a connu une très légère majoration en 2023 <sup>4</sup>. Un autre choix plus ambitieux aurait pu être opéré, en réduisant le temps passé dans les premiers échelons de la classe normale permettant de diminuer la durée de la carrière.

- **Aucune réflexion sur l'accès au grade d'avancement classe exceptionnelle (CE)** qui reste aujourd'hui un grade d'exception puisque qu'il comprend une toute petite fraction des DPIIP. En effet, en mai 2022, la DAP nous indiquait que notre corps comportait 22 DPIIP CE sur un total de 647 DPIIP (soit 3,4 %) <sup>5</sup>.
- **L'annonce de l'accès facilité à DFSPiP 2 est une mascarade.** Le grade de HC permettait *de facto* d'être nommé dans l'emploi fonctionnel et ce depuis de nombreuses années...
- **La création de deux échelons supplémentaires pour DFSPiP 2** interroge quant à la volonté de la DAP <sup>6</sup>. Cet emploi est-il une voie de garage ?
- **L'alignement de l'indice sommital DFSPiP 2 sur celui des HC** est un strict minimum mais ne permet nullement de rendre ces fonctions attractives. Actuellement, devenir directeur ou directrice départementale se fait par appétence pour les fonctions d'encadrement supérieur. Les contreparties financières sont particulièrement insuffisantes au vu des responsabilités endossées. Ce constat est majoré si le choix de devenir DFSPiP est opéré par un personnel expérimenté qui est déjà HC. Le différentiel indemnitaire ne permet pas, à lui seul, de générer un attrait financier.

## Sur le volet indemnitaire

Même si **la valorisation est**, pour le coup, plus « significative », elle est **due en partie au passage des DPIIP au RIFSEEP**. En effet dans la fonction publique le passage d'un corps au RIFSEEP se fait avec un bonus afin, probablement, de rendre la réforme plus acceptable.

**Nous rappelons <sup>7</sup> notre opposition à ce régime indemnitaire** qui individualise un élément de rémunération qui représente une part de plus en plus importante de nos traitements. De plus ses conséquences sur la carrière des personnels sont beaucoup moins valorisantes que les revalorisations indiciaires (possibilités de passerelles vers d'autres corps qui s'effectuent selon les grilles indiciaires, calcul de la pension de retraite, sécurisation de la rémunération des personnels etc.).

Concernant spécifiquement notre corps, **le RIFSEEP est une prime à la mobilité** qui encourage les DPIIP à muter et à aller vers des fonctions présentant un plus fort niveau de responsabilités. Cette prime au carriérisme nie les incohérences de notre statut.

Encourager les personnels de direction à muter régulièrement alors que notre rémunération ne prend pas en compte ces contraintes ? Pousser les DPIIP à accéder à des fonctions supérieures alors que notre évolution indiciaire est poussive et que l'accès aux grades les plus valorisants est réservé à une infime fraction de notre corps ?

## Éléments d'analyse

Les revalorisations vont certes permettre à nombre de DPIIP de bénéficier d'une valorisation de leur rémunération. Pour autant, la copie qui nous est présentée semble avant tout être **une forme de rattrapage**.

De l'aveu même de la DAP, notre corps est victime d'un **tassement avec des personnels**, en particulier les CPIIP, qui ont des niveaux de rémunération très sensiblement proches des nôtres, quand ils ne la dépassent pas. **Le SNEPAP dénonçait cette situation dès 2017 lors la dernière réforme de la filière, c'est pourquoi il avait été la seule OS à voter contre la réforme statutaire.** Les OS qui ont entérinées en 2017 un néant statutaire pour les DPIIP sont aujourd'hui à s'enorgueillir d'une avancée minime qui n'est que le rattrapage d'une situation dont ils sont à l'origine.

**Dans le même temps les DSP s'envolent et le décrochage se creuse d'année en année...** Il suffit de regarder la grille indiciaire des DSP en... 2010. Les nouvelles grilles qui nous sont proposées restent très en deçà de celles de nos collègues directrices et directeurs alors que la DAP nous rappelle régulièrement son objectif de création d'un corps unique de direction.

**Quid de l'application dans le temps de la revalorisation indiciaire ?** Le PLF 2023 prévoyait son financement en année courante à partir du mois de mars 2023. Devrons-nous nous estimer chanceux.ses si nos rémunérations évoluent pour le mois de décembre ? Lors de l'audience il nous est rétorqué qu'il n'y aura aucune revalorisation rétroactive et qu'elle serait appliquée dès validation des décrets lors du CSA-M du 19 octobre 2023. Les revalorisations seront donc portées sur les fiches de paie de novembre, voire de décembre...

## Ce que nous demandons

La réforme présentée comme une très nette avancée pour les DPIP est un **miroir aux alouettes**. Cette réformette risque en effet de nous bloquer pour de nombreuses années lorsque l'on sait la manière dont la DGAFP traite ce type de dossier, sous réserve que ce dernier soit toujours soutenu à la DAP et au ministère dans les années à venir...

Il s'agit uniquement d'un rattrapage, l'administration nous considère-t-elle, hormis lorsqu'il s'agit de nous imposer des contraintes, comme de vrais personnels de direction ?

**Nous demandons que la DAP ouvre un calendrier de négociations  
afin, qu'à terme, notre corps soit enfin élevé  
au rang de l'encadrement supérieur de la fonction publique.**

**D'ici là, les revalorisations doivent se poursuivre  
afin que notre corps dispose d'une réelle attractivité  
et que faire carrière en qualité de DPIP puisse être envisagé sereinement.**

- 1 Confer la communication de la DAP publiée dans Étape la semaine dernière : [Lien](#)
2. L'accès se fait directement, une fois que la personne concernée a passé 3 années dans l'échelon 6. Auparavant il fallait occuper des fonctions spécifiques et être nommé sur l'échelon spécial. En 2022 seulement 2 DPIP étaient classés à l'échelon spécial de la CE...
3. Gain moyen de 35 points par échelon fin 2022 contre environ 21,5 points actuellement
4. Il a été fixé à 10% uniquement pour 2023. L'arrêté du 22 février 2023 ne dispose pas pour les années suivantes. Il était auparavant fixé à 7%. Pour les DSP ce même taux est fixé à 17% pour 2023 puis 16 % pour 2024 et 2025 ...
5. L'arrêté du 16 août 2018 fixe pourtant le taux de promotion à 10% du corps...
6. Sur le projet initial les échelons restaient identiques quant à leur durée et présentaient une très nette revalorisation indiciaire
7. <https://snepap-fsu.fr/regime-indemnitare-des-dpip-ifse-et-mobilite/>