



## Statut des DPIP

Un constat sans ambiguïté & des revendications légitimes rappelées à la DAP

Depuis de nombreuses années, le **SNEPAP-FSU** ne cesse d'alerter l'administration sur le **décalage croissant entre les responsabilités exercées par les DPIP et les perspectives de carrières** qui leur sont offertes (postes accessibles, rémunération, conditions de travail). Ce décalage est aujourd'hui devenu abyssal et ne peut être traité par des ajustements marginaux.

### Un corps de direction non reconnu

Depuis la création des SPIP en 1999 et celle du corps des DPIP en 2005, les missions confiées aux DPIP n'ont cessé de s'alourdir et de se complexifier. Pilotage de services sous tension, encadrement d'équipes pluridisciplinaires, mise en œuvre de politiques pénales récurrentes et parfois contradictoires, amplification de la gestion de partenariats institutionnels : **les DPIP exercent des responsabilités qui relèvent pleinement de l'encadrement supérieur.**

Pourtant, les évolutions statutaires successives ont largement ignoré cette réalité.

- La réforme de 2009 a essentiellement bénéficié aux emplois fonctionnels, tout en durcissant les conditions d'accès aux grades supérieurs pour les DPIP.
- La réforme de 2019 n'a concerné qu'une minorité du corps, pour des gains indiciaires limités, et a été vécue comme une profonde injustice.
- La réforme de 2023, présentée comme un « premier étage de la fusée », s'est traduite par des ajustements modestes, sans effet structurant sur les carrières, l'attractivité du corps ou la reconnaissance des fonctions. Seule véritable évolution : permettre à quelques élus, l'accès à l'emploi de direction du ministère de la justice (EDMJ).

En réalité, **depuis 2005, les DPIP "non fonctionnels" n'ont bénéficié que de revalorisations marginales**, alors même que leurs missions se sont considérablement renforcées. Les perspectives de carrière s'étendent, l'accès au hors classe est trop restreint, et les changements de grade peuvent intervenir sans réelle revalorisation indiciaire.

La fusée n'a jamais décollé



## Une attractivité en berne, une carrière sur une voie de garage

Cette situation produit aujourd’hui des effets très concrets :

- Difficultés croissantes de recrutement, volatilité du corps : en moyenne plus de 20% des titulaires du concours ne finissent pas la formation initiale.
- Postes vacants durablement non pourvus. La DAP reconnaît elle-même que le volume d’emploi des DPIP est bien inférieur aux besoins des services établis par les organigrammes de référence.
- Démobilisation et perte de sens chez des professionnels fortement investis.
- Mobilité contrainte, sans contrepartie suffisante et peu lisible en termes de carrière.

Le **SNEPAP-FSU** rappelle que **l’attractivité d’un corps ne se décrète pas**. Elle repose sur une reconnaissance statutaire claire, une dynamique de carrière lisible et des perspectives réelles d’évolution.

Or, le statut actuel des DPIP ne répond pas à ces exigences. Les chiffres parlent pour nous. 100 postes vacants, avec 70 départs entre 2023 et 2025 pour 44 arrivées, le **constat est sans appel**.

Ainsi que dire des CPIP, qui après une première carrière, nourrissent des velléités à embrasser de nouvelles fonctions dans la filière, sans gain de rémunération à hauteur des sacrifices consentis ? Et car les exemples sont plus parlants : que dire d’un CPIP devenu DPIP qui constate un **gain net de 4.84 euros** suite à ce changement de fonctions ?!

## L’ouverture des discussions dédiées au corps des DPIP : une absolue nécessité

Dans ce contexte, l’ouverture par la DAP en ce début d’année de groupes de travail dédiés au corps des DPIP constitue une étape indispensable. Elle ne saurait toutefois se limiter à une réflexion à la marge ou à une nouvelle réforme « a minima ».

Le SNEPAP-FSU est clair : **les DPIP doivent être reconnu.es à la hauteur de leurs responsabilités**, ce qui implique :

- La reconnaissance des DPIP comme personnel de direction, avec une révision de l’article D113-1 du code pénitentiaire qui inclut aujourd’hui les DPIP dans le personnel d’insertion et de probation et non pas dans le personnel de direction.
- Une refonte ambitieuse de l’ensemble de la grille indiciaire, dès les premiers échelons.
- Un sommet de grille doté de véritables marqueurs de l’encadrement supérieur (HEB bis).
- Une dynamique de carrière valorisée, avec des durées d’échelon réduites et un avancement facilité (revalorisation du taux de pro/pro, changement de grade facilité et valorisé).
- Une revalorisation indemnitaire globale, particulièrement de la PSS, figée depuis 2012.
- Une remise à plat du RIFSEEP.
- Un plan pluriannuel de recrutement visant à combler les vacances de postes.
- Une structuration des services avec la mise en place de services supports.



## Des revendications en faveur du service public pénitentiaire

Reconnaitre les DPIP, c'est reconnaître le rôle central des SPIP dans la chaîne pénale, dans l'élaboration des politiques de prévention de la récidive et de sécurité publique. C'est également donner à l'administration pénitentiaire les moyens de ses ambitions.

Le **SNEPAP-FSU** est pleinement engagé dans les travaux en cours, avec une exigence claire : **que cette séquence de discussions marque enfin une rupture avec les réformes d'affichage et ouvre la voie à une évolution à la hauteur des enjeux.**

**Le SNEPAP-FSU ne se contentera pas d'effets d'annonce et de poudre de perlimpinpin !**