



DPIP: La lutte, meilleur remède à l'indifférence

A l'heure où une nouvelle revalorisation de l'IFSE des CPIP vient d'être officialisée par le garde des sceaux, de nouveaux combats restent à mener au sein des SPIP pour que la filière IP soit reconnue et valorisée à la hauteur des enjeux de ses missions et de l'engagement de ses personnels.

La mobilisation initiée fin février par l'entente syndicale CGT – UFAP aura tout d'abord permis d'inclure les ASS et psychologues en SPIP au CTI. C'est une belle victoire en soi pour nos deux organisations qui y ont œuvré ! Si nous nous félicitons de l'extension de la mesure compensatoire du CTI, **c'est bien encore toute une partie des personnels en SPIP qui en est anormalement exclue.**

La CGT ne lâchera pas la lutte de la **revalorisation des personnels administratifs**, véritable maillon de la chaîne SPIP, depuis l'accueil du public au suivi des mesures de l'entrée à la sortie, ainsi que la transmission d'informations utiles à l'ensemble des autorités et partenaires.

Les DPIP payent eux plus de 10 ans d'une tentative de déconnexion des chef.fes de service de leurs équipes et du champ social par une administration et des organisations représentatives prêtes à sacrifier la filière IP et la grande majorité des cadres pour la revalorisation de quelques-un.es.

• Vers une revalorisation statutaire et indemnitaire

L'illusoire « fusion » des corps et passage vers le A + a définitivement été enterrée par Bercy au printemps. La DAP a donc commencé une négociation avec les organisations syndicales sur une forme de mesure compensatoire via une revalorisation indemnitaire du corps. Forte de sa représentativité au CT SPIP, la CGT a réussi à rejoindre la table malgré les réticences de certains et à prendre connaissance des discussions en cours.

Le projet présenté laisse pour le moment présager de mauvaises nouvelles pour le corps :

➤ Volet indemnitaire (primes IFO/IFSE) : en effet, concernant l'IFSE, ce sont majoritairement les DFPIP et les DPIP sur des postes à haute responsabilité qui se verraient revalorisés de manière conséquente. Le DPIP de secteur ou de proximité, qui représente l'écrasante majorité du corps ainsi que les chef.fes d'antenne, ne voient en l'état des propositions de la DAP, presque aucune augmentation sur le volet indemnitaire.

➤ Volet indiciaire (traitement) : Outre l'indigence de ces propositions, les discussions en cours pour rendre plus cohérent le traitement des DPIP et donc la grille indiciaire avec la charge de travail et les responsabilités laissent également un goût amer. En effet, s'agissant du volet indiciaire, les projections de la DAP sont également totalement insuffisantes, et ne joueront que marginalement sur la rémunération des cadres de filière. Ce sont en effet des grilles avec un gain d'indice variant de zéro à 20 points selon les échelons.

Ce choix est inacceptable et incompréhensible dans la mesure où l'objectif affiché de ces discussions par la DAP était justement de revaloriser les DPIP, particulièrement en début de carrière.

La CGT revendique pour clé de répartition une revalorisation fléchée en priorité sur les postes de DPIP de terrain, qui sont les postes occupés par les jeunes professionnels, particulièrement découverts et qui rencontrent les situations les plus compliquées au quotidien.

La CGT œuvrera à revaloriser la grille indiciaire avec une surindiciarisation du A type pleinement justifiée par les missions et le statut spécial. La CGT restera également réticente à une revalorisation indiciaire qui se ferait dans l'urgence et a minima, car cette dernière pourrait bloquer le corps

pendant de longues années. Preuve en est, le refus récent de Bercy sur le A+ était en partie fondé sur la revalorisation marginale de la grille qui a eu lieu en 2019.

- **Missions des DPIP : pour un retour aux fondamentaux**

La lutte pour une revalorisation statutaire des DPIP doit nécessairement s'établir sur le socle des missions inscrites dans le décret statutaire et non dans une vaine tentative de convertir ce métier.

En effet, à l'instar de celui des CPIP, le corps des DPIP se voit lui aussi traversé par des tentatives violentes de le transformer en cadre garant des sécurités publiques au détriment des missions pourtant essentielles de l'accompagnement des équipes et de la constitution ou de l'entretien d'un partenariat riche et varié. Ces préalables sont pourtant la condition sine qua non d'un suivi qualitatif du public qui respecte ses besoins comme le mandat judiciaire dans lequel s'inscrit l'action du SPIP et qui garantit l'efficacité de l'action de nos services.

Le quotidien des DPIP est devenu un agglomérat de tâches diverses et variées, dont la finalité échappe le plus souvent aux équipes, voire aux personnels eux-mêmes tant elles sont déconnectées des exigences des terrains et soumises aux lubies des différents échelons hiérarchiques.

Autre paradoxe, les cadres de proximité se trouvent soit complètement privés de leur autonomie d'action et de réflexion, soit totalement lâchés dans les services et sommés de répondre aux attentes de l'ensemble des autorités et partenaires internes et externes des SPIP. Dans tous les cas, l'activité des DPIP reste rythmée par des demandes incessantes qui n'ont de commun que l'absence de vision à moyen ou long terme de la filière. L'absence de projet, voire même simplement de position de service, témoigne de cet affolement général qui règne dans les SPIP, et qui impose aux DPIP de tenir une cadence inconciliable avec le maintien de leur santé morale et physique.

En outre, l'activité des DPIP se trouve également complètement parasitée par l'application des derniers textes en matière de lutte contre le terrorisme ou les violences intra familiales, pour ne citer que les plus prégnants. **Les consignes se superposent et rendent l'activité professionnelle déjà dense des DPIP complètement illisible. Chacun.e doit choisir chaque jour de prioriser entre les attentes bien légitimes des équipes et les instructions multiples et disparates de la hiérarchie qui génèrent peur et insécurité professionnelle.**

Le dispositif d'astreinte mis en place depuis plus d'un an déjà en est la parfaite illustration. Elaboré dans une totale opacité en dehors de toute concertation propre au dialogue social contribue ainsi un peu plus à brouiller les missions pourtant claires des DPIP. Ils ne sont plus du tout au service du public mais au service des différentes strates hiérarchiques qui ne vivent plus que dans la peur de l'incident !

- **Stratégie et objectifs**

Les revendications pour le corps ne peuvent être basées uniquement sur des velléités indiciaires et indemnitaires, ou bien encore sur l'accession à un statut imaginé plus avantageux (fusion des corps, accès au A+). **Ces mauvais calculs ont conduit récemment au fiasco des expérimentations sur les astreintes** élargies dans plusieurs DISP, source d'un grand épuisement professionnel dans le corps, sans les contreparties statutaires espérées et continuant toujours plus à détourner les SPIP de leurs missions essentielles.

Certaines questions sont effet capitales pour préserver l'identité de la filière (conditions d'accès aux corps des DFPIP, à certains postes en DISP et à la DAP), encore faudra-t-il ne pas en oublier l'essentiel. Le taux de promotion interne de la filière est un des plus bas de la fonction publique, comment expliquer que si peu de CPIP, corps pourtant pourvoyeur de nombreux lauréats à des concours de la fonction publique, ne passent le pas ? Comment expliquer le triplement du nombre de détachements sortants ces dernières années ou de sortie du corps ? C'est bien car le corps est peu valorisé

financièrement d'une part mais aussi car il est placé au quotidien dans des situations impossibles et qu'il ne sait pas toujours où il va.

La CGT IP est fière d'avoir pu porter et arracher de nombreuses victoires ces dernières années pour le corps des CPIP et les personnels des SPIP. L'illustration la plus criante est qu'un CPIP titularisé en septembre 2022 percevra 400 euros de plus qu'un de ses prédécesseurs titularisé en 2016. Ces victoires constituent une opportunité dont le corps des DPIP doit pleinement se saisir, poussant de fait l'administration à revoir sa copie. Elles mettent à jour les mauvaises stratégies adoptées depuis 10 ans qui ont conduit les DPIP à être exclus de ces justes revalorisations des métiers de la filière malgré une obéissance sans faille et plusieurs renoncements.

Pour en finir avec l'indifférence, il est donc absolument prioritaire de recentrer les missions des DPIP sur les besoins du public et des agent.es, afin de contribuer à un service public de qualité et de promouvoir l'action des SPIP.

Enfin, nous donc devons adopter des postures claires sur notre filière, combatives sur le fond et la forme afin que notre administration scelle dans le marbre nos spécificités et valorise nos corps à leur juste valeur.

 **LA CGT**
REVENDIQUE //

- ➔ Une réforme statutaire qui s'appuie sur les missions
- ➔ L'intégration de tous les personnels du SPIP au décret du CTI ou a minima à la mesure compensatoire
- ➔ Une revalorisation indiciaire et indemnitaire à la hauteur des responsabilités du corps
- ➔ Une révision de la formation et le refus de la pré affectation
- ➔ L'égalité d'accès à la promotion interne et le renforcement du droit à la mobilité
- ➔ Une **défense de filière Insertion Probation** par la priorisation des DPIP sur les postes de DFSPIP

Forte de son expérience, des combats déjà menés, et de revendications claires pour l'ensemble du corps, c'est dans cet esprit que la CGT IP participera à la réunion du 8 Juillet 2022.