



DPIP EN SPIP

Document d'analyse et revendicatif

Sommaire

Recrutement et formation.....	p 2
Missions et compétences.....	p 4
Organigrammes et conditions d'exercice...	p 8
Grilles de rémunération statutaires.....	p 12
Indemnitaire	p 14
Mobilité et avancement	p 14
La syndicalisation des cadres à la CGT IP ..	p 16

Annexes

1- Décret du 23 décembre 2010 portant statut particulier du corps des directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation, modifié par le décret n° 2019-51 du 30 janvier 2019	p 18
2 – Extrait du doc d'orientation 2021.....	p 18
3 – Textes statutaires	p 19

L'histoire de la probation au sein du ministère de la Justice en France démarre au lendemain de la seconde Guerre Mondiale avec la Réforme Amor. Elle marque l'entrée d'éducateur.rice.s dans les établissements pénitentiaires, qui sera suivie quelques années plus tard de la structuration des CPAL chargés de la prise en charge des personnes condamnées en milieu ouvert. Mais ces personnels resteront très longtemps sous l'autorité hiérarchique des directeur.rice.s de prison et des juges d'application des peines sans disposer de leurs propres hiérarchies ni de services indépendants. Si, à l'instar du corps des CIP, celui des CSIP a été créé en 1993, **il faudra attendre 1999 et le regroupement de ces personnels dans les services autonomes que sont les SPIP, pour voir apparaître les Directeur.rice.s Départementaux de Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation.**

La configuration hiérarchique CSIP/Directeur.rice.s de SPIP évoluera ensuite en 2005 avec la création du corps des Directeur.rice.s d'Insertion et de Probation motivée par la volonté de structurer hiérarchiquement les SPIP au regard des évolutions législatives fortes intervenues sur leur domaine de compétence.

Ce mouvement se renforcera suite au **décret statutaire du 23 décembre 2010 créant le corps des Directeur.rice.s Pénitentiaires d'Insertion et de Probation.** Ce nouveau décret statutaire va entraîner l'extinction du corps des CSIP en les intégrant progressivement dans le corps des DPIP et va également modifier le recrutement des DPIP en ouvrant plus largement le concours aux externes. Ces deux éléments expliquent en partie, pour la CGT IP, l'identité professionnelle brouillée des DPIP aujourd'hui et la nécessité de les repositionner sur leurs missions statutaires. A la suite de ce décret, le corps des DPIP va augmenter de manière considérable. Il est actuellement toujours régi par le décret de 2010, qui a toutefois été modifié en 2019.

Corps historiquement peu représenté au sein de la CGT, l'accroissement régulier du nombre de DPIP et le maintien d'un accès à ce corps important en interne a néanmoins conduit un certain nombre d'adhérent.e.s à intégrer ce corps. Par ailleurs, les modifications initiées depuis le décret de 2010 combinées à celles plus récentes dues au passage des CIP en catégorie A, remettent en question le rôle traditionnellement joué par les DPIP faisant émerger un besoin de (re)positionnement professionnel.

Le présent document vise à décrypter, analyser et défendre un revendicatif en lien avec cette évolution du métier de DPIP; mais également au-delà des contingences propres à ce corps, à rattacher ce revendicatif à celui déjà existant à la CGT autour des cadres et ingénieur.e.s.

Recrutement et formation

LE RECRUTEMENT

Le recrutement des Directeur.ice.s Pénitentiaires d'Insertion et de Probation est défini à l'article 5 du décret du 23 décembre 2010. Il dispose que le corps des DPIP est accessible par plusieurs voies de concours et promotion de corps :

➤ **Par concours via 2 voies :**

- Un concours externe ouvert aux candidat.e.s titulaires de l'un des titres ou diplômes permettant de se présenter au concours externe d'entrée aux instituts régionaux d'administration ou justifiant d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau II ou d'une qualification professionnelle reconnus comme équivalents dans les conditions prévues par le décret du 13 février 2007.
- Un concours interne ouvert aux fonctionnaires et agent.e.s de l'État et de ses établissements publics, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent, de la fonction publique hospitalière, aux militaires et aux agent.e.s en fonctions dans une organisation intergouvernementale internationale. Ces candidat.e.s doivent justifier de quatre ans de services publics à la date d'ouverture du concours.

➤ **Par la promotion de corps via 2 modes de recrutement au sein de la filière insertion/probation :**

- Par un examen professionnel : ouvert aux CPIP respectant les conditions exposées à l'article 5§1 alinéa 2 a) du statut des DPIP, c'est-à-dire les CPIP qui ont accompli au moins 4 ans de services effectifs dans ce corps et qui comptent au moins un an d'ancienneté dans le 6ème échelon lorsqu'ils/elles relèvent du premier grade.
- Par liste d'aptitude : parmi les CPIP de classe exceptionnelle et CSIP respectant les conditions exposées dans le statut des DPIP à l'article 5, paragraphe II, alinéa 2 du b) c'est-à-dire parmi les CPIP de classe exceptionnelle qui ont accompli au moins 6 ans de services effectifs dans ce corps et qui comptent au moins un an d'ancienneté dans le 3ème échelon et parmi les CSIP qui sont parvenus au moins au 4ème échelon de leur grade et justifient de dix ans au moins de services effectifs dans les corps de CPIP ou de CSIP.

➤ **Par le détachement ou l'intégration directe :**

Pour les fonctionnaires de catégorie A ou équivalent titulaires d'un diplôme de niveau II ou exerçant des missions équivalentes à celles d'un.e DPIP dans son corps d'origine.

🔊 L'impact des modes de recrutements

Alors qu'à l'origine les corps de CSIP et DIP avaient été conçus comme ne relevant que d'un recrutement interne réservé à d'ancien.ne.s CIP, le décret de 2005 dans sa rédaction mais plus encore celui du 23 décembre 2010 et les recrutements plus importants qu'il va engendrer (le décret de 2005 ayant principalement promu les ancien.ne.s CSIP en externe, interne ou aptitude) va venir en modifier le recrutement. En effet, depuis cette date la possibilité d'intégrer le corps des DPIP par concours externe s'est développée.

Cette modification est significative en termes d'attendus et de missions. En effet, si en 1993 la création du corps de CSIP avait principalement été pensée autour du rôle de conseil technique, la création du corps de DIP en 2005 dans un premier temps, mais surtout celle des DPIP en 2010 marque la volonté de structurer un véritable corps d'encadrement dans les SPIP, et ainsi de le détacher du prérequis de l'expérience de terrain en SPIP.

LA FORMATION

La formation des DPIP est régie par les articles 7 à 9 du décret statutaire (cf annexe 1).

➤ **Pour les agent.e.s recruté.e.s par voie de concours** : depuis la modification statutaire introduite par le décret du 30 janvier 2019, elle se déroule en 2 ans avec un engagement de servir pendant 5 ans à compter de la titularisation dans le corps des DPIP (contre 1 an de formation et 3 ans d'engagement de servir auparavant).

- 1^e année comme élève : au terme de la première année de formation, des épreuves de sélection permettent l'accès à la deuxième année. Les élèves dont la scolarité a donné satisfaction sont nommés directeur.rice.s pénitentiaires d'insertion et de probation stagiaires, après avis de la commission administrative paritaire.

- 2^e année comme stagiaire : au terme de la seconde année de formation, les directeur.rice.s pénitentiaires d'insertion et de probation dont les services ont donné satisfaction sont titularisés après avis de la commission administrative paritaire compétente.

Suite à l'arrêté de formation du 22 décembre 2020, la 2^e année se déroule sur le principe de la pré-affectation. Le choix opéré par la DAP via ce nouvel arrêté de formation est pourtant contraire à ce temps de formation plus poussé. En effet, en nommant l'agent.e stagiaire sur un poste vacant et non en binôme d'apprentissage elle le/la place de manière précoce en responsabilité de gérer un service et d'encadrer des agent.e.s au quotidien sans encore avoir été titularisé.e.

➤ **Les fonctionnaires recruté.e.s par la voie de l'examen professionnel ou par promotion au choix** suivent à l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire une formation d'adaptation à l'emploi pendant 6 mois en alternance. Ils/elles sont titularisé.e.s et reclassé.e.s dans le corps des DPIP dès leur nomination qui correspond à la date d'entrée à l'ENAP.

🔊 Les revendications de la CGT IP sur la formation

➡ **Refus de la pré-affectation** : cette modalité de formation est inentendable pour la CGT IP qui a d'ailleurs obtenu sa suppression pour les CPIP car elle revient à exposer le/la stagiaire autant que

le service d'affectation. La CGT IP dénonce cette modalité factice de formation comme elle l'avait fait pour les CPIP entre 2010 et 2017. Elle a d'ailleurs voté contre ce texte au CT SPIP de février 2020 (<http://www.cgtspip.org/compte-rendu-du-ct-spip-du-18-fevrier-20/>).

➡ **Sur les contenus de formation :** si la question de la pré-affectation en est un aspect fondamental, la CGT IP porte en outre un revendicatif conséquent en ce qui concerne le contenu de la formation proposée par l'ENAP.

Ainsi les volets relatifs aux différents types de management, aux textes régissant les ressources humaines et les droits des agent.e.s de la fonction publique, au dialogue social, ou encore à la prévention des risques psycho-sociaux sont autant d'éléments fondamentaux et indispensables à l'exercice des fonctions de DPIP. Car en plus des responsabilités liées à leur propre statut, les DPIP doivent exercer celles rattachées au statut de chef.fe de service au sein de la fonction publique.

Les missions et les compétences

LES MISSIONS STATUTAIRES PROPRES AU CORPS DES DPIP

Le corps des directeur.rice.s pénitentiaires d'insertion et de probation est régi par le décret du 23 décembre 2010 portant statut particulier du corps des directeur.rice.s pénitentiaires d'insertion et de probation (cf annexe 1).

🔊 **Détail des missions et ce que défend la CGT IP**

La question du positionnement et des missions des DPIP dans les SPIP est posée depuis plusieurs années par la CGT IP. En effet, il existe un véritable décalage entre les missions attribuées aujourd'hui aux DPIP par leur décret statutaire et la réalité de terrain. A l'heure actuelle, les DPIP se positionnent très largement comme superviseur.euse.s du travail des CPIP, comme pouvaient l'être les CSIP, notamment au travers de la validation des rapports.

Pour autant si un basculement de dénomination et de rémunération s'est effectivement opéré avec la création du corps des DPIP, celui relatif aux missions reste encore en transition. Les DPIP axent fortement leur intervention autour de la double-mission de « conseil/contrôle » de l'activité des CPIP. Cependant la légitimité à exercer ce rôle a été mise à mal dès la création de ce corps par l'ouverture du concours de DPIP aux externes, puis plus récemment, par l'accès des CPIP à la catégorie A. Cette double évolution conduit à un nécessaire repositionnement des DPIP sur leurs missions statutaires, à la redéfinition de leurs missions habituellement pratiquées dans les services ainsi qu'à leur relation avec les CPIP.

Aujourd'hui les DPIP exercent ainsi des missions dévolues aux DFSP (articles D 575, D 577 et D 579 du CPP notamment) du fait d'une délégation excessive de ces dernier.ères.s en dehors de tout cadre légal (cf art D 588 CPP), se retrouvent isolé.e.s en établissement ou en Milieu Ouvert face aux directions d'établissement et/ou magistrat.e.s (JAP mais aussi Parquet ou juges d'instruction), et font face au partage de leurs propres missions statutaires ou plus encore de leurs postes avec les DSP (SAS ou postes de DFSP et DFSP adjoint.e.s) comme avec les CPIP (réfèrent.e.s TIG, champ du partenariat).

Cet entre-deux conduit, outre à participer à leur isolement au sein des services, à une perte de repères et d'identité professionnelle. Leur seul repère d'autorité hiérarchique consiste alors en

un contrôle au sens strict des équipes.

Au regard des évolutions de la filière et pour favoriser le bon fonctionnement des services, il apparaît aujourd'hui fondamental que le corps des DPIP retrouve un champ de compétence propre.

Il est nécessaire de sortir de la logique de contrôle pour trouver une dimension de complémentarité. Cela passe par une identité professionnelle affirmée (aussi bien par les DPIP que par la DAP).

⇒ C'EST POURQUOI LA CGT IP MET L'ACCENT ET MILITE POUR QUE LES MISSIONS SUIVANTES PRÉVALENT, permettant ainsi de donner toute sa place aux DPIP au sein d'une équipe :

✦ **Le rôle premier du/de la DPIP se doit d'organiser le service dans lequel il/elle exerce.** Au vu de la forte représentation des personnels de catégorie A au sein des SPIP, ce rôle d'organisation et de coordination doit se faire en impulsant un collectif de travail. Pour la CGT IP, cela induit qu'il/elle ne décide pas seul.e mais qu'il/elle se doit d'associer les équipes à la construction de cette organisation (seule à même de créer ce collectif de travail) et d'opérer les arbitrages sur les propositions qui en découlent. Pour cela il est impératif que le/la directeur.ice dispose d'une liberté dans son action et qu'il/elle ne soit pas le simple relai d'une information descendante ou d'une application rigide des ordres émanant des DISP ou DFSPIP.

✦ **Le/la DPIP doit avoir un rôle moteur dans l'organisation et l'animation des réunions de service** qui ne doivent pas se résumer à de l'information descendante. Il est nécessaire de redonner du sens à cet outil de travail collectif en permettant à chaque agent.e de pouvoir s'y exprimer et faire remonter ses besoins, ses difficultés ou ses propositions. Cette recommandation se lit au travers du plan d'action ministériel de lutte contre les RPS : Le/la chef.fe de service et l'encadrement intermédiaire dirigent, animent, organisent et orientent l'action de leur service, et doivent créer, au-delà, un climat propice aux échanges.

✦ **Le/la DPIP doit faire vivre la pluridisciplinarité** dans les services. Le rôle de conseiller.ère technique de la prise en charge jusqu'ici régulièrement attribué aux DPIP **ne paraît aujourd'hui plus adapté ni aux missions statutaires ni au mode de recrutement du corps.** Il n'en demeure pas moins que ce conseil technique est à penser différemment par les cadres en développant par exemple les espaces d'échanges interprofessionnels dans les services.

Le/la DPIP reste par ailleurs un.e conseiller.ère technique dans son domaine de compétence, par exemple sur la connaissance des conventions passées par le service. Pour la CGT IP cette mission doit s'accompagner là aussi d'une nécessaire marge d'autonomie pour ce.tte cadre de terrain afin que celui.elle-ci puisse s'adapter, s'investir et assurer ses missions en cohérence avec les réalités géographiques, économiques, sociales et partenariales locales. Fort de la connaissance de ce maillage, il s'agit pour le/la cadre de pouvoir apporter des éclairages ou informations supplémentaires à l'ensemble des personnels travaillant en SPIP et de favoriser les instances d'échanges sans se substituer pour autant aux compétences d'expertise reconnues à chacun de ces corps.

✦ **Le/la DPIP détient un rôle majeur dans le développement du partenariat sur son ressort.** Il/elle doit contribuer, en s'appuyant sur la connaissance du territoire et du public par ses

agent.e.s, à étoffer le réseau partenarial. Si on peut déplorer que le SPIP est trop souvent peu connu des partenaires institutionnels ou associatifs, le/la DPIP doit pouvoir prendre la pleine mesure de cette compétence et assurer son rôle de représentant.e du service dans les différentes instances territoriales et associatives de nos partenaires.

↳ **Un rôle de représentant.e et défenseur.e des attributions et missions du service et des agent.e.s.** Le/la DPIP doit également être assuré.e **dans le cadre des relations institutionnelles** avec les services judiciaires, et les établissements pénitentiaires lorsqu'il est fait délégation de celles-ci par le/la DFSPiP.

Ces relations, peuvent se traduire par des protocoles, des engagements de service et des conventions qui sont essentiels à garantir les attentes et les conditions d'intervention des personnels du SPIP. C'est un rôle fondamental dans le SPIP, nos services étant encore trop souvent soumis aux modes de fonctionnement imposés par les DSP et les JAP. La représentation du service (CPU, CAP et débats contradictoires) entre dans ce rôle.

↳ **Le/la DPIP a également une mission de contrôle de l'activité du service.**

Le/la DPIP doit vérifier le respect des règles d'organisation du service par les agent.e.s. Il/elle a accès à l'ensemble des rapports de suivi rédigés par les agent.e.s du service à destination du/ de la magistrat.e mandant.e. Si le/la DPIP n'a pas vocation à valider ces écrits, il/elle peut y apporter un complément en sa qualité de représentant.e de l'AP.

Le/la DPIP est par ailleurs responsable de l'affectation des dossiers au sein du service. Il/elle s'assure du respect du temps de travail (respect des horaires effectués tant sur le volet de l'exigible mensuel, que sur celui des garanties minimales liée aux temps de travail dues aux agent.e.s). Dans son rôle d'interface avec les magistrat.e.s, le/la DPIP est par ailleurs réceptionnaire d'éventuelles observations sur la prise en charge des personnes suivies. Il/elle a dans ce cadre un double rôle de défense de l'équipe et de contrôle de l'activité effectuée. En somme il/elle défend tant l'image de l'équipe que celle du service.

Les DPIP ne doivent plus être instrumentalisés.e.s pour imposer les décisions prises hors-sol à la DISP ou à la DAP à des équipes en souffrance sur les terrains. Cette verticalité descendante d'un autre âge doit cesser pour laisser place à de nécessaires particularismes locaux. S'il existe évidemment des orientations préconisées au niveau national et régional, visant notamment à une harmonisation des pratiques, celles-ci demandent à être adaptées aux terrains : composition d'équipe, charge de travail, partenariat, configuration du territoire, type de population pris en charge... Autant d'éléments qui sont à prendre en compte par le/la DPIP dans la déclinaison de ces consignes. Au contraire les DISP et la DAP doivent se mettre en capacité d'entendre les retours d'expérience des terrains, d'assurer la diffusion de l'information, asseoir le cadre d'intervention du SPIP (dans le respect du code de procédure pénale) et venir en soutien des équipes en difficulté.

LES RESPONSABILITÉS LIÉES AU STATUT DE CADRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

➤ **Volet management**

Pour réussir à asseoir la place des DPIP, la CGT IP revendique la mise en place d'un management adapté. Le management par objectif qui sévit depuis de nombreuses années dans

L'Administration et notamment dans l'Administration pénitentiaire a fait la preuve de ses sombres dérives. Le SPIP comme tout service public est dénué de tout enjeu financier. Les items retenus pour évaluer l'action des services tel que le nombre d'avis favorables à une demande d'aménagement de peine ou le remboursement des parties civiles n'ont pour effet que d'appauvrir et dénaturer les pratiques professionnelles au sein des SPIP. Si des objectifs doivent être parfois définis (mise en place de nouveaux outils technologiques ou professionnels, changements conséquents dans les caractéristiques des publics suivis), ils doivent être définis comme des objectifs pour le service et élaborés avec l'ensemble de l'équipe, et non pas comme des objectifs individuels pesant sur le/la cadre seul.e ou sur un.e agent.e en particulier. L'élaboration de tels objectifs doit prendre en compte également la nécessaire question des moyens mis en œuvre pour les atteindre, par les agent.e.s comme par l'Administration.

Ce que la CGT IP qualifie de mise en œuvre d'un **management « humaniste et positif »** est loin d'être une utopie et se retrouve même dans le « guide de l'encadrement » produit par la DGAFP¹ à destination des cadres de la fonction publique sous la dénomination de management participatif.

« Le management participatif est une forme de management qui implique les collaborateurs dans la prise de décision et les incite aussi à participer à la mise en œuvre des objectifs les concernant. Il s'appuie sur la prise en compte des attentes et des aspirations des membres du personnel. Le management participatif :

- *développe la participation active de chacun ;*
- *suscite les idées, les suggestions et en tient compte ;*
- *implique l'équipe dans la prise de décision ;*
- *cherche à équilibrer les intérêts généraux et particuliers.*

Ce type de management suppose que les collaborateurs soient assez autonomes dans leur pratique professionnelle et requiert un accompagnement de l'équipe ».

Ces pratiques sont malheureusement trop souvent ignorées par la DAP et l'ENAP qui privilégient à l'instar des directeur.ice.s d'établissement une formation axée sur un management vertical et autoritaire.

➤ **Volet ressources humaines**

La CGT IP constate que ce rôle est complètement mésestimé par l'encadrement des SPIP et mérite un renforcement de leur formation.

✓ **Dans le cadre des entretiens annuels d'évaluation et de formation avec les agent.e.s :** la fonction publique évolue vers un fonctionnement au sein duquel ce qui est appelé « la valeur professionnelle de l'agent.e » occupe une place prépondérante et impacte des pans essentiels de la carrière des agent.e.s tels que la mobilité géographique, la mobilité fonctionnelle, l'avancement de grade et de corps. Le rôle de l'encadrement est prépondérant dans la réalisation des entretiens annuels, mais est malheureusement méconnu. Alors que les textes évoquent un temps d'échange privilégié entre l'agent.e et son/sa évaluateur.ice, la réalité dans les SPIP reste trop souvent celle d'un jugement des pratiques professionnelles, voire syndicales, des agent.e.s.

Pour la CGT IP, il est essentiel que les cadres soient formé.e.s à la réalisation et aux enjeux de ces entretiens.

✓ **En matière de droits des agent.e.s :** en tant que cadre, le/la DPIP assure également un

¹ 2017 Cf. https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_cadres_de_la_FP/Guide-de-l-encadrant-web.pdf

volet de gestion des ressources humaines. Au moins doit-il/elle être formé.e et impliqué.e dans l'information et le conseil des agent.e.s sur leurs droits : positions administratives, congés, arrêts maladie, demande de télétravail... les exemples sont multiples dans la vie de services mais les textes sont trop souvent méconnus. Ce volet prend par ailleurs une importance particulière au regard de la loi de transformation de la fonction publique.

➤ **Volet RPS : Prévenir les risques socio- professionnels**

La loi prévoit la responsabilité des chef.fe.s de services de la fonction publique en matière d'évaluation des risques professionnels pour la santé (cf. Circulaire du 31 octobre 2013 en ce qui concerne le ministère de la justice). Au regard du contexte d'intervention des professionnel.le.s du SPIP, cette responsabilité est particulièrement importante pour les DPIP. L'encadrement se voit en effet appliquer les obligations de l'employeur telles que prévues par le code du travail aux articles L4121-1 à L4121-3 afin de définir et prévenir les différents risques professionnels (tant matériels que de charge ou d'ambiance de travail). La circulaire du 18 mai 2010 relative au document unique rappelle d'ailleurs que la responsabilité pénale du/de la cadre peut être engagée dans ce domaine. Ici encore, l'attention portée par la DAP et la sensibilisation faite dans le cadre de la formation initiale et continue des DPIP est bien en deçà des exigences que couvrent ces responsabilités.

La connaissance de ces enjeux et leur traduction dans la vie quotidienne du service est pour la CGT IP un axe que doivent s'approprier les DPIP.

➤ **Volet dialogue social :**

Ce volet revêt une dimension particulièrement importante dans nos services sous statut spécial.

La connaissance des textes et pratiques régissant le dialogue social, notamment relatif aux compétences des comités techniques et CHSCT-D, apparaît indispensable. En raison de son rôle dans l'élaboration de l'organisation du service, la construction de projets, la production de notes de services, la mise en place de groupes de travail... le/la DPIP se doit de savoir que cela relève d'un passage obligatoire dans les instances de dialogue social.

Les fonctions de Directeur.rice départemental.e étant une voie d'évolution logique dans la carrière de DPIP, ces dernier.ère.s se doivent d'être formé.e.s à l'animation et aux textes régissant ces instances.

Ces 4 thématiques doivent trouver une place à part entière dans la formation initiale et continue des DPIP.

Organigrammes et conditions d'exercice

LES ORGANIGRAMMES DE REFERENCE

La présence d'un poste de DPIP dans un service est liée aux missions mais aussi à la taille du service et au nombre d'agent.e.s qui y travaillent. Actuellement la CGT IP note une véritable focalisation de la DAP sur l'encadrement dans les SPIP, qui s'est notamment traduite dans le travail préparatoire d'élaboration de projets d'organigrammes. Cette place plus importante

qu'elle veut donner aux DPIP (comme en compensation d'une réforme statutaire inaboutie), n'est cependant réfléchi que par leur nombre, sans réflexion annexe ni sur leur répartition géographique ni sur leurs missions ou une quelconque volonté d'en renforcer l'attractivité. C'est montrer l'étendue de l'absence de pensée de la DAP à leur sujet ! La DAP utilise ainsi le plan des 1500 emplois prévus par la Loi de Programmation Justice pour créer de nombreux postes supplémentaires de DPIP. Les recrutements prévus aboutissent à une augmentation du corps de DPIP de 35 % (+ 46% sur la période 2019-2022) contre 25 % pour les CPIP !

Pour la CGT IP cette répartition ne correspond pas à la réalité des besoins et il est nécessaire de réfléchir aux missions exercées par les cadres avant de vouloir les multiplier. On peut lire nos tracts :

➤ <http://www.cgtspip.org/actualites-dans-les-spip-repartition-1500-emplois-deploiement-du-rpo-1/>

➤ <http://www.cgtspip.org/lettre-ouverte-a-madame-la-garde-des-sceaux-repartition-des-1500-emplois-crees-au-sein-des-spip-entre-approximations-incomprehensions-et-mepris-de-certains-personnels/>

➤ **Un nombre de DPIP en constante augmentation :**

Au moment des élections 2018, on compte 516 inscrit.e.s sur les listes d'électeur.rice.s à la CAP des DPIP (contre 348 en 2014).

Par ailleurs dans le cadre de la présentation du plan des 1500 emplois (à prendre avec prudence compte tenu des nombreuses erreurs repérées pour les CPIP), la DAP annonçait la répartition suivante : 494 DPIP présent.e.s en SPIP avec la répartition suivante :

- 182 en siège (pour rappel il y a 103 SPIP en France)
- 312 au sein d'antennes ou d'unités de travail

Le ratio d'encadrement était évalué à 1 DPIP pour 14 agent.e.s sur les antennes ou unités de travail, ce qui paraît largement adapté au regard du taux d'encadrement moyen européen qui est de 1/15.

Pourtant, sans que ce ratio n'ait jamais été discuté ni débattu, sans savoir sur quels fondements et besoins il repose, la DAP souhaite désormais atteindre le ratio d'un.e cadre intermédiaire pour 12 personnels (CPIP et ASS).

➤ **L'analyse de la CGT IP : des DPIP pour quoi faire ?**

En réalité, la DAP défend l'idée de créer une proportionnalité entre le nombre de DPIP et le nombre de personnels sur une antenne ou une résidence administrative. Elle introduit ici un ratio au même titre que celui du nombre de suivis pour les CPIP. Pour autant, est-ce la même logique qui doit s'appliquer ? Pour la CGT IP la réponse est évidemment non !

Le recrutement de CPIP vise à résorber leur charge de travail afin de s'approcher des ratios de dossiers par agent.e.s préconisés au niveau européen. Ils ne correspondent donc pas à une augmentation de l'activité, même si celle-ci existe également, mais a une volonté de renforcer les équipes face à la charge de travail. Il ne convient pas ici de considérer que l'augmentation du nombre d'agent.e.s n'a pas d'impact sur la charge de travail des DPIP, mais plutôt de considérer qu'au regard de la réalité des missions statutaires des DPIP celui-ci est relatif. Les missions de DPIP sont principalement liées à l'existence d'un service, à son animation, au développement du partenariat, à la représentation du service... Il est d'ailleurs essentiel d'en trouver un.e dans chaque unité de travail ; mais sauf à continuer à considérer que l'activité principale du DPIP est le contrôle de l'activité des agent.e.s du service, ces missions ne nécessitent pas de représenter 10% des agent.e.s du service.

Aussi, le nombre de DPIP ne doit pas suivre proportionnellement la courbe du nombre d'agent.e.s dans un service, mais s'en déconnecter au-delà d'un certain seuil.

On constate d'ailleurs déjà que la répartition des DPIP est tout à fait inégale sur le territoire et que s'il manque des postes dans certains services (non dotés ou sous dotés), ils/elles sont sur-représenté.e.s ailleurs. Cette présence accrue de DPIP entraîne d'ailleurs des effets pervers : la spécialisation (certains services proposent ainsi des postes à profil officieux comme par exemple un poste de DPIP dédié au traitement des DDSE qui s'ajoutent à des postes déjà fléchés comme les DT TIG ou radicalisation). Cette spécialisation entraîne elle-même une sur-sollicitation des agent.e.s sur des sujets qui relèvent pourtant de tâches transversales, que les agent.e.s investissent si leur charge de travail leur en laisse le temps.

La CGT IP est contre la spécialisation ; un.e DPIP, comme un.e CPIP, est formé.e pour être en capacité d'occuper toutes les missions relevant de son corps. De plus, à quoi bon multiplier les interlocuteurs ? Un.e CPIP qui a un effectif composé de PPSMJ « classiques » et de « radicalisés » pourrait avoir deux DPIP compétent.e.s sur son secteur ce qui entraîne une multiplication sans aucune plus-value des intervenant.e.s.

Pour la CGT IP, le nombre de DPIP dans un service doit donc se fonder sur d'autres bases de réflexion.

➤ **Définir une autre base de réflexion pour la construction des organigrammes de référence**

Il semble convenu dans la construction des organigrammes en SPIP de différencier les sièges des antennes. Si côté siège, l'encadrement (maximum 2 : DFSPiP + adjoint.e) semble avoir une mission mieux repérée, cela se complique dès que l'on parle de l'encadrement des équipes. 3 notions se superposent : l'antenne, la Résidence Administrative et l'unité de travail (entendue comme le service en Milieu Ouvert ou Fermé dans lequel le/la DPIP est en responsabilité).

➡ **La CGT IP est contre la mille-feuille d'encadrant.e.s** qu'est en train de créer la DAP et ne constate aucune plus-value dans la superposition des postes de DPIP chef.fe d'antenne et d'unité de travail, solution de la DAP qui semble plus correspondre à une multiplication des possibilités de promotion qu'à un réel besoin.

Pour la CGT IP, valoriser le parcours des DPIP doit passer non pas par une multiplication de postes de chef.fe d'antenne infondée, mais par l'accès facilité aux postes de Directeurs.rices de SPIP.

➡ **La CGT IP préfère réfléchir sur la base des unités de travail plutôt que sur celle des antennes** qui recoupent trop de réalités différentes. Pour la CGT IP, la priorité n'est pas le recrutement de DPIP, mais d'interroger leur répartition : il est urgent que chaque unité de travail en soit pourvue.



Pour la CGT IP, l'élaboration indispensable d'organigrammes de référence fondés sur les unités de travail devrait contribuer à régler ces problèmes de répartition.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

➤ Les relations hiérarchiques :

Les DPIP sont bien souvent les interlocuteur.rice.s uniques des équipes; ils/elles sont pourtant eux/elles aussi soumis.es au poids d'une hiérarchie. Ce rôle de cadre intermédiaire repose sur un équilibre complexe entre remontées du terrain et commandes institutionnelles particulièrement pesantes dans l'administration très verticale qu'est la pénitentiaire : chef.fe d'antenne, DFSPiP, Direction Interrégionale, Direction de l'Administration Pénitentiaire. Le poids de cette hiérarchie et les commandes institutionnelles ont un impact fort sur l'activité de DPIP comme sur leur perte de repères et d'identité professionnelle au sein d'une unité de travail.

Pour la CGT IP, les sièges doivent laisser l'autonomie suffisante aux équipes de terrain, et donc aux DPIP, pour la définition de leurs modalités d'intervention, leurs relations partenariales, de même que pour les relations avec les chef.fe.s d'établissement en milieu fermé par exemple. Le/la DFSPiP contrôle l'activité de l'ensemble de son service in fine et a le devoir d'intervenir s'il/elle perçoit d'importantes difficultés sur les terrains mais il/elle a avant cela le devoir de permettre la nécessaire autonomie - relative - de chaque équipe pour s'adapter aux réalités locales et quotidiennes. Le/la DPIP chargé.e de l'organisation quotidienne du service dispose de la technicité, du niveau de responsabilité statutaire, pour s'en charger en toute autonomie. Il s'agit bien dans l'ensemble de dénoncer les dérives autocratiques de certains cadres de l'AP qui créent tant de difficultés et de souffrance dans les services alors même qu'un encadrement attentif et favorisant l'expression collaborative des équipes permettrait de bien meilleurs résultats. Il convient aussi de dire que faute de se le voir offrir, le corps de DPIP devrait imposer cet espace salubre.

➤ Temps de travail

✓ **La soumission à l'article 10** (du [Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature](#)): cet article prévoit que sous certaines conditions l'encadrement des services de la fonction publique d'État et de la magistrature peuvent déroger aux garanties minimales relatives au temps de travail dont bénéficie tout.e fonctionnaire. L'arrêté du 28 décembre 2001 portant application du décret du 25 août 2000 relatif aux modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État pour le ministère de la justice a été modifié pour prévoir en son article 6 qu'à compter du 11 mai 2007, les Directeur.rice.s d'Insertion et de Probation soient soumis.es à cet article 10. Cette modalité a pour conséquence la non-prise en compte d'heures supplémentaires ou de Récupération Crédit Temps pour les cadres qui peuvent cumuler les heures de travail. En compensation ils/elles se voient accorder un forfait de 20 jours de Congés compensateurs (contre 11 pour les CPIP).

Pour la CGT IP les garanties minimales relatives au temps de travail relèvent d'un droit à la préservation de l'équilibre vie familiale/vie professionnelle et de la santé au travail dont devrait bénéficier tout agent.e.

✓ **La revendication d'un droit à la déconnexion**: le développement des nouvelles technologies, cumulé avec le statut spécial, l'application de l'article 10, ont conduit chez les DPIP au développement du travail numérique en dehors du temps et du lieu de travail. Ce mouvement n'est pas prêt de s'atténuer avec le développement du télétravail.

Pour la CGT IP il n'est pas entendable que des agent.e.s soient corvéables à merci. La défense de ce droit à la déconnexion est d'ailleurs un travail sur lequel s'engage la CGT depuis 2014.

➤ **Les RPS chez les cadres**

Une étude récente montre que ce sont les cadres de proximité qui subissent le plus les risques psycho sociaux. Lors d'une étude de 2018, ils/elles estiment qu'ils/elles ne sont pas associé.e.s aux choix stratégiques et pour 54 % d'entre eux/elles les choix ou pratiques de leur entreprise ou administration entrent régulièrement en contradiction avec leur éthique professionnelle².

Pour la CGT IP, positionner le/la DPIP dans la complémentarité avec les équipes, doit aussi permettre de lutter contre l'isolement et les risques d'épuisement professionnel.

➤ **L'égalité Femmes/Hommes chez les DPIP**

A l'instar des CPIP, le corps des DPIP est un corps particulièrement féminisé. La circulaire relative aux élections professionnelles de 2018 précise qu'il était, à cette date, composé de femmes à hauteur de 63,91%. Cette féminisation importante, va se confronter à des problématiques relativement classiques de combinaison entre vie professionnelle et vie privée : accès au temps partiel, impact de la maternité sur des demandes de mobilité qu'elles soient fonctionnelles ou géographiques.

On sait par ailleurs qu'au ministère de la justice, si la part des femmes au sein des catégories A et A+ est nettement plus importante que celles des hommes, celles-ci ne représentent environ que 40% des emplois supérieurs et dirigeant.e.s, et 38% des primo-nominations à ces postes. **Cette proportion inverse se retrouve d'ailleurs entre DPIP puisque le bilan social 2018 laisse apparaître que si la part de femmes est plus importante que celle d'hommes dans le corps, leur rémunération moyenne est nettement inférieure.** Cette différence est une marque de la structuration du corps et pose les questions de l'accès au grade supérieur ou aux postes à responsabilité.

Pour la CGT IP il est évident que cet écart de rémunération ne peut perdurer et doit être résorbé. Il est également indispensable que la proportion de femmes chez les Directeur.ice.s de SPIP soit représentative de celle au sein du corps des DPIP. La sortie d'une logique fonctionnelle du poste de directeur.ice de SPIP permettrait d'ailleurs de respecter plus facilement cette proportion.

Grilles de Rémunération statutaires

Alors que certaines organisations syndicales revendiquent de longue date une revalorisation indiciaire pour le corps des DPIP, force est de constater que celle-ci n'intervient pas et que les dernières évolutions en la matière ont été obtenues à la suite du mouvement des CPIP de 2016 pourtant marqué par une très faible mobilisation des cadres.

En 2016, les modifications apportées aux grilles de rémunération des DPIP dans le cadre des acquis de la mobilisation de 2016 n'a pas été à la hauteur des espoirs des personnels concernés.

2 Cf. étude CGT- UGICT : <http://www.ugict.cgt.fr/ugict/presse/le-divorce-des-cadres-et-des-directions-saccroit>

Cependant, l'administration se montre rarement généreuse sans mobilisation forte de la profession. Il faudra à l'avenir réussir à développer une logique de corps et de solidarité au sein des DPIP pour être enfin en mesure de peser. Malgré ce constat, 2016 aura quand même permis aux DPIP l'acquisition de **la sur-indiciarisation des pieds de grilles des DPIP** de classe Normale et Hors Classe en plus de **la création d'un 3ème grade de DPIP classe exceptionnelle créée elle à la même période via le PPCR.**

Cette classe exceptionnelle comprend trois grades HEA (Hors Echelle groupe A), grades accessibles aux agent.e.s respectant des critères cumulatifs d'exercice de certaines fonctions.

Grade	Nombre d'échelons	IM -1 ^{er} échelon	IM -Echelon Sommital
DPIP Classe Exceptionnelle	9	655	Echelon spécial HEA 3 (972)
DPIP Hors classe	10	515	821
DPIP Classe Normale	11	410	673

Les Grilles de DPIP correspondent à un niveau A type et sont équivalentes à celles des attaché.e.s d'administration.

➤ **Le comparatif avec les DSP :**

Force est de constater un écart important entre les grilles de DPIP et de DSP. Pour autant le niveau de responsabilité n'apparaît pas le même pour ces deux corps. Leur fusion dans un corps unique d'encadrement pénitentiaire n'est pas défendu par la CGT IP, bien au contraire : il en va pour nous de l'identité professionnelle de la filière. La CGT IP considère qu'il faut réintroduire une séparation nette entre ces deux corps et stopper la nomination de DSP à des postes de DFSPIP qui caractérise un déni du savoir-faire et des spécificités de notre filière et contribue à la « pénitenciarisation » de nos services qui devraient au contraire se tourner vers le milieu ouvert.

➡ **La CGT IP défend donc la suppression du caractère fonctionnel de directeur.rice départemental.e de Service Départemental d'Insertion et de Probation.**

Ce niveau de responsabilité - et donc les postes de Directeur.rice de SPIP- devrait correspondre à un grade de débouché pour les Directeur.rice.s d'Insertion et de Probation et ainsi offrir la possibilité à un plus grand nombre de DPIP d'exécuter une carrière complète dans la filière Insertion Probation.

Ce grade devrait par contre permettre l'accès à des postes à responsabilité au sein de la DAP et des DISP (DI/DI adjoint.e, Chef.fe de service à la DAP).

La CGT IP portera un regard attentif aux suites données au rapport Thiriez relatif à la haute fonction publique au sein duquel les DPIP sont cités. Ce rapport préconise notamment une formation commune de 6 mois pour l'ensemble des cadres de la haute fonction publique précédant leur formation statutaire. Pour les DPIP, cela entraînerait nécessairement une refonte de leur décret statutaire puisqu'il vise des corps de niveau A+ quand ces dernier.ère.s disposent de grilles de rémunération de A type.

L'indemnitaire

A l'image de la partie indiciaire, il convient en premier lieu de rappeler que la CGT privilégie la rémunération indiciaire à l'attribution de primes. Elle défend donc la transformation des diverses primes dont bénéficient les fonctionnaires en points d'indice permettant d'en améliorer le traitement. Ce revendicatif prend d'autant plus d'importance lorsque les primes sont attribuées « au mérite » ou par « objectif » renforçant les logiques individualistes dans des professions déjà en mal de collectif.

➤ La PSS (*Prime de Sujétion Spéciale*)

La CGT IP revendique le bénéfice pour tous les personnels d'un montant de PSS identique fixé à 26% du traitement indiciaire (conformément au taux attribué aux personnels de surveillance). Pour les DPIP ce pourcentage est pour l'heure fixé à 22%. La forte féminisation de la filière Insertion Probation explique pour la CGT IP, cette différence. Elle est une marque significative de l'inégalité femmes/hommes au sein de l'administration.

➤ L'IFO : (*Indemnité de Fonctions et d'Objectifs*)

Autre avancée pour les DPIP obtenue dans le cadre de la mobilisation de 2016, l'augmentation de 40% de l'IFO (<http://www.justice.gouv.fr/bo/2018/20181130/JUSK1832077C.pdf>).

Le montant de cette prime est variable en fonction du poste occupé. Elle est par ailleurs variable à la hausse selon l'évaluation annuelle de l'agent.e et le niveau de responsabilité (Montants de l'IFO pour 2022: <http://www.cgtspip.org/wp-content/uploads/2022/08/Annexe-3-11-undecies-IFO-DPIP-circulaire-indemnitaire-2022.pdf>).

La CGT est opposée à toute modulation des primes quel que soit le corps. Celles-ci sont en effet liées à des objectifs définis et à la manière de servir. Dans un cas comme dans l'autre elles favorisent la priorisation des objectifs individuels au détriment de ceux du service et de l'équipe. Elles sont par ailleurs très liées à la relation hiérarchique ce qui peut poser problème et avoir des conséquences non négligeables en matière de RPS (tant pour le/la DPIP que pour les personnels qu'il/elle encadre lui/elle-même).

Mobilité et avancement

MOBILITE

Depuis 2020, la réforme de la fonction publique et l'introduction des Lignes Directrices de Gestion ont mis à mal les instances paritaires qu'étaient les CAP. Les représentant.e.s des personnels élus lors des élections professionnelles ne siègent donc plus dans le cadre de l'étude de la mobilité des agent.e.s. Depuis 2021 cette évolution est également valable pour l'avancement. Ces deux sujets majeurs de la carrière d'un.e agent.e ne sont plus traités de manière paritaire mais unilatéralement par l'administration, ce que la CGT dénonce avec vigueur.

Par ailleurs, en plus de la suppression des CAP, les règles de fonctionnement des mobilités

ont été modifiées. Ces règles regroupées dans un document intitulé « Lignes Directrices de Gestion relatives à la mobilité » sont déterminées au niveau ministériel et votées en Comité Technique Ministériel. Des travaux de concertation ont débuté fin 2021 pour les lignes de gestion sur la période 2022/2026.

Pour les DPIP, en voici quelques principes :

✓ **Une mobilité se déroulant dans le cadre de plusieurs campagnes annuelles :**

- Deux campagnes de mobilité sont organisées par an,
- La publicité de ces campagnes doit être assurée de manière annuelle par le biais d'un calendrier précisant les périodes de dépôt de vœux, la date de résultats et de prise de poste.

✓ **Une procédure en mode recrutement :**

- Il est possible de déposer jusqu'à 5 vœux
- Modalités de candidature : la demande de vœux devra être envoyée avec un CV.
- Les entretiens de recrutement devront être sollicités par le/la candidat.e. Il/elle se verra adresser un compte-rendu d'entretien à l'issue

✓ **Les durées minimales et maximales en poste :**

- Durée minimale : Le décret statutaire de DPIP prévoit dans son article 16 une durée minimum de 2 ans sur poste (tout comme pour les CPIP, dérogation possible par le Garde des sceaux selon la situation personnelle ou familiale de l'agent.e ou dans l'intérêt du service).
- Durée maximale sur poste : le/la DPIP peut rester sur poste pour une durée maximale de 5 ans, renouvelables dans la limite de 5 ans supplémentaires.

AVANCEMENT

Les critères d'avancement sont définis au sein du décret statutaire du 23 décembre 2010 et présentés ci-dessous dans leurs grandes lignes :

➤ **Passage de DPIP Classe Normale à DPIP Hors Classe (art 13 et 14 du décret)**

- ✓ Par voie de l'examen professionnel : avoir atteint le 5ème échelon de la classe normale et justifier d'au moins 3 ans de services effectifs dans un corps ou cadre d'emploi de catégorie A.
- ✓ Au choix : avoir atteint le 8ème échelon de la classe normale, justifier d'au moins 7 ans de service effectif dans un corps ou cadre d'emploi de catégorie A et avoir accompli au moins une mobilité géographique ou fonctionnelle en qualité DPIP.

➤ **Passage de DPIP Hors Classe à DPIP Classe exceptionnelle (art 15-1 à 15-5 du décret)**

L'accès à ce grade ne se fait qu'au choix par tableau annuel d'avancement. Peuvent y prétendre les agent.e.s ayant atteint le 5ème échelon de DPIP Hors Classe et justifiant de 6 ans de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 985 et conduisant à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite, à la date d'établissement du tableau d'avancement ; Ou de 8 années d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité, à la date d'établissement du tableau d'avancement. Ces fonctions doivent avoir été exercées en position

d'activité ou en position de détachement dans un corps ou cadre d'emplois culminant au moins à l'indice brut 966.

Nous avons donc ici en réalité un grade qui concerne surtout les ancien.ne.s DFSPiP (ou DSP!!) ayant quitté la grille d'emploi fonctionnel (ou leur corps initial). A noter que le nombre d'agent.e.s promu.e.s à ce grade n'est pas déterminé au regard du vivier auquel est appliqué un taux de pro, mais au regard d'un volume maximal du corps.

Au sein de ce grade de classe exceptionnelle, l'accès à l'échelon spécial se fait également au choix via un tableau annuel d'avancement parmi les agent.e.s ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans l'échelon 6.

Le fonctionnement de l'avancement a été touché par les Lignes Directrices de Gestion. Décidé jusqu'ici dans le cadre de la CAP en présence des organisations représentatives des personnels, l'avancement est opéré depuis 2021 de manière unilatérale par l'administration.

Pour la CGT IP l'ensemble des modifications découlant de la loi de transformation de la fonction publique est une véritable régression des droits des agent.e.s. Nous militons pour le retour des CAP de mobilité, contre l'introduction d'une mobilité fondée sur la décision du/de la chef.fe de service d'accueil et contre la disparition des CAP d'avancement...

Pour la CGT IP ces perspectives ne pourront s'affirmer qu'au travers de l'affirmation d'une identité professionnelle plus forte des DPIP.

Si les SPIP sont maintenant âgés de plus de 20 ans, la position de leur encadrement reste encore beaucoup trop soumise aux Juges de l'Application des peines et aux Directeur.rice.s des Services pénitentiaires. Elle l'est également envers l'administration centrale et les DISP. Il est grand temps de sortir du DPIP passe-plats des consignes et des méthodologies inventées hors-sol par l'Administration pour revenir à un encadrement impliqué et ancré dans la réalité des pratiques professionnelles et du réseau partenarial de son service.

- Défendre la filière
- Créer un réseau
- Militer pour défendre les missions et pas uniquement chercher un statut

La syndicalisation des cadres à la CGT IP

La CGT IP s'est créée en 2014 pour offrir plus de visibilité aux personnels en SPIP. Elle a donc vocation à refléter le caractère multicatégoriel des SPIP. Pour autant, on ne peut nier que dans le cadre de cette recomposition de notre organisation, l'activité, s'est dans un premier temps structurée et développée autour du corps majoritaire dans les SPIP. Désormais bien implantée, elle a pour ambition entre autre d'investir de manière plus prononcée son revendicatif autour de l'ensemble des personnels de nos services. Il existe par ailleurs une demande de plus en plus récurrente d'imaginer un autre modèle de l'emploi de DPIP, réflexion que partage la CGT IP et dans laquelle, en tant qu'organisation majoritaire dans les SPIP, elle peut trouver toute sa place.

Une activité militante à construire/ un espace commun pour adhérer : le syndicat local

Le Congrès de septembre 2021 a mandaté la Commission Exécutive pour accompagner et organiser l'activité militante naissante des DPIP au sein de la CGT IP.

S'agissant de leur syndicalisation, la CGT IP rappelle qu'au vu de sa structuration en Union de syndicats, elle doit se faire auprès du syndicat du lieu auquel il/elle est affecté.e.

En effet, les syndicats ont vocation à accueillir tous les corps et tous les personnels travaillant et ayant travaillé dans un SPIP.

Ainsi, tout.e DPIP partageant les valeurs de la CGT peut adhérer au sein du syndicat localement présent dans son SPIP, ou à défaut, auprès du syndicat CGT IP le plus proche. Son adhésion implique de l'intégrer à la vie interne de son syndicat.

Il est néanmoins important de prendre en considération les particularités liées à l'appartenance au corps de DPIP, lesquelles peuvent impliquer la mise en place de temps d'échanges différenciés afin de permettre la liberté de parole de chacun.e.

Ces dispositions doivent être gérées de façon autonome par le syndicat.

Annexes

Annexe 1 - Décret du 23 décembre 2010 portant statut particulier du corps des directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation, modifié par le décret n° 2019-51 du 30 janvier 2019

« Art. 1.-Les directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation forment un corps classé dans la catégorie A prévue à l'article 13 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée. Ils exercent les attributions qui leur sont conférées par les lois et règlements pour l'exécution des décisions de justice et de sentences pénales. Ils sont chargés d'élaborer et de mettre en œuvre les politiques de prévention de la récidive et d'insertion et de réinsertion des personnes placées sous-main de justice.

« Ils sont garants de la bonne exécution des décisions de justice ainsi que de l'évaluation des actions conduites envers les personnes placées sous main de justice.

« Ils exercent des fonctions d'encadrement, de conception, d'expertise, de direction administrative et de contrôle de leurs services ainsi que d'évaluation des politiques publiques en matière d'insertion, de probation et de sécurité.

« Ils pilotent le travail des équipes pluridisciplinaires placées sous leur autorité. Ils coordonnent leur intervention et sont garants de la cohésion du travail de ces personnels. Aux fins d'inscrire l'action du service dans les politiques publiques d'insertion, de probation et de sécurité, ils développent des coopérations avec les autres services publics, les institutions et le secteur associatif.

« Ils exercent principalement leurs fonctions au sein des services pénitentiaires d'insertion et de probation et sont responsables de l'organisation et du fonctionnement de ces services. Ils peuvent également exercer ces fonctions dans les centres pour peines aménagées ou de semi-liberté, dans les quartiers de préparation à la sortie, ainsi qu'au sein des directions interrégionales des services pénitentiaires, des centres nationaux d'évaluation, de l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire, du service de l'emploi pénitentiaire et de l'administration centrale. »

Intégralité du décret ici : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORF-TEXT000023305323&categorieLien=cid>

Annexe 2 - Document d'orientation 2021

La CGT IP propose un revendicatif complet dédié aux DPIP .

La réforme statutaire de 2018 a repositionné la place et les missions des directeur-ice-s et des conseiller-ère-s pénitentiaires d'insertion et de probation. Or la CGT IP est persuadée que la mission d'appui technique et de soutien de proximité est essentielle dans le contexte actuel des SPIP : si les DPIP ont un rôle essentiel pour faire vivre la pluridisciplinarité dans les SPIP et animer la vie d'équipe, le partage d'expérience repose sur l'ensemble des différents membres du service, tous corps confondus et propose à chacun-e l'appui technique dont il ou elle peut avoir besoin. Le ou la DPIP apparaît donc désormais comme garant-e de cette dynamique.

Pour réussir à asseoir la place des DPIP, la CGT IP revendique la mise en place d'un management adapté. Le management par objectif qui sévit depuis de nombreuses années dans l'Administration a fait la preuve de ses sombres dérives. Si des objectifs doivent être parfois définis (mise en place de nouveaux outils technologiques ou professionnels, changements conséquents dans les caractéristiques des publics suivis), ils doivent être définis comme des objectifs pour le service et élaborés par l'ensemble de l'équipe, et non pas comme des objectifs individuels pesant sur la ou le cadre seul-e ou sur un-e agent-e en particulier. L'élaboration de tels objectifs doit prendre en compte également la nécessaire question des moyens mis en

œuvre pour les atteindre, par les agent-e-s comme par l'Administration. C'est donc cette position du ou de la cadre comme membre à part entière de son service et non plus comme simple courroie de transmission verticale que la CGT IP essaye de penser. Les cadres ne doivent pas se limiter à être des gestionnaires de flux et de tableaux de bord et ne doivent pas subir la flexibilité à outrance. Il est urgent de mettre en place un « management » alternatif, participatif et porteur de sens. Les cadres doivent être formé-e-s à cet effet.

C'est dans ce sens que la CGT IP a demandé et obtenu que soit insérée dans les compétences et missions des DPIP « la responsabilité de l'organisation et du fonctionnement des services ». En effet, cette dimension est essentielle et est un enjeu très important. Il suffit de lire les nombreux tracts locaux qui dénoncent les défaillances en termes d'organisation de service, au mépris des règles du dialogue social, pour en comprendre l'importance. Il est essentiel que les DPIP soient aussi formé-e-s et informé-e-s sur le droit syndical, et les règles de dialogue social. L'encadrement doit avoir un rôle moteur dans l'organisation et l'animation des réunions de service qui ne doivent pas se résumer à de l'information descendante. Il est nécessaire de redonner du sens à cet outil de travail collectif en permettant à chaque agent-e de pouvoir s'y exprimer et faire remonter ses besoins, ses difficultés ou ses propositions.

La ou le DPIP détient un rôle majeur dans le développement du partenariat sur son ressort ; elle ou il doit contribuer, en s'appuyant sur la connaissance du territoire et du public par ses agent-e-s, à étoffer le réseau partenarial. Représentant-e et défenseur-e des attributions et missions du service et des agent-e-s, la ou le DPIP doit également assurer ce rôle dans le cadre des relations institutionnelles avec les services judiciaires, et les établissements pénitentiaires. Le ou la DPIP a également une mission de contrôle de l'activité du service : il ou elle a dans ce cadre un double rôle de défense de l'équipe et de contrôle de l'activité effectuée. En somme elle ou il défend tant l'image de l'équipe que celle du service. La CGT IP propose que les DPIP soient positionné-e-s comme garant-e-s du respect des règles de métier et de la déontologie.

Garants de la santé sécurité au travail dans leur service, les personnels d'encadrement n'en sont pas moins soumis-es eux-elles-même aux risques socio-organisationnels. Il est urgent de rompre avec l'isolement professionnel et de mettre en place des espaces de partage d'expériences et de réflexion sur les méthodologies de travail. Il faut également mettre fin au management autoritaire trop souvent mis en œuvre par la DAP et les DI à l'égard des cadres de proximité.

La CGT IP revendique un statut qui reconnaît les compétences et l'expertise des DPIP. A la suite de mobilisation de 2016, les textes statutaires des DPIP prévoient la surindiciarisation de certains échelons par rapport au A type, un grade d'accès fonctionnel et un recrutement sur titre pour diversifier les profils en permettant un accès aux personnes disposant d'un diplôme socio-éducatif ou médico-social. Si la CGT IP se félicite de l'allongement de la formation des DPIP de 12 à 24 mois compte tenu des enjeux essentiels qu'elle représente, la CGT ne peut que s'insurger contre l'introduction d'une nouvelle pré affectation imposée par la DAP qui dévoie l'objectif initial de cet allongement. La CGT IP revendique également la fin du statut d'emploi de DFSPIP et la transformation du grade fonctionnel réservé à quelques-un-e-s en un grade banalisé et étendu à tous les corps de catégorie A type. Pour la CGT IP, valoriser le parcours des DPIP doit passer non pas par une multiplication de postes de chef-fe-s d'antenne infondée, mais par l'accès facilité aux postes de Directeur-ric-e-s de SPIP. Enfin, la CGT IP exige la garantie de l'égalité professionnelle femmes – hommes, la fin de toutes formes de discriminations et revendique pour les cadres un droit d'expression et de propositions alternatives en situation d'exercice professionnel.

Annexe 3 : Textes statutaires

La différence de statut entre les DPIP et les DSP vient de la notion d'encadrement supérieur qui existe chez les DSP et pas chez les DPIP

Situation des DSP : Cf. Décret n°2007-930 du 15 mai 2007 portant statut particulier du corps des directeurs des services pénitentiaires : « Les directeurs des services pénitentiaires forment un corps chargé de l'**encadrement supérieur** des services pénitentiaires ». Ils exercent les fonctions d'encadrement, de direction, de conception, d'expertise et de contrôle des établissements, circonscriptions et services de l'administration pénitentiaire chargés des personnes placées sous-main de justice et mettent en œuvre la politique définie à cet effet ».

Situation des DPIP : « Art. 1.-Les directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation forment un corps classé dans la catégorie A prévue à l'article 13 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée »

Cf Loi Le Pors de 1983 : Article 13 (Modifié par [Ordonnance n°2017-543 du 13 avril 2017 - art. 1](#))

Les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires sont répartis en trois catégories désignées, dans l'ordre hiérarchique décroissant, par les lettres A, B et C. Ils sont régis par des statuts particuliers à caractère national, qui fixent le classement de chaque corps ou cadre d'emplois dans l'une de ces catégories. Leur recrutement et leur gestion peuvent être, selon le cas, déconcentrés ou décentralisés.

Les grades de chaque corps ou cadre d'emplois sont accessibles par voie de concours, de promotion interne ou d'avancement, dans les conditions fixées par les statuts particuliers.

Des corps et cadres d'emplois de fonctionnaires relevant de la même catégorie et d'au moins deux des trois fonctions publiques peuvent être régis par des dispositions statutaires communes, fixées par décret en Conseil d'Etat. Ce même décret peut prévoir que les nominations ou les promotions dans un grade puissent être prononcées pour pourvoir un emploi vacant dans l'un des corps ou cadre d'emplois régi par des dispositions communes. »

Cf. : Ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique – Art1 :

L'article 13 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée est complété par un alinéa ainsi rédigé : « Des corps et cadres d'emplois de fonctionnaires relevant de la même catégorie et d'au moins deux des trois fonctions publiques peuvent être régis par des dispositions statutaires communes, fixées par décret en Conseil d'Etat. Ce même décret peut prévoir que les nominations ou les promotions dans un grade puissent être prononcées pour pourvoir un emploi vacant dans l'un des corps ou cadre d'emplois régi par des dispositions communes. »

Cf. Décret n°2006-1827 du 23 décembre 2006 relatif aux règles du classement d'échelon consécutif à la nomination dans certains corps de catégorie A de la fonction publique de l'Etat.

ANNEXE Corps relevant de statuts communs.

Corps d'attachés d'administration relevant du décret n° 2005-1215 du 26 septembre 2005 portant dispositions statutaires communes applicables aux corps des attachés d'administration et à certains corps analogues.

Corps de chargés d'études documentaires relevant du décret n° 98-188 du 19 mars 1998 fixant les dispositions statutaires applicables aux corps de chargés d'études documentaires.

Corps des ingénieurs-économistes de la construction et corps des ingénieurs des services culturels et du patrimoine.

Corps des traducteurs du ministère des affaires étrangères et du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie.

Corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat.

Ministère des affaires étrangères

Corps des secrétaires des affaires étrangères.

Corps des attachés des systèmes d'information et de communication.

Ministère de la culture et de la communication

Corps des chefs de travaux d'art du ministère chargé de la culture.

Corps des inspecteurs et conseillers de la création, des enseignements artistiques et de l'action culturelle.

Corps des professeurs des écoles nationales supérieures d'art.

Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie

Corps des agents de catégorie A des services déconcentrés de la direction générale des douanes et droits indirects.

Corps des agents de catégorie A des services déconcentrés de la direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes.

Corps des attachés économiques.

Corps des personnels scientifiques de laboratoire du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie.

Corps des personnels de catégorie A de la direction générale des finances publiques.

Corps des attachés statisticiens de l'Institut national de la statistique et des études économiques.

Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

Corps des bibliothécaires.

Ministère de la défense

Corps des ingénieurs civils de la défense.

Ministère de l'intérieur et de l'aménagement du territoire

Corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur.

Corps des ingénieurs des systèmes d'information et de communication.

Ministère de la justice

Corps des directeurs d'insertion et de probation de l'administration pénitentiaire.

Corps des directeurs techniques de l'administration pénitentiaire.

Corps des directeurs des services de greffe judiciaires.

Corps des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse.

Corps des directeurs des services de la protection judiciaire de la jeunesse.

Ministère de la santé et des solidarités

Corps des ingénieurs du génie sanitaire.

Corps des ingénieurs d'études sanitaires.

Corps de l'inspection de l'action sanitaire et sociale.

Ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer

Corps des ingénieurs des travaux de la météorologie.

Corps des délégués au permis de conduire et à la sécurité routière.

Corps des ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'Etat.