



Syndicat UN-DPIP CFE-CGC

undpip.cfe.cgc@gmail.com

<https://undpip.wordpress.com>

Il est urgent d'avancer !

Suite à deux années de discussions avec la DAP, en réunions multilatérales, puis en intersyndicale, à compter de 2022, les organisations syndicales représentatives des DPIP ont, à maintes occasions, défendu des projets de réforme ambitieux pour le statut des DPIP.

Il aura fallu la mobilisation sans précédent des collègues DPIP, engagés dans un mouvement inédit saisissant l'administration et les organisations syndicales au travers d'une lettre ouverte, puis un mouvement d'ampleur composé de très nombreuses sollicitations aux parlementaires et d'une journée historique à Paris le 20 septembre 2022, pour voir enfin évoluer les propositions.

1,3 millions d'euros était budgétisé en loi de finances pour la réforme des DPIP, enfin !

Ce projet, point d'étape intéressant ne constituait toutefois qu'un rattrapage de ce qui aurait dû être fait dès 2015 pour l'évolution du corps des DPIP.

Un rattrapage que nous avons toujours défendu comme nécessaire et base d'un calendrier de travail pour la suite.

Où en sommes-nous un an après ?

- Un an sans réunion entre la DAP et les organisations syndicales sur le sujet ;
- Un an pour obtenir un « arbitrage » de Bercy ;
- Un an sans une avancée concrète.

Pour quel résultat ?

- Un projet de réforme des DPIP validé par Bercy et transmis par la DAP à l'ensemble des agents comme acquis, bien que le projet de décret n'ait pas encore été validé en CSA-Ministériel...
- Un projet modifié dans son contenu « à la baisse » sans qu'il ne nous soit expliqué les raisons de ces changements...
- Une absence d'information sur la rétroactivité de ces mesures alors même qu'elles étaient budgétisées sur le projet de loi de finances 2023 à compter du 1^{er} mars 2023...

Aussi, l'UNDPIP sollicite la DAP et demande aux organisations syndicales désormais représentatives de porter le statut des DPIP et d'obtenir les réponses attendues par l'ensemble du corps :

- Pourquoi la revalorisation indiciaire du premier échelon de la CN est-elle revue à la baisse ?
- Pourquoi le projet de grille indiciaire est-il désormais moins ambitieux dans sa revalorisation, notamment sur la grille du hors-classe, que le projet de 2022 ?
- Pourquoi l'avancement n'est-il toujours pas mieux valorisé ?
Le gain indiciaire en cas de changement de grade reste majoritairement peu conséquent. Pour exemple, un DPIP classe normale échelon 5 sera à un indice majoré de 540 et sera reclassé à un indice majoré à 540 en passant au grade hors classe avec une reprise d'ancienneté au 2/3.
- Pourquoi les propositions d'abaissement d'échelon pour les changements de grade n'ont-ils pas été retenus dans leur totalité ?
A savoir, pour les conditions d'accès au grade de DPIP HC, par la voie du tableau d'avancement, il était proposé l'abaissement à l'échelon 7 pour accéder au HC par liste d'aptitude, cette proposition a disparu du projet.
- Pourquoi la grille indiciaire de l'emploi fonctionnel de DFSPIP 2nde catégorie se voit allongée au détriment d'une réelle revalorisation pourtant proposée en 2022 ?

Le projet actuel reste certes un point d'étape de rattrapage nécessaire pour la classe normale afin de permettre un décrochage du A-Type et un écart significatif de rémunération ; pour autant l'administration échoue à porter une vision stratégique pour ses directeurs en SPIP notamment sur le déroulé de carrière.

Nous militons pour :

- Une revalorisation plus conséquente du premier échelon de la classe normale de DPIP pour décrocher dès le pied de grille.
- Une revalorisation plus conséquente de la grille hors-classe pour permettre une réelle attractivité au changement de grade et dynamiser le déroulé de carrière.
- Une réelle réflexion sur l'emploi fonctionnel de DFSPIP 2nde catégorie qui aujourd'hui semble être le point d'empêchement d'une revalorisation de la hors-classe. Dans les conditions actuelles l'attractivité de l'emploi fonctionnel 2nd catégorie est très faible. Dans quelle mesure ces emplois fonctionnels sont devenus un argument contre une évolution significative du statut des DPIP ?
- Pour une application rétroactive de ces mesures au 1^{er} mars 2023, comme indiqué au projet de loi de finances pour 2023.
- Un engagement fort de l'administration pour défendre un taux de pro/pro pour 2024 et 2025 a minima à 10 %.

Nous porterons ces revendications lors de la réunion de travail du 10 octobre 2023.

Le 6 octobre 2023

Le bureau national de l'UNDPIP CFE-CGC