

Atelier local

Organisation : SPIP du Val-de-Marne

Date de l'atelier : le 9 novembre 2021

Nombre de participants : 10 participants

Informations sur les participants :

Fonction	Genre	Moyenne ancienneté dans le corps DPIIP	Concours	Moyenne âge	Moyenne ancienneté dans l'AP
DPIIP	80% F 20% H	12,3 mois	40% interne 40% Externe 20% F° adaptation	40% entre 25-30 ans 10% entre 30-45 ans 30% entre 45-50 ans	40% entre 0 et 5 ans 10% entre 5 et 10 ans 50% ont plus de 10 ans

Thématiques : Il a été décidé, en lien avec l'axe de réflexion « la fidélisation des personnels d'encadrement dans les SPIP », d'envisager deux thématiques :

- La question statutaire
- La légitimité des DPIIP

1- Le régime statutaire des DPIIP	
Problématique/enjeu identifié	Idées/ propositions d'amélioration pour répondre à la problématique/enjeu
- Clarification du statut des DPIIP suite à l'accès des CPIIP à la catégorie A Actuellement statut insécurisant pour les DPIIP	- Revalorisation du corps avec l'accès à la catégorie A+ pour les DPIIP. - Actuellement les deux statuts (DPIIP et CPIIP) de même catégorie coexistent alors que le niveau de responsabilité des DPIIP est supérieure au regard des prises en charge sensibles (TIS-DCSR-violences conjugales...) - Donner des responsabilités accrues dans des domaines divers comme les RH, la gestion budgétaire.
- Evolution de carrière limitée : Absence d'organigramme Les conditions de mobilité Disparité des postes et des missions en fonction des territoires	- Les conditions d'accès aux postes de DFSPiP sont limitées aux jeunes DPIIP au regard des critères d'éligibilités. - Limiter les postes fonctionnels au sein des SPIP. - Création de plusieurs catégories de SPIP avec des postes de directeur non fonctionnel, ce qui faciliterait l'accès à ces postes pour les DPIIP. - Reconnaissance des missions de chef d'antenne, ce qui va avec une revalorisation indemnitaire.

	<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser l'accès à des postes diversifiés au sein de l'administration centrale et DISP. - Favoriser les passerelles dans le cadre de détachements dans les différents corps d'encadrement de la fonction publique. - Spécialisation de certains DPIIP, nécessité d'identifier les postes au niveau national. - Harmonisation des fiches de postes au niveau national.
<ul style="list-style-type: none"> - Le corps d'encadrement des DPIIP n'est pas reconnu en tant que corps d'encadrement au sein de l'administration pénitentiaire 	<ul style="list-style-type: none"> - Intégration des DPIIP au même niveau que les DSP. - Filière de direction spécifique, à l'instar de ce qui existe pour les DSP. - Identification en tant que corps de direction. - Aligement des échelons et indices avec les DSP.

2- La légitimité des DPIIP	
Problématique/enjeu identifié	Idées/ propositions d'amélioration pour répondre à la problématique/enjeu
<ul style="list-style-type: none"> - Identité professionnelle des DPIIP. Les DPIIP sont un jeune corps professionnel. Il est renvoyé dans les services la question de l'utilité du DPIIP. 	<ul style="list-style-type: none"> - Clarification et lisibilité des missions du DPIIP, notamment en harmonisation les fiches de postes au niveau national. - Clarification avec le statut du CPIIP de classe exceptionnelle.
<ul style="list-style-type: none"> - Reconnaissance des compétences des DPIIP 	<ul style="list-style-type: none"> - Formation des DPIIP ne va pas sur le terrain de la réglementation pénitentiaire, la question RH et budgétaire. - Formation avec un tronc commun avec les DSP. - Autonomie des DPIIP. - Permettre l'accès à des missions de nature budgétaire.
<ul style="list-style-type: none"> - Epuisement professionnel en raison du déficit de RH 	<ul style="list-style-type: none"> - Difficulté de fidéliser les DPIIP en raison de la charge de travail et du déficit de RH. - Dans le cadre d'organigramme définir un ratio de taux d'encadrement pour les DPIIP.
<ul style="list-style-type: none"> - La question de l'accès au corps des DPIIP dans le cadre des promotions internes avec en conséquence parfois l'encadrement d'anciens collègues CPIIP. 	<ul style="list-style-type: none"> - Envisager de limiter l'accès à d'anciens services lors de la prise de poste afin de ne pas encadrer d'anciens collègues CPIIP en début de carrière.