

Mobilité : un droit défini par le statut de DPIP et le Ministère de justice

★ Extrait du Décret statutaire des DPIP – art 16

La durée maximale d'affectation d'un directeur pénitentiaire d'insertion et de probation sur un même emploi est fixée à cinq ans. Cette durée peut être prolongée une fois dans la limite de cinq ans.

Les directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation qui occupent le même emploi depuis au moins deux ans peuvent demander leur mutation.

Le ministre de la justice peut accorder qu'il soit dérogé à cette règle en considération notamment de la situation personnelle ou familiale de l'intéressé ou dans l'intérêt du service.

★ Les lignes directrices de gestion (LDG) pour la fonction publique de l'Etat

Depuis la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, des lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles fixent pour la fonction publique de l'État les orientations générales de chaque employeur en matière de mobilité.

Elles clarifient et rendent plus lisibles pour les agents les critères d'examen des demandes de mobilité, en introduisant notamment de nouveaux critères d'examen des candidatures (par exemple la situation de proche aidant). Elles mettent également en place des dispositifs spécifiques d'accompagnement des projets de mobilité et peuvent prévoir des durées minimales ou maximales d'occupation des postes.

Elles doivent être portées à la connaissance de tout agent du ministère de la justice.

→ Elles sont consultables via intranet : [LDG Mobilite 2022.pdf \(justice.gouv.fr\)](#)

Tout.e DPIP titulaire peut demander sa mutation (sauf les agent.e.s suspendu.e.s disciplinairement).

Mobilité : où trouver l'info ?

Les offres d'emploi de la fonction publique d'Etat sont diffusées en interne au sein des services et sur le portail de la F.P appelé « choisir le service public ».

Dans tous les services, le service RH 5 ou de proximité doit assurer une diffusion obligatoire de la note de mobilité auprès de l'ensemble des agents (y compris celles et ceux qui ne sont pas actuellement en poste).

📌 **Publicité des Postes** : La nomenclature des postes figure en annexe aux circulaires de mobilité. Cette nomenclature sert à vérifier lors de la saisie sur le logiciel Harmonie (ou sur formulaire papier dans les cas où l'agent.e n'est pas présent.e au service durant la campagne de saisine des vœux) que l'endroit visé est bien telle RA, au sein de tel SPIP au sein de telle DISP. Tous les postes vacants et susceptibles de le devenir doivent être publiés par l'Administration.

📌 **Fiches de Poste** : tout poste s'accompagne de la fiche de poste descriptive du poste : les DPIP peuvent candidater sur des postes vacants (PV) ou susceptibles d'être vacants (PSDV) dont la fiche de poste fait l'objet d'une publication sur l'Intranet de la DAP et sur le site Place de l'emploi public (PEP). Un additif en cours de campagne fait apparaître les PSDV après l'enregistrement des premiers vœux.



La note et ses annexes, comme l'ensemble des fiches de poste se trouvent également sur l'Intranet DAP :

Onglet « ressources humaines »

> CAP insertion probation.

Les notes sont complètes et il est important d'en prendre connaissance en totalité.

Calendrier et procédure



① **Calendrier** : les DPIIP bénéficient de 2 campagnes de mobilité par an, avec des prises de fonction au 1^{er} mars et au 1^{er} septembre :

- Publicité des postes en octobre pour une prise de pose au 1^{er} mars
- Publicité des postes en mars pour une prise de poste au 1^{er} septembre

Nb vœux : 5 max - Δ il existe une date butoir pour revenir sur ses vœux ou les annuler.

Dépôt de la demande : via H@rmonie.

Additif en cours de campagne : date de l'additif à surveiller car cette note fait apparaître les PSDV.

Publication des résultats : 2 mois ½ environ après le lancement de la campagne.

Focus sur l'entretien obligatoire



Il faut contacter rapidement le service dont le poste vous intéresse afin de programmer l'entretien.

La demande d'entretien devra s'accompagner d'une lettre de motivation et du CV.

Tout entretien doit faire l'objet d'un Compte Rendu d'Entretien (CRE), il fera apparaître l'avis du DFSPIP.

En cas de candidatures multiples, le DFSPIP priorise les candidatures.

Toutefois au final l'examen des candidatures repose sur la DAP, via le bureau RH5.

Le DFSPIP du service de départ émet également un avis.

Les avis défavorables doivent être motivés et copie doit en être donnée à l'agent, lorsqu'il en fait la demande.

Les avis défavorables ne peuvent être fondés que sur des arguments liés au bon fonctionnement du service dont ils ont la charge ou sur l'absence des conditions requises pour candidater.

Les priorités légales persistent malgré le profilage des postes

① **Demande à caractère social** : Certaines situations sociales peuvent, à la demande d'un.e agent.e, être reconnues comme spécifiques et permettre ainsi une mobilité dérogatoire ; elles sont appréciées au cas par cas au moment de l'étude de la mobilité par l'administration et ont vocation à répondre à des difficultés particulièrement graves sur le plan familial ou de la santé rendant la mutation de l'agent.e indispensable.

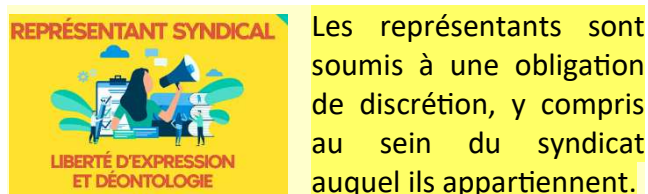
Sur la forme : un rapport établi par un.e assistant.e de service social du personnel doit être produit ainsi que tous les éléments permettant de justifier des difficultés avancées par l'agent.e. La reconnaissance d'une situation sociale spécifique doit être strictement réservée aux cas les plus graves. Dans le cas contraire, les critères ne présenteraient plus aucun intérêt.

① **L'examen des candidatures doit équilibrer les CRE et les priorités légales** (au sens de l'article 60 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984) des fonctionnaires :

- séparés de leur conjoint ou de leur partenaire de PACS justifiant d'une déclaration d'imposition commune prévue par le code général des impôts
 - disposant d'une reconnaissance à jour de la qualité de travailleur handicapé ;
 - qui exercent leurs fonctions, pendant une certaine durée et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficile ;
 - pour ceux qui demandent un poste en outre-mer, qui justifient du centre de leurs intérêts matériels et moraux (CIMM) dans une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution ainsi qu'en Nouvelle-Calédonie ;
 - dont le poste est supprimé et qui ne peut être réaffecté sur un emploi correspondant à son grade dans son service.

La situation des proches aidants est aussi reconnue depuis peu.

Rôle des représentants syndicaux



Les représentants sont soumis à une obligation de discrétion, y compris au sein du syndicat auquel ils appartiennent.

Depuis la loi fonction publique de 2019, les mobilités ne sont plus régies par les CAP mais par les LDG : les représentants des personnels ne sont plus associés à la gestion proprement dite des mouvements de mobilité via une instance paritaire.

En contrepartie tout agent peut saisir un représentant des personnels pour s'informer et se faire accompagner dans la constitution de son dossier.

Le suivi assuré par des représentants des personnels consiste en une information la plus complète en amont et après la décision. Il peut aussi servir à exposer la demande auprès du service gestionnaire de la DAP au cours d'audiences dédiées, voire à défendre une situation particulière.

Les représentants sont aussi sollicités dans le cadre de détachements entrants ou sortants, de demande de disponibilité ou de ruptures conventionnelles.

Revendications de la CGT IP

La CGT IP milite pour la reconnaissance d'un équilibre entre la vie personnelle et professionnelle de tout agent.e. Le ministère de la justice, et donc la DAP, s'est doté d'un protocole égalité professionnelle qui évoque d'ailleurs ces principes.

Les élu.es rappellent souvent à la DAP qu'il existe une dérogation possible à la durée minimale d'affectation : *selon la situation personnelle ou familiale de l'agent.e ou dans l'intérêt du service.*

Les élu.es constatent que cette dérogation est facilitée quand l'administration y voit son intérêt - et donc celui de ses services (poste en centrale ou découvert depuis longtemps par ex).

La CGT IP milite pour une priorisation des titulaires vis-à-vis des élèves et agent.es contractuel.es qui candidateraient sur le même poste,

La CGT IP milite pour une reconnaissance de l'ancienneté en poste contre tout profilage. A cet égard, les élu.es de la CGT IP ne sont pas dupes des refus liés au seul calendrier fixé par la DAP et qui nuisent à la mobilité des DPIP primo affectés ou des jeunes titulaires.

En effet, si l'année de pré affectation est prise en compte, le jeu du calendrier des campagnes de mobilité rend parfois caduque à 1 mois près la durée en poste au moment de faire sa demande. Certaines situations ont ainsi pu faire l'objet d'une avancée lors de réunions préparatoires avec la sous- direction RH de la DAP (la demande fait en outre apparaître l'intérêt pour un poste).

Nous contacter

Les représentants des personnels ont un rôle d'information auprès de l'ensemble des personnels, nul besoin d'être syndiqué.e pour les solliciter.

Pour un échange rapide, n'oubliez pas de nous indiquer vos nom, prénom et coordonnées téléphoniques.

Notre réseau d'information est consultable par toutes et tous:



Notre site : informations actualisées chaque jour : <http://www.cgtspip.org/>

Notre page Facebook : CGTInsertionProbation

Le réseau de nos secrétaires locaux : <http://www.cgtspip.org/les-syndicats-locaux/>

Les élus nationaux du Bureau National de la CGT IP : spip.cgt@gmail.com

Les élus nationaux CAPistes : mobilite.cgtip@gmail.com

Les référent.es DPIP de la CGT IP (ce sont des collègues DPIP, en service et non permanents) :

F. Dionisio : floredionisiocgt@gmail.com

E. Etcheverry : etcheverryeneko@gmail.com

