



GROUPE DE TRAVAIL DAP SUR LA MOBILITE DES DPIP

Les 26 mai et 2 juillet 2025, s'est tenu un groupe de travail dédiée à la mobilité des DPIP à l'initiative de la CGT IP. Présidé par le sous-directeur RH et le chef de bureau RH5, il a réuni l'ensemble des organisations syndicales des SPIP, la DAP ne s'étant pas positionnée sur la représentativité CSA IP ou CAP direction.

L'objectif pour notre organisation est double :

- Offrir la plus grande transparence tant sur la procédure que sur les choix qui sont opérés. En effet la DAP se retranche bien trop souvent derrière le profilage des postes.
- Faire valoir l'année de pré affectation notamment et défendre les rapprochements, en vertu de ce qui est prévu dans le décret statutaire et les lignes directrices de gestion.

Forte de son expérience en matière de mobilité et de lutte pour conquérir de nouveaux droits (victoire sur l'annexe en matière de mobilité pour les CPIP), la CGT IP a déployé la même énergie pour faire valoir les droits et les équilibres de vie des DPIP.

1. Un état des lieux qui révèle la position de la DAP

- **La publication des postes et une vision parcellaire des droits des agents**

Une priorisation de l'intérêt de l'administration (plus que l'intérêt du service) apparaît être la seule dérogation régulièrement octroyée en matière de mobilité. L'opacité dans l'identification des postes déclarés prioritaires reste entière alors que la publication systématique de postes spécialisés éclaire clairement la politique de l'administration au détriment des postes de proximité pourtant les plus opérationnels. Actuellement, la mobilité est perçue au sein du corps comme opaque et avec des dérives clientélistes. Le poids des DI dans la publication des postes ou le blocage en poste de certains DPIP conforte ce sentiment. La dernière mobilité de juin 25 en est une illustration parfaite.

- **Un manque de transparence et de respect du droit des agents**

La mobilité profilée impose aux agents une procédure de candidature qui en retour est rarement respectée par les différents échelons. Or les Lignes directrices de gestion (LDG) sont très claires à ce sujet. La DAP se doit en matière de mobilité de faire le même travail de fond que sur l'avancement et rappeler les règles de transparence : formalisation accrue des procédures, communication systématique des CRE, et retour sur les motivations des avis et des rangs de classement. En effet l'idée des LDG est de permettre au candidat malheureux de bénéficier des éléments lui permettant de candidater la prochaine fois dans de meilleures conditions. Il est donc indispensable de clarifier ce qui conduit aux arbitrages.

Par ailleurs, il est nécessaire que la DAP via son bureau RH5 respecte les priorités légales, qui ne peuvent être traitées comme des critères parmi d'autres.

- **Un calendrier inadapté**

Le calendrier de la campagne mobilité DPIP est bien trop tardif pour permettre aux agents comme aux services de s'organiser. Les résultats mi à fin juin ne permettent pas un délai raisonnable pour accomplir les formalités administratives, démarches familiales et personnelles. La CGT IP a demandé l'avancement des résultats de la 1^e campagne au mois de Mai.

2. Les revendications de la CGT

- **La prise en compte de la situation personnelle et familiale**

Le ministère de la justice est engagé depuis plusieurs années dans la promotion de l'égalité F/H et le respect des temps de vie. Pour la CGT IP ces considérations doivent aussi s'appliquer en matière de mobilité, d'autant que le corps des DPIP est constitué de 77 % de femmes.

➡ Le décret statutaire prévoit les dérogations possibles à la durée d'affectation minimum ; la CGT IP revendique donc son usage pour entériner les rapprochements familiaux. Par ailleurs, comme pour la mobilité des CPIP, la CGT porte la possibilité de mobilité d'un DPIP en cas d'absence de candidature sur un poste *même s'il ne remplit pas les conditions statutaires*.

➡ **La CGT IP revendique la prise en compte de toute demande dès lors qu'elle ne fait pas peser de risque juridique sur la mobilité.**

- **La prise en compte des deux ans à la prise de poste**

Avec le jeu du calendrier de prise de poste après titularisation et de la mobilité, les primo affectés peuvent se voir bloqués plus de 3 ans en poste alors que la publication de certains postes leur assureraient un retour dans un délai raisonnable : c'est trop. Cette règle explique également le peu d'attractivité du concours interne.

➡ **La CGT IP revendique la prise en compte de la durée à la prise de poste et non à la sortie de la note de mobilité.**

- **Le respect des campagnes et la limitation des appels restreints**

Le décret sur la compétence des CAP et les nouvelles règles applicables en matière de mobilité imposent des « campagnes » lisibles pour toutes et tous. Or la DAP ne cesse d'étendre les appels restreints à d'autres postes que ceux de chefs de service (DFSPIP donc).

➡ **La CGT IP revendique le maintien des deux campagnes et la limitation de ces appels restreints** qui s'apparentent trop à des mobilités au fil de l'eau. Ils produisent trop d'incertitudes de gestion, accentuant les bras de fer DAP / DISP sur le dos des personnels et génèrent des réorganisations permanentes.

En attendant les arbitrages finaux quel bilan tirer de ce groupe de travail ?

3. Une avancée certaine d'accès à la mobilité

La DAP a entendu certains de nos arguments, notamment sur les contraintes personnelles ; c'est un enjeu pour la fidélisation des DPIP dans un contexte de surcharge de travail et de sous-effectif chronique. Le dialogue qui s'est instauré a permis d'ouvrir les conditions d'accès à la mobilité. Cela s'est notamment traduit sur cette campagne avec plusieurs collègues de la DPIP 16 ayant pu avoir accès à la mobilité. La CGT IP salue donc cette évolution.

4. Des avancées en terme de transparence et de lisibilité

Le profilage intégral du corps ne devrait pas impliquer une opacité sur le déroulement des campagnes. La CGT IP a porté l'intégration des principes directeurs des LGD à la mobilité des DPIP, à savoir que **"Le recruteur établit ensuite un compte rendu d'entretien (CRE) sur la base du modèle établi par le secrétariat général, qui mentionne son souhait de retenir ou pas le candidat. S'il y a plusieurs candidats, un rang de classement est établi en le motivant précisément. Ce compte rendu assure ainsi une traçabilité des informations permettant de comprendre les choix effectués par le recruteur et de préciser les candidats non retenus pour l'entretien et ceux retenus pour l'entretien. Dans un souci de transparence également, le recruteur informe le candidat par écrit des suites qu'il donne à sa candidature et précise que la décision définitive ne lui appartient pas."** Ces règles trop peu respectées dans les faits, doivent être rappelées aux services déconcentrés. Il apparaît que RH5 ne soit pas opposé à ce qu'un effort soit fait dans cette direction pour que la campagne et les choix opérés gagnent en lisibilité

5. Des organisations et missions à réviser

Les questions de la mobilité et du sous-effectif chronique révèlent en creux la problématique de la cartographie des postes de DPIP. La CGT IP s'est opposée à la création factice des postes de chefs d'antenne, échelon créé pour entretenir l'illusion d'une progression de carrière, elle reste opposée à l'invention de l'échelon de chef d'antenne quand celui-ci revient à n'encadrer que des DPIP. Par ailleurs, le RPO2 n'a pas permis de bien identifier les missions de ces chefs d'antenne et de leur plus-value dans la chaîne hiérarchique des directions en SPIP qui restent restreintes en personnels.

Cette création de la DAP génère un manque d'attractivité des postes classiques au détriment de la continuité de service.

La CGT IP conteste également la spécialisation, peu importe les corps de métier : les postes de DPIP MLRV ou partenariat relèvent en fait des missions de l'adjoint ou de l'ensemble des DPIP. **Ils participent en outre à toujours plus découvrir les postes de proximité pourtant les plus opérationnels.**

Par ailleurs, compte tenu du fort recrutement de DPIP ANT, la CGT préconise de travailler sur une modalité de recrutement telle qu'elle a pu la gagner lors de la réforme statutaire des CPIP. La CGT IP exige de la DAP qu'elle se mette en conformité avec les obligations de bilan annuel et travaille sur un vrai rapport social unique pour connaître l'état du corps.

Montreuil,
le 02 juillet 2025
La CGT Insertion probation