

## ÉDITO

Depuis plusieurs années la CGT agit pour que la CAP de mutation des CPIP soit mieux anticipée. Ce sera la deuxième année que la CAP se tient en avril pour une mutation en septembre, cela permet de mieux préparer son départ du service et mieux organiser sa vie personnelle. Peu de changements cette année concernant les règles de mobilité. Ce guide reprend donc l'essentiel des éléments transmis l'année précédente.

Plus de 400 postes sont proposés à la mobilité, ce sera donc une CAP de grande ampleur. Avec les créations de 1 000 emplois dans les SPIP sur trois ans, les deux années à venir entraîneront également des mouvements conséquents. Avec une réforme pénale qui nous laisse au milieu du gué, sans le véritable changement de paradigme que nous appelons de nos vœux, il y a fort à parier que malgré ces renforcements d'effectifs, les CPIP seront toujours la tête sous l'eau, soumis à autant d'injonctions paradoxales et de logiques gestionnaires. La CGT revendique 40 personnes prises en charge par travailleur social et des organigrammes clairs et concertés. Aujourd'hui, la répartition des postes offerts à la mobilité ne correspond pas toujours aux réalités de terrain. Des services en grande souffrance sont encore oubliés. Des postes de CPIP placés sont à nouveau proposés alors que nous savons que ces effectifs pourraient bien plus utilement être réinjectés dans les équipes. Pire encore en termes de symbole, 14 postes sont offerts en administration centrale et en directions interrégionales pour faire des CPIP des agents de renseignement. Notre éthique professionnelle et nos logiques d'intervention d'accompagnement socio-éducatif ne peuvent être ainsi dévoyées. La CGT exige que ces profils de poste « renseignement pénitentiaire » soient tout bonnement abandonnés.

Par ailleurs concernant toutes questions que nous abordons en termes de ressources humaines, absence d'organigramme, charges de travail, formation, toutes les réflexions viennent achopper sur la question de la pré-affectation et ses conséquences désastreuses en termes de découragement professionnel, de qualité de la formation, des charges de travail liées au tutorat, Les représentants en CAP, comme ils le font depuis le début de la mise en place de système aberrant, continueront de porter cette parole auprès de l'administration centrale pour mettre un terme définitif à ce dispositif.

**Montreuil, le 16 février 2015**

[retour sommaire cliquer ici](#)



## **SOMMAIRE**

CLIQUEZ SUR LES ITEMS

- **ÉDITO**
- **LE PRINCIPE DE LA MOBILITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE**
- **LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE (CAP)**
- **LES CRITÈRES DE MOBILITÉ DES CPIP**
  - Barème de base: la prise en compte de l'ancienneté
  - Le rapprochement de conjoint: une priorité relative
  - Le rapprochement familial: un nouveau droit
  - Travailleurs handicapés
  - Situations sociales spécifiques (hors barème)
- **CPIP placé**
- **POSITION ADMINISTRATIVE PARTICULIÈRE**
  - Le détachement
  - La disponibilité
  - Le congé parental
- **DEMANDES SPÉCIFIQUES**
  - La demande liée
  - Les postes à profils
  - Demande dans les Territoires d'Outre Mer (TOM)
- **CONSEILS**
  - Où choisir ?
  - Comment choisir ?
  - Derniers conseils
- **APRÈS LA CAP**
  - Prendre son poste
  - La résidence administrative
  - Voies de recours contre les décisions de l'administration
  - L'indemnité de changement de résidence
- **FAIRE APPEL AUX ÉLUS CGT**



## **LE PRINCIPE DE LA MOBILITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

Le principe de la mobilité des agents est contenu dans le statut général des fonctionnaires (art 60 de la Loi 84-16 du 11 janvier 1984). Il dispose que « l'autorité compétente procède aux mouvements des fonctionnaires après avis des commissions administratives paritaires » et fixe plusieurs principes et priorités :

L'administration est tenue de prendre en compte la demande de l'agent (notion de choix personnel, la convenance personnelle en fait) ainsi que sa situation de famille.

L'administration est tenue de donner une priorité aux demandes des fonctionnaires séparés professionnellement de leur conjoint ainsi qu'aux fonctionnaires handicapés.

Ce sont les principes de base, lesquels sont mis en œuvre sous le contrôle des organisations syndicales via la CAP

La mobilité s'adresse aux titulaires et ce quelle que soit leur position administrative (activité, détachement, congé parental, maladie...).



## **LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE (CAP)**

Les derniers textes concernant le dialogue social et les règles de représentativité n'ont pas modifié la représentativité en CAP. Elle reste une instance représentative paritaire, c'est-à-dire composée en nombre égal de représentants du personnel et de représentants de l'administration. Cinq sièges de part et d'autre pour la CAP des CPIP. Les résultats des élections professionnelles de décembre 2014 ont conforté la forte représentativité de la CGT qui conserve 3 sièges sur 5.

La CAP, propre à chaque corps, est appelée à se prononcer sur toutes les questions relatives aux situations individuelles des fonctionnaires. Elle est obligatoirement consultée pour donner son avis sur :

- la mutation
- l'avancement par liste d'aptitude au choix
- le recrutement (prolongation de stage, titularisation)
- les demandes de détachements ou d'intégrations dans le corps,
- les demandes de disponibilités,
- les reclassements suite à des restructurations
- les rejets de formation, les refus de temps partiel,

La CAP est aussi l'instance compétente en matière disciplinaire (commission de discipline).

Les orientations générales du mandat des représentants CGT sont élaborées dans les instances nationales du Collectif CGT insertion probation.



## LES CRITÈRES DE MOBILITÉ

### BARÈME DE BASE

#### • *La prise en compte de l'ancienneté*

Le barème de base repose essentiellement sur l'ancienneté de l'agent sur un poste donné, en tant que ASS ou CPIP ou plus généralement dans la fonction publique.

Ce barème s'applique pour toutes les demandes de mutation des agents à commencer par celles dites de « convenance personnelle ».

Les années se comptent à la date anniversaire de titularisation.

#### **LE CALCUL EST LE SUIVANT :**

Ancienneté dans l'affectation :

- 0 point pour les deux premières années.
- 2 points pour les trois années suivantes (3e, 4e et 5e).
- 4 points au-delà de la cinquième année.

#### **ANCIENNETÉ EN TANT QUE CPIP OU AS DANS L'ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE :**

- 1 point par an à compter de la date de titularisation

#### **ANCIENNETÉ EN QUALITÉ DE TITULAIRE DANS UN AUTRE CORPS DES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES**

Il s'agit en fait de toute ancienneté **comme titulaire** dans la Fonction publique de l'État, territoriale ou hospitalière :

- 1 point par tranche de trois ans à compter de la date anniversaire de titularisation. Il appartient à l'agent de faire la preuve des services effectués.

LE CALCUL DES POINTS  
S'EFFECTUE A PARTIR  
DE LA DATE DE TITULARISATION



## **LE RAPPROCHEMENT DE CONJOINT :**

### **UNE PRIORITÉ RELATIVE**

Le rapprochement de conjoint (RC) doit être justifié. Lorsqu'il est reconnu, il permet d'obtenir une priorité relative sous la forme d'une bonification en points.

Au barème de base on ajoute les points suivants :

**3 points forfaitaires de bonification**

**1 point par semestre révolu de séparation effective**

**1 point par enfant à charge**

LE CALCUL DES POINTS  
S'EFFECTUE A PARTIR  
DE LA DATE DE TITULARISATION

**1 point supplémentaire** lorsque la séparation résulte d'une mobilité imposée et attestée (entreprise délocalisée ou mobilité pour nécessité de service lorsque le conjoint appartient à la Fonction publique)

#### **● QUELLE SITUATION ?**

Le rapprochement de conjoint a vocation à s'appliquer lorsque l'agent, avec ou sans enfants, voit son couple séparé du fait de l'activité professionnelle de l'un et l'autre. C'est l'activité professionnelle qui prime, ainsi un agent qui obtient un RC une année ne pourra bénéficier une nouvelle fois du RC que s'il justifie d'une mutation professionnelle de son conjoint l'année suivante. La notion de couple (ou de conjoint) est à prendre ici au sens large, elle prend en compte les époux, les pacsés ainsi que les concubins. Si le principe est on ne peut plus simple, la prise en compte du RC n'est pas toujours facile à obtenir en pratique du fait d'un formalisme important dans la demande et de son corollaire immédiat qui est de tout justifier.

#### **● LE RAPPROCHEMENT S'APPRÉCIE EN FONCTION DU DOMICILE DU CONJOINT.**

Si celui-ci n'est pas connu au moment de la CAP, on prend en compte le lieu de travail. (Cependant et dans tous les cas, il faut justifier du lieu de travail du conjoint. Rappelons que c'est la notion de séparation



du fait d'une activité professionnelle qui constitue la base du RC).

● **IL EST OBLIGATOIRE DE POSTULER SUR L'ENSEMBLE DES STRUCTURES D'UN DÉPARTEMENT.**

On ne peut échapper à cette règle que si l'on justifie auprès de la CAP d'une impossibilité géographique ou de transport à regagner le domicile familial tous les soirs. (Ceci ne peut être présumé, il faut l'expliquer à l'administration qui dans le cas contraire considérera toute omission comme constitutive d'une requalification en convenance personnelle.) Il n'y a pas d'obligation à postuler sur les postes en DISP. De la même manière, la CGT revendique de laisser la liberté aux agents de mentionner ou non les postes de CPIP placés.

● **ON PEUT ÉVENTUELLEMENT POSTULER SUR LES STRUCTURES DES DÉPARTEMENTS LIMITROPHES** si celles-ci se trouvent proches du domicile familial. C'est là encore la possibilité de rentrer chez soi tous les soirs qui doit présider aux choix même si cette notion, particulièrement difficile à apprécier en CAP, a tendance à être dangereusement abandonnée par l'administration. La CGT ne peut que vous rappeler de ne postuler au titre du RC que sur des postes qui vous permettent effectivement de rentrer chez vous tous les soirs. (Cf. § infra: « pas de nouvelle demande de RC avant mutation professionnelle du conjoint »).

● **L'ÉLOIGNEMENT DES LIEUX DE TRAVAIL DOIT ÊTRE EFFECTIF AU MOMENT DE LA CAP** ou intervenir dans un délai maximum de six mois. (Il faut fournir dans ce cas un justificatif officiel mentionnant le lieu et la date de prise de fonction).

● **IL FAUT IMPÉRATIVEMENT FOURNIR TOUS LES JUSTIFICATIFS** liés à la situation familiale, à la situation professionnelle du conjoint, au domicile, à la situation des enfants. Ayez bien à l'esprit que la CAP ne peut (et n'a pas le droit) de supposer quoique ce soit.

suite 

[retour sommaire cliquer ici](#)



Soyez attentifs à fournir les bons documents relatifs au domicile d'une part et à l'activité professionnelle d'autre part. S'agissant des concubins, veillez à transmettre des factures où figurent les deux noms rattachés à votre domicile de surcroît. Gardez bien en tête que l'administration doit être à même de comprendre et de porter crédit à votre situation en fonction des documents fournis. Lorsque vous ne postulez pas sur tous les postes d'un même département, expliquez-le et exposez les difficultés géographiques ou de transport que cela implique.

● **PAS DE NOUVELLE DEMANDE DE RC AVANT UNE NOUVELLE MUTATION PROFESSIONNELLE DU CONJOINT.**

Ceci pose la question de la bonne utilisation du RC et de la pratique quelque peu validée par l'administration qui permet à un agent de bénéficier du RC sur un poste qui ne lui permet pas en fait de rentrer chez lui chaque soir. Si l'on comprend bien la tentation que peut représenter le fait de préférer un poste à 100 ou 150 kilomètres de chez soi plutôt que de rester sur un autre situé à 1000, il n'en demeure pas moins que ce type de choix est en général très vite regretté et que, en fonction de la région, il peut s'inscrire dans la durée. N'oubliez pas que la bonification du RC n'est en fait qu'un fusil à un coup car il ne sera pas possible de l'obtenir deux fois de suite.

La CGT défend l'idée que la demande de l'agent peut être panachée : c'est-à-dire que les postes qui permettent de rentrer dans de bonnes conditions chez soi chaque soir soient effectuées au titre du RC alors que d'autres qui permettent de se rapprocher de sa région le sont au titre de la Convenance Personnelle (le préciser sur votre fiche de vœux). Sachez que, même si l'administration n'apparaît pas favorable à cette pratique, la CGT la défendra en CAP. Le panachage permet de ne léser personne au moment de la CAP car toute mutation obtenue l'est en fonction de la situation et du nombre de points effectifs. Il évite à l'agent de se retrouver dans une situation inextricable l'année suivante.





## **LE RAPPROCHEMENT FAMILIAL :**

### **UN DROIT OBTENU PAR LA CGT**

Il s'agit d'un droit nouveau qui est applicable depuis 2012. Il s'agit des demandes de mobilité tendant à obtenir le rapprochement avec son ou ses enfant(s) dans le cas de parents séparés.

Le rapprochement familial s'entend comme la situation d'un agent dont le domicile est éloigné de celui du parent qui a la garde d'un ou plusieurs enfants à charge et qui désire se rapprocher de son ou de ses enfants. L'appréciation de cette situation se fait par rapport au domicile du parent qui a la garde.

Le rapprochement familial s'effectue **par rapport au domicile** de celui qui a la garde de ou des enfants dont on veut se rapprocher (avec justificatif du domicile, certificat de scolarité et tout document permettant d'attester du domicile de l'enfant) et non du lieu de travail du parent qui a la garde.

Le rapprochement familial (RF) doit être justifié. Lorsqu'il est reconnu, il permet d'obtenir une priorité relative sous la forme d'une bonification en points.

Comme pour le rapprochement de conjoint et pour bénéficier du barème spécifique au rapprochement familial, l'agent a obligation de postuler sur l'ensemble des structures d'un département (sauf exception dûment motivée par des conditions géographiques ou de transports) avec éventuellement élargissement aux départements limitrophes si les structures se trouvent à proximité du domicile du parent qui a la garde.

- **POPULATION CONCERNÉE**

agent divorcé avec enfant  
agent séparé avec enfant

- **AU BARÈME DE BASE ON AJOUTE LES POINTS SUIVANTS**

1 point par semestre révolu d'éloignement  
1 point par enfant à charge (sur justificatif scolaire, universitaire...)

LE CALCUL DES POINTS  
S'EFFECTUE A PARTIR  
DE LA DATE DE TITULARISATION

## **LES PERSONNELS BÉNÉFICIAIRE DE LA RECONNAISSANCE DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS**

Sous réserve que l'agent bénéficie de la reconnaissance de travailleur handicapé au sens de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 et qu'il fournisse son attestation à jour en même temps que sa demande de mobilité :

**3 points sont attribués forfaitairement pour toute demande effectuée à ce titre.**

## **SITUATIONS SOCIALES SPECIFIQUES (HORS BAREME)**

À l'instar des demandes prioritaires, certaines situations peuvent, à la demande d'un agent, être reconnues comme spécifiques et permettre ainsi une mobilité dérogatoire au barème. Ces situations sont appréciées au cas par cas au moment de la CAP et ont vocation à répondre à des difficultés particulièrement graves sur le plan familial ou de la santé

Il ne s'agit ni de créer d'autres priorités absolues, ni de transformer des situations existantes en priorité (il ne peut s'agir par exemple de rendre un RF prioritaire), mais de garder suffisamment de souplesse pour pouvoir répondre à une situation particulièrement grave à un moment donné. Sur la forme, un rapport établi par un assistant de service social du personnel doit être produit et tous les éléments permettant de justifier des problèmes avancés par l'agent sont requis. L'agent doit en effet convaincre du bien-fondé de sa demande et expliquer en quoi sa situation rend sa mutation indispensable. Rappelons en effet que chaque mutation ainsi accordée prive un autre collègue d'une mutation au barème !

La CGT (tout comme la CAP d'une manière générale), tend à réserver strictement ce type de situation aux cas les plus graves. Dans le cas contraire, les critères ne présenteraient plus aucun intérêt et l'on reviendrait au système antérieur.



### **CPIP PLACES**

La CGT s'est prononcée contre la création de ces CPIP placés. Dans le contexte de carence grave que nous connaissons actuellement en terme d'effectif, nous considérons que cette solution est totalement insuffisante. Nous aurions pu en discuter si des organigrammes avaient été établis avec des effectifs complets en regard. De notre point de vue, le risque est grand de voir ces CPIP placés devenir des pompiers de service, qui ne sauront pas où donner de la tête, en les contraignant à une flexibilité à tout va!

Nous mettons donc particulièrement en garde les collègues qui feront le choix de postuler sur ces nouveaux postes: mesurez bien les exigences qu'il vous en coûtera! Si la CGT a accepté de discuter des fiches de postes, c'est essentiellement pour que ces agents soient affectés sur une résidence administrative de « base » (pas en DISP comme prévu initialement); pour revendiquer une surcotation en barème mobilité qui permettra aux personnes de sortir du dispositif; pour réduire le rayon des zones géographiques d'intervention initialement envisagées par l'administration. Nous nous sommes opposés à toute prime comme nous n'avons pas souhaité que ces postes soient ouverts aux stagiaires.

C'est la circulaire JUSK1340022C du 22 avril 2013 qui définit les modalités générales du poste de CPIP placés.

#### **• NATURE DES MISSIONS**

Le CPIP placé intervient sur une zone géographique précisée en annexe de la circulaire.

Il est rattaché administrativement à une résidence administrative (RA) existante: le pôle de rattachement, affecté sur ce poste spécifique de CPIP placé. Ainsi, une fois sur ce poste il ne peut pas considérer être titulaire d'un poste de CPIP classique « fixe » sur cette résidence administrative. Pour y prétendre, il doit de nouveau participer à la CAP de mobilité.

À partir du pôle de rattachement, il est éventuellement amené à suppléer les carences de certains services de sa zone géographique par un ordre de mission.

Pour la CGT la circulaire n'est pas assez restrictive concernant la définition des carences de l'antenne sur laquelle l'agent sera conduit. La circulaire mentionne des exemples: congé longue maladie, congé longue durée, congé parental, disponibilité, détachements, congé longue maladie. Dans les règles, ces trois derniers exemples constituent normalement des positions administratives qui devraient ouvrir des postes pour des titulaires.

En fonction de l'organisation du service, le CPIP placé intervient normalement poste pour poste, et occupe donc



les fonctions de l'agent manquant.

#### • **HIÉRARCHIE**

L'autorité hiérarchique est confiée au directeur régional ou son représentant. C'est lui qui décide du lieu d'exercice et de la durée de la mission.

Lorsqu'il est en mission, l'agent est placé sous l'autorité fonctionnelle du DFSPiP du lieu de mission. Hors des périodes de missions l'agent dépend de l'autorité du DFSPiP de son pôle de rattachement.

L'agent s'adapte à la charte des temps du lieu sur lequel il intervient.

La gestion administrative du dossier (congrés, évaluation) dépend du DISP. C'est également le DISP qui valide les demandes de congrés. Le DIOS doit être informé des durées et lieux de missions pour le suivi dans Origine.

#### • **DURÉE DE MISSIONS**

L'ordre de mission ne doit pas être inférieur à deux mois. Il peut être renouvelé pour deux mois minimum. L'agent doit être prévenu au minimum deux semaines à l'avance de son lieu de mission. Entre chaque mission l'agent a droit à une demi-journée exceptionnelle d'absence, prise sur le lieu d'arrivée.

#### • **FRAIS**

Décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixe les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements.

Les frais de déplacement seront calculés à partir de la résidence administrative qui est le pôle de rattachement. Le décret 2006-781 ne permet de calculer l'indemnité à partir de son lieu de résidence (art. 9: Les déplacements effectués par l'agent entre son domicile et son lieu de travail ne donnent lieu, <...> à aucun remboursement.). Un agent qui aurait sa résidence familiale éloignée de son pôle de rattachement, et ne déménageant pas, ne bénéficiera pas de règlements de ses frais quand il exercera sur son pôle. Et s'il était amené à effectuer une mission dans la commune où se trouve sa résidence familiale il n'en bénéficierait pas non plus d'ailleurs. (Art. 3 du décret: Lorsque l'agent se déplace pour les besoins du service hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale à l'occasion d'une mission)

Il n'est pas prévu qu'il y ait d'ordre de missions sur les pôles de rattachement puisque les agents y sont nommés dans le cadre d'une mutation. C'est à partir de ce lieu qu'ils partiront en mission.



- **COMPENSATION FORFAITAIRE**

Application de la circulaire JUSE 0140105C du 27 décembre 2001 : octroi d'un jour par an en compensation de quinze déplacements annuels ou deux jours par an au-delà.

- **DEMANDE**

Seuls les titulaires peuvent prétendre à la mobilité sur ces postes. Ce qui induit que les postes non pourvus ne seront pas proposés aux stagiaires. Les CPIP intéressés par des postes de CPIP placés adressent leur demande par la voie hiérarchique avant le 17 mai. Si une demande initiale, sur des postes de CPIP « classiques », avait été envoyée, elle est à reformuler intégralement pour introduire les postes de CPIP placés demandés.

- **POINTS**

L'agent placé sur un poste de CPIP placé bénéficiera de 2 points supplémentaires par an à la date anniversaire de la prise de poste. Ainsi pour la CAP de mobilité de 2014, l'agent en poste sur un poste de CPIP placé ne bénéficiera pas de ces deux points.

La note et le question/réponse de l'administration se contredisent sur le calcul des points (2 points par an dans la note versus 2 points par an comptabilisés à partir de la deuxième année dans le question/réponse). La CGT est intervenue pour que l'administration précise clairement les choses ; pour la CGT, les deux points doivent être acquis dès la première année.

- **IFPIP MODULÉE**

La CGT s'était prononcée contre toute forme de prime, l'administration a maintenu son projet initial avec la modulation de l'IFPIP : 80,20 € brut (hors classe), 62,40 € brut (classe normale) par mois.



• PÔLES ET ZONES D'INTERVENTION



## POSITION ADMINISTRATIVE PARTICULIÈRE (RETOUR)

*Il est souhaitable que dans toute la mesure du possible, les agents placés en disponibilité, en détachement ou en congé parental puissent participer à la CAP au moment de leur retour dans leur corps d'origine afin de bénéficier de la mobilité, que ce soit pour reprendre leur poste initial ou pour en solliciter d'autres. Le passage en CAP permet d'appliquer une autre solution que celle prévue par le Décret 85-986 du 16 septembre 1985, texte pour le moins directif et restrictif.*

*Les agents sont alors soumis au barème et obtiennent leur poste au nombre de points dont ils disposent au titre de leur ancienneté dans les trois fonctions publiques.*

## LE DÉTACHEMENT

L'agent détaché est placé hors de son corps d'origine mais continue à bénéficier dans ce corps de ses droits à avancement et à retraite. À l'issue du détachement, l'administration est obligée de réintégrer l'agent qui, bien que disposant d'une certaine priorité pour regagner son poste initial, reste soumis aux règles de la mobilité. Sa demande sera donc étudiée lors de la CAP de mobilité en même temps que les autres titulaires. Si l'agent n'obtenait pas satisfaction dans ses demandes d'affectation, il serait contraint de rejoindre, sauf à s'exposer à un abandon de poste, une affectation vacante parmi trois propositions de l'administration (sur le territoire national). Attention donc ici à remplir une demande réaliste.

Calcul des points : il se fait avec le barème normal à ceci près que la personne détachée ne peut bien entendu pas prétendre à une ancienneté dans l'affectation. L'ancienneté en tant que titulaire dans la filière socio-éducative au ministère de la justice s'entend jusqu'au départ en détachement (1 point/an). L'ancienneté ailleurs qu'au ministère de la justice dans les trois fonctions publiques de l'État et dans la filière socio-éducative s'applique à la période du détachement (1 point par tranche de 3 ans).

## LA DISPONIBILITÉ

L'agent en disponibilité interrompt sa carrière et cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.





Lorsqu'il demande sa réintégration, l'administration doit lui proposer trois postes vacants parmi lesquels il doit nécessairement choisir sauf à s'exposer à un licenciement (Par exemple trois postes proposés pour l'année 2012-2013 en retour de disponibilité: SPIP 59 CNE Sequedin, SPIP 59 Dunkerque, SPIP 61 Argentan). La participation à la CAP de mobilité peut donc là aussi constituer un préalable plus intéressant en termes de choix et de possibilités, dans la mesure où la date de réintégration coïncide avec celle de la CAP.

Attention toutefois, au délai fixé par la note de mobilité qui précise que l'agent doit prendre son poste impérativement dans un délai maximum de 6 mois à compter de la date de la CAP.

Calcul des points : la période de disponibilité exclut tout calcul d'ancienneté que ce soit dans la filière ou dans l'affectation. L'ancienneté en tant que CPIP ou AS dans l'AP est calculée (L'ancienneté sur le poste qui aurait été acquise avant la dispo est perdue). S'agissant de la disponibilité de droit (article 47 décret précité) il est à noter que l'agent a la possibilité de bénéficier du barème spécifique du rapprochement familial.

### **LE CONGÉ PARENTAL**

L'agent est placé en dehors de son administration et de son emploi dans le but d'élever son enfant. Pendant cette période, il perd ses droits à la retraite et ses droits à l'avancement d'échelons sont réduits de moitié. Sa carrière n'est pas interrompue.

Lors de sa demande de réintégration, l'administration doit placer l'agent sur son dernier poste ou (si ce n'est pas possible) sur le plus proche de son ancien lieu de travail. Si l'agent souhaite obtenir un poste près de son éventuel nouveau domicile, sa demande est soumise à l'examen de la CAP de mobilité.

● **CALCUL DES POINTS**: l'agent placé en congé parental préserve son ancienneté en tant que titulaire ainsi que son ancienneté dans l'affectation. (Idem barème de base).

## **DEMANDES SPÉCIFIQUES**

### **LA DEMANDE LIÉE**

Cette demande consiste à conditionner sa demande de mutation à celle d'un autre agent. Elle vise à permettre à deux agents de muter ensemble, mais pas l'un sans l'autre. Ces derniers peuvent avoir un lien familial ou non ; il n'y a pas de vérifications ni d'exigences spécifiques car ce type de demande, dès lors qu'il implique la satisfaction simultanée de deux agents, pénalise surtout celui qui la demande. Traditionnellement, les demandes liées sont permises entre agents du même corps ou non au sein de l'administration pénitentiaire ainsi qu'au ministère de la justice.

Les fiches de vœux doivent être particulièrement explicites. Il faut notamment veiller à bien faire correspondre les différents choix d'affectation les uns avec les autres surtout lorsque plusieurs zones géographiques sont demandées.

### **LES POSTES À PROFILS**

Les postes à profils sont attribués hors barème c'est-à-dire en dehors de tout principe d'égalité entre les fonctionnaires et c'est pour cette raison que la CGT n'y est pas favorable. Précisons bien ici que la CGT n'est pas opposée à ce que ASS et CPIP puissent obtenir des postes « spécifiques » en dehors des SPIP que ce soit dans les DISP ou à la DAP. Notre point de vue est que les postes à profils sont encore trop souvent l'occasion pour l'administration de se montrer partielle et parfois bien peu respectueuse des collègues. Compte tenu de notre position, nous ne souhaitons pas nous immiscer dans ce processus, si ce n'est pour vérifier que chacun a pu défendre ses chances dans les mêmes conditions.

### **DEMANDE DANS LES TERRITOIRES D'OUTRE MER (TOM)**

Outre les choix personnels qu'elles supposent du fait de la distance, plusieurs dispositions légales rendent ces demandes spécifiques :

Le décret 96-1026 du 26 novembre 1996 limite à deux ans, éventuellement renouvelable une fois, la durée d'affectation possible d'un fonctionnaire sur les TOM dès lors que celui-ci ne justifie pas, sur ces

suite 

[retour sommaire cliquer ici](#)



territoires, du centre de ses intérêts moraux et matériels. Ce même décret énonce que pour pouvoir repostuler dans les TOM, il faut se trouver depuis plus de deux ans sur une affectation en dehors de ces territoires.

Au terme de l'affectation légale de 2 ans (renouvelée une fois éventuellement) l'agent est censé être réaffecté sur son ancien poste ou dans un périmètre proche. En pratique, et à l'instar des détachements, on procédera à l'examen des vœux de mutation de l'agent lors de la CAP de mobilité.

Sur les territoires d'outre mer, les emplois locaux sont systématiquement prioritaires conformément aux engagements gouvernementaux. S'agissant des DOM, la CGT revendique également l'élargissement de cette priorité pour les agents originaires des départements. L'administration n'a pas voulu reconnaître ce droit à tous les originaires, prétextant qu'elle dérogerait aux règles de la fonction publique. Avec son collectif confédéral et ses fédérations de fonctionnaires, au niveau de la fonction publique, la CGT poursuit son combat revendicatif pour faire aboutir ce droit d'une priorité au retour des originaires.



### **OÙ CHOISIR ?**

L'administration doit publier chaque année et présenter à la mobilité des titulaires l'ensemble des postes qu'elle crée, les postes vacants ainsi que ceux susceptibles de le devenir. Ces postes, s'ils ne sont pas pourvus lors de la CAP des titulaires, pourront ensuite être proposés aux sortants d'école puis aux détachements. Précisons ici que l'administration décide seule de l'ouverture des postes sur le terrain en fonction des demandes de vos DSPIP et via les directions interrégionales. La CGT revendique la création d'un organigramme pour tous les services 

### ● **POUR POSTULER, IL VOUS FAUT DEUX DOCUMENTS**

La (ou les) circulaire de mobilité de l'année en cours (postes créés et postes vacants ouverts, traditionnellement diffusés début mars) et la nomenclature des postes de TS susceptibles de devenir vacants. Ces documents doivent impérativement être diffusés dans les services par la voie hiérarchique et vous être communiqués à votre demande. Ils sont en général également consultables via le site intranet de la DAP, rubrique CAP.



## **COMMENT CHOISIR ?**

### ● **EN FAISANT 10 VŒUX AU MAXIMUM**

Le nombre de vœux possibles pour chaque agent est limité à 10 sauf dans le cas d'une demande de rapprochement familial où l'on peut franchir cette limitation. Cette seconde demande sera toujours limitée à 10 vœux classés par ordre de préférence.

### ● **EN CLASSANT VOS VŒUX**

Les vœux sont classés par ordre de préférence et seront pris en compte comme tels par la CAP. Ainsi, il est conseillé de toujours placer votre poste « préféré » en premier et d'éviter les calculs stratégiques en fonction de ce que vous avez entendu ici où là. Il n'y a aucune magie dans l'attribution des postes, vous serez placés, en fonction de votre nombre de points, sur le meilleur de vos choix possible.

### ● **EN POSTULANT SUR TOUS LES POSTES**

Postulez sur les postes qui vous plaisent dans l'ordre qui vous convient, et pas seulement sur ceux qui sont publiés. N'oubliez pas les postes tiroirs, qui se libèrent au moment de la CAP en fonction de l'attribution des postes. Chaque agent qui mute libère un poste en plus de ceux créés. Il se pourrait bien que votre poste « préféré » en fasse partie, alors même qu'il ne figurait pas sur la liste de création, n'hésitez pas à le positionner en première position.

### ● **EN RESPECTANT LA NOMENCLATURE DES POSTES**

Votre volonté doit s'exprimer dans votre fiche de vœux et elle doit être explicite et sans équivoque, sinon elle ne sera pas traitée. Il est donc fondamental de respecter les intitulés des services ainsi que les résidences administratives sur lesquels vous postulez. Pour cela référez-vous au document « nomenclature des postes de TS à la DAP, susceptibles de devenir vacants » (et nomenclature des postes DAGE et PJJ pour les ASS) qui est le seul à faire foi.

### ● **EN RESPECTANT LES DATES LIMITES**

Que ce soit pour l'envoi de vos vœux ou s'agissant d'éventuelles modifications ou annulations, respectez bien les dates fixées. Certains débordements récents, susceptibles de mettre en cause l'égalité des agents et le bon déroulement des travaux préparatoires, ont conduit la CAP à préconiser la plus grande fermeté à ce sujet. N'envoyez une demande de mutation que si vous êtes sûr de la vouloir et seulement lorsque vous êtes sûr de l'ordre de préférence de vos vœux.



## ***DERNIERS CONSEILS***

### ● ***GARDEZ UNE COPIE DE VOTRE DEMANDE AINSI QUE DES JUSTIFICATIFS TRANSMIS***

Les documents se perdent parfois, alors veillez à garder une photocopie de votre demande de mutation. Vous pouvez soit obtenir une preuve de dépôt auprès de votre hiérarchie, soit garder la photocopie de votre demande de mutation datée et signée par le DSPIP ou son adjoint. Vous pouvez également envoyer une copie aux élus CGT

### ● ***JOINDRE UN COURRIER***

Dans tous les cas, vous pouvez joindre un courrier en marge de votre demande de mutation. Que ce soit pour expliquer une situation particulière, dissiper un doute, motiver votre demande ou expliquer ce que vous voulez, vous avez le droit de vous exprimer.

### ● ***RÔLE DE LA HIÉRARCHIE***

La hiérarchie, contrairement à ce que certains peuvent laisser entendre sur les terrains, n'a aucun avis à donner sur la mutation des agents, que ce soit en terme qualitatif ou quantitatif. Si toutefois elle le fait, celui-ci n'est jamais pris en considération dans les mutations. L'avis du supérieur hiérarchique qui figure sur votre fiche de vœux est purement formel et résulte du fait que votre demande doit être transmise par voie hiérarchique. Cet archaïsme vous permet toutefois d'avoir une preuve de dépôt.



## **APRÈS LA CAP**

### ● **PRENDRE SON POSTE:**

Bien que cela tombe sous le sens, les postes sollicités et obtenus doivent être rejoints. Il n'est pas possible de s'en désister sauf à être considéré en abandon de poste. Attention, l'agent à temps partiel doit renouveler sa demande de temps partiel dès sa prise de poste, car la prise de poste après mutation est réputée à temps plein.

### ● **LA RÉSIDENCE ADMINISTRATIVE:**

La résidence administrative est une garantie offerte aux fonctionnaires quant à la définition de leur lieu de travail. Ceci implique d'une part que les DSPIP ne peuvent remettre cette affectation en cause une fois que vous êtes arrivé sur votre nouveau poste et d'autre part que l'on doit vous remettre un ordre de mission pour toute intervention extérieure ou déplacement sur une autre résidence administrative. L'inobservation de ces règles vous empêcherait de pouvoir prétendre au remboursement de vos frais professionnels mais vous mettrait surtout en difficulté quant à la définition de votre trajet professionnel en cas d'accident du travail.

### ● **VOIES DE RECOURS CONTRE LES DÉCISIONS DE L'ADMINISTRATION:**

À compter de la date de parution de l'arrêté concernant la décision contestée, l'agent dispose

d'un délai de deux mois pour déposer un recours hiérarchique auprès du ministre de la justice. À compter de la date de la notification du rejet, il dispose d'un nouveau délai de deux mois pour former un recours contentieux, sachant que l'absence de réponse équivaut à un rejet (absence de réponse valant refus implicite 2 mois après la réception du recours par l'autorité administrative compétente).

### ● **L'INDEMNITÉ DE CHANGEMENT DE RÉSIDENCE:**

Elle est versée au fonctionnaire qui est définitivement affecté dans une résidence différente de celle dans laquelle il était jusqu'ici affecté. Lorsque cette nouvelle affectation est imposée par l'administration, l'indemnité est versée à taux plein. Par contre, si la nouvelle affectation résulte d'une demande de l'agent, l'indemnité n'est versée qu'à hauteur de 80 % et seulement à l'agent qui totalise cinq ans de service dans sa précédente résidence administrative ou trois ans après une première affectation. Toutefois, selon l'article 22 du décret du 28 mai 1990, on ne tient pas compte des mutations dans le délai de trois ou cinq ans dès lors qu'elles n'ont pas été indemnisées. Pour les départs DOM et TOM il faut justifier d'une présence sur le territoire européen de la France (métropole et corse comprise) de 4 ans et ce quelles que soient les résidences administratives successives.



*Les élus CGT sont disponibles pour vous apporter aide et conseils quant à vos demandes de mutation ou d'autre nature. Si vous voulez des précisions sur l'application des critères, sur le calcul du barème qui s'applique à votre situation, si vous vous trouvez dans une situation particulière, n'hésitez pas à nous contacter, à nous faire parvenir les copies de votre demande et à nous demander notre avis.*

**LES ÉLUS CGT A LA CAP DES CPIP  
ÉLU(E)S CPIP HORS CLASSE :**

**Titulaire :**

**Jérôme MARTHOURET**

SPIP 61, Alençon-Condé/Sarthe

**Suppléante :**

**Caroline Leray**

SPIP 13, Marseille

**ÉLU(E)S CPIP CLASSE NORMALE**

**Titulaires**

**Stéphanie COUSIN**

SPIP 14, Caen

**Ergan BICER**

SPIP 44, Nantes

**Suppléant(e)s :**

**Fabienne TITET**

SPIP 93, Pantin

**Julien DUMAS**

SPIP 60, Liancourt

# CONTACTS

**POUR TOUT CONTACT  
CONCERNANT LA**

**CAP DES CPIP**

**JOINDRE**

**FABIENNE TITET**

**01 55 82 89 69**

**MAIL**

**[fabiennetitet.cgt@gmail.com](mailto:fabiennetitet.cgt@gmail.com)**



collectif  
insertion  
probation



**SPECIAL MOBILITÉ  
CAP CPIP DES  
8, 9, 10 AVRIL 2015**

[www.cgtspip.org](http://www.cgtspip.org)

**Pour connaître  
les résultats :**

**01 55 82 89 69**

**01 55 82 89 71**

**Pour tout contact par mail merci d'utiliser l'adresse  
[fabien.titet@cgt.fr](mailto:fabien.titet@cgt.fr)**

**N'hésitez pas à nous adresser la copie de votre demande, accompagnée  
de toutes les informations que vous estimez utiles  
par mail [fabien.titet@cgt.fr](mailto:fabien.titet@cgt.fr)**

**A l'ISSUE DE LA CAP LES RÉSULTATS SERONT ÉGALEMENT ENVOYÉS PAR  
MESSAGERIE ÉLECTRONIQUE.**