

collectif
insertion
probation

la
cgt

www.cgtspip.org

GUIDE MOBILITE 2016

CAP CPIP 25, 26 et 27 mai



Collectif CGT Insertion Probation

UGFF-CGT 263, rue de Paris – case 542 – 93514 Montreuil Cedex

Téléphones 01.55.82.89.69 ou 01.55.82.89.71 –

Courrier électronique : spip.cgt@gmail.com

<http://www.cgtspip.org/>

► Edito

Depuis 2014 la Commission Administrative Paritaire de mobilité des CPIP se tenait au mois d'avril, or cet acquis de la CGT semble aujourd'hui remis en cause pour des raisons d'organisation relevant de la DAP. La CAP se trouve ainsi reportée à fin mai cette année.

Nous déplorons ce décalage qui sera source de difficultés de gestion et d'anticipation pour les agents qui obtiendront une mutation. Cette nouveauté, conjuguée à l'indigence des ressources humaines à la DAP et au manque de fiabilité des données dans les situations des agents peut avoir pour conséquence un retard non seulement dans le déroulement et la tenue de la CAP mais aussi dans la diffusion des résultats. D'autant plus que cette année les suppléants ne sont plus défrayés par l'administration qui doit donc considérer qu'elle est en capacité de tenir la commission sans ces élus jusqu'alors indispensables. Soit ! Qu'elle assume la responsabilité de ses décisions. Les élus CAP ne serviront pas de lampistes. Ce décalage de la CAP est une erreur dont les agents risquent de subir les conséquences et nous demandons à ce que les CAP de mobilité soient repositionnées début avril.

En l'état, cette CAP de 2016 est la dernière « grosse » mobilité que devrait connaître le corps des CPIP. En effet, le plan de recrutement des 1000 postes dans les SPIP est arrivé à son terme. Pourtant nous ne voyons toujours pas les charges de travail baisser, bien au contraire. Les exigences de l'administration enflent sans que notre reconnaissance ou notre rémunération ne bouge d'un iota... Le tarissement des recrutements interpelle les personnels qui ne peuvent que constater que les 1000 emplois ont à peine compensés les départs et le retard accumulé depuis de nombreuses années... Il serait temps de consacrer un vrai temps de réflexion aux organigrammes et organisations concertées de service !

Non seulement nous devons disposer des chiffres exacts sur le nombre et la répartition des agents dans les SPIP mais nous devons également penser les conditions de travail indispensables à un service public de qualité. Les organigrammes sont nécessaires et l'administration s'engage régulièrement à mettre en œuvre une réflexion sur ce point, mais rien ne se passe... Les élus CAP continueront de rappeler la nécessité de concevoir des organigrammes en adéquation avec les Règles Européennes relatives à la Probation et d'illustrer à chaque occasion les carences en termes de ressources humaines.

Aujourd'hui toutes les réflexions relatives aux ressources humaines viennent achopper sur la question de la pré affectation (charges de travail, recrutement, formation, organigrammes, CPIP placés...) dont les effets désastreux sont connus de tous. La volonté affichée de l'administration trouve sa limite dans son attentisme ! Il est grand temps de prendre ce dossier en main ! Les élus CAP ne cesseront de démontrer à l'administration l'urgence à agir sur ce point.

Enfin, la CGT insertion probation réaffirme son opposition à offrir à la mutation des postes profilés qui rompent avec le principe d'égalité de traitement dans la fonction publique et privent les terrains de CPIP au profit des DISP ou de l'administration centrale. Les CAP fermées, associées au profilage des postes, ne font que fragiliser les équilibres parfois précaires des organisations de service. La CGT demande à ce que les CAP restent ouvertes (attributions des postes tiroirs) sans postes profilés.

Collectif CGT Insertion Probation

UGFF-CGT 263, rue de Paris – case 542 – 93514 Montreuil Cedex

Téléphones 01.55.82.89.69 ou 01.55.82.89.71 –

Courrier électronique : spip.cgt@gmail.com

<http://www.cgtspip.org/>

SOMMAIRE

▶ Edito	Page 2
▶ Le principe de mobilité dans la fonction publique	Page 4
▶ La commission administrative paritaire (CAP)	Page 4
▶ Où et comment choisir les postes pour une mutation	Pages 4-5
▶ Les critères de mobilité	Pages 6 à 12
- Le barème de base	Page 5
- Le rapprochement de conjoint	Page 7-8
- Le rapprochement familial : un droit obtenu par la CGT en 2012	Page 8
- Les CPIP placés	Page 9
- La demande liée	Page 10
- Les personnels bénéficiant de la reconnaissance de travailleurs handicapés	Page 10
- Les demandes spécifiques	Page 10-11
* Les situations sociales spécifiques (Cas sociaux hors barèmes)	Page 10
* Les postes profilés	Page 11
* Les demandes dans les DOM/ TOM	Page 11
- Les positions administratives particulières (retour)	Page 11-12
* Le retour de détachement	Page 11
* Le retour de disponibilité	Page 12
* Le retour de congé parental	Page 12
▶ La carte des SPIP	Page 13
▶ Derniers conseils	Page 14
▶ Après la CAP	Page 15
▶ Les contacts	Pages 16-17
▶ Une page pour noter vos infos !	Page 18

► 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...) ou aux stagiaires au titre du cas social uniquement.

Les orientations générales du mandat des représentants CGT sont élaborées dans les instances nationales du Collectif CGT insertion probation. De plus les élus CAP CGT insertion probation se sont dotés d'une charte de fonctionnement.

► La commission administrative paritaire (CAP)

La CAP est 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 ses 3 sièges de titulaires 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).

► Où et comment choisir les postes pour une mutation

Chaque année l'administration publie et présente à la mobilité des titulaires l'ensemble de postes qu'elle crée, les postes qu'elle estime vacants ainsi que ceux susceptibles de le devenir. Ces postes, s'ils ne sont pas pourvus lors de la CAP des titulaires et après relecture par la DAP, pourront ensuite être proposés aux sortants d'école. Pour la CGT les postes non pourvus devraient ensuite être proposés au détachement mais l'administration refuse et semble préférer voir ces postes disparaître... 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. Pour une meilleure visibilité et cohérence du nombre de postes la CGT revendique la création d'un organigramme pour tous les services.

Collectif CGT Insertion Probation

UGFF-CGT 263, rue de Paris – case 542 – 93514 Montreuil Cedex

Téléphones 01.55.82.89.69 ou 01.55.82.89.71

– Courrier électronique : spjp.cgt@gmail.com

<http://www.cgtspip.org/>

Pour postuler il vous faut trois documents :

- 1-La ou les circulaire(s) mobilité de l'année en cours (postes créés, postes vacants ouverts)
- 2-La nomenclature des postes de CPIP y compris ceux susceptibles de devenir vacants
- 3-Le formulaire de demande de mutation

Ces documents doivent impérativement être portés à la connaissance de TOUS les agents soit par diffusion hiérarchique soit par courrier ou tout autre moyen pour les agents absents.

Ces documents seront aussi consultables sur le site de la CGT insertion probation dès leur diffusion par l'administration. ([lien sur le site](#))

Tout poste demandé est susceptible d'être obtenu et vous engage à le rejoindre.

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.**

Il convient de postuler sur tous 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.

Vous devez respecter 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 telles que définies dans la nomenclature fournie par l'administration.

Vous devez respecter les dates limites. Que ce soit pour l'envoi de vos vœux ou s'agissant d'éventuelles modifications ou annulations, respectez impérativement les dates fixées. 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.

► LES CRITERES DE MOBILITE

- BARÈME DE BASE :



La CGT insertion probation revendique que l'administration centrale accuse réception des demandes de mutation des agents et qu'elle leur communique leur nombre de points.

• La prise en compte de l'ancienneté

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

Ce barème de base s'applique pour toutes les demandes de mutation des agents : convenance personnelle, rapprochement de conjoint, rapprochement familial (à l'exception du cas social).

Les années se comptent à la date anniversaire de titularisation.

Ancienneté dans l'affectation actuelle en tant que CPIP :

- 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 dans l'affectation en tant que CPIP ou ASS dans l'administration pénitentiaire

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

+ Ancienneté en qualité de titulaire dans un autres corps des trois fonctions publiques (y compris dans un autre corps de l'administration pénitentiaire)

Il s'agit en fait de toute ancienneté **comme titulaire** dans la Fonction publique de l'Etat, 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. C'est ce mode de calcul qui s'applique à un agent recruté en interne (secrétaire administratif, surveillant...)

Ce barème de base s'applique à toutes les demandes de mutations (sauf cas social).

Aucun point n'est attribué pour l'ancienneté de la demande.

- Le rapprochement DE CONJOINT : une priorité relative

Le rapprochement de conjoint (RC) a vocation à s'appliquer lorsque l'agent, avec ou sans enfant, 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.

Le rapprochement de conjoint 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 (appréciée au jour de la CAP)
- 1 point par enfant à charge

+ 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)

La demande au titre du rapprochement de conjoint doit être accompagnée des justificatifs utiles.

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.

• 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. S'agissant des concubins, veillez à transmettre des factures où figurent les deux noms rattachés à votre domicile.

A défaut de justificatifs la demande pour rapprochement de conjoint sera examinée au titre de la convenance personnelle (donc avec un barème de base).

● LE RAPPROCHEMENT S'APPRÉCIE EN FONCTION DU DOMICILE DU CONJOINT

Si le domicile du conjoint n'est pas connu au moment de la CAP, on prend en compte le lieu de travail du conjoint. Dans tous les cas, il faut justifier du lieu de travail du conjoint.

● 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, par un courrier joint à sa demande de mutation d'une impossibilité géographique ou de transport à regagner le domicile familial tous les soirs.

Il n'y a pas d'obligation à postuler sur les postes en DISP. De la même manière, la CGT revendiquera de laisser la liberté aux agents de mentionner ou non les postes de CPIP placés.

● **ON PEUT ÉVENTUELLEMENT POSTULER SUR LES STRUCTURES DES DÉPARTEMENTS LIMITOPHES** 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. Lorsque vous ne postulez pas sur tous les postes du même département, expliquez le et exposez les difficultés géographiques ou de transports que cela implique.

● **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).

- Le rapprochement FAMILIAL : UN DROIT OBTENU PAR LA CGT en 2012

Dans le cas de parents séparés, il s'agit des demandes de mobilité tendant à obtenir le rapprochement avec son ou ses enfant(s).

Le rapprochement familial s'entend comme la situation d'un agent dont le domicile est éloigné de celui du parent qui a la garde du ou des enfants. L'appréciation de cette situation se fait par rapport au domicile du parent qui a la garde (avec justificatif du domicile, certificat de scolarité et tout document permettant d'attester du domicile de l'enfant).

Lorsqu'il est reconnu, le RF permet d'obtenir une priorité relative sous la forme d'une bonification en points.

Pour bénéficier du barème spécifique au rapprochement familial, l'agent doit justifier d'un éloignement effectif au moment de la CAP ou intervenant dans les 6 mois après la CAP.

L'agent a l'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.

Il n'y a pas d'obligation à postuler sur les postes en DISP. De la même manière, la CGT revendiquera de laisser la liberté aux agents de mentionner ou non les postes de CPIP placés.

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

1 point par semestre révolu de séparation avec le(s) enfant(s)

1 point par enfant à charge (sur justificatif scolaire, universitaire...)

Chaque agent peut panacher ses vœux : il peut demander certains postes au titre du rapprochement de conjoint ou du rapprochement familial et d'autres au titre de la Convenance Personnelle (CP). Il conviendra d'être extrêmement précis à ce sujet dans le formulaire de demande de mutation..

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 RF alors que d'autres qui permettent de se rapprocher de sa région le soient 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.

- CPIP PLACES

La CGT insertion probation rappelle son opposition au dispositif de CPIP placés dans les conditions actuelles et sans organigramme.

Nous l'avions dit dès le départ et cela s'est confirmé, les CPIP placés sont de véritables pompiers de service, contraints à une flexibilité à tout va !

Nous mettons donc particulièrement en garde les collègues qui feront le choix de postuler sur ces 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. La totalité des postes de CPIP placés est loin d'être pourvue, ce qui confirme notre analyse sur l'aspect contraignant de ce type de poste. Au lieu d'accepter l'échec

cuisant de son dispositif, l'administration s'est acharnée et a fait le forcing pour proposer les postes de CPIP placés aux stagiaires, détournant la notion de volontariat initiale (ceux qui ont choisi ces postes exerceront les fonctions de CPIP placé dès leur titularisation).

La CGT continuera de dénoncer ce dispositif et d'exiger que l'ensemble de ces postes soit transformés en postes de CPIP classiques.

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

L'agent placé sur un poste **de CPIP placé bénéficie de 2 points supplémentaires par an à la date anniversaire de la prise de poste en tant que titulaire.** (En plus du barème de base ou de la bonification forfaitaire pour RC, RF...)

Collectif CGT Insertion Probation

UGFF-CGT 263, rue de Paris – case 542 – 93514 Montreuil Cedex

Téléphones 01.55.82.89.69 ou 01.55.82.89.71

– Courrier électronique : spip.cgt@gmail.com

<http://www.cgtspip.org/>

- La demande liée

Cette demande 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.

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 préciser dans un courrier joint à votre demande les conditions d'affectation : dans les mêmes services ou au contraire dans des services différents, combinaisons géographiques ... Le barème de base s'applique aux 2 agents, ce qui suppose que chacun obtienne individuellement sa mutation pour que les deux partent en demande liée.

- Les personnels bénéficiant 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.

- Les situations spécifiques, HORS BAREMES

Les situations sociales spécifiques (priorité absolue)

Certaines situations sociales peuvent, à la demande d'un agent, être reconnues comme spécifiques et permettre ainsi une mobilité dérogatoire au barème sur les postes proposés à la CAP. 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 (...) rendant la mutation de l'agent indispensable.

Sur la forme, un rapport établi par un assistant de service social du personnel doit être produit ainsi que tous les éléments permettant de justifier des difficultés avancées par l'agent.

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.

La reconnaissance de la situation sociale spécifique emporte priorité absolue, chaque mutation ainsi accordée prive un autre collègue d'une mutation au barème.

Collectif CGT Insertion Probation

UGFF-CGT 263, rue de Paris – case 542 – 93514 Montreuil Cedex

Téléphones 01.55.82.89.69 ou 01.55.82.89.71

– Courrier électronique : spip.cgt@gmail.com

<http://www.cgtspip.org/>

Les postes à profil

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. Face au maintien de ces postes la position de la CGT est de les proposer systématiquement par priorité aux agents selon les critères habituels (barème de base).

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 territoires, du centre de ses intérêts moraux et

matériels (CIMM). Ce même décret énonce que pour pouvoir postuler à nouveau 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 participe à la CAP de mobilité et s'il n'obtient pas satisfaction il se verra proposer 3 postes issus CAP**. Il devra accepter un de ces 3 postes sinon il sera considéré en abandon de poste.

Sur les territoires d'outre-mer (TOM), les originaires sont systématiquement prioritaires conformément aux engagements gouvernementaux.

S'agissant des DOM, la CGT revendique la même priorité, les évolutions récentes semblent aller dans ce sens (projet de loi déontologie des fonctionnaires). La CGT insertion probation fera valoir cette avancée dès la prochaine CAP.

- POSITIONS ADMINISTRATIVES PARTICULIÈRES (RETOUR)

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. A l'issue du détachement, l'administration est obligée de réintégrer l'agent. 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'Etat et dans la filière socio-éducative s'applique à la période du détachement (1 point par tranche de 3 ans).

En cas de retour de détachement anticipé les mêmes règles s'appliquent sous réserve de l'accord de l'administration.

Collectif CGT Insertion Probation

UGFF-CGT 263, rue de Paris – case 542 – 93514 Montreuil

Cedex

Téléphones 01.55.82.89.69 ou 01.55.82.89.71

– Courrier électronique : spjp.cgt@gmail.com

<http://www.cgtspp.org/>

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. 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 après 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 avant la disponibilité est prise en compte. L'ancienneté sur le poste qui aurait été acquise avant la disponibilité 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 et/ou du rapprochement de conjoint.

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.



103 services pénitentiaires d'insertion et de probation



Collectif CGT Insertion Probation
 UGFF-CGT 263, rue de Paris – case 542 – 93514 Montreuil Cedex
 Téléphones 01.55.82.89.69 ou 01.55.82.89.71
 – Courrier électronique : spip.cgt@gmail.com
<http://www.cgtspip.org/>

► **DERNIERS Conseils**

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

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 en outre envoyer une copie aux élus CGT à l'adresse suivante fabien.titet@gmail.com

- **JOINDRE UN COURRIER SI NECESSAIRE**

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.

Pour rappel la hiérarchie est tenue de donner les informations relatives à la CAP et les documents à l'ensemble des agents.

► Après la C.A.P

● PRENDRE SON POSTE :

Tout poste obtenu doit être rejoint sauf à être considéré en abandon de poste qui peut conduire à un licenciement.

● Temps partiel :

Les temps partiels doivent être sollicités à nouveau en cas de mutation et sont soumis à l'accord de la hiérarchie locale d'accueil. Un refus de temps partiel pourra être examiné en CAP pour avis.

● 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 :

A 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. A 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 (l'année de pré affectation est prise en compte) . 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 il faut justifier d'une présence sur le territoire de la France (métropole et corse comprise) de 4 ans.

Pour les départs pour les TOM, il faut justifier d'une présence sur le territoire de la France (métropole et Corse comprise) de 5 ans.

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 ELUS CGT A LA CAP DES CPIP

ELU(E)S CPIP HORS CLASSE :

Titulaire :

Caroline Leray

SPIP 13, Marseille

Suppléante :

Mylène Palisse

SPIP 65, Tarbes

ELU(E)S CPIP CLASSE NORMALE

Titulaires :

Stéphanie COUSIN

SPIP 14, Caen

Ergan BICER

SPIP 44, Nantes

Suppléant(e)s :

Fabienne TITET (coordinatrice
équipe CAP)

SPIP 93, Pantin

Julien DUMAS

SPIP 60, Liancourt



**POUR TOUT CONTACT
CONCERNANT LA CAP DES CPIP
JOINDRE**

FABIENNE TITET

01 55 82 89 69

MAIL

fabiennetitet.cgt@gmail.com

Pour connaître les résultats :

01 55 82 89 69

01 55 82 89 71

► **MES INFOS**

Collectif CGT Insertion Probation

UGFF-CGT 263, rue de Paris – case 542 – 93514 Montreuil
Cedex

Téléphones 01.55.82.89.69 ou 01.55.82.89.71

– Courrier électronique : spip.cgt@gmail.com

<http://www.cgtspip.org/>