

## **Mobilité & Lignes directrices de gestion**

### **Une réforme des CAP qui s'annonce catastrophique pour les personnels**

**Dans le cadre de la loi de transformation de la Fonction Publique, la disparition des CAP a été actée. Ainsi les OS ont été entendues pour travailler sur « des lignes directrices de Gestion ». Ces lignes édictées par le Ministère seraient censées pouvoir être adaptées par la DAP pour les corps propres comme celui des CPIP.**

Début octobre, les craintes de la CGT IP ont été largement confirmées lors de la présentation par le Secrétariat Général du ministère des lignes directrices prévues pour les corps communs (qui s'appliqueront notamment aux PA et ASS) : fin des CAP, fin des critères de cotation, plusieurs périodes de mobilité par an, profilage de TOUS les postes pour les catégories A et B avec CV et lettre de motivation, possibilité d'imposer une obligation de fidélité sur poste, possibilité d'imposer une obligation de mutation au bout de 5 ans, nombre de vœux limités et possibilité de candidater uniquement sur des postes vacants...

**On passe d'une logique de droit des agents à la mobilité, à un droit absolu réservé à l'employeur de choisir discrétionnairement ses collaborateurs. Et en dehors de toute instance de concertation et sans aucune équité entre les personnels.**

**La DAP nous a ensuite conviés pour présenter les lignes directrices de gestion prévues pour les corps propres à notre administration. Une version plus proche de la mobilité que nous connaissons actuellement nous a été communiquée mais de grosses inquiétudes subsistent.**

En effet, la DAP aurait demandé à ce que les corps propres (CPIP et CEA) puissent continuer de fonctionner avec un barème de cotation. Demande déjà validée pour le corps des surveillants, mais sans réponse à ce jour en ce qui concerne les CPIP. Un refus à cette demande engendrerait des conséquences désastreuses dans la gestion de la mobilité du corps ! Et quant bien même elle serait acceptée les modalités de mutations se verraient modifiées de manière profonde...

**Mais alors, comment fonctionnerait la mobilité à l'avenir? La CGT vous propose une déclinaison de ces possibilités revenant à subir « le pire » ou « le pire encore »**

#### **➤ Hypothèse 1 : maintien d'une cotation à la CAP des CPIP : LE PIRE**

**C'est ce que la DAP dit avoir demandé et espère obtenir pour les CPIP. C'est donc sur ce postulat que s'est basée la réunion du 22 octobre 2019. Mais attention, si l'aboutissement de cette demande se révélerait un moindre mal, elle sera bien loin de maintenir les critères appliqués jusqu'ici en CAP de mobilité.**

Nous ont été présentées deux alternatives, qui ne sont pour l'heure pas tranchées, mais qui démontrent bien à quel point le mécanisme et l'équilibre des CAP des CPIP est méconnu et méprisé de l'administration ; et comment elle envisage, pour se faciliter la tâche, de sacrifier une partie des personnels, la gestion équitable du corps et l'équilibre précaire des organisations de services.

Les deux options se fondent sur le nombre de périodes de mobilité fixées annuellement.

**La 1ère proposée par la DAP serait la création de 2 périodes de mobilité par an avec une prise de poste au 1er mars et une au 1er septembre. Proposition qui pourrait être attractive, si ce n'est qu'elle s'accompagne d'une remise en cause profonde des critères actuellement appliqués afin de « les**

**simplifier » et de les faire coïncider avec le (dys)fonctionnement du logiciel Harmonie.** Dans ce cas, la DAP maintiendrait les critères appliqués sur les priorités légales mais refonderait les cotations relatives à l'ancienneté pour ne conserver que l'ancienneté sur le poste occupé et celle dans le corps des CPIP (il n'y aurait donc plus de prise en compte de l'intégralité des carrières ni pour les ASS ayant intégré, ni pour les collègues recrutés comme éducateurs avant 1993!). Cette proposition, absolument inacceptable pour la CGT revient à un véritable déni de l'histoire de notre corps.

**Les deux mobilités annuelles nous interrogent également quant à leur impact sur les organisations de service.** Si un mouvement en avril (comme nous le connaissons actuellement) avec prise de poste en septembre n'aura que peu d'impact du fait des postes offerts aux sortants d'école (sous réserve que les DISP proposent l'intégralité des postes devenus vacants contrairement à ce qu'elles font actuellement), celle de mars aboutirait à un nombre de postes vacants conséquent ne pouvant être comblés avant un délai de 6 mois, !

**La seconde option proposée est de ne conserver qu'une seule mobilité annuelle, sans toucher fondamentalement aux critères appliqués actuellement. Reste que même dans cette perspective, aucune proposition de collaboration de préparation de la mobilité entre l'administration et les OS n'est retenue.** Quand on connaît le déroulement catastrophique des CAP de ces dernières années et l'important rôle joué par les syndicats pour en permettre la tenue dans des conditions garantissant l'équité entre agents, on peut craindre le pire.

Loin de cette réalité, la direction RH de la DAP martèle que ces 2 options sont une application souple du texte et qu'elle pourrait en appliquer une version plus stricte en simplifiant drastiquement le déroulement et les critères de cotation retenus pour gérer la mobilité.

## ➤ **Hypothèse 2 : SUPPRESSION DU BAREME DE COTATION : LE PIRE DU PIRE**

**Comme indiqué en introduction, le maintien deS critères de cotation pour la mobilité des CPIP n'est pas encore acquis. Cette 2nde hypothèse reviendrait donc à une gestion de la mobilité qui ne tiendrait absolument plus compte de la moindre ancienneté ni d'une éventuelle priorité légale !** L'ensemble des postes serait des postes profilés. Charge aux agents de candidater avec CV, lettre de motivation, éventuel entretien et la soumission totale au choix du recruteur, voire du DFSPIP du service de départ de l'agent qui aurait également son mot à dire ou qui pourrait retarder ce départ pour nécessités de service.

**En résumé le DFSPIP choisirait désormais ses équipes. Bienvenue dans le monde de l'arbitraire !** Avec cette option RIEN NE GARANTIT A UN AGENT DE MUTER DANS SA CARRIÈRE ! C'est d'ailleurs ce qui se profile pour les corps commun du ministère.

**Les travaux sur ces lignes directrices ne font donc que s'ouvrir, mais sur des perspectives catastrophiques. La volonté de dialogue présentée par l'administration risque de n'être une fois de plus qu'un dialogue de façade. Preuve en est le processus de validation de ces lignes directrices envisagée par la DAP. Alors que le texte de loi en prévoit la validation par le CT compétent, l'administration annonce que ces règles ne seraient pas présentées au CT SPIP, mais uniquement au CT Ministériel... Une manœuvre de plus écartant les agents concernés de tout espace de décision.**

**Ce que la CGT avait déjà affirmé au moment de la mobilisation contre la loi de transformation de la fonction publique devient donc réalité ! Une fonction publique imprégnée par les logiques de gestion d'entreprise au sein de laquelle les droits des agents et leur représentation par les organisations syndicales sont totalement remises en cause !**

*[> En annexe, tableau récapitlant les perspective de mobilité pour l'ensemble des corps](#)*