

La Loi de Transformation de la Fonction Publique a un impact fort sur les instances représentatives des personnels et amoindrit leur rôle, notamment la CAP qui avait jusqu'alors compétence pour veiller au respect des droits des agents que sont entre autres : mobilité, avancement, demandes de disponibilité, détachements...Seule la discipline gardera un aspect contradictoire.

Voici un aperçu simplifié de ce qui va changer pour tous les corps administratifs, techniques, CPIP, ASS - hormis les personnels de surveillance en 2020.

Attention ! Nous vous présentons les lignes de gestion pour 2020. Un nouveau document sera travaillé pour 2021 et pourra introduire de nouveaux principes.

En gros, vu la précipitation, il n'y a pas encore de décret DGAFP qui cadre les LDG, mais l'année prochaine il y en aura un et du coup les "fleurs" qu'indique avoir fait le Secrétariat Général sur les PSDV et la durée max ne pourront plus passer.

	AVANT	APRÈS
Nombre de mobilité dans l'année	<p>Variable selon les corps</p> <ul style="list-style-type: none"> - Administratifs : 2 CAP / an - CPIP : 1 CAP / an 	<p>1 période de mobilité pour les CPIP 2 périodes de mobilités pour tous les autres corps</p> <ul style="list-style-type: none"> - une au printemps (prise de poste 1er septembre) - une à l'automne (prise de poste au 1er mars de l'année suivante)
Publication des postes	<p>Publication par l'administration d'une note de mobilité listant les postes vacants, ainsi que les postes susceptibles de devenir vacants (PSDV).</p>	<p>Idem</p> <p>🚩 Pour 2020, le Ministère estime avoir fait une concession en acceptant de publier les PSDV, mais il est prévu que cela soit remis en cause dès 2021.</p>
Sur quelle base ?	<p>En SPIP, les postes sont repérés comme vacants au petit bonheur puisqu'aucun organigramme de référence n'existe en SPIP .</p>	<p>Pas d'information mais en l'absence d'organigrammes de référence, les postes créés seront fonction de la seule influence de certains DFSPIP et DI</p>
Dépôt des demandes	<p>Centralisation des demandes et des justificatifs par l'Administration par l'intermédiaire d'Harmonie.</p>	<p>Idem</p>
Nombre de vœux	<p>7 pour les ASS, Personnels Administratifs et Techniques 10 pour les CPIP</p>	<p>7 pour les catégorie B et C (SA, AA, P Techniques) 5 pour les catégories A (ASS, DPIP, Attachés) 10 pour les CPIP et CSP (cette dérogation peut encore être remise en cause lors du CTM, la DAP n'ayant pas soumis ses propositions en amont)</p>
Durée minimale ou maximale d'occupation d'un poste	<p>Aucune durée maximale ou minimale d'occupation, hormis encadrement(DPIP / DFSPIP)</p> <p>C'est à dire qu'un CPIP, Personnel Administratif ou Technique n'a pas d'obligation de muter au bout d'un certain temps comme les DPIP ou DFSPIP par exemple. CPIP : le décret statutaire prévoit une durée minimale d'affectation sur le premier poste.</p>	<p>Durée minimale et maximale envisagée</p> <p>En 2020, le Ministère en dispense les corps , sauf si cela est déjà prévu par les statuts particuliers (CPIP par exemple) mais projetée de l'appliquer à compter de 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Durée minimale prévue</u> : 3 ans par principe, 2 ans pour la première affectation, (même pour CEA), possibilité de dérogation au bout d'1 an pour rapprochement de conjoint - <u>Durée maximale d'occupation</u> : Les durées restent à définir mais le seuil de 10 ans maximum est évoqué

Récapitulatif à l'usage des adhérents
LA CAP : Mobilité et avancement
Avant / Après la réforme

<p>Priorités donnant droit à bonification de points ou étude prioritaire</p>	<p style="text-align: center;">Priorités définies par la loi (article 60 de la loi du 11 janvier 1984)</p> <ul style="list-style-type: none"> *Situation sociale, *Priorité aux originaires d'outre mer via le CIMM *Agents reconnus travailleurs handicapés, *Rapprochement de conjoint et Rapprochement familial 	<p style="text-align: center;">AUCUNE</p> <p>Le choix du recruteur (c'est à dire de la direction locale du service demandé) prime. Les priorités légales et le dossier social continueront à exister, néanmoins elles n'interviendront désormais que pour venir départager une égalité entre deux candidatures considérées égales.</p>
<p>Critères de cotation (= nb de points)</p>	<p>Des critères de cotation étaient définis pour chaque corps afin d'opérer un classement des différentes demandes d'agent au vu de critères définis préalablement avec les élus CAP, en + des priorités légales.</p> <p>Chaque décision de mutation trouvait ainsi une justification par le nombre de points dont bénéficiait l'agent, la prise en compte d'une priorité légale ou d'une situation estimée prioritaire par l'administration et les organisations syndicales. Vous trouverez en annexe des exemples de critères de cotation appliqués dans différents corps.</p>	<p style="text-align: center;">Plus de tableau périodique de mutation*, sauf exception (*mobilité fonctionnant via des critères de cotation à échéance régulière) Au sein du ministère de la Justice, seul le corps des CEA (personnels de surveillance) pourra encore en bénéficier.</p> <p>Cette décision ne repose sur aucun arbitrage interministériel, puisque foule de corps de catégorie A garderont ce fonctionnement (services déconcentrés des douanes, personnels de la police nationale, ministère des finances, enseignants et professeurs agricoles...etc) Le Cabinet du 1^{er} Ministre confirme ne pas avoir été saisi d'une demande de la DAP ou du Ministère pour que ce tableau soit maintenu pour les CPIP.</p>
<p>Procédure et étude de chaque demande</p>	<p style="text-align: center;">Examen préalable puis en cours de CAP, par les OS et la DAP en vertu des ordres de priorités :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. les mutations au titre des situations sociales des agents et les candidatures retenues pour les postes profilés* (si désaccord, la DAP a toujours le dernier mot). 2. les demandes de mutation en fonction du nombre de points liés à chaque type de demande selon le motif qui l'accompagnait (priorité légale ou convenance personnelle) <p>*Il existait déjà pour chaque corps quelques postes profilés (en administration centrale par exemple). La CGT s'est toujours positionnée contre ce type de recrutement du fait de son manque de transparence et a toujours défendu la prise en compte de l'ancienneté de chaque candidat dans les critères de mobilité.</p>	<p style="text-align: center;">La sélection se fera uniquement sur la base de postes profilés</p> <p>Pour 2020, pas d'entretien pour les CPIP (à confirmer après CTM cf supra) mais évaluation des candidatures par la DAP au vu du potentiel du candidat, « son adéquation au regard de son parcours professionnel, ses qualifications, aptitudes et compétences détenues en lien avec le poste à pourvoir et les formations qu'il a suivies » (extrait du document qui sera présenté au CTM le 10 décembre). Le supérieur hiérarchique peut s'opposer au départ de « son » agent pour des motifs liés au bon fonctionnement du service (sauf pour CEA)</p> <p>A partir de 2021, entretien obligatoire avec le chef de service « accueillant ». L'agent postule sur une fiche de poste établie pour chaque poste offert sur le territoire. Cela vaut aussi bien pour les CPIP, PA de l'Administration Pénitentiaire, ASS, P Techniques, DPIP .</p> <p>L'administration est ensuite destinataire des compte-rendus d'entretien réalisés auprès des candidats et de l'ordre de classement retenu par la direction locale qui choisira absolument qui elle veut.(selon les mêmes critères d'appréciation que pour 2020 et avec la même possibilité pour le supérieur hiérarchique du lieu de départ de s'y opposer)</p> <p>La direction locale ou « recruteur » ne sera même pas obligée d'organiser des entretiens avec tous les postulants, elle peut écarter des candidatures en se contentant de mentionner que cette candidature ne présente pas le profil attendu.</p> <p>Ce classement et ces comptes rendus ne seront connus que de l'administration.</p> <p>Les priorités légales n'entreront en ligne de compte qu'en cas d'égalité de candidatures, pour les départager.</p>
<p>Publication des résultats</p>	<p style="text-align: center;">Organisations syndicales + Administration</p>	<p style="text-align: center;">Administration</p>

Récapitulatif à l'usage des adhérents
LA CAP : Mobilité et avancement
Avant / Après la réforme

Possibilité de recours	<p style="text-align: center;">Recours hiérarchique ou administratif</p> <p>La participation des OS aux CAP permettait d'éclairer les agents sur l'opportunité d'initier un recours et de les accompagner dans ces démarches lorsque les éléments de la CAP le justifiaient.</p>	<p style="text-align: center;">Idem</p> <p>Si le recours hiérarchique ou administratif reste possible, le profilage généralisé et l'absence de critères objectifs font qu'il sera extrêmement compliqué de le motiver... Comment contester l'application d'une règle qui laisse une totale liberté de choix et d'arbitraire à l'administration ?</p>
Impact de la présence / absence des élus sur les diverses étapes de la procédure		
Présences des élus (des syndicats)	OUI	NON
En amont de la CAP	<p style="text-align: center;">Information préalable via réunions préparatoires</p> <p>A l'issue de la date limite de candidature, l'Administration fournissait aux élus CAP un récapitulatif des demandes en distinguant les motifs de demande de chacun et isolant les situations sociales et postes profilés. Cette transmission permettait aux élus CGT :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de vérifier la bonne transmission des demandes, - de vérifier le calcul des points, - de ne pas prioriser les situations qui ne rentraient pas dans le cas de réelles situations sociales. 	<p style="text-align: center;">Suppression de toute participation des organisations syndicales représentatives de chaque corps au processus.</p> <p>Il n'y aura donc aucune info de la DAP aux OS représentatives de chaque corps sur ces demandes et donc aucune possibilité de vérification de leur bonne prise en compte (enregistrement, existence de priorité légale, contenu d'une demande au titre de la situation sociale). Dans sa volonté de choisir ses interlocuteurs, le Ministère a fait le choix de n'étudier que les situations individuelles portées par les élus au CTM et n'informer que ces mêmes élus CTM de tout ce qui concerne la mobilité de tel ou tel corps. Les élections pro de décembre 2018 sont totalement niées. Qui d'autre que les représentants de la filière IP peuvent maîtriser les enjeux de la mobilité et les problématiques de service ?</p>
Pendant la CAP	<p style="text-align: center;">Vigilance des OS sur l'équité de traitement</p> <p>La présence des O.S en CAP permet une plus grande vigilance tout au long de l'instance pour assurer une équité de traitement à tous les personnels.</p> <p>Certaines avancées se gagnent pendant la tenue de l'instance. En 2019, c'est ainsi que la CGT a pu argumenter et faire dispenser les jeunes titulaires de l'obligation de rester 2 ans en poste.</p>	<p style="text-align: center;">Le traitement des dossiers ne se fait plus dans une instance de dialogue social, mais de manière unilatérale par l'administration.</p> <p>Il n'y aura donc plus aucune possibilité de vérifier, la légitimité de l'ordre de classement retenu sur chaque poste, ni de la bonne prise en compte des priorités légales ou de s'assurer de la légitimité des situations sociales retenues en cas d'égalité. Par ailleurs, ce mode de recrutement sonne le glas des priorités légales puisqu'elles ne sont pris en compte qu'en 2nd critère ; en cas d'égalité entre les candidats.</p>
Après la CAP	<p style="text-align: center;">Après la CAP</p> <p style="text-align: center;">Publication rapide d'une liste officieuse des résultats de la CAP</p> <p>Cette diffusion permet de déceler et ainsi faire remonter d'éventuelles erreurs avant la publication officielle des résultats par l'administration afin de pouvoir les corriger (aucun agent lésé puisque les mutations corrigées se faisaient en surnombre par l'intervention de la CGT).</p>	<p style="text-align: center;">La grande inconnue...</p> <p>Il n'y aura plus de diffusion officieuse des résultats pas les syndicats. Les OS n'auront plus aucun moyen de contrôle.</p>

RAPPEL DES COTATIONS valables jusqu'à présent		
Cotations en lien avec l'ancienneté pour le corps des CPIP	Cotation en lien avec l'ancienneté pour le corps des ASS	Cotation en lien avec l'ancienneté pour les corps de Personnels Administratifs et Personnels Techniques
<p>Ancienneté dans l'affectation actuelle en tant que CPIP :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Ancienneté dans l'affectation en tant que CPIP ou ASS dans l'administration pénitentiaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 point par an à compter de la date de titularisation <p>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'État, territoriale ou hospitalière :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 point par tranche de trois ans à compter de la date anniversaire de titularisation. 	<p>Ancienneté dans l'affectation :</p> <p>0 points pour les 2 premières années civiles 2 points par années civile pour les 3 années suivantes (3eme, 4eme et 5eme) 4 points par année civile au de la 5emem année</p> <p>Ancienneté au Ministère de la justice (CG-DAP-PJJ) en qualité de titulaire ddans la filiere socio-éducative :</p> <p>1 point par an.</p> <p>Ancienneté en qualité de titulaire dans la fonction publique d'Etat ou fonction publique hospitalière (hors Ministère de la justice) :</p> <p>1 point par tranche de 5 ans (il appartient à l'agent de produire les justificatifs des services effectués)</p>	<p>Ancienneté dans l'affectation : 2 points pour 2 ans 10 points pour 3 ans 15 points pour 4 ans 20 points pour 5 ans 1 point par année supplémentaire</p> <p>Nombre d'enfants : 1 point par enfant à charge fiscale</p>