



Compte rendu du CTM sur les Lignes Directrices de Gestion relatives à la mobilité des 30 décembre 2019, 6 janvier, 16 janvier et 6 février 2020

Le CTM sur les lignes directrices de gestion s'est tellement étendu et a donné lieu à tellement de retournements de situation que nous souhaitons vous apporter une information finale sur le contenu du texte adopté le 6 février, les positions défendues par la CGT et les avancées obtenues sur le texte (une avancée sur le texte étant un recul de l'Administration sur sa volonté de supprimer le droit à la mobilité de ses agents)

Pour une meilleure compréhension, nous vous rendons compte dans l'ordre du texte, à savoir les règles qui s'imposent à l'ensemble des agents puis les dispositions dérogatoires qui concernent les corps communs (gérés par le Secrétariat Général) puis les CPIP, corps spécifique de la DAP.

Explication d'un préalable aux lignes directrices de gestion : l'annexe du décret :

En Préalable à l'explication du contenu des Lignes Directrices de Gestion, il est fondamental d'exposer que le **Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires** comprend une annexe listant les corps conservant donc un tableau périodique de mutation.

Les corps listés dans cette annexe l'ont été sur demande de chaque Ministère. Le ministère de la justice a choisi que seuls les surveillants seraient inscrits dans cette annexe. Ce choix s'est opéré de manière unilatérale sans jamais consulter les organisations syndicales en amont.

Cette inscription permet aux corps listés dans l'annexe de conserver une mobilité s'inscrivant dans la cadre d'un tableau périodique de mutation. Cela signifie concrètement que les surveillants sont, au sein du Ministère, le seul corps assuré de garder un système de mutation par points à l'avenir ; mais aussi que le chef de service de l'agent ne peut pas s'opposer au départ de son agent. Il ne peut donc pas bloquer sa demande de mutation et si cet agent a les points nécessaires, il est assuré de rejoindre le lieu qu'il visait.

La CGT IP avait donc porté la demande que tous les corps de personnels qui mutaient par points soient portés dans l'annexe (AA et SA, ASS, CPIP) afin de conserver leur système et éviter que l'avis du supérieur hiérarchique compte pour « autoriser » la mutation. Il a fallu nombre d'arguments et d'audiences avec des responsables extérieurs pour que le Ministère finisse par lâcher du lest pour les CPIP et éducateurs PJJ. En revanche, malgré une évidence

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/>

Montreuil, le 7 février 2020

de logique pour les corps de la filière sociale (ASS, CPIP, éducus PJJ), le SG n'a pas voulu permettre de revenir sur l'absence de cotation pour les ASS.

Sur les Règles communes à l'ensemble des agents du Ministère :

Il s'agit ici des règles qui s'imposent à tous les agents, sauf ceux figurant dans l'annexe du décret du 29 novembre 2019 :

- **Deux campagnes de mobilité par an avec prise de poste au 1^{er} septembre puis 1^{er} mars de l'année suivante.** (dérogation pour les CPIP qui n'en connaîtront qu'une, point qui sera abordé plus loin)

- **Publication des postes vacants et des Postes Susceptibles de le devenir** (Postes Susceptibles D'être Vacants ou PSDV)

A l'origine le secrétariat général souhaitait que seuls les postes vacants soient publiés. La CGT IP a obtenu durant les deux seules réunions de travail en amont du CTM que les PSDV soient proposés et qu'un agent puisse demander une mutation sur un poste non proposé mais susceptible de se libérer par la mutation d'un agent de ce service. Amendement permettant d'augmenter considérablement les chances pour un agent d'obtenir une mutation.

- **Durée minimale indicative (ou incitative) :** Les Lignes Directrices de Gestion prévoient d'ores et déjà une durée minimale d'affectation lors de la mutation mais il a été acté en séance que celle-ci n'était qu'indicative et pas obligatoire. Cette durée est de 3 ans par principe, 2 ans pour la première affectation. Cette durée peut être ramenée à 1 an selon la situation personnelle de l'agent (aucune définition de ce qu'est la situation personnelle de l'agent qui semble être plus large que la « situation sociale »). Autre dérogation, celle qui serait statutaire. La CGT IP a ainsi rappelé qu'en 2019, les CPIP n'ayant qu'1 an d'affectation avaient pu muter puisque le décret statutaire prévoit cette possibilité dans l'intérêt du service. Un poste laissé vacant étant un « besoin identifié », il est donc dès lors dans l'intérêt du service de le pourvoir par tout moyen.

La CGT IP demandera à ce que cette dérogation soit reconduite pour 2021.

Le Ministère a annoncé à la CGT IP le 4 février qu'un travail allait s'engager prochainement sur les durées minimale et maximale d'affectation avec la prise d'un arrêté ministériel définissant, par zone géographique et selon les corps, des durées minimale ou maximale d'affectation. La durée minimale de 3 ans ne sera donc plus seulement indicative et pourra évoluer d'une région à l'autre. Le Ministère ne se cache pas plus sur les durées maximales puisque cela favoriserait la dynamique de service et serait dans l'intérêt des agents en terme d'évolution de carrière. Plusieurs critères doivent guider le choix de l'Administration mais la région parisienne sera concernée par une durée minimale d'affectation spécifique. Des concours à affectation locale seront également vraisemblablement organisés et prévoiront des durées minimales de 6 ans sur poste.

- **Tout agent du Ministère qui souhaite demander une mutation doit en informer son chef de service au préalable. Le chef de service émettra son avis sur cette demande lorsque l'agent l'aura formalisée sur papier (via Harmonie ou un formulaire classique). Le chef de service peut, dès cette étape, émettre un avis défavorable à cette demande (ce qui conduira à rendre impossible la mutation de l'agent) au motif du « bon fonctionnement du service ».** Il ne s'agit donc ni des « nécessités de service » qui imposent une motivation précise mais uniquement d'une atteinte au « bon » fonctionnement du service. Autrement dit, un chef peut s'opposer au départ de son agent s'il le souhaite.

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 CGT IP a demandé sans l'obtenir le retrait de l'avis du supérieur hiérarchique pour les corps des personnels composant les SPIP.

En effet, cette possibilité risque d'avoir de lourdes conséquences dans les SPIP puisque nos services ne disposent toujours pas d'organigrammes de référence. Cette absence fait qu'il n'existe pas de lien entre la charge de travail d'un service et le nombre d'agent qui le composent. Elle implique également l'absence de certitude pour un cadre du remplacement d'un agent qui obtiendrait une mutation, notamment dans les services peu demandés par les titulaires. Dans ce cas ces postes sont en effet offerts aux sortants d'école. Seulement, faute d'organigramme, le système actuellement opéré pour la ventilation des postes par les DI est aléatoire et ne garantit pas le remplacement de tous les départs. Exemple : 33 CPIP de la DISP de Paris obtiennent une mutation dont 7 de Bois d'Arcy et 5 de Meaux, rien n'empêche la DISP de Paris de proposer aux sortants d'école 10 postes à Meaux et 2 à Bois d'Arcy).

Tant qu'il n'existera aucune certitude de voir au moins les départs être compensés, cela incitera les DFSPIP à user de leur opposition au départ ce que l'on ne peut que condamner.

Encore, avec cette notion de « bon » fonctionnement du service, un chef pourra s'opposer au départ d'un « bon » élément selon son appréciation s'il doit choisir entre plusieurs départs. Cela ne pourra qu'avoir un effet dévastateur sur les ambiances de travail et les nécessaires cohésions d'équipe au sein des SPIP. Il ne s'agit ni plus ni moins que d'une méthode de management autoritaire visant à créer de la concurrence entre agents et favoriser l'individualisme à outrance.

- Deux systèmes de mutation :

Pour les catégorie A et B, les mutations sont soumises à procédure de recrutement avec entretien préalable. L'agent doit, lors de la publication des postes proposés à la mobilité, prendre contact avec le chef du SPIP visé, lui adresser un CV, une lettre de motivation et ses 3 derniers compte-rendus d'Évaluation-Notation. Une fois que le chef a réceptionné l'ensemble des pièces pour les candidats, il sélectionne tout ou partie des agents qui postulent et organise des entretiens de « sélection ». Pour choisir le meilleur candidat, il apprécie le « potentiel » de l'agent en fonction de son parcours professionnel ou des formations suivies ou qu'il s'engage à suivre.

Pour les catégorie C, Adjoints Administratifs ou Techniciens : certains postes soumis à entretien préalable (postes en Administration Centrale ou en Secrétariat de Direction Interrégionale). Pour le reste, pas d'entretien préalable.

La procédure retenue lorsqu'il n'est pas prévu d'entretien préalable est la suivante : l'agent effectue sa demande de mutation via Harmonie. Il remet sa demande avec les justificatifs qui y sont liés (quand l'agent fait état d'une priorité légale) au service RH de proximité qui le transmet à l'Administration Centrale. L'Administration décide des mutations en prenant en compte les critères suivants : priorités légales (au sens de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984), « comparaison des anciennetés dans l'affectation et situation personnelle de l'agent, puis à titre subsidiaire, rapprochement du lieu de résidence de l'enfant dont le parent séparé n'a pas la garde, situation de « proche-aidant », situation sociale de l'agent.

La CGT a porté que l'ensemble des postes qui ne font pas l'objet de spécificités particulières et donc de fiches de postes génériques (postes qui, pour reprendre les termes du texte, font

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/>

Montreuil, le 7 février 2020

appel à des compétences et aptitudes que tout agent est censé posséder dans le corps auquel il appartient) ne soient pas soumis à entretien préalable. La CGT a porté que les corps de SA, CPIP, ASS disposaient, par la sélection au concours, puis une formation spécifique dispensée à l'ENAP et sanctionnée par une réussite au terme de la scolarité, des compétences pour occuper tout poste au sein d'un SPIP. Il n'y avait donc pas lieu de « profiler » l'ensemble des postes. Cela remet en cause l'intérêt de la formation des personnels puisqu'implicitement cela signifiait que chaque personnel formé ne possède pas les mêmes compétences. La CGT mettait également l'Administration devant une autre contradiction : les agents titulaires devaient passer par un entretien de sélection, au risque de ne pas être retenus (possibilité offerte au « recruteur ») alors que ce même poste pourrait être proposé aux sortants d'école qui ne sont pas soumis (et c'est heureux) à cette procédure de sélection. Enfin, la concurrence instaurée par cette procédure d'embauche entre titulaires et demandes de détachements entrants ou recours aux contractuels n'est pas acceptable.

L'autre aberration mise en avant et ne pouvant être acceptée par la CGT IP était évidemment que la procédure d'entretien préalable ne peut donner lieu qu'à discriminations. Un chef de service privilégiera entre deux agents, celui qui exerce à temps plein (rappelons que nombre de collègues sont en temps partiel de droit) celui qui est susceptible de moins s'absenter (sont visées les agents féminins qui peuvent connaître une grossesse, les agents bien souvent féminins également qui auraient pris ou pourraient prendre un congé parental, les agents ayant connu des périodes de congé maladie, les représentants syndicaux bénéficiant d'une décharge etc.), celui qui n'est pas reconnu travailleur handicapé, qui présente le plus de garanties de ne pas être un élément désigné comme perturbateur pour l'encadrement (agent pouvant s'opposer à des nouvelles pratiques managériales ou de prise en charge des personnes confiées, représentants des personnels...etc)

Les situations sociales des agents : dans ces Lignes Directrices de Gestion, la situation sociale de l'agent n'est plus une priorité absolue. Elle est uniquement prise en compte au même titre que les critères subsidiaires.

Par ailleurs, **le texte a été modifié suite aux amendements de la CGT IP.** Il prévoyait initialement que le rapport social rédigé par l'ASS du personnel était adressé, sous pli fermé, au bureau RH local (au sein du SPIP donc). Suite à l'amendement de la CGT IP, ce rapport continuera à être adressé directement à l'Administration Centrale. Cela constitue un gage de préservation du droit à la discrétion pour l'agent de ne pas exposer ses situations personnelles. De même, alors que l'agent devait remettre tous les justificatifs en lien avec sa demande (convenance personnelle, priorité légale ou situation sociale) au bureau RH de proximité qui vérifiait alors ces documents avant envoi, il a été acté que l'agent peut faire transiter ses documents sous pli fermé en indiquant « médical ou confidentiel » et que ce pli n'est ni ouvert ni vérifié par le responsable RH local. L'agent peut donc préserver une confidentialité de sa situation à l'égard de l'employeur ce qui est loin d'être négligeable.

Mobilité des corps communs :

- ASS, Attachés et Secrétaires Administratifs : tous les postes sont profilés et sont donc soumis à la procédure d' « entretien préalable » .

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/>

Montreuil, le 7 février 2020

Comme déjà énoncé, la CGT IP avait porté que les postes d'ASS et Secrétaires Administratifs soient portés dans l'annexe du décret du 29 novembre 2019. A défaut, la CGT a exigé que ces corps soient soumis, non seulement à la procédure de recrutement « sans entretien préalable » et qu'ils gardent un système de cotation. Si pour les SA, le profilage était déjà assez courant, il est à noter que les ASS ne connaissaient jusqu'alors aucun poste présenté comme profilé. Il s'agit ainsi d'un total recul pour ce corps puisque l'Administration, par cette procédure, nie la valeur pourtant logique attachée au diplôme d'état permettant d'être ASS et qui signifie qu'une ou un ASS est compétent pour chaque poste proposé.

- Adjoints Administratifs : Le texte prévoyait initialement que les postes d'Adjoints Administratifs n'étaient, par nature, pas profilés et donc non soumis à la procédure d'entretien préalable. Il était tout de même offert aux chefs de service, à leur appréciation, la faculté de « profiler » les postes d'Adjoints d'Administratifs.

La CGT IP a donc porté que cette faculté soit supprimée puisque le risque de dérapage (volonté narcissique du chef de choisir ses adjoints administratifs et discriminations déjà évoquées) était rendu trop important. La CGT IP a donc demandé que les postes d'adjoints administratifs soient tous proposés sans entretien préalable. L'Administration a finalement retenu, pour les Adjoints Administratifs de l'Administration Pénitentiaire, que ne soient profilés que les postes en Administration Centrale ou au sein du Secrétariat de Direction de la Directrice ou du Directeur Interrégional(e). Ainsi, un DFSPIP ne pourra pas profiler ces postes.

– La Mobilité des CPIP :

Après de multiples évolutions, le texte définitivement adopté le 6 février prévoit la mobilité des CPIP par la formulation suivante : *"Les postes profilés de CPIP sont soumis à un entretien préalable, les autres postes de CPIP peuvent être soumis à entretien préalable"*.

Si cette formulation permet d'éviter l'écueil de l'entretien obligatoire "automatique" et donc d'une mobilité ne s'opérant que par la voie du profilage, elle n'extrait pas non plus les CPIP de cette possibilité. Le texte entretient par ailleurs un flou puisqu'il ne définit aucune disposition spécifique propre à la mobilité des CPIP. La logique des LDG veut que faute de disposition propre définie pour un corps, ce sont les règles communes à l'ensemble des agents (lignes communes supra) qui s'appliquent. Cependant, de fait, la formulation adoptée pour les CPIP ne correspond pas aux règles communes.

Ainsi les LDG définissent deux types de recrutement en fonction que le poste nécessite ou non un entretien préalable. Or pour les CPIP la formule "les autres postes de CPIP peuvent être soumis à entretien préalable" n'exclut ni n'oblige à ce que cet entretien soit réalisé, entrant dès lors en contradiction avec des lignes communes qui déterminent le type de recrutement, les modalités de dépôt de candidature et le choix des candidats en fonction de l'existence ou non de cet entretien préalable.

La CGT a soulevé cette incohérence lors du CTM du 6 février et obtenu la nécessité pour la DAP de publier une note de mobilité reprenant les critères connus de cotation et précisant également l'opportunité d'un entretien et l'impact qu'il pourrait avoir sur la mobilité. Cette nécessité rendue obligatoire a été consignée au PV du CTM.

Les textes initiaux présentés dans le cadre des LDG prévoyait une mobilité des CPIP organisée dans la droite des règles communes au corps de cat A, c'est à dire une procédure

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/>

Montreuil, le 7 février 2020

totallement profilée comprenant une première étape d'envoi de CV, lettre de motivation, production des trois dernières évaluations-notations. Le DFSPIP fixait ensuite (2ème étape) un entretien parmi les candidatures ayant retenu son attention lors de la première étape. Il opérait après ces entretiens, son choix sur des critères aussi flous que subjectifs (potentiel de l'agent, formations suivies par l'agent ou qu'il s'engage à suivre)

Au fil des suspensions du CTM, la CGT a réussi à développer une argumentation permettant de s'éloigner de ce spectre d'une mobilité entièrement profilée.

→ Reconnaissance de la spécificité du corps de CPIP dans l'application des lignes directrices communes au regard de la volonté de la DAP de ne proposer qu'une période de mobilité annuelle aux CPIP quand les règles communes en prévoient 2 pour les corps de catégorie A. Distinction valable également au regard du nombre de voeux qui est de 10 pour les CPIP quand les lignes directrices communes à tous les agents limitent les corps de catégorie A à 5 voeux.

→ Reconnaissance de l'existence d'une fiche de poste unique pour les postes en SPIP, signifiant donc que chaque agent a bénéficié d'une formation lui permettant d'exercer dans n'importe quel service. S'opère dès lors la nécessité de distinguer les candidatures non pas par la compétence mais par d'autres critères (tels que ceux qui régissaient la CAP précédemment).

→ Reconnaissance du taux de féminisation importante de notre corps et des conséquences en terme de risque de discrimination quant aux suites données aux demandes de mobilité.

Les modalités spécifiques au fonctionnement de la mobilité des CPIP pour l'année 2020 sera donc à définir par la DAP. Si l'obligation de l'entretien n'a pas pu être supprimée, la DAP dispose d'une liberté de manœuvre pour l'écarter sur les postes non profilés et donc maintenir un traitement équitable fondé sur les critères objectifs connus jusqu'ici en CAP.

Pour la CGT IP, la reconnaissance qui s'est progressivement dessinée au cours des négociations en CTM est celle d'une spécificité des CPIP qui ne disposent que d'une fiche de poste unique pour l'ensemble des postes en SPIP. Dans ce cadre, tout poste ayant des exigences égales, il est évident que la mobilité ne peut être liée à la compétence ou au potentiel d'un agent. D'autres critères doivent dès lors définir cette mobilité.

Pourtant, les LDG communes à tous les agents, en posant le principe de l'entretien obligatoire pour tout poste de cat A n'a pas permis au CTM d'écarter cette procédure pour les CPIP.

Cette situation inextricable illustre pour la CGT la nécessité pour l'administration de faire intégrer notre corps à l'annexe du décret.

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/>