



## Mobilité des CPIP : une clarification des critères et un retour aux cotations se « profilent » ! Pour un retour à l'équité et la fin de certaines errances de l'Administration ?

**Les 27 novembre 2023 et 16 janvier 2024, la CGT IP a participé à deux réunions de travail relatives aux « règles régissant la mobilité des CPIP, les principales priorités légales et leur prise en compte »**

Ces réunions multilatérales regroupant la Sous-direction des ressources humaines (SDRH) de la direction administration pénitentiaire et les organisations syndicales considérées comme représentatives dans les SPIP, ont été organisées suite aux difficultés récurrentes soulevées par la CGT IP lors des dernières campagnes de mobilité des CPIP et plus encore celle de l'année 2023.

### Petit rappel historique :

La fin des CAP de mobilité voulue par l'actuel président de la République, ne permet plus aux agent.es souhaitant muter d'être assuré.es que leur demande est bien instruite et qu'ils /elles ne sont pas lésé.es. Il est devenu nécessaire, à la suite des échanges pré et post -résultats et devant le nombre de recours de CPIP accompagné.es par la CGT IP, de clarifier la note et les critères de mobilité chez les CPIP afin de les prémunir au maximum de ces errances de l'Administration.

Depuis la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019, les critères généraux de mobilité sont désormais fixés par les Lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles. Initialement, ces LDG envisageaient de rompre purement et simplement avec les critères objectifs de cotation et d'y substituer une sélection opaque et subjective basée sur l'envoi d'un CV, d'une lettre de motivation ou encore d'un entretien d'embauche. Ce n'est que par l'action de la CGT IP et la mobilisation des services en 2020 que la casse a été limitée puisqu'il a alors été possible de préserver les critères de cotation des CPIP et d'atténuer le principe de profilage de l'ensemble de postes proposés dans les services. Restent que ces LDG ont ouvert la possibilité de mener des entretiens sur des postes non profilés pour les CPIP : *« les postes profilés de CPIP sont soumis à un entretien préalable. Les autres postes de CPIP peuvent être soumis à un entretien préalable »*.

**Depuis, la CGT IP n'a jamais cessé de défendre un retour au seul système de cotation, seul à même de garantir une égalité dans les chances d'obtenir une mutation pour toutes et tous d'autant que ce système mixte n'a depuis cessé de montrer ses limites.**

Les critères de cotation qui régissent actuellement la mobilité des CPIP ont été élaborés en 2012 et revus en 2019. Des points sont attribués aux CPIP en fonction de leur ancienneté comme titulaire, en fonction de leur ancienneté dans leur affectation, mais aussi en fonction du type de demande et des justificatifs produits, en lien avec les priorités légales prévues par le Code Général de la Fonction Publique (article L 512-19) telles que le rapprochement de conjoint, les CPIP en situation de handicap, les originaires d'Outre-Mer justifient de leur CIMM ou encore le rapprochement familial introduit par la CGT IP dès 2012. Tous les critères et bonifications jusqu'ici en application sont à retrouver dans notre guide (Guide de mobilité des CPIP par la CGT IP : [Guide CGT Mobilité CPIP – CGT insertion probation \(cgtspip.org\)](http://www.cgtspip.org)).

La co-existence de ces deux modalités (cotation et possibilité d'entretiens donc de sélection au bon vouloir du DFSPiP) a rapidement généré des difficultés. Ainsi, lors de la campagne de mobilité de 2023, certains DFSPiP ont procédé à des entretiens sans prendre en compte le nombre de points des CPIP ayant postulé sur un même poste, de sorte qu'un.e agent.e, particulièrement bien classé.e, pouvait ne pas avoir d'entretien et, de fait, être privé.e de mutation.

**Face à cette aberration, la CGT IP a obtenu en urgence une audience avec le Sous-Directeur des Ressources Humaines ce qui a évité d'éviter la prise en compte des propositions de ces DFSPiP.**

D'autres décisions de la DAP, tout aussi incohérentes et contraires aux textes, avaient été relevées : **erreurs dans les cotations, postes en Outre-Mer réservés uniquement aux CPIP ayant un CIMM (Centre d'Intérêts Matériels et Moraux) ce qui a eu avec comme conséquences la non-attribution de postes d'Outre-Mer pourtant vacants et demandés par des titulaires que des postes en Outre-Mer sont restés vacants (puis offerts à des contractuels) alors que des titulaires les convoitaient** (notamment pour « rapprochement de conjoint »), erreurs dans les demandes liées etc.

### **Vers une clarification des critères et un retour aux cotations :**

Dès la réunion du 27 novembre 2023, la DAP a reconnu les inégalités créées avec la cohabitation d'un système de cotation et des entretiens, çà et là, dans des conditions souvent discutables et génératrices de discriminations (un seul recruteur, une partie seulement des postulant.es contacté.es, etc...).

Face à ce constat, la DAP, qui souhaite une nouvelle circulaire pour clarifier les règles de la mobilité des CPIP, consent également à mettre fin aux entretiens pour les postes de CPIP non profilés. C'est une grande satisfaction pour la CGT IP et les CPIP qu'elle représente (pour rappel 46 % aux dernières élections professionnelles).

La CGT IP a prévenu la DAP qu'elle sera vigilante à ce que les postes profilés ne soient pas étendus en dehors des postes en Administration Centrale et en DISP (ou à l'ATIGIP).

**Conséquences pour la mobilité des CPIP au titre de l'année 2024 de l'élaboration de cette nouvelle circulaire : la note de mobilité ne devrait être diffusée qu'en mars 2024 et les résultats pas avant la mi-juin 2024.**

La CGT IP a d'ores et déjà indiqué que les CPIP n'ayant qu'une campagne de mobilité par an, les résultats devaient être communiqués plus tôt afin de permettre aux agent.es de pouvoir effectuer leurs démarches personnelles (recherche de nouveau logement, déménagement) et/ou familiales (inscriptions dans les écoles notamment) sereinement. Pour la CGT IP, la mi-mai est la limite maximale de communication des résultats. Cela permettrait par ailleurs aux sortant.es de l'ENAP, par effet boule de neige, de pouvoir choisir leur première affectation en juin et non fin juillet comme actuellement.

### **Durant ces deux réunions, la CGT IP a rappelé ses positions inchangées depuis des années:**

- pour la CGT IP, la cotation (hors situation sociale spécifique qui emporte une priorité absolue) doit être le seul critère pour faire le classement des demandes de mutation. Pour la CGT IP, il doit donc être mis fin à la possibilité laissée aux DFSPiP de procéder à des entretiens sur des postes non profilés !

La CGT IP s'oppose au profilage des postes hors Administration Centrale ou DISP et exige que priorité soit donnée aux postes en SPIP afin de prendre en charge le public et ainsi permettre à terme d'atteindre le ratio d'1 CPIP pour 50 personnes suivies !

- pour la CGT IP, les priorités légales doivent être prises en compte par une bonification (bonus) de la cotation. Cette bonification pourra être particulièrement importante comme par exemple pour les agent.es ayant des CIMM (originaires d'Outre-Mer) et voulant retourner sur leur collectivité ou territoire d'origine ou pour les agent.es séparé.es de leur conjoint.e ou de leurs enfants. La CGT IP n'acceptera en revanche jamais qu'un.e CPIP qui n'aurait pas de priorité légale (parce que son/sa conjoint.e l'a suivi sur sa première affectation ou parcequ'il/elle ne souhaite pas faire état de sa situation personnelle) se voit priver de toute possibilité de muter (car c'est bien ce vers quoi menait un projet évoqué par la DAP et défendu par une OS au cours de la seconde réunion)
- la CGT IP est opposée à ce que des postes ne soient pas accessibles à des titulaires lors des mobilités mais proposés à des sortant.es d'écoles (hors des territoires concernés par les accords de Nouméa : la Polynésie et la Nouvelle-Calédonie)
- la CGT IP défend une vision réaliste et moderne des situations familiales en prenant en compte les unions libres, les familles recomposées notamment lorsque des enfants sont issus de relations précédentes ainsi que les agent.es en retour de congé parental
- la CGT IP défend la possibilité offerte aux nouveaux titulaires de muter dès la première année effectuée, sur les postes vacants une fois les demandes des autres titulaires satisfaites, comme c'est le cas depuis que la CGT IP l'a obtenu en 2019 !
- la CGT IP défend enfin la préservation des cotations spécifiques au corps des CPIP et à ses spécificités contrairement à certaines organisations syndicales qui voudraient calquer la mobilité des CPIP sur celle des surveillant.es.
- la CGT IP défend le principe de demandes liées entre personnels, peu important leur lien puisque c'est la cotation de l'agent.e le/la moins bien classé.e qui est en ce cas prise en compte
- la CGT IP continuera de défendre le fait que les situations sociales emportent priorité absolue de mutation mais se doivent de ne concerner que des situations exceptionnelles et particulièrement graves. Cela ne doit pas être un moyen pour certaines organisations syndicales de faire du clientélisme. Car accepter une situation sociale, c'est aussi priver un.e autre agent.e de muter !

**Forte de sa représentativité dans les SPIP et chez les CPIP, la CGT IP continuera de lutter pour une mobilité la plus claire, transparente et équitable possible pour toutes et tous !**

**La CGT IP milite pour le rétablissement des CAP de mobilité !**