



14 mars 2024

Mobilité CPIP 2024 : les girouettes leur font perdre la tête!

La note de mobilité CPIP pour 2024 n'est toujours pas publiée ...

Pourquoi un tel retard ?

Car l'administration avait espéré parvenir à un consensus pour appliquer dès la campagne 2024 (sans préjudice du vote à venir en CSA SPIP sur ce projet) de nouveaux critères de mobilité, issus du groupe de travail, créé au dernier trimestre 2023, avec les organisations syndicales représentatives au CSA SPIP

Objectif de ce groupe de travail : adopter des règles de mobilité transparentes, pérennes et conformes aux textes.

Objectif louable que nous avons immédiatement salué, car il répondait à notre revendication et pouvait ainsi mettre un terme aux dérives constatées (illégalité de certains critères retenus unilatéralement et en catimini par la DAP lors des deux précédentes campagnes de mobilité des CPIP).

Or **ce consensus n'a pas pu être obtenu**, UFAP et FO exigeant que les CIMM (centre d'intérêts matériels et moraux, pour les ultra-marins) soient érigées en priorité absolue.

Ce fut une ligne constante pour l'UFAP qui, au cours des discussions n'a envisagé la mobilité qu'à travers le prisme des CIMM, en se montrant bien silencieux sur tous les autres sujets.

FO en revanche a fait volte-face après la dernière réunion de travail. Alors qu'elle avait rejoint l'avis majoritaire exprimé par la CGT IP et le SNEPAP-FSU, en faveur du barème de cotation, elle a changé d'avis brutalement, exigeant à son tour que les CIMM soient une priorité absolue.

Pour le SNEPAP-FSU et la CGT IP, il est inacceptable que FO et l'UFAP instrumentalisent la mobilité des CPIP de la sorte. Si les CIMM sont une priorité légale, aucun texte réglementaire ne leur reconnaît une valeur supra légale ou ne leur confère une priorité absolue devant prévaloir sur toutes les autres quand bien même cet argument est devenu une manœuvre de clientélisme chez ces OS lors de la mobilité du CEA (personnels de surveillance).

Les enjeux du corps des CPIP ne sont pas ceux des corps des personnels de surveillance.

En outre, comble du comble, FO n'a pas de représentant élu à la CAP des CPIP !

Les CPIP peuvent remercier ces 2 organisations pour le retard causé par leurs gesticulations en faveur d'une poignée d'agents et d'un traitement inéquitable pour le plus grand nombre !

La CGT IP et le SNEPAP-FSU militent pour le retour à un système de cotation par points, système qui a toujours prévalu pour la gestion de la mobilité des CPIP, et qui est sans aucun doute le moins mauvais des systèmes car équilibré et transparent.

Pour être plus précis, nos deux organisations militent **pour que les priorités légales de mutation visées à l'article L.512-19 du code général de la fonction publique** (rapprochement de conjoint, CIMM et situation de handicap avec RQTH), **fassent l'objet d'une bonification conséquente de points**, sans prévaloir de manière disproportionnée sur les autres critères de mobilité (rapprochement familial, ancienneté).

Pourquoi défendre cette position ?

Parce que c'est reconnaître la priorité des uns, conformément à la loi, tout en permettant à tous d'établir des projets de vie.

Parce que, pour le SNEPAP-FSU et la CGT IP, la mobilité est un droit dont on doit pouvoir garantir l'effectivité pour tous les personnels, y compris ceux qui ne disposent d'aucune priorité légale !

C'est éviter par exemple qu'un agent parent divorcé ne puisse pas se rapprocher de son enfant.

C'est éviter aussi qu'un agent célibataire ne puisse pas rejoindre un service attractif, même s'il dispose d'une solide ancienneté.

Enfin, c'est éviter qu'un ou une CPIP dont le conjoint l'a suivi sur sa première affectation après un éloignement déjà conséquent du fait de la formation ne puissent jamais repartir sur leur ancien lieu de vie.

Alors, quel système est appliqué pour la campagne de mobilité 2024 ?

Face à l'absence d'un avis unanime des organisations syndicales, l'administration proposait finalement de retenir pour 2024 une solution transitoire en attendant le vote en CSA SPIP :

- ❖ **Mettre un terme aux entretiens de recrutement pour les postes non profilés.** Point qui faisait consensus depuis le départ parmi toutes les organisations syndicales.
- ❖ **Maintenir un régime dérogatoire pour les postes en outre-mer**, en examinant en premier lieu les priorités légales.
- ❖ **Pour les autres postes, hors outre-mer, retenir le nouveau barème de cotation issu du groupe de travail.**

La CGT IP et le SNEPAP-FSU ne s'en satisfont pas totalement mais reconnaissent que cette position retenue par l'administration est moins attentatoire aux droits des personnels que celles des deux années précédentes.

Pour autant, une fois encore, FO et UFAP font volte-face en dernière minute et refusent tout compromis...

Le SNEPAP-FSU et la CGT IP continueront de militer en faveur d'un système équilibré prenant en compte l'ensemble des critères de mobilité les intérêts du corps tout entier.

Nous ne lâcherons rien, l'intérêt de toutes et tous les CPIP ne devant jamais être sacrifié au prix de l'intérêt de quelques-uns...