



Syndicat National des Personnels de  
l'Éducation et du Social  
Protection Judiciaire de la Jeunesse  
Fédération Syndicale Unitaire  
54 rue de l'Arbre Sec 75001 PARIS  
Tél : 01 42 60 11 49 - Fax : 01 40 20 91 62  
[snpes.pjj.fsu@wanadoo.fr](mailto:snpes.pjj.fsu@wanadoo.fr)  
[www.snpespjj-fsu.org](http://www.snpespjj-fsu.org)  
<https://www.facebook.com/Snpes-Pjjfsu-1168350556516481/?fref=nf>  
<https://twitter.com/snpespjj>



**ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**

## **Fin des CAP de mobilité : une attaque sans précédent du droit des personnels !**

Dans le prolongement de la loi de transformation de la Fonction Publique, le ministère de la Justice nous a présenté son projet de document référence pour la gestion de la mobilité applicable dès l'année 2020.

Les informations évoquées ci-dessous sont le « tronc commun » applicable à une grande partie des corps du ministère de la Justice. A ce jour les personnels de catégorie C (sauf ceux exerçant en Administration Centrale) continueraient à voir leur mobilité gérée au barème. Une réunion concernant plus particulièrement les corps spécifiques de la PJJ est prévue dans les semaines qui viennent.

Sous couvert de rendre plus fluide les mobilités et davantage transparentes et réactives les procédures d'affectation, l'administration renforce son « pouvoir discrétionnaire d'appréciation » pour décider seule des mobilités (mutation, détachement, mise à disposition, réintégration).

Certes, les cinq axes de la loi de transformation de la Fonction Publique concernant la mobilité s'appliquent à l'ensemble de la Fonction Publique d'État, mais le ministère de la Justice montre une particulière diligence pour proposer son projet, supprimer la règle du barème et accroître encore plus la place donnée au mérite.

### **Des CAP sans délégué.e.s des personnels : fin de la transparence dans les décisions**

Jusqu'à présent, lors des CAP, les délégué.es du SNPES-PJJ/FSU examinaient les situations individuelles de chaque agent, toujours avec la préoccupation de l'intérêt des droits collectifs et du principe d'équité entre toutes et tous, en lien avec la défense des valeurs et les missions du service public d'éducation que nous portons. Les délégué.e.s, en lien avec les professionnel.le.s, s'attachaient à faire remonter les informations, à vérifier les barèmes calculés par l'administration, à corriger ses erreurs et ses données et à faire respecter une équité basée sur l'ancienneté. Pour le SNPES-PJJ/FSU, le critère de l'ancienneté est sans aucun doute la règle la moins inégalitaire, la possibilité de valoriser la notion d'engagement et de service rendu et la garantie du droit pour tou.te.s d'un déroulé de carrière complet.

En l'absence de représentant.e.s syndicaux.ales, l'administration aura toute latitude pour appliquer les règles qu'elle édictera et n'aura plus à justifier de ses choix. Les professionnel.le.s n'ont plus aucune garantie, les représentant.e.s syndicaux.ales ne pourront plus jouer leur rôle de défenseur de la profession et des droits des agents dont le seul recours possible sera la saisine du tribunal administratif. Cyniquement, l'administration reconnaît que le nombre de contentieux augmentera significativement mais en accepte les conséquences.

## **La fin de la mobilité au barème : la toute-puissance des échelons hiérarchiques**

Plus personne ne mutera en fonction de son ancienneté. Chaque mobilité sera soumise à une nouvelle procédure de recrutement dans chaque service. Pour obtenir une mutation, il faudra, comme dans le privé et les autres Fonctions Publiques :

- envoyer un CV
- une lettre de motivation
- les trois derniers CREP
- espérer que la candidature retienne l'attention du N+1 pour être reçu.e en entretien (téléphonique ou physique) et ensuite être choisi.e comme agent priorisé.

Comme les épreuves écrites lors des concours, les mutations au barème garantissaient un anonymat complet et donc la garantie de ne pas être « bloqué.e » pour des raisons liées à ses caractéristiques personnelles réelles ou supposées, aux réputations, aux relations ou connaissances préexistantes entre l'agent et son N+1. Elles garantissaient également la possibilité d'accéder à un poste lorsqu'on obtenait un nombre de points et donc une ancienneté suffisants, seul critère équitable pour départager les candidat.e.s à la mobilité.

De plus, non formée aux procédures de recrutement, nous pouvons supposer que la chaîne hiérarchique se basera sur des critères endogamiques de ressemblance, mettant fin à la richesse des identités variées et complémentaires au sein des équipes.

### **Le profilage de l'ensemble des postes :**

#### **adapter les pratiques professionnelles aux orientations politiques**

Chaque responsable aura la possibilité de décliner une fiche de poste en fonction de ses représentations et attentes de chaque métier pour la majorité des postes proposés à la mobilité. Il s'agira ensuite que chaque professionnel.le s'adapte au cadre proposé et non plus que le ou la professionnel.le. propose un projet en fonction de ses envies ou compétences. Ainsi les agents sont de plus en plus considérés comme de simples exécutants de la politique mise en place par l'Administration Centrale et non comme des concepteurs.trices de l'action éducative, alors que depuis le 1 février 2019 la majorité des personnels de la PJJ bénéficie de la catégorie A.

Nous défendons que les fiches métiers englobent l'ensemble des compétences nécessaires à l'exercice de nos fonctions sans avoir besoin d'être complétées d'obligations aléatoires. Quant aux fiches de postes, elles doivent résulter d'une écriture commune et concertée entre le professionnel.le et sa hiérarchie.

## **Bloquer les personnels tout en prônant davantage de fluidité dans les mobilités**

Plusieurs règles vont porter atteinte à la possibilité de muter à partir de 2020.

La première consiste à limiter les vœux de mobilité aux postes réellement vacants à la date de prise de fonction et de ne plus étudier les « PSDV », postes susceptibles d'être vacants. Ainsi, en n'ouvrant pas les tiroirs, plusieurs postes resteront vacants et des personnels bloqués alors qu'ils auraient pu bénéficier d'un de leur souhait. Mais l'administration de manquera sûrement pas de recourir à l'embauche de contractuel.le.s.

La deuxième consiste à rallonger le temps entre deux mutations : les personnels seront bloqués au minimum trois ans sur le poste qu'ils auront obtenu voire davantage si le poste est profilé avec une durée plus longue (à l'exception d'une première affectation après concours ou formation puisqu'il ne s'agit pas vraiment d'un choix, alors l'ancienneté requise sur le poste resterait d'une durée de deux ans). Pour l'administration il s'agit toujours « d'assurer la continuité des services », tandis que notre organisation syndicale continuera à défendre qu'on ne peut pas stabiliser une équipe en obligeant des personnels à rester s'ils ne le souhaitent pas, mais avant tout en améliorant par exemple les conditions de travail.

La troisième règle modifie les contours de la priorité au rapprochement de conjoint. En effet, seuls les personnels qui changent de situation familiale alors qu'ils sont déjà en poste peuvent faire jouer le RC (ainsi si le ou la professionnel.le est mariée ou pacsée avant son affectation sur son poste actuel, le rapprochement de conjoint ne sera plus pris en compte).

En ces circonstances, quelle fluidité supplémentaire ces nouvelles règles de gestion apportent-elles à la mobilité ?

### **Les mutations « au fil de l'eau » :**

#### **une illusion de fluidité qui va engendrer les plus grandes iniquités**

En 2020 l'administration prévoit deux mouvements au premier mai et premier septembre. A partir de 2021, il y aurait trois périodes de mobilité en mars, mai et septembre.

Les postes vacants seront publiés par les services des ressources humaines du Secrétariat Général et des directions sur une bourse interne de l'emploi consultable par intranet et internet. Les personnels pourront donc demander une mobilité et être affectés à n'importe quel moment de l'année.

Nous dénonçons une décision qui porte gravement atteinte à l'équité entre celles et ceux qui auront la possibilité de changer de lieu de vie et à celles et ceux qui sont dépendant.e.s des calendriers scolaires et des contraintes familiales. Et surtout, comment peut on défendre une stabilité des équipes sans prendre en compte que chacun de ces personnels est humainement engagé auprès d'adolescent.e.s, de familles et que quitter un poste s'anticipe et nécessite des passages de relais.

### **Renforcement des RH de proximité : entre manque de moyens et arbitraire**

Les mobilités seront à présent arbitrées par les services RH de l'Administration Centrale lors d'une réunion présidée par le Secrétariat Général pour les corps communs. Mais ce sera le bureau RH de proximité (en DIR) qui recevra les fiches de candidatures, les avis rendus par la hiérarchie concernant l'accord le départ et l'arrivée sur un poste, qui devra vérifier les dossiers de candidature (éléments transmis dans le cadre des priorités légales, critères permettant la mobilité) et qui transmettra les compte-rendus d'entretien.

Les précédentes CAP ont démontré le manque de moyens et de formation par les nombreuses erreurs, les blocages de dossier dus aux échelons hiérarchiques intermédiaires, qui ont pu être rattrapés par l'intervention des délégué.e.s CAP. Nous ne pouvons donc qu'anticiper les irrégularités dont vont pâtir les personnels sans autre recours possible que la lourdeur du tribunal administratif.

## De représentant.e des personnels à conseiller.e syndical.e :

### un dévoiement du rôle des délégué.e.s CAP

Le SNPES-PJJ/FSU a toujours conçu les CAP comme des instances de défense de la profession et de l'intérêt collectif, au-delà de l'examen des situations individuelles, ce qui permettait des avancées pour l'ensemble d'un corps. Cette tribune n'existera plus pour la Fonction Publique d'État, ce qui représente moins de garanties pour les professionnel.le.s.

Par ailleurs les délégué.e.s seront informé.e.s « du déroulement des campagnes de mobilité » : communication de la liste des postes ouverts à la mutation et de la liste des postes pourvus. Entre ces deux moments, la procédure reste pour eux opaque. Les représentant.e.s du personnel peuvent saisir l'administration de situations individuelles « qui appellent une attention particulière » et les agents qui forment un recours peuvent choisir un.e représentant.e de l'OS représentative de leur choix, son ou sa « conseiller.e syndical.e ».

Nous sommes opposé.e.s à cette vision d'un syndicalisme clientéliste qui privilégie les intérêts individuels. L'avantage d'étudier les situations en CAP était que l'ensemble des délégations intervenait dans la défense des droits d'un personnel, sans préjuger de ses préférences syndicales, mais parce qu'il s'agissait de faire respecter les statuts, les pratiques professionnelles d'un personnel inclus dans son corps et son métier. Nous défendons par ailleurs que **toutes** les situations méritent attention et doivent être étudiées, aussi bien au moment de l'entretien de recrutement que lors de la tenue de la réunion de mobilité.

Depuis les prémices de cette loi le SNPES-PJJ avec sa fédération la FSU a dénoncé un projet qui attaquerait un principe fondamental du statut des personnels de la Fonction Publique d'État. La loi a été adoptée à la faveur des vacances d'été comme beaucoup d'autres projets scélérats.

Le décret d'application n'est pas encore paru et la FSU continue de porter ses revendications auprès de la Fonction Publique.

Par ailleurs, chaque ministère a la liberté de définir des lignes directrices de gestion et il apparaît que le ministère de la Justice a fait le choix de l'option la plus arbitraire.

**Il n'est en aucun cas prévu par la loi que la référence au barème soit systématiquement écartée.**

**Le ministère de la Justice a choisi, délibérément, le pire scénario de gestion des CAP !**

Le SNPES-PJJ/FSU dénonce ce projet :

- il exige que le barème soit conservé comme base de référence pour la mobilité dans le cadre de tableaux périodiques (comme le sont aujourd'hui les CAP) pour chaque corps du ministère de la Justice.
- il exige l'abandon de la procédure de recrutement direct par le biais d'un CV, d'une lettre de motivation, des CREP et d'un entretien et le profilage des postes.

Ce projet est destructeur pour la Fonction Publique, il va porter atteinte aux solidarités entre professionnel.le.s et aux intérêts des différents corps.

Nous appelons l'ensemble des organisations syndicales du ministère à s'opposer à ce projet et à exiger une gestion collective de la mobilité des personnels.

Nous appelons l'ensemble des personnels à manifester leur opposition à l'application de ces dispositions absentes de la loi qui viennent apporter un terme à l'équité dans la gestion des mobilités.

Suite aux deux premières réunions et à l'opposition de toutes les organisations syndicales, le secrétariat général nous a informé cette semaine qu'ils étaient en train de réécrire le document.

**Des mobilisations majeures sont à venir pour défendre les intérêts des personnels de la Fonction Publique cette lutte en fait partie : il faut rester vigilant.e.s et mobilisé.e.s pour faire aboutir nos revendications !**