

Déclaration liminaire CAP mobilité CPIP avril 2019

Monsieur le Président,

En préambule, il nous semble nécessaire de rappeler que **la mobilité est un droit fondamental** pour les fonctionnaires qui nécessite sérieux et rigueur dans son application.

Après le fiasco de la CAP de mobilité de 2018, force est de constater que **les choses n'ont que très peu évolué.**

En effet, si à la demande unanime des organisations syndicales, l'Administration a pour la première fois cette année informé la plupart des agents de leur nombre de points, nous avons hélas constaté de **très nombreuses erreurs.**

Dans le cadre de la préparation de cette CAP, hélas, nous n'avons pu que constater des carences supplémentaires dans la fiabilisation des dossiers des agents : (ex : cotations pour les rapprochements de conjoints, demandes liées non prises en compte, postes profilés illisibles, situations sociales incomplètes, etc.).

Nous demandons le déploiement d'un véritable « plan Marshall » pour fiabiliser le logiciel Harmonie et mettre à jour la situation administrative de tous les CPIP : cela doit être une priorité absolue !

Pour rappel, cette **désinvolture**, dont a fait preuve l'Administration ces dernières années dans la gestion des ressources humaines, a déjà des **conséquences désastreuses.**

L'inversion de carrière subie par la **13ème promotion de CPIP** est sans doute l'exemple le plus criant. Malgré plusieurs condamnations de l'Administration devant le TA, ces agents attendent depuis plus de 8 ans que leur situation soit régularisée.

Une autre erreur de taille a été commise pour les **CPIP 12/CPIP 14.**

Une fois n'est pas coutume, dans le cadre des dernières réformes, l'Administration s'est trompée dans le reclassement des CPIP 14, à leur avantage, si bien qu'aujourd'hui, ils devancent les CPIP 12.

Que les CPIP 14 se rassurent : la Loi empêche l'Administration de revenir sur les droits qu'ils ont ainsi acquis.

Nous demandons néanmoins à l'Administration de prendre rapidement toutes les dispositions nécessaires pour éviter aux CPIP issus de la 12ème promotion d'être lésés dans leur avancement.

Dans un souci de transparence et pour préserver une égalité de traitement entre agents, nous exigeons que les critères de mobilité et les barèmes de cotation soient définis de manière pérenne et validés en CTSPIP : en effet, ces dernières années, les

règles du jeu ont souvent changé (en particulier pour les CIMM), ce qui est source d'insécurité et d'injustice pour nos collègues.

Nous demandons également la suppression de la fidélisation de 2 ans sur le premier poste qui fait notamment obstacle à l'application des **priorités légales** (RQTH, CIMM, rapprochement de conjoint).

Enfin, comment ne pas dénoncer une nouvelle fois la **situation sinistrée en RH dans les SPIP ?**

Sur les 1500 créations de poste annoncées dans le cadre de la LPJ, seul 1/3 servira à pallier les carences dans les SPIP. **Nous ne sommes pas dupes : nous serons loin d'atteindre l'objectif de 60 PPSMJ par CPIP promis par l'Administration.**

Les postes supplémentaires, sous couvert de « créations », serviront en réalité en majorité à compenser les départs en retraite. D'autres serviront à abonder l'Agence Nationale du TIG.

A l'heure où une nouvelle loi vient d'être votée et nous apportera son lot de missions supplémentaires, nous ne pouvons qu'être très inquiets sur le développement des risques psychosociaux dans les services.

Monsieur le Président, vous avez sans doute entendu notre exaspération, en tout cas nous l'espérons.

Le SNEPAP-FSU, fidèle à ses mandats, continuera de défendre tous les personnels, indépendamment de leur appartenance à une organisation syndicale.

Nous avons toujours été force de proposition. Nous nous tenons donc à votre disposition pour travailler à la résolution des difficultés que nous avons soulevées dans cette déclaration liminaire.

Paris, le 17 avril 2019
Les Représentants du Personnels CPIP
SNEPAP-FSU

