



Syndicat Interco Cfdt Pénitentiaire

Adresse : 505 rue de Cuincy, BP 707, 59507 DOUAI Cedex

Tél: 03.61.16.23.15. **Port** : 06.69.22.15.37.

Mail : cfdt@cfdtpenit.org

Site : www.cfdtpenit.org

Douai, le 17 Mars 2025,

Eric FIEVEZ
Secrétaire Général
CFDT PÉNITENTIAIRE
A

Monsieur Sébastien CAUWEL
Directeur Administration Pénitentiaire

Objet : Situation des Conseillers Mobilité Carrière

Textes de référence :

- L'article L 421-3 du code général de la fonction publique qui dispose que "l'agent public peut bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel, notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle".
- La note DAP du 25/07/2023 relative à l'identification et missions des conseillers mobilité carrière en services déconcentrés et à l'ENAP pose le cadre du métier de CMC au sein de la DAP

Monsieur le Directeur,

Je souhaite attirer l'attention sur la situation des Conseillers(ères) Mobilité Carrière de l'Administration Pénitentiaire.

Les conseillers mobilité carrière (CMC) ont pour mission principale d'accompagner les agents dans leur évolution professionnelle. Ils les conseillent et les soutiennent dans leurs projets de carrière, (évolution au sein de l'administration pénitentiaire, reconversion professionnelle, mobilité vers un autre ministère ou une autre fonction publique). Ils s'intègrent dans les réseaux locaux et nationaux existants (réseau des PFRH, de la DAP, du MJ).

Toutes les DISP (sauf la MOM et la DISP de Paris) ont 1 ou plusieurs CMC (2 à la DISP de Toulouse et 3 à la DISP de Bordeaux) sur les temps partagés (seule la DISP de Lyon a depuis juin 2024 une CMC à plein temps) et un CMC national basé à la DAP, qui pilote le réseau DAP

Sur l'année 2024, plus de 600 entretiens ont été réalisés par les CMC et s'ajoute à cela la participation aux réunions de réseau et à des forums.

Il s'avère que les CMC ne disposent pas d'outil d'accompagnement dédié (proposition des CMC : être formés à MOTIVA). Ils travaillent donc avec les outils/compétences qu'ils ont pu rassembler, de manière plus ou moins empirique. Il apparaît nécessaire de renforcer leur professionnalisation en les dotant à minima d'un outil sérieux !

- Sauf à Lyon où les CMC exercent tous à temps partagé. Le temps dédié pour un référent CMC est parfois de 10% (soit ½ journée par semaine) pour un nombre d'agents conséquent !
- La demande d'accompagnement explose : de la part des agents qui ont le souhait d'évoluer ou de se reconverter, mais aussi de la part des agents reconnus inaptes et qui doivent se reclasser (en passant le plus souvent par la PPR - période de préparation au reclassement).
- Compte-tenu des moyens en temps dont ils disposent, les CMC sont principalement dans le conseil et l'orientation plutôt que dans l'accompagnement (alors que nombre d'agents auraient besoin d'un véritable accompagnement, avec plusieurs entretiens, l'utilisation d'outils, etc...)
- Grâce à Esteve, les agents peuvent cocher la case « je souhaite rencontrer un.e CMC ».

Le CMC est destinataire de la liste des agents désireux de le rencontrer.

Il est impossible de répondre à toutes les sollicitations.

Sans évolution notable (augmentation du temps dédié, formation à un outil d'accompagnement), le risque est l'épuisement des CMC en poste et leur départ.

Si la mission est passionnante, elle est épuisante (cumul de missions) et les agents qui en ont la charge se sentent rapidement dans l'impuissance, faute de moyens.

Ne doutant pas de l'attention que vous porterez à cette situation, Je vous prie de recevoir, Monsieur Le Directeur, l'assurance de mon profond respect et de mon dévouement.

E.FIEVEZ

