

MOBILITE CPIP 2016 MODE D'EMPLOI

La liste des postes vacants et la nomenclature des emplois existants ouverts à la mobilité 2016 viennent d'être publiées par l'administration. La procédure de demande de mutation ainsi que les critères de mobilité applicables doivent vous être communiqués par votre hiérarchie, laquelle transmettra vos demandes à la DAP au plus tard le 4 avril 2016.

La CAP se réunira les 25, 26 et 27 mai 2016.

Ce document a vocation à vous guider pour la formulation de votre demande ainsi qu'à favoriser la compréhension du fonctionnement de la CAP de mobilité.

Rappel : La Commission Administrative Paritaire (CAP) **n'émet qu'un avis**. Elle est composée pour moitié de membres de l'administration et pour moitié des représentants élus des personnels (RP). Le président de la CAP, dont la voix est prépondérante en cas de vote partagé, est un représentant de l'administration. **De ce fait, l'administration est bien la seule gestionnaire des personnels.**

Les Représentants des Personnels sont force de proposition, mais surtout les garants du respect des règles de fonctionnement préalablement établies, comme de l'égalité de traitement entre les agents.

Qui peut solliciter une mutation ?

- Tout agent **titulaire** du corps concerné, quelle que soit sa position administrative au moment de la CAP (activité à temps plein ou partiel, disponibilité, détachement, congé maternité ou parental, congé maladie/CLM/CLD), peut solliciter une mutation, à l'exception de l'agent suspendu suite à une décision disciplinaire et des Assistant(e)s de Service Social non intégré(e)s et non détaché(e)s dans le corps des CPIP, même si ils / elles font fonction de CPIP.
- Un agent en détachement, bénéficiant de tous les droits des agents exerçant dans son corps d'accueil, peut également effectuer une demande de mutation qui sera examinée dans les mêmes conditions que les titulaires.
- A l'instar de l'an dernier, les **stagiaires CPIP ne pourront pas postuler à la mobilité cette année**. Des demandes de dérogation pour raison de situations sociales particulières peuvent malgré tout être déposées à l'attention du Ministre de la Justice, dans le cadre de l'article 16 de nos statuts. S'il est obligatoire qu'elle soit transmise par la voie hiérarchique, cette demande ne nécessite pas d'être accompagnée d'un avis du responsable hiérarchique et ce dernier ne peut s'y opposer.

- Les CPIP exerçant à temps partiel doivent reformuler une demande de temps partiel à leur arrivée sur le nouveau lieu d'exercice. En effet, les postes proposés à la mobilité sont toujours réputés à temps plein.
- **Enfin, les CPIP 18, titularisés en juin 2015 peuvent bouger sans contrainte liée à la fidélisation.**

Le dépôt des demandes de mutations

Procédure de dépôt

Votre demande de mutation doit être déposée auprès de votre hiérarchie **le 4 avril 2016 au plus tard**. Un récépissé de dépôt devra vous être remis. Ce document atteste du dépôt de votre demande dans les délais.

Quel(s) poste(s) demander ?

Tous les postes répertoriés dans le document de l'administration "liste des postes vacants (PV) ou susceptibles de le devenir (PSDV) du corps des CPIP " peuvent être sollicités.

➤ **Quatre principes essentiels à retenir :**

* Le mouvement s'effectuant selon le principe des " tiroirs ", n'oubliez jamais qu'un poste non publié peut se retrouver vacant à la suite de la mutation de son titulaire. Ne vous limitez donc pas aux postes vacants .

Demandez les postes que vous souhaitez rejoindre en les classant par ordre de préférence.

* Les agents sont classés selon les points obtenus en application du barème. Il convient donc de classer les postes du plus souhaité au moins désiré. Si vous avez le plus grand nombre de points sur un poste, vous pouvez l'obtenir, que vous l'ayez classé en premier ou en dernier choix.

* En établissant votre demande, reprenez bien l'intitulé exact du poste sollicité (tel qu'indiqué sur la nomenclature), en indiquant la résidence administrative. C'est la seule qui soit valable et puisse être opposée à l'administration en cas de conflit. La CAP considérerait comme non valable toute demande de mutation sur un site ne correspondant pas à la nomenclature officielle.
(Exemple : Pour Libourne, remplir SPIP de la GIRONDE (33), RA Libourne)

* Les agents ne peuvent pas formuler plus de 10 choix, tous postes confondus (CPIP « classiques » et CPIP « placés »). Les choix au-delà du 10^{ème} ne seront pas retenus, de même que les libellés du genre "Tout poste sur tel département ou telle région".

➤ **Particularité des postes situés dans les Collectivités d'Outre Mer :**

Sauf reconnaissance ou transfert du Centre des Intérêts Matériels et Moraux (CIMM) reconnu par l'administration, et s'il est possible d'obtenir un poste situé dans l'une des Collectivités d'Outre Mer (COM), Nouvelle-Calédonie ou Polynésie Française dans les mêmes conditions (application du barème) qu'un poste en métropole ou dans les DROM, **la durée des séjours y est limitée.**

Le décret n° 96-1026 du 26 novembre 1996 fixe à **deux ans la durée de l'affectation initiale.** Celle-ci peut être **renouvelée une seule fois, pour la même durée,** après recueil de l'avis du directeur interrégional de la mission outre-mer. A cette occasion, l'avis de la CAP n'est pas demandé. Une première affectation minimale de deux ans hors l'une de ces COM est requise pour y prétendre, de même qu'entre deux affectations. A noter que toute rupture du " contrat " de 2 ans entraîne la perte totale ou partielle des indemnités d'éloignement y afférent.

A l'issue d'une affectation de deux ans, éventuellement renouvelée, l'agent qui n'obtiendrait pas satisfaction sur un de ses vœux se voit proposer un choix parmi trois postes vacants en France à l'issue de la CAP.

A l'occasion d'une mutation dans un DROM ou une COM, les agents peuvent prétendre sous conditions à des frais de changement de résidence.

Pour les postes de Koné et Raïatea, nous invitons les personnes intéressées à contacter préalablement la Mission Outre Mer pour avoir des renseignements sur les conditions d'exercice sur place.

S'il ne faut pas hésiter à user des 10 choix de poste, gardez à l'esprit que TOUT POSTE SOLLICITE ET OBTENU DOIT ETRE REJOINT SOUS PEINE DE RADIATION DES CADRES POUR ABANDON DE POSTE.

Comment remplir la fiche de vœux ?

***L'item « grade » prête chaque année à confusion.** Si le grade correspond au sens administratif à la distinction Classe Normale et Hors Classe, il est à lire dans la fiche mobilité comme le corps d'appartenance, à savoir CPIP.

***La « date de grade » renvoie à la date de titularisation.** Vous ne devez pas écrire la date de stagiairisation (pré-affectation), ni celle de votre reclassement dans le corps de CPIP à la suite d'une éventuelle reprise d'ancienneté.

***La « date d'affectation » correspond à la date depuis laquelle vous exercez sur votre antenne SPIP actuelle en tant que CPIP titulaire** (ou ASS ayant intégré le corps des CPIP sur place). Là encore, l'année de pré-affectation n'est pas comptabilisée.

***Les cases de la liste de postes sollicités laissent aussi parfois perplexe.** Ainsi, lorsqu'un agent souhaite postuler sur un poste vacant (PV), inscrit également dans la nomenclature de tous les postes susceptibles de devenir vacants (PSDV) par le jeu des tiroirs, **il convient de ne remplir qu'une seule et même ligne pour ce poste et d'écrire PV-PSDV, et de procéder de la même manière dans la case N° de poste.**

Les critères de mobilité et le barème de mutation

Le principe du barème est une conquête ancienne du SNEPAP-FSU permettant ainsi une plus grande transparence des mouvements. Si nous sommes conscients qu'il ne peut y avoir de barème idéal, nous souhaitons néanmoins tendre vers la plus grande objectivité possible.

Le barème a été modifié au fil des années afin de s'adapter aux nouvelles lois ou décisions du tribunal administratif comme à certaines réalités démontrant l'inadéquation de différents critères. En 2003, de nouveaux critères, résultats de six réunions de travail entre la DAP et l'ensemble des organisations siégeant aux CAP, ont été mis en place, puis ajustés en 2012.

Les demandes de mobilité font l'objet d'un seul classement, un nombre de points supplémentaires est affecté aux demandes déposées au titre du rapprochement de familial ou de conjoint, du handicap et de « CPIP Placés ».

I – PRISE EN COMPTE DE L'ANCIENNETE EN QUALITE DE TITULAIRE :

* Ancienneté en tant que CPIP titulaire (et éventuellement ASS) dans l'AP

- ✓ **1 point** par année totalement écoulee depuis la date de la titularisation jusqu'au premier jour de la CAP

* Ancienneté dans le poste « classique » actuellement occupé

- ✓ **0 point** par année pour les 2 premières années révolues à la date du premier jour de la CAP
- ✓ **2 points** par année pour les 3 suivantes (3^{ème}, 4^{ème} et 5^{ème})
- ✓ **4 points** par année au-delà de la 5^{ème} année

* Ancienneté dans le poste de CPIP « placé » actuellement occupé

- ✓ **2 points** par année à compter de l'affectation pour les 2 premières années révolues à la date du premier jour de la CAP
- ✓ **4 points** par année pour les 3 suivantes (3^{ème}, 4^{ème} et 5^{ème})
- ✓ **6 points** par année au-delà de la 5^{ème} année

La circulaire du 24 avril 2013 relative aux CPIP « placés » fixe une bonification de points supplémentaires sans en préciser le nombre. Il convient de se référer à la note de mobilité du 11 mars 2016 publiée par la DAP.

* Ancienneté dans un autre corps de la fonction publique (d'Etat, territoriale ou hospitalière)

- ✓ **1 point** par tranche de 3 ans. Il appartient à l'agent de faire la preuve des services effectués.

Les Assistant(e)s de Service Social « pénitentiaires » ayant intégré le corps des CPIP, étant entré(e)s dans l'AP par concours ouvert aux ASS et ayant toujours exercé les missions de CPIP, n'entrent pas dans ce cas de figure et totalisent la même ancienneté que les CPIP titulaires.

II – AUTRES BONIFICATIONS :

1) En respect de l'art. 60 du Statut Général des Fonctionnaires :

a) Demandes de mutation de personnes reconnues handicapées :

Lorsque l'agent est reconnu **travailleur handicapé** et qu'il en fournit l'attestation, il bénéficie d'une bonification de **trois points supplémentaires**.

b) Rapprochement de conjoint (RC) :

Une priorité est donnée aux agents sollicitant une mutation afin de rejoindre leur conjoint par l'application d'une **bonification de barème**. Le rapprochement de conjoint s'applique au regard de l'éloignement géographique des lieux de travail de chacun des conjoints, et non pas exclusivement de la séparation effective du couple.

Agents concernés : Couples mariés, pacsés et concubins présentant un justificatif de vie commune de plus d'un an (ex : justificatif de domicile...).

Les principes retenus pour bénéficier du rapprochement de conjoint sont :

1 - le rapprochement se fait au regard du domicile du conjoint et non du lieu de travail du conjoint, sauf si l'adresse du domicile n'est pas encore connue.

2 - l'agent a obligation de postuler sur l'ensemble des structures d'un département, y compris au sein des DISP (sauf exception dûment motivée par des conditions géographiques – zones montagneuses – ou de transports – qualité du réseau –) avec éventuellement élargissement aux départements limitrophes si les structures se trouvent à proximité du domicile du conjoint.

↳ **Depuis 2014, le SNEPAP-FSU s'est assuré auprès des services de l'administration centrale que les agents n'auront pas à solliciter les postes de CPIP placés pour bénéficier du RC dès lors qu'ils ont bien formulé leurs vœux sur l'ensemble des postes classiques des structures du département.**

Le rapprochement de conjoint ne peut être évoqué que sur les postes permettant réellement le rétablissement de la vie familiale commune. Il est donc important de **préciser sur votre fiche de vœux, à chacun des postes, ceux qui correspondent au Rapprochement de Conjoint.**

N'est pas considérée Rapprochement de Conjoint la mutation qui permet une diminution des frais liés à l'éloignement entre le poste occupé et le domicile du conjoint.

3 - la demande de rapprochement ne pourra être prise en compte que si l'éloignement professionnel est effectif au moment de la commission administrative paritaire compétente, ou sur production d'une attestation officielle mentionnant le lieu et la date précis de la prise de fonctions du conjoint qui doit intervenir dans un délai maximum de 6 mois après la tenue de la commission administrative paritaire.

Sauf à justifier d'une nouvelle mutation professionnelle du conjoint, l'agent bénéficiaire d'une mutation au titre du rapprochement ne pourra pas se voir appliquer à nouveau le barème bonifié l'année suivante.

Pièces à fournir :

Tout document lié à la situation professionnelle du conjoint (ex. contrat de travail, attestation de l'employeur, décision de mutation, ...) et tout élément justifiant de la situation du conjoint et des enfants à charge (livret de famille, décision de PACS, certificat de scolarité ou de poursuite d'études...) et du domicile familial.

Les contrats précaires peuvent être retenus si le conjoint bénéficie de ce type de contrat depuis un certain temps, laissant à penser à la prorogation de celui-ci (de l'ordre de 12 mois antérieurement à la CAP).

Bonification de barème :

- ✓ **3 points** sont attribués forfaitairement pour toute demande de rapprochement, sous réserve que soit remplie l'une ou l'autre des conditions figurant au **point 3** ci-dessus. Lorsque l'éloignement professionnel est effectif, sont également attribués :
- ✓ **1 point** par semestre révolu d'éloignement, si la résidence des 2 conjoints sont différentes (justificatif à l'appui)
- ✓ **1 point** par enfant à charge (sur justificatif scolaire, universitaire...)
- ✓ **1 point** lorsque la séparation est imposée par la situation professionnelle du conjoint (délocalisation, mutation dans l'intérêt du service)

2) Rapprochement familial (RF) :

Une priorité est donnée aux agents sollicitant une mutation afin de rejoindre leur(s) enfant(s) dont le domicile est éloigné du leur, par l'application d'une bonification de barème. Le rapprochement s'applique au regard du lieu de domicile du parent qui a la garde du ou des enfant(s).

Agents concernés : personnes éloignées de leurs enfants suite à une séparation de leur couple.

Les principes retenus pour bénéficier du rapprochement familial sont :

1 - le rapprochement se fait au regard du domicile du parent qui a la garde du ou des enfant(s).

2 - l'agent a obligation de postuler sur l'ensemble des structures d'un département, y compris les postes en DISP (sauf exception dûment motivée par des conditions géographiques – zones montagneuses – ou de transports – qualité du réseau –) avec éventuellement élargissement aux départements limitrophes si les structures se trouvent à proximité du domicile du conjoint.

↳ **Le SNEPAP-FSU s'est également assuré auprès des services de l'administration centrale que la DAP ne comptait pas imposer parmi ces postes, ceux de CPIP placés. Les agents n'auront donc pas à solliciter ces postes pour bénéficier du RF.**

3 - la demande de rapprochement ne pourra être prise en compte que si l'éloignement est effectif au moment de la commission administrative paritaire compétente, ou sur production d'une attestation officielle mentionnant le lieu et la date précis de la prise de fonction de l'autre parent, qui doit intervenir dans un délai maximum de 6 mois après la tenue de la commission administrative paritaire.

Sauf à justifier d'une mutation professionnelle de l'autre parent, l'agent bénéficiaire d'une mutation au titre du rapprochement familial, ne pourra se voir appliquer à nouveau le barème bonifié l'année suivante.

Pièces à fournir :

Tout document justifiant du domicile de l'enfant, certificat de scolarité, livret de famille.

Bonification de barème :

- ✓ **1 point** par semestre révolu d'éloignement (comptabilisés uniquement si les domiciles séparés sont justifiés)
- ✓ **1 point** par enfant (sur justificatif scolaire, universitaire...)

III – DEROGATION POSSIBLE AU BAREME :

a) Situation Sociale Spécifique

La CAP évite de déroger à l'application du barème dans le cadre des mutations, afin de permettre la plus grande équité entre les agents.

Pour autant, à titre exceptionnel, une analyse particulière est effectuée par la CAP dans des situations liées à des problèmes familiaux (mais ne relevant pas du rapprochement de conjoint ou familial), de santé ou d'opportunité. Les agents présentant ces dossiers peuvent se prévaloir d'une priorité absolue dans leur demande de mutation.

L'agent doit fournir tous documents justifiant sa situation pour permettre à la CAP d'apprécier sa demande de dérogation. **Un rapport de l'assistant(e) de service social du personnel doit aussi être établi et transmis à l'initiative de l'agent.**

b) Postes dits "à profil"

Les représentants du personnel du SNEPAP-FSU sont opposés à la prolifération de ce type de postes, l'administration pouvant abuser de ce dispositif pour contourner la règle de l'égalité à muter pour chaque fonctionnaire. Il peut malgré tout y avoir certains postes nécessitant un "profilage". Dans ce cas, les représentants du personnel du SNEPAP-FSU s'abstiennent, n'ayant pas d'éléments objectifs d'évaluation (le seul document à leur disposition est l'avis du responsable du service d'accueil, établi après entretien, physique ou téléphonique)

c) Les postes de formateurs et de responsables de formation

Seuls les CPIP ayant validé le parcours d'habilitation aux postes de formateurs peuvent postuler sur ces postes.

IV – AUTRES SITUATIONS :

Demandes liées :

Il est possible de lier sa demande à l'obtention, par un autre CPIP ou ASS au Ministère de la Justice, ou d'un agent appartenant à un autre corps de l'Administration Pénitentiaire, d'une mutation. **La CAP devra alors satisfaire les deux demandes ou aucune.** Il est donc important de préciser, sur chacune des deux demandes, et pour chacun des postes, ceux qui sont liés.

V – AGENTS DE RETOUR DE DETACHEMENT, DISPONIBILITE OU CONTGE PARENTAL :

Pour chacune de ces situations, l'agent bénéficie d'un nombre de points au titre de son ancienneté acquise dans les 3 fonctions publiques avant l'obtention de la position administrative considérée.

a) Retour de détachement

Soit parce que le détachement prend fin, soit parce que l'intéressé souhaite anticiper son retour dans son corps d'origine (avec accord préalable de l'administration d'origine), soit parce que l'administration d'accueil souhaite mettre fin à ce détachement, l'agent peut participer au mouvement de mutation. S'il n'obtient aucun des postes qu'il a sollicités, il devra **choisir l'un des postes proposés (3 choix) par l'administration, sous peine d'être radié des cadres.**

Barème applicable :

L'agent bénéficie du barème normal, pour l'ancienneté acquise en qualité de CPIP ou ASS à l'AP avant son départ en détachement et pour celle acquise pendant la période de détachement dans un autre corps de la fonction publique. Il ne bénéficie d'aucun point pour l'ancienneté dans l'affectation.

* Ancienneté en tant que CPIP titulaire (et éventuellement ASS) dans l'AP

- ✓ **1 point** par année totalement écoulée depuis la date de la titularisation jusqu'au premier jour de la CAP.

* Ancienneté dans le poste actuellement occupé

- ✓ **0 point**

* Ancienneté dans un autre corps de la fonction publique (d'État, territoriale ou hospitalière)



- ✓ **1 point** par tranche de 3 ans. Il appartient à l'agent de faire la preuve des services effectués.

b) Retour de disponibilité

L'agent peut solliciter un poste lors du mouvement de mutation si sa disponibilité prend fin dans les 6 mois qui suivent la CAP ou s'il souhaite mettre fin à cette disponibilité avant la fin de celle-ci (après accord de l'administration) et qu'il s'engage à rejoindre son poste dans les délais accordés aux autres agents, mutés lors de cette CAP.

Cette possibilité est plus intéressante pour l'agent qu'un retour entre deux CAP car il serait tenu alors (sous peine de radiation des cadres) d'accepter l'une des trois propositions de l'administration.

Le retour de disponibilité n'ouvre pas droit aux frais de changement de résidence car il n'est pas à proprement parlé une mutation.

Barème applicable :

La carrière étant interrompue, aucun point **d'ancienneté dans le poste** n'est attribué pour la période de disponibilité.

*** Ancienneté en tant que CPIP titulaire (et éventuellement ASS) dans l'A.P.**

- ✓ **1 point** par année totalement écoulée depuis la date de la titularisation jusqu'à la date de la disponibilité.
- ✓ **0 point** durant le temps de la disponibilité.

*** Ancienneté dans le poste actuellement occupé**

- ✓ **0 point**

*** Ancienneté dans un autre corps de la fonction publique** (d'État, Territoriale ou Hospitalière)

- ✓ **1 point** par tranche de 3 ans. Il appartient à l'agent de faire la preuve des services effectués.

c) Retour de Congé Parental

Selon le Décret n°2012-1061 du 18 septembre 2012, **l'agent retrouve le poste qui était le sien lors de son départ en congé parental**, ou un poste le plus proche de ce lieu s'il ne peut réintégrer celui-ci (suppression du poste par exemple). En principe, l'administration réaffecte l'agent, même en sureffectif, dans son ancien poste.

Le fait d'avoir changé de domicile n'ouvre aucun droit à obtenir un poste situé près de sa nouvelle résidence. L'agent doit solliciter une mutation à la mobilité.

Barème applicable :

Le congé parental n'interrompant pas la carrière, l'agent bénéficie du barème classique tant en ce qui concerne l'ancienneté en tant que titulaire que l'ancienneté dans l'affectation. Il peut également bénéficier du barème spécifique au rapprochement familial.

VI – FRAIS DE CHANGEMENT DE RESIDENCE LORS D'UNE MUTATION (art.19-1° décret 90-437 du 28 mai 1990) :

- Les agents ayant obtenu une mutation peuvent bénéficier de frais de changement de résidence lorsqu'ils ont accompli au moins **cinq années** dans la précédente résidence administrative. Cette durée est **réduite à trois** ans lorsqu'il s'agit de la première mutation dans le corps.
- Pour l'application de la condition de durée de service mentionnée ci-dessus, il n'est **pas tenu compte des précédents changements de résidence administrative non indemnisés**.
- A l'occasion d'une mutation dans une COM ou un TROM, les agents peuvent prétendre à ces frais. Depuis le 19 juin 2013, la DAP a précisé, arguant de la jurisprudence du Conseil d'État, que **la notion de « service effectif » est à considérer à compter de la nomination en qualité d'élève** et non pas à compter de la titularisation. Ainsi, le CPIP doit justifier de 4 années de service effectif pour les COM et 5 années pour un TROM.
- Les périodes de disponibilité, de congé parental et d'accomplissement du service national ainsi que les congés de longue durée et de longue maladie sont suspensifs du décompte de la durée du séjour.
- Dans le cas de la première mutation d'un fonctionnaire précédemment agent contractuel, les services accomplis dans la précédente résidence en qualité d'agent contractuel sont pris en compte.
- Aucune condition de durée n'est exigée lorsque la mutation a pour objet de se rapprocher de son conjoint fonctionnaire titulaire ou contractuel.

VII – DIVERS:

- En aucun cas, la permutation de poste, même d'un commun accord entre les agents, n'est autorisée.
- la CAP examine la totalité des demandes des agents mais n'avise pas individuellement chaque agent si aucun de ses vœux n'a pu trouver concrétisation. Un agent ne peut considérer que sa demande n'a pas été étudiée au seul motif que l'administration ne lui a pas notifié expressément l'impossibilité de faire droit à l'un de ses vœux.

Tout ceci n'est qu'un récapitulatif des situations les plus fréquentes.

DATE DE PRISE DE POSTE :

Sauf cas particuliers des retours de détachement, disponibilité et congé parental,
les prises de poste auront lieu le
1er septembre 2016.

Pour permettre aux représentants du personnel (RP) du SNEPAP-FSU appelés à siéger à la CAP de mobilité 2016 de vérifier le calcul de votre barème individuel de mutation et de faire valoir auprès de la parité administrative les aspects les plus personnels de votre demande, il est indispensable de nous fournir des renseignements précis et exacts qui doivent être rigoureusement identiques à ceux portés sur votre demande administrative.

Bien entendu, ces informations seront échangées dans le respect de la vie privée des agents et, comme celles recueillies lors de la CAP, bénéficieront de la confidentialité la plus stricte.

Si vous voulez être certain(e) :

- *que votre demande est bien complète (en particulier sur les justificatifs à fournir)*
- *que votre demande a bien été transmise, par votre hiérarchie, dans les délais et en totalité, à la DAP*
- *que tout se déroulera dans la transparence et le respect des règles*

Transmettez, outre la copie de votre demande déposée auprès de l'administration, la fiche ci-jointe, à l'un(e) des représentants du personnel du SNEPAP-FSU et contactez-le (la) :

CPIP classe normale :

Gautier SCHONT, SPIP 83 TOULON
 Tél : 07.83.93.41.44
schontgautier@yahoo.fr

Fanny DELPLANQUE, SPIP 13 AIX LUYNES
 Tél : 06.20.43.33.08
fanny.delplanque@justice.fr

CPIP hors classe :

Isabelle BOUTEILLE, SPIP 39 DOLE
 Tél : 03.84.82.48.22 ou 31.31
 Port : 06.49.95.44.93
isabelle.bouteille@justice.fr

Jean-Philippe REBEYREIX, SPIP 33 BORDEAUX
 Tél. 07.78.10.53.93
jprsnepap@yahoo.fr

Paris, le 22/03/2016