

ENSEMBLE



- 1. POUR LA JUSTICE SOCIALE ;**
- 2. POUR DÉFENDRE LE SERVICE PUBLIC ET NOS MISSIONS ;**
- 3. POUR DES STATUTS QUI RECONNAISSENT NOS COMPÉTENCES ET NOTRE EXPERTISE ;**
- 4. POUR UNE REVALORISATION GÉNÉRALE DES RÉMUNÉRATIONS, DES CARRIÈRES ;**
- 5. POUR L'AMÉLIORATION DE NOS CONDITIONS DE TRAVAIL AU QUOTIDIEN ;**
- 6. POUR UNE PRISE EN COMPTE RÉELLE DE LA SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL, Y COMPRIS POUR L'ENCADREMENT ;**
- 7. POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ;**
- 8. CONTRE LA DESTRUCTION DU STATUT GÉNÉRAL DES FONCTIONNAIRES, DU SERVICE PUBLIC ET DE SES PRINCIPES.**

Retrouvez nos engagements, nos objectifs et tous nos candidats sur :

cgtsm.jevotecgt.fr/cap-6

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

SYNDICATS JUSTICE - DU 1^{er} AU 8 DÉCEMBRE 2022

La CGT au ministère de la justice a déjà montré son efficacité dans la lutte contre les politiques néolibérales de ce gouvernement, il faut consolider sa représentativité :

VOTEZ POUR LES LISTES CGT !

Pour les scrutins du 1^{er} au 8 décembre, il faudra voter plusieurs fois : CSA, CAP et CSA Ministériel

Le vote se fait sous forme électronique.

Vous devrez aller activer votre carte d'électeur sur le site ENSAP, avant d'aller sur le site dédié au scrutin :

! IMPORTANT !

Prenez le temps de voter à toutes les élections durant la période d'ouverture du vote **du 1^{er} décembre au 8 décembre 2022 à 16h00**

**CHAQUE VOTE COMPTE,
ET NOUS COMPTONS SUR VOUS !**

Qui sont les personnels concernés par cette CAP ?

Depuis la loi de casse, dite de transformation de la fonction publique (LTFP), les CAP (commissions administratives paritaires) sont organisées, sauf exception, par catégorie et rassemblent donc désormais des agent.e.s de plusieurs corps. Placée sous l'autorité du secrétariat général du ministère de la Justice, la CAP N°6 rassemble désormais des agent.e.s de 2 corps différents : secrétaire administratif.ve et technicien.ne de l'administration pénitentiaire. Des métiers différents, pour lesquels la CAP va devoir apporter des réponses cohérentes, justes, pour défendre les personnels et le service public de la justice. Cette fusion des CAP entraîne une réduction drastique du nombre de vos représentant.es, coup de canif porté aux droits des agent.es et au dialogue social !

Compétences de la CAP

Aujourd'hui, les CAP ont été privées par la loi de transformation de la fonction publique d'une partie importante de leurs prérogatives, notamment en matière de mobilité (mutations, détachements notamment) et de l'avancement (promotions par inscription au tableau d'avancement notamment). Cette loi instaure une grande opacité sur les procédures et réduit au minimum le contrôle démocratique des syndicats sur le fonctionnement de l'administration.

Néanmoins, la CAP demeure une instance incontournable et très importante en de nombreux domaines. D'une part, puisque même si la mobilité et l'avancement des personnels ne sont plus décidés en CAP, les organisations syndicales représentatives ont un rôle à jouer dans la définition des critères qui les encadrent. D'autre part, parce que les personnels peuvent saisir la CAP sur bon nombre de décisions individuelles qui leur seraient défavorables.

La CAP des catégories B exerçant des fonctions administratives ou techniques sera ainsi appelée à se prononcer sur toutes les questions relatives aux situations individuelles des fonctionnaires. Elle est obligatoirement consultée pour donner son avis sur :

- le recrutement (prolongation de stage, stagiairisation, titularisation) ;

- en matière disciplinaire (conseils de discipline) que ce soit pour les titulaires comme pour les agent.e.s en formation (élèves et stagiaires) ;

Les CAP sont également obligatoirement saisies pour avis lorsque l'administration envisage, à l'égard d'un ou une agent.e certaines décisions telles que :

- le licenciement (pour insuffisance professionnelle ou après 3 refus de poste lors de retour de disponibilité ou détachement ou encore en cas d'inaptitude de l'agent.e) ;
- un 3^e refus d'une demande de formation à l'initiative de l'agent.e ;
- le remboursement de sommes engagées au titre d'une formation si l'agent.e ne reste pas en fonction le triple de la durée de celle-ci après en avoir bénéficié.

Enfin, la CAP peut se prononcer sur certaines décisions lorsque l'agent.e la saisit, notamment en ce qui concerne :

- un refus de demande de télétravail ;
- un refus d'octroi d'un temps partiel ;
- un refus opposé à une demande de disponibilité ;
- un refus d'une demande de démission ;
- un refus de demande de congés tirés du CET (Compte Épargne Temps) ;
- en cas de procédure de reclassement d'un.e agent.e reconnue inapte à l'exercice de ses fonctions.

Encore, la CAP sera amenée à siéger en formation disciplinaire ce qui posera indubitablement des difficultés puisque des corps sous statut spécial et d'autres non, avec des règles différentes et pour certains des codes de déontologie les régissant, pourront être concernés. La CGT, par sa représentativité importante dans l'ensemble des directions, possède une expertise certaines dans la défense et l'accompagnement de l'ensemble des corps concernés par cette CAP. C'est ainsi un gage pour l'ensemble des électrices et électeurs à ce scrutin de voter CGT ! Par ailleurs, les CAP sont paritaires. Au sein de la CAP n°8, y siègent en nombre égal : 8 représentant.es titulaires des personnels (et 8 suppléant.es) que vous

Ensemble faisons avancer la justice

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

SYNDICATS JUSTICE - DU 1^{er} AU 8 DÉCEMBRE 2022

êtes appelé.es à élire lors de ce scrutin et des représentant.es de l'administration La CAP est une instance extrêmement importante dans la vie professionnelle et individuelle des agent.es puisque chacun.e peut y voir sa situation examinée à un moment de sa carrière.

Du 1^{er} au 8 décembre 2022, voter CGT pour :

- défendre nos emplois, nos statuts, nos métiers et nos missions ;
- améliorer nos conditions de travail et nos moyens au quotidien ;
- défendre le service public et ses principes.

Statut, mobilité, avancement, rémunérations, évaluations : Défendre les droits des agent.es à travers les grands principes de la Fonction publique :

Mobilité : Depuis deux ans, les mobilités sont désormais gérées par l'administration seule, sur la base des lignes directrices de gestion. Il s'agit de règles opposables aux agent.es, par exemple pour les bloquer sur un poste, même quand la personne dispose d'une priorité légale. Par contre, l'administration pas n'hésite pas à les contourner lorsque cela l'arrange. Après deux ans, force est de constater que ces lignes directrices de gestion n'ont fait la preuve ni de leur transparence ni de leur efficacité ! Ces nouvelles règles de mobilité sont aujourd'hui beaucoup plus complexes et remettent largement en cause les priorités légales de mobilité (rapprochement de conjoint, prise en compte du handicap, etc...) au profit du profilage quasi-systématique des postes. Trop souvent, nous assistons à des parodies de campagne de mobilité où le/la candidat.e retenu.e est connu.e avant même le début de la campagne. Ces règles illisibles ne répondent pas non plus toujours aux besoins des services. D'ailleurs on constate aujourd'hui de nombreuses vacances de postes et une fuite des agent.es de nos services vers d'autres administrations, du fait des charges de travail excessives, des mauvaises conditions de travail et de l'absence de prise en compte de la pénibilité. La CGT sait se mobiliser et accompagner les revendications statutaires légitimes des personnels : ainsi depuis 2019, elle soutient avec force le mouvement des RUE à la PJJ dans le cadre la création d'un statut d'encadrant intermédiaire (CADEQ), mouvement d'une ampleur rarement vue chez les cadres afin d'obtenir un meilleur statut. Au niveau indemnitaire, la CGT est opposée au RIFSEEP, régime profondément inégalitaire basé sur les fonctions de l'agent.e et sur son évaluation, au détriment des fonctions opérationnelles de terrain. Nous pouvons constater ses effets dans les services : c'est un système toxique, générateur de frustrations et de désaccords au sein des équipes. Alors qu'on assiste à une explosion de l'inflation, les cadres statutaires et indemnitaires ne répondent pas aux attentes légitimes des agent.es de catégorie B du ministère. Le système indemnitaire ne constitue en aucun cas une réponse aux problèmes de pouvoir d'achat et à la hausse des prix actuelles.

Avec et pour les personnels, la CGT exige :

- un rattrapage global du point d'indice, afin que nos traitements puissent suivre à minima la hausse de l'inflation ;
- la fusion des trois grilles indiciaires à deux permettant une meilleure évolution de carrière ;
- une formation adaptée à chaque changement de poste et accessible ;
- la reconnaissance des qualifications et de l'engagement professionnel, à la place du seul « mérite » (tout relatif puisque lié aux ratios promo-promouvables), la CGT revendique un avancement à l'ancienneté, promouvant le « mérite réel » pour des cadres dont le travail est souvent sous-évalué au sein des différentes directions ;
- une formation adaptée à chaque changement de poste et accessible.

La gestion des ressources humaines au sein du ministère

Dans tous les corps, on peut faire le constat d'une gestion dégradée/insatisfaisante de la pénurie d'effectifs et d'un déficit d'attractivité des métiers du ministère de la justice. Ce sont ainsi des dizaines voire centaines de postes qui sont laissés vacants dans les juridictions, les services et les établissements avec ce qui semble être un réel système de vacance tournante des postes impulsé par l'administration. Le système de mobilité dite au fil de l'eau vient complètement désorganiser les services et se pose à l'encontre du principe de continuité du service public. La CGT revendique un recrutement à la hauteur des besoins, par voie de concours et que l'ensemble des postes vacants soient publiés dans les circulaires ou notes de mobilité pour que les agent.es puissent

y postuler. La publicité des postes vacants en interministériel doit être clairement organisée pour les corps concernés. L'impact du télétravail doit être évalué, avec l'instauration d'un réel droit à la déconnexion, du respect de l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, et le maintien d'espaces de travail permettant à chaque agent.e d'exercer dans des conditions décentes. L'argument du télétravail ne doit pas justifier des suppressions de sites ou des réductions de surfaces des locaux. Ces réformes à venir vont une fois de plus impacter les services, avec leur lot de réorganisations et de fermetures, synonymes d'autant de mutations imposées, de charge de travail accrue, de perte de sens et de remises en cause des valeurs du service public de la Justice.

Depuis 2018, les élu.e.s C.G.T. présent.e.s dans les C.A.P. ont toujours été présent.es pour accompagner les agent.es, porter les situations individuelles et défendre les intérêts des agent.es : vos élu.e.s C.G.T. sont les représentant.es de l'ensemble des personnels, syndiqués ou non.

Constat des personnels techniques au sein de l'Administration Pénitentiaire :

Depuis plusieurs années, le corps des personnels techniques au sein de l'administration pénitentiaire ne cesse de régresser et tend vers une disparition de ces personnels au sein de cette direction. Est-ce une volonté gouvernementale ou du ministère de la Justice ? A la CGT, il n'y a pas de doute, on glisse petit à petit vers l'extinction de ce corps et pour un transfert de ces missions vers le privé. Depuis de nombreuses années, la CGT le dénonce et les successions de pouvoir politique n'ont fait qu'accroître nos craintes. Le corps des personnels techniques du ministère et particulièrement au sein de l'Administration Pénitentiaire est en cours d'extinction. Cette volonté n'est pas anodine tant les choix politiques sont appliqués à la lettre. Les personnels techniques sont pourtant indispensables au bon fonctionnement de nos établissements et structures. Leurs compétences, leur professionnalisme, leur connaissance du milieu ne sont plus à démontrer. Ils sont un maillon incontournable dans la gestion de nos détenus.

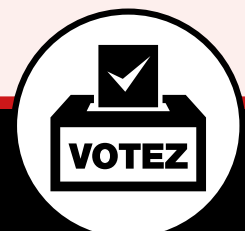
La CGT revendique :

- La pénibilité des missions exercées par les personnels techniques. Cela se traduit par le cadre actif c'est-à-dire un départ à la retraite à 57 ans au lieu de 62 ans actuellement ;
- La mise en place de la bonification du 5e. Les personnels techniques subissent les spécificités professionnelles du milieu carcéral (contact de la population pénale, insécurité, stress, insalubrité, maladies professionnelles, etc...) ;
- Une augmentation significative de l'indemnité liée aux astreintes ;
- La formation doit être repensée. L'outil pédagogique est insuffisant. La formation initiale et continue des personnels techniques ne correspond pas aux attentes.
- Les moyens de fonctionnement de nos établissements ne sont pas à la hauteur. Il faut des crédits substantiels pour éviter un délabrement de nos établissements et structures pénitentiaires ;

Des mesures catégorielles sont indispensables :

- La réforme de 2020 des corps des personnels techniques signée par UFAP et FO n'a pas été assez ambitieuse. Des technicien.nes sont restés sur la touche. La CGT exige l'accès au grade de directeur.ice technique pour l'ensemble des personnels techniciens pour une reconnaissance et la spécificité de leurs missions ;
- La revalorisation et l'intégration des primes au salaire ;
- La fin des régimes indemnitaires basés sur le mérite et la fonction institués par le RIFSEEP.

CGT élue, agents défendus



SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF ET TECHNICIEN DE L'ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE

C'est de votre vote au comité social d'administration ministériel
que dépendra notre présence et notre capacité à VOUS représenter.

L'UNION FAIT LA FORCE

**EN VOTANT POUR LA LISTE CGT VOUS NOUS DONNEZ
LES MOYENS D'AGIR ET DE PORTER VOTRE VOIX.**

DU 1^{er} AU 8 DÉCEMBRE 2022,
faites valoir vos droits, faites entendre votre voix !
Votez CGT !

NOS CANDIDATS

Les représentant.es CGT sont d'autant plus légitimes que ce sont des acteurs et actrices de terrain,
au contact des collègues, en poste dans leur service, qu'ils et elles subissent
donc également les évolutions managériales, informatiques, procédurales...
et ne sont pas déconnecté.es de la réalité du quotidien des personnels.

01. Nassur SAID-AHAMED, SA, CBCM

02. Malika ZALAL, SA, DAP/MA Montauban

03. Thierry LOMBARDO, P.T. technicien, DAP/CP Marseille

04. Maria DIAS-BORGES, SA, DSJ/SAR Paris

05. Samia MANDI, SA, DPJJ/DIRPJJ Sud-Est

06. Viviane MONDOR, SA, DSJ/TJ Cayenne

07. Sylvie VEBERT, SA, DAP/SPIP 54

08. Aïcha ROUBACHE, SA, DAP/CD Bapaume

Pour en savoir plus sur ces élections, le rôle des CAP, des autres instances et nos positions,
nos sites internet sont disponibles 24h/24:

cgtppj.org - cgt-justice.fr - cgtpenitentiaire.com - cgtspip.org

Pour nous contacter :

cgtppj.national@gmail.com - synd-cgt-acsj@justice.fr - ugsp@cgt.fr - spip.cgt@gmail.com

pénitentiaire

la
cgt

la
cgt
Chancelleries &
Services Judiciaires

insertion
probation

la
cgt

www.cgtspip.org

la
cgt
JUSTICE
PJJ