

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022

COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION MINISTERIEL

Je choisis



POURQUOI NOUS FAIRE CONFIANCE?



UNE ALLIANCE DE SYNDICATS DYNAMIQUES ET CONSTRUCTIFS

Notre liste est le fruit d'une volonté d'union des forces de nos trois syndicats implantés au sein du Ministère de la Justice depuis de nombreuses années. Forts de nos spécificités, nous avons décidé de nous rassembler pour porter les valeurs qui nous sont chères : **la défense de nos statuts**, la promotion d'**une rémunération juste** et l'**amélioration de nos conditions de travail**, dans un esprit constructif mais toujours combatif.

Nous considérons qu'il est indispensable que les compétences, l'expérience et le savoir-faire qui sont les atouts des femmes et des hommes de cette institution soient enfin reconnus. Sur le terrain, nos équipes sont à votre écoute et sauront relayer votre voix.

DES SYNDICATS FORTS D'UN ANCRAGE NATIONAL

Les syndicats **Justice CGC** et **UN-DPIP** sont affiliés à la Fédération des services publics de la Confédération française de l'encadrement (CFE-CGC), qui assure sa représentation dans les instances nationales telles que le conseil commun de la Fonction publique (instance générale du dialogue social) et le conseil supérieur de la Fonction publique de l'Etat (consulté sur tous les projets de texte modifiant les statuts des fonctionnaires).

La **CFTC SLJ** est affiliée à la CFTC FAE, de ce fait, elle est représentative au niveau du conseil commun de la Fonction publique. Par ailleurs, par son affiliation à la CFTC, créée en 1919, la CFTC SLJ dispose d'administrateurs au sein de la CAF, la caisse d'assurance maladie (CPAM), à pôle emploi, au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPH), à la commission logement... Autant de relais pour soutenir vos dossiers et vos demandes.

QUEL EST L'ENJEU DE VOTRE VOTE?



Le comité social d'administration résulte de la fusion entre l'ancien comité technique (CT) et l'ancien comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

À partir de janvier 2023, le comité social est chargé de l'examen des questions collectives de travail à l'échelon duquel il est institué :

- fonctionnement et organisation des services ;
- accessibilité des services et qualité des services rendus ;
- orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;
- lignes directrices de gestion en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels ;
- enjeux et politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;
- protection de la santé physique et mentale, hygiène, sécurité des agents dans leur travail, organisation du travail, télétravail, enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, amélioration des conditions de travail.

Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FS) est créée au sein du comité social d'administration quand les effectifs concernés sont supérieurs à 200.

Retrouvez nos programmes sur:

[CFTC-SLJ.FR](https://www.cftc-slj.fr)

justicecgc.e-monsite.com

undpip.wordpress.com

NOTRE PROGRAMME

REVOIR LES PERSPECTIVES DE CARRIÈRE



L'administration doit tenir compte de la richesse de ses effectifs pour construire la Justice de demain et doit offrir de réelles opportunités de carrières enrichissantes et évolutives.

Elle doit faciliter les détachements pour ceux qui le souhaitent afin de permettre un passage simplifié entre les différentes directions du ministère de la Justice et revoir les critères de passage de grade.

L'institution ne fonctionnerait pas sans les agents, l'administration doit donc enfin reconnaître leur investissement à leur juste valeur.

Il faut également que puisse être garantie l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et que la lutte contre toutes les formes de discriminations soit une priorité.

POUR LES PERSONNELS DE LA DAP

Nous revendiquons une réforme globale pour une revalorisation des missions et des fonctions de l'ensemble des agents, en adéquation avec la montée en compétence et en responsabilité ; une vraie réforme indemnitaire avec un passage en catégorie B pour le corps d'encadrement et d'application (surveillant, premier surveillant et major).

Un passage en catégorie A du corps de commandement (Lieutenant-capitaine et commandant) et pour les CSP un passage en catégorie A+ pour être en cohérence avec les responsabilités. Une ISS à 30 % pour l'ensemble du personnel de surveillance. Une véritable assermentation avec pouvoir de police APJ avec perception de l'allocation de maîtrise liée à cette assermentation pour le CEA et OPJ pour le corps de commandement et chef de service pénitentiaire.

Un plan de requalification en catégorie B pour les adjoints administratifs plus ambitieux que celui présenté par le Ministère de la Justice. Une refonte des grilles indiciaires pour décoller du SMIC et retrouver une cohérence dans l'évolution statutaire et indemnitaire.

Une réforme ambitieuse vers le A+ pour les Directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation liée à une réflexion sur les missions. Le corps des CPIP doit bénéficier d'une refonte des grilles indiciaires pour une authentique catégorie A.

POUR LES PERSONNELS DE LA DSJ

La gestion de la carrière doit être cohérente :

Actuellement, nos carrières sont largement dépendantes des magistrats alors qu'ils ne sont même pas nos supérieurs hiérarchiques directs. Nous voulons la suppression de l'avis des chefs de juridiction ou de cour pour les mutations, les avancements, les demandes de congé formation.

Attribuer la gouvernance des juridictions aux directeurs permettra que les magistrats n'aient plus à régir nos droits individuels et n'interviennent plus sur l'organisation et le fonctionnement des juridictions.

Nous souhaitons également que les greffiers puissent accéder à la catégorie A et que les adjoints administratifs puissent être très largement requalifiés en catégorie B. Pour les adjoints techniques nous proposons la fusion avec le corps des adjoints techniques de l'administration pénitentiaire afin de leur offrir des opportunités d'évolution qui sont inexistantes actuellement.

Pour les attachés, nous souhaitons favoriser l'accès au corps des administrateurs civils et sécuriser les parcours professionnels, notamment dans les emplois fonctionnels, en augmentant les durées d'affectation. Les SA doivent être recentrés sur leur cœur de métier et bénéficier de réelles opportunités de carrière.

POUR LES PERSONNELS DE LA DPJJ

Nous revendiquons une réforme globale pour une revalorisation des missions et des fonctions de l'ensemble des agents :

A savoir plus particulièrement, une réflexion métier et mission sur le corps des Directeurs des services de la PJJ et une évolution du statut vers le A+.

Nous souhaitons une évolution statutaire mettant fin au statut hybride des corps de la PJJ.

Nous exigeons également une réflexion métier quant au positionnement des personnels éducatifs.

Il faut garantir à tous les professionnels (administratifs, éducatifs, techniques) un statut en adéquation avec leurs missions et leurs responsabilités.

REVALORISER LA REMUNÉRATION



Revalorisation des grilles indiciaires de tous les agents car celles-ci sont indignes et ne sont pas à la hauteur de leurs responsabilités et de leurs compétences.

Refonte totale des NBI attribuées aux agents avec la prise en compte de la particulière technicité de certaines fonctions.

Revalorisation du socle de l'IFSE et du plafond du CIA, le régime indiciaire doit être privilégié mais nous voulons aussi que le régime indemnitaire soit plus juste. **Nous exigeons qu'il n'y ait plus de différence dans le montant de l'IFSE entre les agents se trouvant dans des situations équivalentes.**

Intégration des primes dans le calcul de la retraite

Mais aussi :

Augmentation de l'indemnité d'astreinte de tous les personnels

Augmentation de la rémunération des heures supplémentaires de jour comme de nuit

Augmentation de l'aide à l'installation des personnels de l'Etat (AIP) à 10000€

Obtention de tickets restaurant à l'instar d'autres ministères

Augmentation des budgets liés à l'action sociale

NOTRE PROGRAMME



PRESERVER NOTRE SANTE AU TRAVAIL

Mettre en application la politique de prévention des risques psycho-sociaux et le plan de santé au travail

Nous voulons que ce ministère mette en œuvre un véritable plan de lutte contre les risques psycho-sociaux. Nous réclamons, entre autres :

- l'octroi de véritables moyens pour la prévention des risques psychosociaux (création de budgets dédiés avec augmentation substantielle de formation et de prévention).
- le développement des partenariats avec des acteurs extérieurs en lien avec cette problématique (médecine de prévention, acteurs de la santé dédiés).
- le déploiement d'actions fortes dans la lutte contre les violences et les discriminations.

Mettre un terme à la pénurie de personnel

Plus que de recruter des contractuels, nous exigeons des recrutements pérennes, une meilleure anticipation des départs en retraite avec par exemple l'affectation en surnombre de fonctionnaires lors des mouvements. Il nous apparaît nécessaire de renforcer les recrutements et recentrer chacun sur son cœur de métier.

Il est indispensable que cesse le report de la charge de travail sur nos collègues et que soit préservé notre santé. Il faut également que cesse la dictature des statistiques.

Soutenir nos collègues en situation de handicap de manière plus efficace

Les aménagements de poste doivent être plus rapides. Nous voulons un circuit de traitement des demandes plus efficace afin d'éviter d'attendre des mois l'achat de matériel ou d'une prise en charge adaptée. Les budgets doivent être augmentés pour que nos collègues puissent travailler. Le ministère doit accélérer les investissements pour aménager les locaux et obliger les décisionnaires à le faire. Il convient également de mettre en œuvre la promotion des fonctionnaires en situation de handicap comme le prévoit la loi de transformation de la Fonction publique.



ÊTRE MIEUX FORMÉ

- Créer des formations d'adaptation à l'emploi en cas de changement de fonction.
- Recentrer les formations sur site ou sur les structures de proximité pour encourager les collègues à se former.
- Augmenter l'offre générale de formation par l'augmentation des budgets.
- Accompagner les agents dans l'utilisation des logiciels et supprimer ceux qui sont inadaptés ou inutiles.

CONCILIER VIE PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE



- Favoriser le développement du télétravail
- Appliquer le droit à la déconnexion et le respect du temps de travail
- Instaurer de nouvelles autorisations d'absence pour l'accompagnement à des soins médicaux, l'acclimatation des enfants à la crèche...
- Sécuriser les postes occupés par des femmes enceintes



ENCOURAGER LA MOBILITÉ

Rendre la mobilité attractive

Il convient de limiter la fuite des compétences et de fidéliser les agents en poste dans certains territoires où le turn-over est aujourd'hui important.

A titre d'exemple, nous demandons l'extension pour l'ensemble des postes à faible attractivité du dispositif d'accompagnement renforcé à la mobilité mis en place actuellement par la Chancellerie pour les magistrats et certains fonctionnaires des services judiciaires (Exemple : Mayotte et CA Cayenne), ainsi que la réévaluation et l'extension de la prime de fidélisation pour le personnel pénitentiaire.

Faciliter l'installation

Dans certaines zones, nos collègues n'arrivent pas à se loger décemment ni à concilier leur vie personnelle et professionnelle. Nous voulons que le budget relatif au logement pour les fonctionnaires de ce ministère soit doublé. Des dispositifs de garde d'enfants doivent être développés (accueil préférentiel dans des structures, aide financière au paiement des frais de garde, en dehors des aides interministérielles insuffisantes).

Nous demandons la suppression de la durée minimale d'affectation prévue par les lignes directrices de gestion.

Je choisis



VOS CANDIDATS



1- **Segla Blaise GANGBAZO**,
Surveillant pénitentiaire, CP Vendin
le Vieil



2- **Elise COMPANYY**, Directrice
principale des services de greffe
judiciaires, TJ Marseille

3- **Armand MINET**, Surveillant brigadier, MA
Nice

4- **Laura SOUDRE**, Directrice Pénitentiaire
d'insertion et de probation, SPIP 64

5- **Daniel MARANTE**, Greffier, SAR Basse-
Terre

6- **Marcel AJOLET**, Directeur pénitentiaire
d'insertion et de probation, SPIP 77

7- **Marc NADAL**, Adjoint technique
principal, CA Aix-en-Provence

8- **Michaël RAMBAUT**, Capitaine
pénitentiaire, CP Lille-Loos-Sequedin

9- **Alban COTTRAY**, Directeur des services de
greffe judiciaires, SAR Pau

10- **Franck SLASKI**, Attaché d'administration
d'état, CD Bapaume

11- **Constance MARGRIT**, Directrice
pénitentiaire d'insertion et de probation,
DISP Marseille

12- **Georgette TONYE-MAKON**, chef de
service pénitentiaire, CP Le Havre

13- **Véronique RAYNAL**, Greffière
principale, TPR Arcachon

14- **Raphaël COQUELET**, Adjoint technique,
DTPJJ Rouen

15- **Michèle GRENOUILLAT**, Directrice
principale des services de greffe judiciaires,
CPH Bobigny

16- **Darius MERI**, Surveillant pénitentiaire,
MA Villepinte

17- **Yves-Emile NICOLAS**, Greffier
fonctionnel, TPR Saint-Ouen

18- **Carole DELBECQ**, Adjointe
administrative, MA Béthune

19- **Marion ROCHET**, Directrice
pénitentiaire d'insertion et de probation,
SPIP 68

20- **Lydie CASQUET**, Secrétaire
administrative, CP Vivonne

21- **Sandrine LICINI**, Adjointe
administrative Principale, CA Aix-en-
Provence

22- **David DERNIS**, Conseiller pénitentiaire
d'insertion et de probation, SPIP 62

23- **Livia SEYMOUR**, Greffière, CA Paris

24- **Sylvain SAMINADIN**, Surveillant
brigadier, CP Rémire Montjoly

25- **Nicolas BERTHELOT**, Directeur des
services de greffe judiciaires, TJ Nantes

26- **Sylvie DELMEE**, Surveillante brigadière,
CP Lille-Loos-Sequedin

27- **Sylvie TASSEAU**, Greffière, TPR Cognac

28- **Sandrine DESSETRE**, Surveillante
brigadière, CP Vendin-le-Vieil

29- **Emma INGHILLERI**, Greffière, SAR Aix-
en-Provence

30- **Priscilla HIPPOLYTE**, Secrétaire
administrative, MA Basse-Terre