

**ÉLECTIONS  
PROFESSIONNELLES  
DU 1<sup>er</sup> AU 8 DÉCEMBRE**

**CAP 2**

**ATTACHÉ D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT ; DIRECTEUR DES SERVICES DE GREFFE JUDICIAIRES ; DIRECTEUR PÉNITENTIAIRE D'INSERTION ET DE PROBATION ; CHEF DE SERVICE PÉNITENTIAIRE ; DIRECTEUR TECHNIQUE DE L'ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE ; DIRECTEUR DE SERVICE DE LA PROTECTION JUDICIAIRE DE LA JEUNESSE ; CADRE ÉDUCATIF DE LA PROTECTION JUDICIAIRE DE LA JEUNESSE**

# 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-2](https://cgtsm.jevotecgt.fr/cap-2)



# ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

## SYNDICATS JUSTICE - DU 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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°2 rassemble désormais des agent.e.s de 7 corps différents : attaché.e.s d'administration de l'Etat, directeur.ice.s des services de greffe judiciaires, directeur.ice.s pénitentiaires d'insertion et de probation (DPIP), directeur.ice.s de la protection judiciaire de la jeunesse, directeur.ice.s techniques de l'Administration Pénitentiaire, chef.fe.s de service pénitentiaire et cadres éducatifs de la protection judiciaire de la jeunesse.

Autant de 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 d'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 A exerçant des fonctions d'encadrement, et réunissant ces sept corps, 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<sup>e</sup> 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°2, y siègent en nombre égal : 8 représentant.es titulaires des personnels (et 8 suppléant.es) que vous 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<sup>er</sup> 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.e.s, par exemple pour les bloquer sur un poste, même quand la personne dispose d'une priorité légale. Par contre, l'administration pas à les contourner lorsque cela l'arrange. Après deux ans, force

# Ensemble faisons avancer la justice

# ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

## SYNDICATS JUSTICE - DU 1<sup>er</sup> AU 8 DÉCEMBRE 2022

est de constater que ces lignes directrices de gestion 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.

Au niveau statutaire, les différents statuts de catégorie A montrent aujourd'hui leurs limites. Par exemple, les 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> grades d'attaché.es (principale ou hors-classe) sont souvent réservés à un petit nombre. D'autres corps comme celui des DPII, souffrent d'un manque d'attractivité du fait de l'absence de toute (re)valorisation statutaire et indiciaire depuis leur création. De nombreux DSGJ sont partis dans d'autres administrations, énormément parlent d'en partir...

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 de la création d'un statut d'encadrant.e intermédiaire (CADEC), mouvement d'une ampleur rarement vue chez les cadres afin d'obtenir un meilleur statut. Ce n'est pas un hasard si depuis de nombreux scrutins, les DSGJ votent très majoritairement pour la CGT

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 cadres du ministère que ce soit pour le début de carrière qui démarre à 1,10 SMIC ou pour les conditions d'accès aux grades supérieurs qui excluent de fait une part importante des personnes concernées. Le système indemnitaire ne constitue en aucun cas une réponse aux problèmes de pouvoir d'achat et à la hausse des prix actuels.

### 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 ;
- une refonte complète des grilles indiciaires des différents corps, avec un rattrapage immédiat (correspondant aux pertes liées au blocage des salaires) et une structuration de chaque corps en deux grades par fusion des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> grades en un seul grade, débouchant en HEA ;
- l'harmonisation des régimes indemnitaires pour l'ensemble des cadres du ministère et au-delà de la fonction publique d'Etat : avec une réelle prise en compte de la technicité attendue, des qualifications et des sujétions subies. Dans la pratique, nous constatons que les disparités subsistent, à travers les pratiques RH ou les critères de cotation des postes ! Nous revendiquons dans l'immédiat une harmonisation par le haut des taux indemnitaires et leur intégration au traitement comme à leur prise en compte pour les pensions de retraite ;
- une diminution stricte du profilage des postes : actuellement, 99% des postes sont profilés. Ceci pose le problème des entretiens où, souvent, le/la candidat.e n'est pas retenu.e car il/elle n'a pas le « profil ». Sauf situations particulières motivées, nous demandons que le profilage ne soit réservé qu'aux postes les plus importants ;
- la reconnaissance des qualifications et de l'engagement professionnel, à la place du seul « mérite » (tout relatif puisque lié aux ratios promus-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 ;
- la mise en place d'une première formation de découverte et une formation d'adaptation au poste systématique pour tout changement de poste.

### 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.

La formation : pour faciliter l'acquisition de nouvelles compétences et garantir leur droit à une évolution professionnelle, les cadres doivent avoir accès à toutes les offres de formation et se voir faciliter l'accès à des formations individuelles et collectives.

La prise en compte accrue de la santé au travail et particulièrement des risques psycho-sociaux est indispensable. La défense du service public et de nos missions passent aussi par une reconnaissance de nos métiers et par la prise en compte de la pénibilité ! Sur ces questions, les cadres intermédiaires et supérieur.es sont souvent en première ligne et leur souffrance est peu ou pas prise en compte par l'administration qui les considère comme corvéables à merci. Ce mépris du gouvernement se confirme à travers la suppression des CHSCT pour confier leurs missions et attributions aux CSA ou à des formations spécialisées sans moyens autonomes. Aujourd'hui, la question de la conciliation vie professionnelle-vie privée doit être centrale. Les agent.es se sont fortement mobilisé.es pendant la crise sanitaire pour garantir la continuité du Service Public, sans que cet investissement soit réellement reconnu.

La question des charges de travail croissantes doit clairement être posée. Les cadres doivent être recentré.es et réaffirmé.es sur leurs véritables missions. Il est nécessaire que le ministère procède à un renforcement massif des moyens humains et matériels dès que cela s'avère nécessaire au sein de ses différentes administrations !

La systématisation des outils numériques doit toujours faire l'objet d'études d'impact préalables pour mesurer leurs conséquences sur le temps de travail des cadres. Les heures perdues en validations sur des logiciels non ergonomiques sont un non-sens.

L'impact des différentes réformes, tant au niveau des services judiciaires que de l'administration pénitentiaire et de la protection judiciaire de la jeunesse, n'est jamais anticipé à sa juste mesure. C'est par exemple le cas de la fusion des juridictions, de l'application de la loi pour la confiance dans l'institution judiciaire, de la mise en place de la nouvelle application Prisme dans les SPIP et les juridictions, de la mise en œuvre du Code de Justice des Mineurs ou encore du développement de Procédure Pénale Numérique. Dans les années à venir, les services vont encore subir de nombreux projets de restructuration : projet de regroupement des SAR dans le cadre du rapport Sauvé, projets de réforme des services en charge de la gestion budgétaire ou des ressources humaines de l'ensemble du ministère...

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.

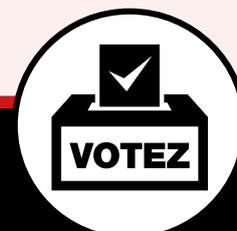
Ces réformes à venir vont une fois de plus impacter les services, avec leur lot de réorganisations et de fermetures, synonymes de mutations imposées, de charge de travail accrue, de perte de sens et de remises en cause des valeurs du service public de la Justice. Depuis 2018, les élu.es C.G.T. présent.es 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.es C.G.T. sont les représentant.es de l'ensemble des personnels, syndiqués ou non.

### La CGT, c'est une force confédérée :

Cela veut dire qu'à tous les niveaux, nous menons nos combats dans l'intérêt des agent.es. Gagner des droits nouveaux, cela ne se joue pas uniquement au niveau directionnel ou ministériel. La CGT, première organisation syndicale sur l'ensemble de la Fonction publique est en mesure de porter partout vos revendications.

**Avec la CGT, la victoire sera collective. Notre union fait notre force. Tous ensemble, votons CGT !**

# CGT élue, agents défendus



**ATTACHÉ D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT ; DIRECTEUR DES SERVICES DE GREFFE JUDICIAIRES ; DIRECTEUR PÉNITENTIAIRE D'INSERTION ET DE PROBATION ; CHEF DE SERVICE PÉNITENTIAIRE ; DIRECTEUR TECHNIQUE DE L'ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE ; DIRECTEUR DE SERVICE DE LA PROTECTION JUDICIAIRE DE LA JEUNESSE ; CADRE ÉDUCATIF DE LA PROTECTION JUDICIAIRE DE LA JEUNESSE**

**C'est de votre vote à cette CAP que dépendra notre présence  
et notre capacité à VOUS représenter.**

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

**DU 1<sup>er</sup> 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.

- |  |   |
|--|---|
| <b>01. Martine MOTARD</b> , DSGJ, DSJ/CA Paris                           | <b>08. Wilfried LAFON-PLACETTE</b> , CADEC, DPJJ/DIR Sud            |
| <b>02. Denis RAPENNE</b> , attaché d'administration, SG/DIR-SG Grand Est | <b>09. Floriane BARTHEZ</b> , attachée d'administration, SG/SADJAV/ |
| <b>03. Dominique HULEUX</b> , DSGJ, DSJ, CPH Villeneuve-Saint-Georges    | <b>10. Julie COLLET</b> , DPIP, DAP/SPIP 35                         |
| <b>04. Aurélie POSADZKI</b> , CADEC, DPJJ/UEMO Montreuil-sous-Bois       | <b>11. Fabienne PHILY ép.DEFFOBIS</b> , DSGJ, DSJ, TJ Montpellier   |
| <b>05. Flore DIONISIO</b> , DPIP, DAP/SPIP 54                            | <b>12. Sophie VIGNEAU</b> , attachée d'administration, DAP/MOM      |
| <b>06. Dominique DUTEMPS</b> , DSGJ, DSJ, CA Versailles                  | <b>13. Anne LE BERT</b> , CADEC, DPJJ/UEMO Saint-Nazaire            |
| <b>07. Marine ROIZANT</b> , CSP, DAP/CP Meaux-Chauconin                  | <b>14. Emilie DUMAY</b> , DSGJ, DSJ/TJ Perpignan                    |
|  | <b>15. Eneko ETCHEVERRY</b> , DPIP, DAP/SPIP 93                     |
|  | <b>16. William TROY</b> , DS, DPJJ/STEMO Béziers                    |

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

**[cgtpjj.org](http://cgtpjj.org) - [cgt-justice.fr](http://cgt-justice.fr) - [cgtpenitentiaire.com](http://cgtpenitentiaire.com) - [cgtspip.org](http://cgtspip.org)**

**Pour nous contacter :**

**[cgtpjj.national@gmail.com](mailto:cgtpjj.national@gmail.com) - [synd-cgt-acsj@justice.fr](mailto:synd-cgt-acsj@justice.fr) - [ugsp@cgt.fr](mailto:ugsp@cgt.fr) - [spip.cgt@gmail.com](mailto:spip.cgt@gmail.com)**

