

ELECTIONS PROFESSIONNELLES



20 octobre 2011



la
cgtp

pénitentiaire

www.ugsp-cgt.org

**Ensemble
pour**

avancer



CGTP
pénitentiaire

**CAP DES PERSONNELS
DE COMMANDEMENT**

LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE

A la différence des comités techniques (CT), qui régissent la vie collective des personnels au travail, la CAP, dont celle des personnels de commandement, traite de toutes les questions touchant à la carrière individuelle des agents. **Elle est saisie en matière de mutation, de titularisation, d'avancement, de discipline, de recrutement, de détachement, d'intégration, de disponibilité, et de reclassement suite à des restructurations éventuelles.**

Les CAP sont paritaires. Y siègent en nombre égal les représentants de l'administration et ceux des personnels que vous êtes appelés à élire lors de ce scrutin.

La CAP est donc une **instance extrêmement importante** dans la vie professionnelle des agents.

**LE 20 OCTOBRE 2011
CHANGEONS LA DONNE
TOUS ENSEMBLE
VOTONS POUR**



**POUR VOTER CGT,
VOUS DEVREZ VOTER
POUR LA LISTE SOUTENUE
PAR LE SIGLE :
LA CGT PÉNITENTIAIRE**

UNE PRÉSENCE COMBATIVE POUR PORTER LES REVENDICATIONS DES PERSONNELS

Revaloriser le statut

Le bilan de la refonte statutaire n'est pas fameux. Est-il utile de rappeler ici la capitulation en rase campagne sur la question de l'article 10 qui explose de fait les chartes des temps ? La refonte statutaire des travailleurs sociaux prouve qu'il pouvait en être autrement : l'administration a plié sur cette question !

Enfin, que dire de l'opacité dans le fonctionnement de cette CAP où règne le monde de la promesse sur le thème « si tu adhères chez nous tu seras muté ». Il est particulièrement inouï de constater que pour un poste offert en CAP, des syndicats sont capables de faire espérer une mutation à cinq membres de leur organisation, avec la même promesse de réussite à chacun alors qu'un seul agent sera muté au final.

Les élus CGT s'engagent à redéfinir les critères de CAP, tant sur l'avancement que sur la mutation où aujourd'hui, trop de postes à profil sont offerts, créant ainsi encore plus d'opacité.

A l'instar des autres personnels, la question financière est importante pour les personnels de commandement. Avec un 1er échelon de Major à 461 (indice majoré) contre 341 pour le 1er de Lieutenant et 526 en fin de carrière pour un Major contre 550 pour un Lieutenant, il y a de quoi hésiter à épouser la carrière de personnel de commandement qui offrira plus de responsabilités, peu de considération et l'article 10 en prime. Ajoutez cette situation à la difficulté du positionnement professionnel et vous comprenez « la fuite » professionnelle de nombreux collè-

gues qui n'hésitent pas à quitter l'administration pénitentiaire dès que l'occasion se présente.

Les élus CGT s'engagent à faire de cette question statutaire la toute première action de leur mandat.

Trop de différences

Il y a trop de différences dans le traitement des situations professionnelles. Entre un collègue qui exerce dans un petit établissement, un moyen ou un grand, entre un établissement public ou privé, entre une MA, un CD ou une MC, on assiste à autant de réponses différentes en termes d'autonomie d'action dans son travail, d'attribution de logements de fonction ou non (sans compensation pour les non logés), voire sur l'évolution de sa carrière, etc.

A propos des logements de fonction, quid de l'IFO qui devait être modulable pour justement offrir une compensation aux non logés ? Pas d'argent nous répondent nos dirigeants ! Pourtant, des sous il y en a dès lors qu'il faut payer les primes d'objectifs de nos directeurs !

Les élus CGT exigeront l'ouverture d'un grand débat pour que tout soit remis à plat et apporter des réponses précises, collectives et équitables.

L'emploi au cœur de toute amélioration

Les rythmes de travail épuisent l'ensemble des collègues. A coups d'articles 10 qui explosent les durées légales de travail, de permanences, d'astreintes... s'accroît un ras-le-bol, un dégoût du travail exercé constamment dans l'urgence et qui pèse sur les vies

de famille. La CGT l'affirme, les personnels de commandement ne s'en sortiront pas s'ils ne se prennent pas en charge et s'ils ne font pas valoir l'urgence d'un plan de recrutement important, permettant un taux d'encadrement acceptable, de couvrir l'ensemble des charges de travail et de les réaliser sereinement.

La CGT aidera les collègues à s'organiser et exigera une évaluation des emplois dans chaque site.

Resituer le personnel de commandement

Le problème du positionnement des cadres traverse l'ensemble des corps de métier de l'administration pénitentiaire. Les personnels de commandement n'échappent pas à la règle. Ils souffrent de cette logique qui consiste à faire d'eux des relais dociles des politiques menées et des décisions des directions locales qui acceptent peu la critique. Ni intégrés dans les équipes de direction qui jouent pourtant de cette corde sensible quand cela les arrange, ni reconnus parmi les collègues personnels de surveillance, qui considèrent à l'inverse qu'ils sont proches des directions, ils sont pris entre deux feux. Si une poi-



gnée de collègues officiers, aspirant à être directeurs, se complaît dans cette situation, la large majorité n'en peut plus de devoir jouer constamment le porteur d'eau des mauvaises nouvelles.

Aux premiers, qui portent le désir d'être aspirés vers le haut, nous appelons à la prudence. Intégrer façon DAP des personnels de commandement en catégorie A comme il est suggéré, c'est faire d'eux des sous-agents d'une petite catégorie A qui feront le boulot des directions locales sans en avoir ni les salaires ni les prérogatives essentielles. Sans compter qu'il y a une interrogation importante sur le maintien du 1/5è. N'oublions pas que différents gouvernements n'ont pas hésité à modifier des régimes de retraites de fonctionnaires (comme les instituteurs lorsqu'ils sont

devenus professeurs des écoles) dès qu'un passage en A était « offert ».

Cela peut être un choix mais à celui-ci, la CGT en offre un autre. Selon nous, un personnel de commandement doit avoir une capacité de travail autonome et critique : ni directeur, ni surveillant, il doit être celui qui, par son analyse des terrains, par le recueil de l'avis des collègues du corps d'encadrement et d'application, des autres professionnels pénitentiaires et intervenants, est reconnu comme un véritable technicien de la détention capable de porter des projets, de trancher, dans le respect des cadres légaux. Réaliser cela, doit permettre de réintroduire de l'humanité dans nos gestes professionnels devenus trop administratifs et technocratiques.

UN BILAN CATASTROPHIQUE

Les élus aux CAP sont également consultés comme experts de la CAP aux comités techniques dès lors qu'il s'agit par exemple de refondre les statuts du corps.

C'est ainsi que sur toutes les réformes importantes subies par les personnels de commandement, les précédents élus à cette CAP (5 sièges pour FO et 1 pour la CGC) ont été consultés, tant sur le dernier statut qui fixe les modalités de recrutement, le déroulement indiciaire, la nature de l'avancement, que l'article 10. Le bilan de cette CAP est tout bonnement catastrophique ! Jamais les personnels de commandement n'ont été dans une telle situation de souffrance au travail.

LA CGT LA FORCE SYNDICALE

Voter CGT pour la CAP, c'est voter pour la première organisation syndicale dans le secteur privé et dans l'ensemble de la fonction publique (d'Etat, territoriale et hospitalière). C'est voter pour une force syndicale puissante et combative. C'est construire le rapport de force, avec tous les salariés, pour résister aux attaques du gouvernement.

LE 20 OCTOBRE 2011 CHANGEONS LA DONNE TOUS ENSEMBLE VOTONS POUR

VOTER CGT POUR LA DEFENSE DU SERVICE PUBLIC

La CGT avec vous, dans vos établissements et services, entend construire un syndicalisme capable de mettre en mouvement le plus grand nombre, pour imposer d'autres choix. Agir ensemble, dans le souci de l'unité, pour des revendications largement partagées car élaborées démocratiquement, c'est pour nous la voie syndicale vers des avancées sociales à la hauteur de vos attentes. En renforçant le poids de la CGT, vous lui donnerez encore plus de moyens pour faire entendre vos revendications, vous défendre et faire valoir les valeurs du service public qu'elle porte haut et fort. Vous lui donnerez plus de moyens pour lutter pour l'emploi, pour des revalorisations statutaires, pour l'amélioration de nos conditions de travail, pour la défense d'orientations progressistes.



CANDIDATS CGT CAPITAINE

- | | | |
|---|-------------------|--------------|
| 1 | Alexis GRANDHAIE | CP Nantes |
| 2 | Bernard LOISON | MA Besançon |
| 3 | Stéphane Aubry | MA Dijon |
| 4 | Angélique MIJOULE | CP Perpignan |



CANDIDATS CGT LIEUTENANT

- | | | |
|---|------------------|---------------|
| 1 | Philippe SANCHEZ | MA Grenoble |
| 2 | Amaury JEZEQUEL | CD Chateaudun |
| 3 | Vincent JAMIN | MA Aix Luynes |
| 4 | Michaël BOUHADDA | CP Maubeuge |



**POUR VOTER CGT,
VOUS DEVREZ VOTER
POUR LA LISTE
SOUTENUE PAR LE SIGLE :
LA CGT PÉNITENTIAIRE**



→ **Le vote pour l'élection à cette CAP est organisé par correspondance.**

Tous les personnels de commandements, titulaires, sont appelés à voter pour cette consultation.

→ **Ce vote est primordial** puisque ce scrutin sur liste servira à définir les représentativités syndicales

qui permettront l'octroi ou non de sièges pour les organisations syndicales à la CAP des personnels de commandement.

→ **C'est un scrutin sur liste syndicale.** Pour être valable, un bulletin ne doit comporter ni rature ni panachage, vous votez **obligatoirement pour une liste complète.**