

la
cgt
pénitentiaire

Expressions pénitentiaires

trimestriel - n° 39 - septembre 2011 CPPAP : 0910 S 06480 ISSN : 1638-3826

Surveillants :
Avec la CGT
pour la catégorie B

Scrutins
Mode d'emploi

Administratifs,
PIP,
techniques

SPECIAL ELECTIONS
20 OCTOBRE 2011

1€

la
cgt
Pénitentiaire



Céline Verzeletti
Secrétaire générale
CGT pénitentiaire

Premières élections générales de la Fonction publique : près de 3.2 millions d'agents de la Fonction publique vont voter le 20 octobre 2011.

Nous allons voter le 20 octobre 2011, pour élire, pour trois ans, nos représentants dans les différentes commissions de mobilité, de discipline, les comités dans les établissements, les services, les régions, le ministère et les comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail dans les départements.

A la suite des accords de Bercy, signés en 2008 par six organisations syndicales dont la CGT, les modalités du dialogue social dans la Fonction publique vont être profondément modifiées. En effet, c'est à partir du résultat de cette consultation que seront déterminés les syndicats reconnus représentatifs et qui pourront à ce titre participer à des négociations.

Il s'agit là d'une innovation qui permet la négociation d'accords sur la plupart des sujets intéressants la vie au travail des personnels, accords qui, demain, ne seront validés que s'ils sont majoritaires.

Le vote : un moyen d'expression et d'intervention.

Toutes les catégories de personnels sont concernées : les personnels de surveillance ; les travailleurs sociaux ; les personnels administratifs ; les personnels techniques ; les personnels de direction ; les vacataires ; les contractuels.

Prolongement de l'action collective, notre vote sera déterminant pour la défense de nos missions et de nos droits.

Le principe de la négociation dans la Fonction publique est élargi à de nombreux domaines :

- ✓ Rémunération et pouvoir d'achat ;
- ✓ Conditions et organisation du travail ;
- ✓ Déroulement des carrières et promotion professionnelle ;
- ✓ Action sociale et protection sociale ;

- ✓ Hygiène, sécurité et santé au travail ;
- ✓ Insertion professionnelle des personnes handicapées ;
- ✓ Egalité professionnelle Femmes/Hommes.

La CGT : un syndicat de rassemblement, de propositions et d'actions.

La CGT est la première organisation syndicale en France, tant dans le privé que dans les trois Fonctions publiques.

Depuis plus d'un siècle, elle participe activement à l'amélioration du progrès social pour tous les salariés et fonctionnaires de ce pays.

Dans notre administration, la CGT pénitentiaire agit en permanence pour créer les conditions du rassemblement des personnels sur leurs revendications et les besoins du service public pénitentiaire.

Nos propositions alternatives en matière de politique pénale et pénitentiaire répondent aux réels besoins des personnels et à la nécessité d'une modernisation du service public pénitentiaire.

La CGT inscrit son action dans la perspective de changements considérables avec la conviction que c'est bien l'intervention des personnels organisés sur leurs lieux de travail et de vie qui est déterminante pour changer la donne.

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

LE COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL

Le Comité technique ministériel est la plus haute instance institutionnelle de dialogue social au sein du ministère. Y sont représentés l'ensemble des personnels des filières des trois directions (administration pénitentiaire, services judiciaires et PJJ) et de l'administration centrale. Les 15 sièges des représentants des personnels sont attribués aux organisations syndicales en fonction de leur représentativité. Le CT ministériel est consulté notamment sur les questions statutaires. C'est l'élection au CT ministériel qui détermine la représentativité des organisations syndicales, et leur permet notamment de participer à des négociations pour aboutir à des accords.

L'élection au CT joue donc un rôle déterminant. En effet, la CGT 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 au niveau ministériel, vous lui donnerez encore plus de moyens pour faire entendre vos revendications, vous défendre et défendre les valeurs du service public. En soutenant la CGT, vous soutenez la première organisation syndicale dans le secteur privé et dans l'ensemble de la fonction publique, une organisation syndicale à l'offensive pour contrer la politique de division du gouvernement et du patronat.

La CGT présente au CT ministériel une liste dans laquelle se reconnaissent toutes les filières de toutes les directions du ministère. C'est parce que nous refusons les corporatismes que nous sommes aujourd'hui capables de représenter tous les agents, titulaires ou non titulaires, des services judiciaires, de la PJJ, de l'administration pénitentiaire et de l'administration centrale. C'est parce que nous faisons le choix du « tous ensemble » plutôt que du corporatisme, que nous construisons le rapport de force de manière efficace et solidaire. Pour nous, siéger au CT ministériel c'est porter la parole de tous les personnels, se faire le relai de leurs combats, de leurs revendications, pour acquérir et défendre de nouveaux droits !

GARANTIR L'EMPLOI, DÉFENDRE LES MISSIONS, AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Depuis plusieurs années, le ministère de la justice applique une politique de casse sociale, illustrée notamment par la « refonte » de la carte judiciaire et de la carte pénitentiaire, le recentrage au pénal de la P.J.J. et la restructuration de l'Administration centrale...

Si, officiellement, le nombre de personnels du ministère est en augmentation, chacun ressent bien que nos conditions de travail se sont dégradées. L'agrandissement et la privatisation du parc pénitentiaire absorbe en grande partie le budget de fonctionnement et les nouveaux recrutements.

Aux services judiciaires

Alors que les effectifs prévus par la L.O.P.J. de 2002 n'ont jamais été atteints, loin s'en faut, la L.O.L.F. depuis 2006 puis la R.G.P.P. les ont fait fondre; et si les magouilles comptables (E.T.P.T., E.T.P.E., ...) permettent de truquer les tableaux, les personnels constatent au quotidien l'augmentation de la surcharge de travail, travailler toujours plus, et plus longtemps, avec de moins en moins de moyens, et bien sûr gagner moins...

Les statuts particuliers sont attaqués

✓ Le corps des greffiers est dévalorisé, la formation initiale est sacrifiée, et les pauvres acquis de 2003, pourtant bien insuffisants, sont aujourd'hui remis en cause;

✓ Pour les greffiers en chef, l'administration n'a jamais tenu ses engagements de 2001, la réforme de 2003 reste inachevée...

A l'administration pénitentiaire

Les personnels subissent de plein fouet une augmentation de leur charge de travail, et une dégradation de leur environnement professionnel. Cela se traduit par une explosion des heures supplémentaires, un mépris de leurs missions, une souffrance au travail de plus en plus prégnante.

Nous demandons donc les emplois

et les moyens nécessaires aux missions croissantes et à l'augmentation de la charge de travail pour tous les personnels (personnels de surveillance, d'insertion et probation, administratifs et techniques), ainsi qu'une revalorisation indemnitaire et statutaire. **Nous estimons qu'il faut procéder sans délai à un recrutement d'urgence:**

✓ **Personnels de surveillance (PS):** 2000 emplois pour seulement les missions actuelles; concernant d'éventuels transferts de missions, il est hors de question de ponctionner sur l'existant;

✓ **Conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation (CPIP):** 1000 emplois conformément à l'étude d'impact de la loi pénitentiaire;

✓ **Personnels administratifs (PA):** 800 emplois;

✓ **Personnels techniques (PT):** 147 emplois.

A la PJJ

Ce sont officiellement 420 emplois administratifs qui ont été perdus, soit plus du quart des effectifs depuis 2009, une direction départementale sur deux, un tiers des directions régionales.

Le directeur veut nous faire croire que seules les fonctions dites support (administratifs et techniques) ont été touchées. **C'est faux, nous avons fermé plus du tiers des foyers, soit 500 places d'hébergement !** Le regroupement des services pousse vers la sortie plusieurs centaines de directeurs ou de contractuels...

Les plates-formes

Le secrétariat est la courroie de transmission de la R.G.P.P. (Révision générale des politiques publiques). C'est sous son contrôle que se déploient les nouveaux programmes informatiques qui ne fonctionnent pas (Chorus, Cassiopée...). C'est sur son insistance que se construisent les 9 plates-formes A.P./P.J.J. que devraient rejoindre les Services judiciaires. L'A.P. et la P.J.J. subissent déjà la dégradation des conditions de travail et de qualité de service qu'impliquent ces plates-formes!

Devant le Sénat, en juin 2011, le Se-

crétaire Général a annoncé le regroupement des fonctions couvertes par Chorus sur une seule plate-forme nationale. Ce sont à nouveau des centaines d'emplois qui sont menacés.

En effet, nous savons, par les syndicats CGT concernés, que les entreprises privées qui mettent en place Chorus (les sociétés Cap-Gémini et Stéria) préparent déjà l'externalisation de toute la chaîne et envisagent même leur délocalisation en Pologne, en Tunisie ou en Inde!

Les corps communs subissent de nombreuses attaques

Les secrétaires administratifs, en nombre toujours très insuffisant, ont du mal à trouver leur place dans les services judiciaires.

Les adjoints administratifs continuent d'exercer des fonctions de catégorie B sans reconnaissance, les transformations de postes sont insuffisantes.

Les adjoints techniques, en diminution constante, ont des métiers, des qualifications professionnelles de moins en moins reconnues...

Dans les trois directions, le ministère organise sans le dire, la disparition de la filière sociale, tant du point de vue des effectifs que des missions.

La situation des agents contractuels est inacceptable

Ils sont sacrifiés sur l'autel de la R.G.P.P. avec notamment la mise en place de plates-formes: les contractuels rattachés actuellement aux S.A.R. (techniciens informatiques, techniciens des bâtiments,...) vont ainsi se retrouver rattachés au secrétariat général avec pour certains d'entre eux, selon les fonctions occupées, une obligation de mobilité géographique pour suivre la plate-forme.

Leurs conditions de rémunération sont également nébuleuses dans la mesure où depuis quelques années, ils ne sont plus indicés et doivent aller eux même négocier leur augmentation de salaire auprès de leur supérieur! L'ensemble de ces corps doit faire l'objet de revalorisations statutaires et indemnitaires,

à l'égal d'autres corps comparables de la Fonction publique.

Sur les conditions de travail

Nous constatons une dégradation certaine des conditions de travail dans tous les secteurs. La surcharge de travail, les objectifs inatteignables, la mise en concurrence des agents dans un même service, la multiplication des heures supplémentaires, le décalage entre les demandes de la hiérarchie et la réalité du terrain, la perte du sens de nos missions, les restructurations et délocalisations des services et établissements accentuent la souffrance au travail.

La Révision générale des politiques publiques (R.G.P.P.) est également à l'origine de situations de travail très dégradées qui causent d'importants préjudices aux personnels.

Sur les statuts

La création de corps communs au ministère de la justice n'était que le premier étage de la fusée puisqu'il est désormais question de corps interministériels gérés ou non par leur ministère... Cependant, rien n'est réglé, nous continuons à réclamer un indemnitaire unique pour les corps fusionnés qui soit calqué sur le plus favorable aux agents.

Rien n'est réglé pour les catégories C qui voient leur carrière bloquée au niveau du SMIC pendant des années alors que leurs postes sont de plus en plus complexes.

Rien n'est réglé pour la catégorie B, puisque nous attendons la mise en place de la grille indiciaire et le relèvement des débuts et fin de carrière.

Rien n'est réglé pour les grilles indiciaires des agents sous statut spécial, qui constatent une forte dégradation de leur pouvoir d'achat.

Quant à la catégorie A, les quelques avantages concernent les cadres les plus élevés, pendant que les autres voient leurs conditions de travail se dégrader fortement. Si aucune révision statutaire d'ensemble n'est en préparation, des attaques ponctuelles se multiplient.



LISTE DES CANDIDATS CGT AU CT MINISTERIEL

Céline VERZELETTI, surveillante, MAF Versailles
Martine MOTARD, greffière placée, SAR Paris
Alain DRU, éducateur, SEAT Pontoise
Samuel AZE, CPIP, SPIP 94
Michel DEMOULE, greffier en chef, CPH Roubaix
Philippe CHESNEAU, secrétaire administratif, secrétariat général
Alain MORANGE, directeur, EPEI Limoges
David TORRES, surveillant, CP Mont de Marsan
Joël THEILLARD, adjoint administratif placé, SAR Versailles
Eve GUYOT-MUECK, attachée, DIRPJJ Lille
Isabelle HERAULT, adjointe administrative, SPIP du Cher
Jean-Michel JOLY, adjoint technique, CA Amiens
Monique MUSSO, CTSS/RUE, UEAJ Nice
Juliette DURETETE, contractuelle assistante-culturelle, Dordogne
Danielle ROUBAUD, greffière, TGI Marseille
Robert BOULARDIN, éducateur, Cayenne
Albain BOAE-POATCHILE, surveillant, Camp-Est Nouvelle-Calédonie
Dominique DUTEMPS, greffière en chef, TGI Versailles
Sophie CHARPENTIER-VIGNEAU, secrétaire administrative, D PJJ Pantin
Stéphane JEHANNO, CPIP, SPIP 29
Laurence BRETON, adjointe administrative, TGI Brest
Denis RAPENNE, attaché, DIR Nancy
Alexis GRANDHAIE, capitaine, CP Nantes
Claude ZEMMOUR, greffier, CA Montpellier
Marianne VAGNERON, assistante sociale, Besançon
Pierre IGNAM, adjoint technique, CD Ducos
Yves FARGIER, greffier, SAR Lyon
Stéphane QUINTIN, brigadier, CP Perpignan
Richard JEAN-PHILIPPE, adjoint technique, ENG Dijon
Martine FAUCHER, chargé de mission handicap



Les élections professionnelles auront lieu le 20 octobre 2011 pour une proclamation de résultats prévue dès le 21 octobre.

Chaque personnel de surveillance, qu'il soit surveillant, brigadier, premier surveillant ou major votera à l'urne dans son établissement, au moyen de 5 bulletins qui représenteront en fait 7 votes. Possibilité de vote par correspondance sur demande individuelle si absence le jour du scrutin.

**UN BULLETIN POUR LE COMITÉ
TECHNIQUE INTERRÉGIONAL**

Ce vote se fait sur une liste de candidats comprenant 12 noms (ni rature ni panachage). Elle sera estampillée CGT pénitentiaire.

✓ Le vote sera dépouillé localement et le résultat local permettra de connaître la composition du Comité Technique Spécial de son établissement (celui qui fait se rencontrer organisations syndicales et direction notamment sur les questions des conditions de travail, d'organisation des services, les ACT...).

✓ L'addition de tous les résultats des établissements et SPIP au niveau régional définira la composition du Comité Technique Interrégional.

✓ L'addition de tous les résultats des établissements et SPIP (auxquels on ajoutera ceux d'outre-mer, du SEP et de l'ENAP) au niveau national définira la composition du Comité Technique de l'Administration Pénitentiaire.

**UN BULLETIN POUR LE COMITÉ
TECHNIQUE MINISTÉRIEL**

Ce vote est là encore un scrutin de liste (ni rature ni panachage). Vous votez pour la CGT qui sur son bulletin regroupera des militants de l'administration pénitentiaire, des services judiciaires et de la PJJ. Dépouillement local également.

Les comités techniques sont des instances composées, de façon non paritaire de représentants des personnels et de représentants de l'administration. Ils sont consultés par l'administration, notamment avant toute décision sur les thématiques suivantes : organisation et fonctionnement de l'administration, conditions de travail, modernisation des méthodes et techniques de travail en ce qu'elles ont une incidence sur les personnels, règles statutaires...

**UN BULLETIN POUR LA COMMISSION
ADMINISTRATIVE PARITAIRE (CAP) NATIONALE**

Ce scrutin national se fait sur liste (ni rature ni panachage) et vous votez pour la CAP dont vous relevez (celle des personnels d'encadrement et d'application). Dépouillement local.

Contrairement aux comités techniques qui traitent de sujets collectifs, la CAP traite de sujets individuels : nos représentants en CAP donnent un avis sur tout ce qui a un impact sur les effectifs des établissements (détachement, disponibilité, ...) et sur la carrière de chaque agent (titularisation, mobilité, avancement...). En matière de discipline, il est important de noter que les conseils de discipline sont des émanations des CAP.

**UN BULLETIN POUR LA COMMISSION
ADMINISTRATIVE PARITAIRE (CAP)
INTERRÉGIONALE**

Ce scrutin par région pénitentiaire (scrutin unique supplémentaire pour les personnels de surveillance) se fait également sur liste (ni rature ni panachage) et vous votez pour la CAPI dont vous relevez (celle des personnels d'encadrement et d'application). Dépouillement local.

Les élus en CAP Interrégionale (CAPI) exercent leurs mandats essentiellement en matière disciplinaire concernant l'avertissement et le blâme, sur les avis de titularisation ou de classement régional des TA de brigadier, premier surveillant et major.

**UN BULLETIN POUR LE COMITÉ D'HYGIÈNE,
DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL
DÉPARTEMENTAL (CHSCT DÉPARTEMENTAL)**

Ce scrutin sur sigle est départemental et uniquement par correspondance. Au CHSCT-D siègent non seulement des représentants de l'administration pénitentiaire mais également des représentants des services judiciaires et de la PJJ. La CGT pour ce scrutin s'est associée avec le syndicat de la magistrature (bulletin estampillé CGT-SM). Le dépouillement aura lieu dans chaque TGI.

Le CHSCT doit être consulté pour tout ce qui concerne la protection de la santé physique et mentale des agents dans leur travail et l'amélioration des conditions de travail de tous ces agents.

**AVE LA CGT PÉNITENTIAIRE
A LA CONQUÊTE
DE LA CATÉGORIE B**

Longtemps isolée sur un sujet qu'elle porte depuis neuf ans maintenant, la CGT Pénitentiaire revendique la revalorisation statutaire en catégorie B pour les personnels de surveillance. Bien plus qu'une sophistication syndicale, notre réflexion se nourrit du constat unanimement partagé d'un personnel de surveillance méprisé, relayé à des fonctions de porte-cléfs.

Alors que notre corps et notre profession exhortent à une revalorisation à laquelle l'évolution actuelle, sous couvert de l'élitisme grade de Brigadier, est loin de répondre, la CGT Pénitentiaire ne saurait se satisfaire d'une reconnaissance plafonnée à hauteur de 17% des personnels.

Condamnant de fait 80% des personnels à la stagnation, cette réforme contre productive s'étoffe d'artifices multiples tels que les Unités de Valeur et les CAP spécifiques, dont la conclusion prévisible se soldera par une obligation de mobilité.

Controversée et stigmatisée par certains, la Catégorie B interpelle et alimente les craintes notoirement entretenues par ceux qui, sous couvert de syndicalisme, se sont fourvoyés sans ambition à ratifier des protocoles aussi réducteurs qu'exclusifs.



Objectivement, avec transparence et en responsabilité, la CGT entend répondre aux principales interrogations que génère la Catégorie B :

**1 // ÉTRE EN CATÉGORIE B SUPPOSE
LA FIN DU PAIEMENT DES HEURES
SUPPLÉMENTAIRES EFFECTUÉES**

----FAUX----

Actuellement en Catégorie C sur-indiciée, l'accès à la catégorie B conformément au statut général de la fonction publique n'interdit en rien la perception d'heures supplémentaires.

L'article 10 n'est pas dépendant de la catégorie B. Par exemple : les gardiens de la Paix sont en catégorie B et n'ont pas l'article 10.

**2 // LE RECRUTEMENT EN CATÉGORIE
B SE FAIT AU NIVEAU BAC ET EXCLUT LES
NON TITULAIRES DU DIPLÔME**

----VRAI----

En catégorie B, le recrutement du pénitentiaire à l'instar du policier, se fera au niveau Bac.

Cette évolution est une réalité de société tout comme le sont les conditions actuelles du marché du travail où nombre de bacheliers postulent déjà au concours de surveillant alors que le niveau requis est celui du BEPC.

Pour peu que les exigences pénitentiaires en terme de recrutement se stabilisent et soient inférieures aux promotions actuelles, ce qui à moyen terme est prévisible, c'est naturellement que notre administration grossira

ses rangs de bacheliers.

D'ores et déjà, lorsque le contexte médiatique l'y invite, la pénitentiaire se gargarise de recruter 80% de personnels niveau BAC.

En parallèle, il est souhaitable, en s'inspirant de l'existant tel que pratiqué dans la Police avec « les cadets de la république » qu'un pourcentage de recrutement soit contracté sans condition de diplômes.

3 // ÉTRE EN CATÉGORIE B SIGNIFIE LA FIN DU 1/5e

-----FAUX-----

Le 1/5e n'est pas lié au « Statut Spécial », mais il a été institué par la loi du 28 mai 1996. Seuls les services actifs effectivement passés en position d'activité dans le corps du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire peuvent être pris en compte pour le calcul de la bonification. Celle-ci est égale au 1/5ème des services effectivement passés en position d'activité, sans pouvoir dépasser 5 ans. Sur le principe, la bonification permet de garantir à un agent qui a accompli 25 ans de services à la surveillance pénitentiaire, 5 années de bonification supplémentaires (ce qui ferait 30 années de services effectifs).

4 // LA CATÉGORIE B NE GARANTIT PAS L'ÉVOLUTION INDEMNITAIRE

----- VRAI et FAUX-----

La rémunération des fonctionnaires est encadrée par des grilles indiciaires selon les catégories A-B-C. Avec un indice de départ variable en fonction de la catégorie, un agent en catégorie B n'est pas forcément mieux rémunéré qu'un personnel en C sur-indicié.

Il n'en est pour le moins évident que la reconnaissance de notre profession par le biais de la Catégorie B s'accompagne d'une revendication indiciaire légitime et crédible commune à TOUS.

En conclusion, la revalorisation des personnels de surveillance en catégories B s'accompagne d'une évolution de nos métiers. Elle y puise son intérêt et sa justification. Le surveillant pénitentiaire est un professionnel du monde carcéral, il se doit d'être un acteur impliqué dans le parcours carcéral du détenu.

A ce titre et parce que son rôle ne se borne pas aux passives missions de garde et d'entretien, l'agent pénitentiaire en catégorie B, en complémentarité à d'autres corps, contribue de par ses observations et ses appréciations, à la gestion effective de la peine, à la mission de réinsertion, à la préparation à la sortie et à la prévention de la récidive.

N'ATTENDONS PLUS !

Dans le prolongement de notre investissement visant à obtenir la catégorie B pour le personnel de surveillance, la position CGT Pénitentiaire ne se borne pas à la simple expression d'une revendication purement statutaire ou indemnitaire.

La crédibilité de notre action repose sur l'indispensable évolution de nos métiers, la catégorie B n'étant que l'illustration et la juste reconnaissance du savoir-faire pénitentiaire.

Au contact quotidien d'une population pénale particulièrement difficile, le surveillant pénitentiaire concentre l'ensemble des éléments d'informations permettant de connaître le comportement des personnes incarcérées, et la bonne exécution de la peine de ces dernières.

Le cliché pénitentiaire du surveillant expérimenté ayant vieilli en parallèle du détenu multirécidiviste qu'il côtoie tout au long de sa carrière, illustre autant l'échec d'un système carcéral défaillant quant à sa mission de réinsertion, que le pathétique constat d'une affligeante réalité.

Pour autant, cet agent est sciemment écarté de tout organe décisionnaire et n'interfère en rien dans la gestion de la peine du détenu dont il n'est que l'anonyme et passif spectateur.

Cantonné au formalisme administratif de quelques écrits hâtivement collectés à la veille des commissions d'application des peines, l'expression du surveillant de coursive est jugée optionnelle. Que ce soit dans le cadre d'une permission, d'une formation, d'une libération conditionnelle ou tout autre aménagement de peine, le surveillant n'est que l'exécutant de décisions administratives et judiciaires dont il est pourtant conscient et capable d'apprécier la justesse ou l'opportunité.

LA CGT PÉNITENTIAIRE REVENDIQUE :

- ✓ la confirmation statutaire du rôle du surveillant de catégorie B à l'égal des autres corps de personnels de l'administration pénitentiaire au sein des Commissions d'Application de Peines et des Commissions pluridisciplinaires ;
- ✓ l'implication du personnel de détention pour chaque détenu comparaisant devant les instances ;
- ✓ l'intégration du surveillant de coursive au sein des différentes commissions où, avec d'autres acteurs tels que les personnels d'insertion et de probation, ils relaieraient la vision et l'analyse de la détention relative aux personnes détenues ;
- ✓ l'acquisition d'une formation de qualité qui permette au surveillant de détention d'exprimer une position

argumentée, synthétique et précise de l'observation de l'ensemble des personnels « postés » ;

- ✓ la gestion individualisée de la peine assortie d'une prise en charge personnalisée de chaque détenu ;
- ✓ la reconnaissance des compétences des professionnels de la détention dans la prise en charge des détenus ;
- ✓ l'implication des surveillants dans les choix d'orientation du détenu vers diverses activités, et dans les affectations de cellule.

Aujourd'hui, les personnels de surveillance souffrent de l'insécurité et de l'agressivité d'une population pénale réfractaire à l'autorité d'agents sans pouvoirs réels.

Pas plus que l'explosion quantifiée de la pyramide hiérarchique avec les majors et les brigadiers ne répond au mal-être pénitentiaire, la sophistication d'une assermentation ne changera rien au quotidien des personnels et n'étoffera la fiche de paye du plus grand nombre.

Notre autorité et notre reconnaissance, nous la gagnons dès lors que l'expression du surveillant de détention influera sur le déroulé de la peine et l'obtention d'une permission ou de tout autre aménagement de peine, dès lors que l'administration nous donnera les moyens de remplir concrètement notre mission de réinsertion.

Nos détracteurs, réfractaires à la catégorie B, ceux la même qui n'alimentaient leur activité syndicale que du douteux parallèle avec la Police Nationale dont ils revendiquaient la parité, sont désormais confrontés à l'inconfort d'une position où le modèle tant prôné du gardien de la paix s'articule désormais en catégorie B.

Visionnaire sur ce point, la CGT Pénitentiaire ne s'est jamais satisfaite du mimétisme avec d'autres corps. De tout temps, nous réclamons une identité pénitentiaire, une reconnaissance pénitentiaire spécifique.

**Parce que les personnels de surveillance sont légitimes et crédibles,
Parce qu'ils sont capables et demandeurs,
Parce qu'il est temps que nos fonctions évoluent et soient valorisées,**

**Revendiquons l'évolution de nos métiers,
Revendiquons la Catégorie B !**

LA GRILLE INDICIAIRE REVENDIQUÉE PAR LA CGT POUR LES SURVEILLANTS

	Echelon	Durée à accomplir pour passer à l'échelon supérieur	Indices majorés	Traitement brut	ISS 25%
Surveillant	Elève	8mois	325	1 504,83 €	376,20 €
	Stagiaire	1ans	325	1 504,83 €	376,20 €
	1 er	2ans	330	1 527,96 €	381,99 €
	2 e	2ans	340	1 574,26 €	393,56 €
	3 e	2ans	350	1 620,57 €	405,14 €
S ^{Pr}	4 e	2ans	360	1 666,87 €	416,71 €
	5 e	2ans	374	1 731,69 €	432,92€
	6 e	2ans	393	1 819,66 €	454,91 €
	7 e	2ans	418	1 935,42 €	483,85 €
	8 e	2ans	436	2 018,76 €	504,69 €
	9 e	2ans	457	2 116,00 €	529 €
	10 e	2ans	486	2 250,27 €	562,56 €
	11 e	2ans	516	2 389,18 €	597,29 €
	12 e	2ans	548	2 537,34 €	634,33 €
	13 e			576	2 666,99 €

LA GRILLE ACTUELLE

	Echelon	Durée à accomplir pour passer à l'échelon supérieur	Indices majorés	Traitement brut	ISS 24%
S u r v e i l l a n t	Elève	8mois	295	1 365,93 €	327,82 €
	Stagiaire	1 an	295	1 365,93 €	327,82 €
	1er	2 ans	295	1 365,93 €	327,82 €
	2 e	2 ans	295	1 365,93 €	327,83 €
	3 e	2 ans	307	1 421,49 €	341,16 €
	4 e	2 ans	324	1 500,21 €	360,05 €
	5 e	2 ans	346	1 602,08 €	384,50 €
	6 e	2 ans	364	1 685,42 €	404,50 €
	7 e	2 ans	373	1 727,09 €	414,50 €
	8 e	2 ans	379	1 754,88 €	421,17 €
	9 e	2 ans	390	1 805,81 €	433,40 €
	10 e	2 ans	400	1 852,11 €	444,51 €
	11 e			416	1 926,20 €
Except.			429	1 986,39 €	476,74 €

NOS CANDIDATS PAR GRADE

NOUS REVENDIQUONS POUR LES PERSONNELS DE SURVEILLANCE

SURVEILLANTS

1	Soirim ABDALLAH	MA Villepinte
2	Emmanuel LECLERQ	MA Douai
3	Netty FIARY	MA Fleury
4	Samuel GAUTHIER	CP Nantes
5	Khalid BELYAMANI	CP Marseille
6	Didier TOI	CP Baie-Mahault
7	Bruno PILLET	MA Gueret
8	Sébastien JONET	MA Reims

BRIGADIERS

1	Patrick ROUCH	CD Muret
2	Alfred SAREK	MA Sarreguemines
3	Laurent MARAVAL	MA St-Etienne
4	Stéphane QUINTIN	CP Perpignan
5	Eric LEMOINE	CP Vezin-le-Coquet
6	Jean-Robert DEHAIES	CP Le Port
7	Christophe SCHEFFER	MA Privas
8	Jean Marc BOUCARUT	CD Tarascon

PREMIERS SURVEILLANTS

1	Eric CHAFI	CP St Denis
2	Yvan BRUN	MA St Etienne
3	Stéphane BLOT	MA Chambéry
4	Daniel MUNICH	MA Sarreguemines
5	Thierry COLIN	CP Nantes
6	Nathalie MARCHAL	MC St Martin de Ré

MAJORS

1	Solange DUMONT	CD Bedenac
2	Philippe CHARLIER	CP Metz
3	Bertrand ARNOUD	CD Roanne
4	David LANGLOIS	CP Vezin-le-Coquet

LIEUTENANT

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

CAPITAINE

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



Reconsidérer le métier des personnels de surveillance

- ✓ Par le passage en catégorie B et l'obtention d'une grille indiciaire unique pour le corps d'encadrement et d'application.
- ✓ Par la responsabilisation des personnels : associer les personnels de surveillance dans les prises de décisions du processus pénal et pénitentiaire, dans la gestion quotidienne des personnes incarcérées.
- ✓ Par un retour de la sécurité extérieure par les services de police et de gendarmerie.
- ✓ Par la mise en place d'une formation initiale de qualité et par une intégration de la formation continue dans le service des agents, afin de leur permettre une évolution de carrière en adéquation avec leur volonté.
- ✓ Par la titularisation des vacataires et contractuels.

Donner plus de sens au travail

- ✓ En instaurant le travail en équipes pluridisciplinaires.
- ✓ En participant pleinement aux missions de réinsertion.
- ✓ En développant la responsabilité et l'autonomie des surveillants dans l'exercice de leurs fonctions.

Combattre

- ✓ Le statut spécial avilissant, qui entre autres ne nous donne pas le

droit de grève et n'assure pas les droits à la défense pour les agents sanctionnés.

- ✓ La militarisation de l'administration, l'infantilisation des agents, la répression dont sont victimes les personnels.
- ✓ La politique pénale du tout carcéral.
- ✓ Le phénomène de surpopulation pénale qui affecte les conditions de travail et de santé.
- ✓ La privatisation des prisons : remise en cause des missions publiques pénitentiaires, des emplois publics et des statuts.
- ✓ Le principe de la mise en place de la réserve civile.

Changer les conditions de travail

- ✓ En développant la sécurité active par l'augmentation des effectifs et une formation initiale, continue et appropriée.
- ✓ En réclamant des moyens techniques de sécurité fonctionnels et modernes.
- ✓ En exigeant le respect des conditions d'hygiène et de sécurité.
- ✓ En garantissant la prise en charge de la santé au travail des personnels.
- ✓ En abrogeant le décompte annuel du temps de travail par une application des 35 heures hebdomadaires et des 32 heures, ainsi que la suppression de la boule dynamique.

- ✓ En obtenant la consultation systématique pour la gestion des personnels par le biais des organisations syndicales et de la prise en compte de la décision majoritaire.
- ✓ En réclamant des moyens vestimentaires, fonctionnels, confortables et modernes.

Obtenir rapidement

- ✓ Des effectifs supplémentaires par le biais de concours et recrutements statutaires.
- ✓ De nouvelles négociations pour l'obtention de la catégorie B pour les personnels de surveillance.
- ✓ L'intégration de L'ISS dans le traitement de base.
- ✓ La transformation de L'ICP en point d'indice équivalent à un treizième mois.
- ✓ Le doublement des indemnités de nuit, de dimanche, de jours fériés et d'astreinte.
- ✓ L'augmentation du TCCBS — taux de calcul pour la compensation des besoins de service. Le taux permet de calculer les besoins en personnel de surveillance dans un établissement en fonction des absences prévisibles (ex. : congés maladies, congés annuels, congés maternités, formation disponibilité, etc.)
- ✓ Le retour de l'âge d'ouverture du droit à la retraite à 50 ans à taux plein, l'amélioration de la bonification (1/5^e), l'abrogation de la décote.

BILAN DES ÉLUS CGT

Lors de notre dernier mandat, nous avons fait la preuve que ce que nous défendons, à la CAP des personnels de surveillance, c'est l'application des textes, dans l'intérêt des agents, pour que les règles du jeu soient les mêmes pour tous. Nous défendons un traitement équitable de toutes les situations. Par exemple, concernant l'avancement, nous sommes les seuls à défendre la prise en compte unique de l'ancienneté. Concernant la mobilité, nous continuons à défendre la prise en compte de l'ancienneté sauf pour les agents qui ont des situations sociales particulières ou qui bénéficient d'un rapprochement de conjoints.

LES REVENDICATIONS CGT PERSONNELS DE COMMANDEMENT

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 collègues 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 poignée 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.

LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE

La CAP, propre à chaque corps, est appelée à se prononcer sur toutes les questions relatives aux situations individuelles des fonctionnaires. Elle est obligatoirement consultée pour donner son avis sur :

- la mutation
- l'avancement
- le recrutement (prolongation de stage, titularisation)
- les détachements, intégrations, disponibilités,...
- les reclassements suite à des restructurations

La CAP est aussi l'instance compétente en matière disciplinaire (commission de discipline).

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



LES ELUS CGT EN COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES



→ Militants de terrain, les élus CGT agissent avec les personnels pour améliorer leur carrière et leurs conditions de travail. Nos élus, sur la base de l'intérêt du service public et des personnels, allient défense individuelle et collective en accord avec les valeurs de la CGT. Nous nous battons pour que toute la transparence soit faite sur le fonctionnement de la CAP, pour que les personnels soient informés des critères retenus, pour qu'ils puissent y faire valoir leurs droits.

→ La CGT dénonce les pratiques syndicales qui consistent à avantager certains du fait de leur appartenance syndicale, au détriment des autres. C'est la raison pour laquelle nous attachons tant d'importance à la détermination de critères les plus équitables possibles et à leur clarté. Représenter loyalement les collègues consiste à veiller au respect de critères et non pas à privilégier certains. Cette fonction n'exclut bien évidemment pas l'examen le plus objectif possible de situations particulières.

→ En CAP, nos élus ont à cœur de rappeler à l'administration la réalité du terrain, les revendications des personnels, leurs conditions de travail. Au sein des CAP comme ailleurs, nous luttons pour obliger l'administration à prendre ses responsabilités, à tenir compte de la parole des agents, à trouver des solutions pour résoudre les difficultés rencontrées. Nous y portons les valeurs de solidarité, d'égalité et de défense du service public.

LES RÈGLES DU SCRUTIN SPIP : MODE D'EMPLOI

Les élections professionnelles auront lieu le 20 octobre 2011. Dépouillement dès le 20 au soir.

Chaque travailleur social, qu'il soit CPIP ou AS votera pour chaque scrutin par correspondance au moyen de 4 bulletins qui représenteront en fait 6 votes.

UN BULLETIN POUR LE COMITÉ TECHNIQUE INTERRÉGIONAL : 3 RÉSULTATS

Ce vote se fait sur une liste de candidats comprenant 12 noms (ni rature ni panachage). Elle sera estampillée CGT pénitentiaire.

Dans les services de 20 agents ou plus, le vote sera dépouillé localement et le résultat local permettra de connaître la composition du Comité Technique Spécial du SPIP (celui qui fait se rencontrer organisations syndicales et DSPIP notamment sur les questions des conditions de travail dans le département ou les ACT). Dans les services de moins de 20 agents, il n'y aura pas de dépouillement local et pas de CTS.

L'addition de tous les résultats des SPIP et établissements au niveau régional définira donc la composition du Comité Technique Interrégional.

L'addition de tous les résultats des SPIP et établissements (auxquels on ajoutera ceux d'outre-mer, du SEP et de l'ENAP) au niveau national définira la composition du Comité Technique de l'Administration Pénitentiaire.

UN BULLETIN POUR LE COMITÉ TECHNIQUE MINISTÉRIEL

Ce vote est là encore un scrutin de liste (ni rature ni panachage). Vous votez pour la CGT qui sur son bulletin regroupera des militants de l'administration pénitentiaire, des services judiciaires et de la PJJ. Le dépouillement aura lieu également par SPIP dès le 20.

Les comités techniques sont des instances composées, de façon non paritaire de représentants des personnels et de

représentants de l'administration. Ils sont consultés par l'administration, notamment avant toute décision sur les thématiques suivantes : organisation et fonctionnement de l'administration, conditions de travail, modernisation des méthodes et techniques de travail en ce qu'elles ont une incidence sur les personnels, règles statutaires...

UN BULLETIN POUR LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE (CAP)

Scrutin national, ce vote se fait sur liste (ni rature ni panachage) et vous votez pour la CAP dont vous relevez (CAP CPIP, CAP ASS corps communs...). Le dépouillement de la CAP Nationale se fera le 20 octobre dans chaque DISP.

Contrairement aux comités techniques qui traitent de sujets collectifs, la CAP traite de sujets individuels : nos représentants en CAP donnent un avis sur tout ce qui a un impact sur les effectifs des SPIP (détachement, disponibilité, ...) et sur la carrière de chaque agent (titularisation, mobilité, avancement...). En matière de discipline, il est important de noter que les conseils de discipline sont des émanations des CAP.

UN BULLETIN POUR LE COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DÉPARTEMENTAL (CHSCT DÉPARTEMENTAL)

Ce scrutin sur sigle est départemental. Au CHSCT-D siègent non seulement des représentants de l'administration pénitentiaire mais également des représentants des services judiciaires et de la PJJ. La CGT pour ce scrutin s'est associée avec le syndicat de la magistrature (bulletin estampillé CGT-SM).

Le CHSCT doit être consulté pour tout ce qui concerne la protection de la santé physique et mentale des agents dans leur travail et l'amélioration des conditions de travail de tous ces agents.

Personnels pénitentiaires d'insertion et de probation

DES VALEURS A DEFENDRE AVEC LA CGT

Il n'aura échappé à personne que ces élections professionnelles interviennent après quatre années de sarkozysme, coiffant ainsi une décennie de politiques conduites par des gouvernements de droite. Durant cette décennie, nous aurons vu le populisme pénal s'accommoder très vite de la «révision générale des politiques publiques» — la RGPP — votée en 2007.

Dans une parfaite cohérence idéologique, les gouvernements successifs et l'administration se sont engagés, sur fond de restructuration du service public, dans une politique sécuritaire en perpétuelle extension, au fur et à mesure du délitement du lien social. L'accroissement constant de la population soumise à des mesures de probation, la surpopulation carcérale endémique malgré l'augmentation du parc pénitentiaire et l'obligation d'aboutir à des aménagements de peine à échelle industrielle en sont les meilleurs témoins.

Cette période aura vu l'introduction des méthodes libérales dans la Fonction publique : management par objectifs, notation et évaluation du travail individualisées, pouvoir hiérarchique dévolu à des gestionnaires, instauration de process aux fins de quantification et de traçabilité de l'activité... au détriment du sens et du contenu des gestes professionnels, de l'autonomie et de l'esprit d'initiative des agents, du temps

nécessaire pour suivre et accompagner les personnes confiées au service public. Evidemment nous n'avons pas été les seuls touchés, cette politique a visé d'autres services : santé, éducation, formation, emploi, ... Elle concerne essentiellement les services garants de la justice sociale et des solidarités.

LE CŒUR DE METIER : UN ABUS DE LANGAGE QUI NE NOUS TROMPE PAS

Décliné dans de nombreux autres services publics, le fameux « recentrage sur le cœur de métier » s'inscrit en plein dans cette optique marchande et libérale. Depuis dix ans, le remodelage idéologique de nos missions s'est opéré par incrémentation, par des réformes successives, négociées de façon très peu démocratique.

C'est bien à une attaque en règle contre notre identité professionnelle à laquelle l'administration s'est livrée, mettant ainsi en œuvre la politique des gouvernements successifs tendant à délester l'Etat de ses missions touchant à la solidarité.

Les militants de la CGT se battent tous les jours contre ces dérives. Ils le feront dans toutes les instances dans lesquelles ils siègeront, pour redonner du sens à nos missions, et ainsi permettre aux collègues de retrouver de l'intérêt dans le travail qu'ils produisent.

Nous devons refuser les logiques de

rentabilité imposées par les organisations de service procédurières et bureaucratiques, tournées vers la seule rentabilité. Il faut retrouver le temps d'entrer en relation et élaborer avec les personnes suivies l'accompagnement individualisé répondant à leurs besoins, de créer une dynamique positive visant à leur (ré)insertion dans le corps social.

Nous devons refuser le changement de paradigme qui consiste à réduire les personnes suivies au seul risque de récurrence, déterminé par un diagnostic à visée criminologique développé dans la plus totale opacité par des experts auto-proclamés.

Nous devons exiger d'être partie prenante de l'élaboration des programmes et autres dispositifs, qui doivent répondre aux besoins des personnes suivies et non aux injonctions statistiques imposées par une politique de labellisation commandée par le management par objectifs.

Nous devons obtenir que l'analyse des pratiques et l'accès à la formation continue deviennent une réalité pour conforter les gestes professionnels, recréer des dynamiques d'équipe, et élaborer avec le recul suffisant les projets adaptés à chaque personne suivie.

Nous devons continuer à nous battre pour que notre public accède aux droits qui leurs sont reconnus, et les élargir en retrouvant toute notre place dans les réseaux de partenaires.

.../...



**LA CGT PENITENTIAIRE :
UNE ORGANISATION SYNDICALE
ANCREE DANS LA LUTTE !**

**2008, UNE MOBILISATION
HISTORIQUE POUR UNE
REVALORISATION**

Le 5 juin 2008, plus du tiers de la profession est dans la rue. La mobilisation des services, largement portée par la CGT Pénitentiaire, oblige l'administration à retirer son projet initial de réforme statutaire, qui n'accorde aucune revalorisation. Suite à la rédaction d'un accord qui brade nos missions contre une revalorisation qui reste insatisfaisante, la CGT refuse la signature du protocole de 2009, et maintient la pression sur le statut et les missions.

**2010 : LE COMBAT CONTRE
LES FERMETURES D'ANTENNES**

La mobilisation des militants contre les décisions de restructuration porte ses fruits. L'administration doit revoir sa copie et maintient la majorité des antennes.

**2011 : UN MOUVEMENT
DE FOND SUITE A «
L'AFFAIRE DE PORNIC »**

Le mouvement large et unitaire des personnels de la Justice permet de rétablir la vérité face aux mensonges de Sarkozy. La manifestation unitaire du 29 mars 2011 est une démonstration de force des personnels de la Justice, à laquelle la CGT Pénitentiaire contribue largement.

AU QUOTIDIEN

Le combat contre la pré-affectation, contre la mise à mal des résidences administratives, contre la mutualisation des services, pour l'obtention de moyens à la hauteur des besoins, pour le maintien de la dimension sociale de nos métiers... toutes ces dernières années, la CGT aura été en première ligne, à vos côtés, pour défendre nos conditions de travail, nos droits, nos missions, et obtenir de nouveaux acquis.

.../...

Nous devons être associés aux politiques de service pour qu'elles répondent aux problématiques des personnes suivies et aux difficultés d'intervention rencontrées par les travailleurs sociaux, que soit entendue notre expertise quotidienne du terrain sur lequel nous devons rester présents.

Il faudra nous assurer que l'administration se donne enfin des moyens pour évaluer de manière objective les besoins des services, qu'elle les répartisse équitablement, qu'elle respecte les droits statutaires des personnels en se dotant des outils de gestion et des moyens humains pour gérer leur carrière, que tous soient traités avec l'équité et le respect qui leur sont dus.

**LE VOTE CGT
COMME REPONSE**

La CGT pénitentiaire a été moteur dans la contestation des politiques qui n'ont fait qu'accélérer le repli de l'administration pénitentiaire sur elle-même, isolant toujours plus les professionnels en les réduisant à être des gestionnaires de flux, préparant ainsi la délégation de pans entiers de nos missions vers le secteur associatif voire marchand. La CGT pénitentiaire continuera donc à lutter contre ces orientations que l'administration pénitentiaire nous impose, mutations de nos fonctions insidieusement transcrites dans la circulaire de mars 2008 et le protocole de 2009, tous deux signés par le SNEPAP.

Les dernières luttes ont prouvé que l'action collective et le débat acharné dans les instances représentatives étaient complémentaires.

Grâce à notre action, des antennes ont été sauvées de la fermeture.

Grâce à notre action, à contre-courant, nous avons réussi à faire passer des amendements reconnaissant la place du travail socio-éducatif dans le premier article du statut, celui définissant nos missions.

Nous avons su résister aux accusations publiques infondées du chef de l'Etat, en luttant en première ligne pendant six mois pour rétablir la vérité suite à l'affaire criminelle de Pornic.

Nous avons démontré à l'opinion publique l'état d'incurie dans lequel nous exerçons nos métiers. Nous pouvons et devons continuer à tirer le fil du résultat de ces luttes.

Ce scrutin est une étape supplémentaire et fondamentale pour défendre notre vision du service public, l'intérêt de nos missions, de la solidarité comme de la justice sociale. C'est aussi l'assurance d'avoir la CGT présente pour défendre nos droits, et faire reconnaître notre métier à sa juste valeur.

Enfin, le vote CGT s'inscrit dans la volonté de la construction d'un mouvement social de grande ampleur, sans compromission ni corporatisme, pour le service public de la Justice et la défense d'un modèle social auquel nous devons plus que jamais être attachés.

**LES CANDIDATS DE LA CGT
A LA CAP DES CPIP**

CPIP HORS CLASSE		
1	Stéphane JEHANNO	SPIP 29
2	Caroline LERAY	SPIP 13
3	Pascal MOCHÉE	SPIP 974
4	Christine BRENOT	SPIP 69

CPIP CLASSE NORMALE

1	Jérôme MARTHOURET	SPIP 76
2	Guyline BATIFOULIER	SPIP 86
3	Laure COUTURIER	SPIP 91
4	Géraldine HURET	SPIP 73
5	Céline FERNANDEZ	SPIP 83
6	Mélanie ANGOT	SPIP 69

EMPLOI

- ✓ Un recrutement en urgence de CPIP et de personnels administratifs dans les SPIP
- ✓ Un plan de recrutement pluri-annuel basé sur un effectif cible, lui-même déterminé par un ratio maximum de 50 personnes suivies par travailleur social
- ✓ L'instauration d'un TCCBS permettant de pallier les congés formation, maternité, longue maladie,...
- ✓ L'élaboration d'organigrammes de référence par antenne

STATUTAIRE

- ✓ Un passage en catégorie A
- ✓ La réévaluation de l'ISS, l'obtention de l'ICP, et leur intégration dans le traitement de base
- ✓ La suppression de la NBI et sa transformation en points d'indices pour tous
- ✓ La titularisation de l'ensemble des contractuels

FORMATION

- ✓ La reconnaissance interministérielle de la formation initiale, qui doit être sanctionnée par un titre de niveau II
- ✓ Le retour à une formation à deux ans en alternance, sans pré-affectation et sans obligation de maintien deux ans sur le premier poste
- ✓ Le maintien des primes pendant

les périodes de formation

- ✓ Le retour au décompte d'un forfait de 8h par journée de formation

CARRIERE

- ✓ L'ancienneté comme unique critère pour la promotion dans le grade de CPIP hors-classe au tableau d'avancement
- ✓ La résorption du retard dans la carrière des agents (passages d'échelons, de grade, nouvelle grille,...), et le renforcement des bureaux RH des différentes directions

**ORGANISATIONS
DE SERVICE**

- ✓ L'instauration d'espaces d'échange autour des suivis: supervision, analyse des pratiques, formations internes...
- ✓ La mise en place d'une pluridisciplinarité respectueuse des missions de chacun, comme regards croisés sur les situations et non pas comme segmentation des suivis
- ✓ Des organisations de service négociées avec les personnels, qui intègrent la question de la santé au travail
- ✓ Une répartition équitable de la charge de travail au sein des services, sur la base de critères clairs et transparents
- ✓ Le respect du temps de travail et des chartes des temps

MISSIONS

- ✓ La reconnaissance du caractère régalién des missions du SPIP
- ✓ Le respect de notre identité professionnelle et notre réel savoir-faire: le travail éducatif visant la responsabilisation et la (ré)insertion des personnes suivies, l'accompagnement tout au long de la mesure, le travail sur l'histoire de vie et le passage à l'acte, les échanges transversaux avec les partenaires
- ✓ L'augmentation des budgets d'intervention des SPIP et leur répartition équitable entre les services

NOUS COMBATTONS

- ✗ Le statut spécial archaïque qui bafoue le droit de grève et les droits à la défense
- ✗ La RGPP (révision générale des politiques publiques), qui se traduit dans la pénitentiaire par la privatisation des prisons, la délégation de nos missions régaliennes, les restructurations (fusions, mutualisations, plateformes, fermetures,...), le recours généralisé aux emplois précaires et à la réserve pénitentiaire
- ✗ Les politiques sécuritaires qui privilégient le tout répressif
- ✗ La segmentation et le diagnostic à visée criminologique.

**LES CANDIDATS DE LA CGT
A LA CAP DES CSIP**

CSIP		
1	FELIX Marie-Christine	SPIP 54
2	JEANNE-ROSE Catherine	SPIP 86
3	THOMAS Philippe	SPIP 88
4	ROUTY Monique	SPIP 971

**LES CANDIDATS DE LA CGT
A LA CAP DES DPIP**

DPIP CLASSE NORMALE		
1	POYET Marie-Noëlle	SPIP 94
2	CAMPAS Cécile	SPIP94
3	BONNET Thierry	SPIP 03
4	LIGIER Jean-Marie	SPIP 25/39

**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 PENITENTIAIRE**

SPIP : NOUS AVONS MIEUX A FAIRE !

NOUS DONNER DES MOYENS ET RÉINTRODUIRE DU SENS

Face à une administration qui n'est pas en manque d'imagination quant il s'agit d'inventer des systèmes toujours plus bureaucratiques nous savons tous que l'essentiel est ailleurs.

Nous savons que la question de la charge de travail est aujourd'hui plus que jamais centrale. Nous savons qu'il y a urgence à mettre en place un autre modèle de management. Nous savons que sans les budgets d'intervention nécessaires, notre marge de manœuvre est restreinte. Nous savons qu'il faut replacer les personnes suivies au centre de notre intervention. Nous savons qu'il faut réaffirmer notre identité professionnelle, qui ne peut s'affranchir de l'accompagnement socio-éducatif indispensable à l'individualisation de la peine.

UNE AUTRE POLITIQUE...

Nous refusons les choix adoptés en matière de politique pénale depuis 2002. Ces politiques répressives continuent de criminaliser les catégories sociales les plus précaires, et favorisent une extension du filet pénal. L'accumulation de textes, élaborés opportunément au gré de l'atrocité de certains faits divers, constitue aujourd'hui un maquis dans lequel il est difficile de se repérer pour donner du sens à la décision pénale. Les dernières années sont particulièrement éloquentes en la matière : PPR, stages, PSAP, SEFIP, ARSE/M, généralisation du PSE, PSEM,...

Notre rôle, nos missions ne doivent pas s'inscrire dans un contexte d'il-

lusion du risque zéro, où la recherche de neutralisation du risque de récidive prend le pas sur l'accompagnement éducatif.

Aujourd'hui, la segmentation et le diagnostic à visée criminologique organisent les SPIP autour de la seule gestion des flux et d'objectifs statistiques dénués de sens. Nous refusons de devenir des machines à produire en série de l'aménagement de peine servant de variable d'ajustement à l'engorgement des prisons. Comme nous refusons de nous borner à simplement constater des situations sans aucune possibilité d'intervention.

ENCADREMENT

Les choix opérés par les signataires du protocole de 2009 plongent les CSIP dans une grande confusion statutaire et professionnelle.

La décision de suppression du corps de CSIP aurait du s'accompagner d'une mise en œuvre réaliste et rapide. Au lieu de quoi, pendant plusieurs années, la situation des agents et des services sera un véritable capharnaüm : promotions au compte-goutte sur des critères aléatoires, obligation de mobilité en suspens, déséquilibre des services, confusion sur les missions...

Pire ! L'administration semble, avec cette réforme, sonner la disparition du rôle d'encadrement et d'animation d'équipe, ce qui était un des fondamentaux du corps des CSIP. Or, nous sommes persuadés que cette mission d'appui technique et de soutien de proximité est essentielle dans le contexte actuel des SPIP.

Les cadres intermédiaires ne doivent pas faire office de courroie de transmission qui ne fonctionnerait qu'à sens unique, pour faire appliquer des consignes déconnectées de la réalité du terrain.

ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL : EN FINIR AVEC LE MÉPRIS

Pour la reconnaissance des assistants de service social en catégorie A !

Les personnels sociaux et éducatifs de la Fonction publique de l'Etat sont classés CII (classement indiciaire intermédiaire) depuis 1982, comme les instituteurs qui sont devenus professeurs des écoles reclassés en A type (indice majoré sommital 783) ou les infirmiers qui viennent de « bénéficiaire » d'un petit A (indice majoré sommital 604). Pour nos professions, la seule proposition du gouvernement est le reversement dans le nouvel espace statutaire des B.

Alors que les orientations de la direction générale de la cohésion sociale (DGCS) insistent sur la complexification des tâches et des situations qui demandent un niveau de formation toujours plus élevé, le projet porté par le gouvernement est un recul sans précédent.

Par leurs mobilisations du premier semestre 2011, les travailleurs sociaux ont envoyé un signe fort de leur volonté d'être reconnus à leur juste qualification (Bac+3). Celle-ci doit passer par une revalorisation salariale et de carrière en catégorie A, du même niveau que le cadre d'emplois des Attachés de la filière administrative.

Nous refusons le projet initial du gouvernement, qui signifie :

X Un recul financier (c'est une perte de plus de 50 000 euros sur le déroulement d'une carrière) ;

X La disparition possible du corps de débouché des assistants sociaux (les conseillers techniques de service social, classés en A avec un indice majoré sommital à 551) ;

X La remise en cause de la capacité d'analyse et de décision des personnels voire, à terme, la fin du secret professionnel des ASS.

Nous revendiquons, pour tous les assistants de service social, la reconnaissance de la filière, en termes :

- ✓ d'évolution de carrière ;
- ✓ de reconnaissance des qualifications ;
- ✓ de niveau des rémunérations ;
- ✓ de technicité des métiers ;
- ✓ de pénibilité.



Voter CGT pour la CAP, 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.

L'ENGAGEMENT des élus CGT

Le mandat de représentant du personnel nous engage tant à l'égard de l'ensemble du corps qui nous mandate, que vis à vis de chacun des collègues en tenant compte de la particularité des situations individuelles.

Pour cela nous avons donc largement pris part à l'élaboration de critères afin d'établir des règles claires et connues de tous.

Pour la CGT siéger en CAP ne consiste donc pas à favoriser un tel, quand bien même il serait adhérent de notre organisation, mais à veiller au respect des critères définis. **Notre souci permanent est de garantir un maximum d'équité pour tous, dans le respect des règles de la fonction publique.** Nous nous battons pour que toute la transparence soit faite sur le fonctionnement de la CAP, pour que les personnels soient informés des critères retenus, pour qu'ils puissent y faire valoir leurs droits.

En CAP, nos élus ont à cœur de rappeler à l'administration la réalité du terrain, les revendications des personnels, leurs conditions de travail. Au sein des CAP, nous luttons comme ailleurs pour obliger l'administration à prendre ses responsabilités, à tenir compte de la parole des agents, à trouver des solutions pour résoudre les difficultés rencontrées. Nous y portons les valeurs de solidarité, d'égalité et de défense du service public.

PERSONNELS ADMINISTRATIFS : VOTER CGT, C'EST DONNER DU POIDS À CEUX QUI SE BATTENT POUR VOUS

NOS AXES D'ACTION

- **Lutter** pour le développement de l'emploi public statutaire
- **Lutter** pour le droit à une formation initiale et continue de qualité
- **Lutter** contre l'application qui est faite au Ministère de la Justice de la loi dite de « mobilité »
- **Lutter** contre la pression à la baisse des effectifs de secrétaires administratifs
- **Lutter** contre la réduction permanente du périmètre de nos missions
- **Lutter** contre le chantage et l'individualisation, armes concrètes du management
- **Lutter** contre les indemnités distribuées en fonction de la performance et du résultat



1er janvier 2009 : fusion des corps
Mars 2009 : élections paritaires

Que s'est-il passé depuis 2009 ?

Lors des réunions de 2008 sur la fusion des corps, on nous annonçait :

- L'harmonisation des pratiques,
- Peu de postes profilés,
- Une mobilité accrue,
- L'harmonisation de l'indemnitaire dans le temps,
- Une évaluation commune,
- Le recrutement sans concours pour les adjoints,
- Neuf plateaux inter-directionnels DAP - PJJ puis SJ (direction de l'administration pénitentiaire - protection judiciaire de la jeunesse - services judiciaires).

QU'EN EST-IL AUJOURD'HUI ?

En 2008, les quelques réunions de travail, organisées par le secrétariat général, ne laissaient présager rien de

bon pour les personnels administratifs. Tout s'est fait au pas de charge, dans la précipitation, la date butoir arrivant à grand pas.

Le 1er janvier 2009, nous avons tous basculé dans nos corps respectifs du ministère de la Justice. Nous n'en avons d'ailleurs rien su puisque les agents sur le terrain n'ont pas reçu de note particulière et les arrêtés de reclassement sont arrivés tardivement.

AUJOURD'HUI, OÙ EN SOMMES-NOUS ?

Concernant **l'harmonisation des pratiques**, il apparaît que chaque direction garde ses prérogatives et gère son personnel comme bon lui semble.

Concernant les **commissions administratives paritaires (CAP)** de

mutation, chacun a pris chez son voisin ce qu'il a de pire :

- les agents doivent avoir au minimum effectué une année dans leur poste avant d'espérer pouvoir repartir,
- pour certains tribunaux et cours d'appel, les agents sont bloqués plus de 10 ans, voire 20 ans car il ne faut pas découvrir les postes,
- à la PJJ, les postes sont profilés à outrance.

Avec la fermeture de nombreux tribunaux et de services de la PJJ, il va sans dire que **la mobilité a été accrue**. Au fil des six CAP de mutation, il s'avère que la fusion est l'instrument parfait pour réaffecter les agents pour lesquels les services ferment : après les CAP, beaucoup de postes restent

vacants et peu de postes sont offerts au recrutement !

Le ministère de la Justice doit, lui aussi, contribuer à l'effort national sur les dépenses publiques.

Concernant **l'harmonisation de l'indemnitaire** d'une administration à l'autre, plus personne n'en parle. On préfère dire que chaque direction est responsable de sa masse salariale. L'AP garde l'indemnitaire le plus intéressant, notamment avec la PSS intégrée dans la retraite, mais cet avantage est perdu en cas de départ sur une autre direction.

Et l'évaluation ! Que cela a été long, long ... Que d'erreurs ! Que d'agents en perdition dans des services pour qui l'évaluation sera faite un jour ... peut-être ... quand nous aurons le temps. Et ces agents non évalués ne peuvent prétendre à un avancement. Réjouissons-nous déjà que les tableaux d'avancement n'existent plus. Il n'y a plus de classement par DISP.

Nous avons enfin vu apparaître, sur les listes des agents promouvables, des agents proches de la retraite qui n'avaient jamais été proposés. Les agents doivent maintenant être très vigilants au moment de l'évaluation. Et rappelez-vous, à la DAP, grâce au statut spécial, qu'on garde la note chiffrée, mais chut, n'en parlez pas, il ne faudra surtout pas évoquer cette note lors des CAP, les autres n'en n'ont pas ! Harmonisation ...

Les recrutements, eux, se font bien sans concours pour les catégories C. Ils l'ont dit, ils le font. Ces recrutements sont la porte ouverte à tout puisque qu'il n'y a aucune transparence. C'est la fin de l'équité de chacun devant une épreuve

Quant aux plateaux, combien d'agents peuvent dire aujourd'hui s'ils existent ou non ? Ces plateaux se sont mis en place entre la DAP et la PJJ, au sein des DISP, dans la plus grande discrétion. Ces lieux de travail sont des

lieux de non droit. Ils n'existent pas officiellement ; les agents n'y sont pas mutés, ils y sont mis à disposition.

Ces plateaux étaient les prémices des plateformes. Ces fameuses plateformes vont voir le jour en 2012 mais, là encore et comme d'habitude, l'information en direction des agents est bloquée.

On peut même dire qu'une chape est tombée du Ministère et que des consignes ont été données pour que les agents restent dans le doute.

Ainsi, tout ce qui aurait pu être une avancée pour les personnels a été balayé au profit d'une volonté farouche du gouvernement de réductions d'effectifs, de mutualisations, de regroupements, de primes au mérite...

En 2008, nous écrivions : « si la fusion n'a pour but que de grossir la masse salariale afin de redéployer au bon vouloir des directions, voire même de réduire les effectifs, les personnels administratifs feront les frais des réductions budgétaires ». Et bien nous y sommes !

La CGT était alors taxée de... catastrophiste.

AUJOURD'HUI, QU'EN PENSEZ-VOUS ?

« Ton tribunal ferme, et bien, va sur la plateforme. Ton poste disparaît, il doit bien y avoir un tribunal pas loin de chez toi. Ah, ça n'est pas à côté de chez toi, et bien déménage. Il est où le problème ? Il y a une prime de restructuration... »

Depuis maintenant plus de deux ans, la CGT siège en CAP des corps fusionnés. Vos élus tiennent à vous faire savoir que notre organisation défend les intérêts de tous les agents (adhérents, non adhérents, sympathisants, non sympathisants) de toutes les directions. Notre seul crédo est l'intérêt de l'agent et non celui de l'administration.

Après chaque CAP, vos élus CGT sortent la tête haute et, même s'ils n'ont pas toujours gagné, ils se sont battus.

VOTER CGT POUR GAGNER DES DROITS NOUVEAUX

Gagner des droits nouveaux, faire évoluer les statuts dès lors qu'il s'agit d'élargir les possibilités de progression professionnelle des personnels, avec le double souci du respect de l'égalité et de la reconnaissance des qualifications !

Il nous faut obtenir un véritable dialogue social et un cadrage national des réformes qui répondent aux inquiétudes et attentes des personnels. Nous avons besoin pour cela d'un syndicalisme qui rassemble et qui porte avec force la défense de tous auprès de notre Ministère. C'est ce que propose la CGT.



Adjoints administratifs

L'harmonisation des régimes indemnitaires de l'ensemble des personnels administratifs du ministère. Au sein d'un même corps, les indemnités ne doivent pas varier d'une direction à une autre! Nous revendiquons donc une harmonisation par le haut des taux indemnitaires.

La fusion des adjoints administratifs de 2^e et 1^{re} classe dans un seul grade d'adjoints administratifs en échelle 4.

Contre les postes à profil
Outil de gestion de la restructuration de la PJJ et aujourd'hui utilisé bien plus largement, cette pratique permet, sans justification particulière de technicité ou de responsabilité, un recrutement au choix, en dehors de tous critères et sans soucis d'équité, au détriment de l'ensemble des agents.

La promotion de corps
Nous revendiquons une plus grande transparence dans les critères retenus pour sélectionner les candidats inscrits sur liste d'aptitude. Les agents sollicitant une promotion au choix doivent avoir une connaissance préalable des postes disponibles puisqu'ils seront tenus de postuler sur l'ensemble de ces postes, s'ils sont inscrits sur la liste d'aptitude.

L'avancement
La fusion aura permis de constater que le système du ratio promu/promouvable dans le cadre de l'avancement ne permettait pas d'avoir un nombre acceptable d'agents promus. Pour 2011, ces taux seront en légère augmentation. Nous estimons qu'ils sont insuffisants et nous exigeons des taux plus élevés.

La gestion des ressources humaines
L'harmonisation des pratiques au sein de ce ministère est loin d'être acquise :
✓ Des agents de l'administration pénitentiaire toujours notés, sans aucune utilité, alors que les agents des autres directions sont évalués (la note serait liée au statut spécial).
✓ Ces mêmes agents administratifs de la pénitentiaire n'ayant pas la possibilité de faire de recours en évaluation devant la CAP nationale, toujours au motif du statut spécial.

✓ Les avis de la CAP sur les recours en évaluation ne font pas l'objet d'un même suivi à la PJJ, à l'administration centrale et la Grande Chancellerie de la Légion d'honneur (avis entérinés) qu'à la direction des services judiciaires qui laisse la possibilité aux chefs de cour de suivre ou non l'avis émis par la CAP

Les critères de mobilité
L'ancienneté dans le poste, la nécessité de service et les priorités ne sont pas non plus partagées par les directions. Il est parfaitement anormal d'avoir une différence de traitement des agents. C'est pourquoi, nous exigeons que l'avis des CAP après validation par l'administration, soit appliqué à tous, sans laisser la possibilité aux directions d'en décider autrement.

La formation
• **La formation initiale**
Nous continuons à revendiquer une formation plus adaptée à chaque direction par un véritable plan de formation identique à tous les fonctionnaires.

• **La formation continue et la formation d'adaptation à l'emploi**
Nous exigeons qu'une formation d'adaptation à l'emploi soit obligatoirement assurée pour tout changement de direction suite à une mutation. Un trop grand nombre de collègues se retrouvent complètement dépourvus après avoir obtenu une mutation dans une nouvelle direction n'ayant pas été formés à leurs nouvelles missions et n'ayant pu s'intégrer dans leur nouvel environnement. Cette situation est bien évidemment préjudiciable tant pour l'agent que pour le service.

Secrétaires administratifs Tous ensemble avec la CGT pour un service public garant des solidarités et du progrès social.

Le service public subit des attaques d'une gravité extrême. Le R de « Réforme » devient synonyme de **Régression, de Recul pour nos missions, pour tous les personnels mais aussi pour les usagers.**

La profonde déstabilisation du service public par le « tout marché », les vagues successives de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) et de Réforme de l'Administration Territoriale de l'Etat, font de la compétition et de la concurrence les clefs de voûte du management des hommes et des femmes, comme des budgets. Cette politique a abouti à la destruction des services, à la destruction de nos emplois ! Le corps des secrétaires administratifs a été fortement impacté et n'a pas échappé à cette casse !

Secrétaires administratifs
Corps fusionné depuis le 1er janvier 2009.
Les conséquences : mutualisation, réduction du nombre de postes, externalisation des missions, profilage des postes ...

Secrétaires administratifs
La réforme de la catégorie B a bien évidemment impacté le corps des secrétaires administratifs du ministère de la justice.

Les conséquences : Les jeunes agents et les nouveaux recrutés mettent plus de temps à atteindre le même niveau de rémunération que leurs collègues plus anciens. Les agents en fin de carrière bénéficient de gains d'indice, mais au prix d'un allongement de leur carrière.

Au total, pour une carrière complète, c'est plus de 60 000 euros de pouvoir d'achat que chaque Secrétaire Administratif va perdre !

Secrétaires administratifs
Ce Nouvel Espace Statutaire de la catégorie B, « négocié » par le gouvernement avec la CFDT et l'UNSA, rend encore plus difficile l'accès à la catégorie A, alors que nos métiers se complexifient et exigent toujours plus de compétences et de disponibilité.

Pour la C.G.T., cette réforme est très loin de constituer une avancée et se résume à : Travailler plus longtemps sans gagner plus !
UN SEUL GAGNANT : L'ADMINISTRATION !

Pouvoir d'achat, salaires, conditions et temps de travail, revalorisation catégorielle, ...

Notre pouvoir d'achat est en chute libre. La pression du chômage avec officiellement près de 10 % de salariés privés d'emploi et celle de millions de travailleurs pauvres et précaires sont cyniquement utilisées par les champions du CAC 40 pour culpabiliser les agents publics dans la défense de leurs rémunérations statutaires.

La politique des salaires de la Fonction publique consiste à financer toute amélioration par des suppressions d'emplois, à distribuer des primes toujours plus individualisées et variables, pour cacher la misère de l'immense majorité des traitements indiciaires et la lenteur des avancements de carrières.

Les primes à la tête du client, la non reconnaissance des qualifications, les blocages de carrières, l'écart entre le dernier salaire et le niveau des pensions, les charges excessives de travail, les horaires à la pointeuse, les heures supplémentaires non payées...

CELA SUFFIT !

La CGT revendique pour tous, des conditions de travail dignes et respectueuses des agents et de leurs missions.

Nous revendiquons
✓ L'arrêt de la fermeture et de la mutualisation des services, réalisation d'un audit sur l'état des services de notre ministère
✓ L'abandon de la généralisation des plateformes interrégionales de service
✓ La revalorisation du point d'indice
✓ La reconstruction de grilles statutaires de rémunération en reconnaissant les qualifications et les compétences

✓ La création massive de postes de secrétaires administratifs, par la mise en place immédiate d'un plan de recrutement
✓ Une harmonisation du régime indemnitaire, par le haut, entre les trois directions du Ministère de la Justice, mais aussi une revalorisation
✓ Une formation initiale digne d'une vraie formation
✓ Une formation d'adaptation à l'emploi pour tout changement de direction suite à une mutation
✓ Un déroulement de carrière plus attractif
✓ La fin du profilage à outrance des postes proposés
✓ Une augmentation du ratio de promotion aux grades supérieurs : depuis la fusion, le niveau du ratio promu/promouvable dans le cadre de l'avancement dans le corps des secrétaires administratifs ne permet pas d'avoir un nombre acceptable d'agents promus, et les taux prévus pour 2012 et 2013 sont encore en nette diminution.

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 défendrez 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.

LA PRÉSENCE DE LA CGT DANS LES CAP

Avoir des élus CGT dans une CAP c'est

- la prise en considération de toutes les situations individuelles particulières, de toutes les demandes, que les agents soient ou pas syndiqués ;
- le rappel des droits des agents et leur défense ;
- la mise en cause de décisions arbitraires ;
- le refus d'une gestion uniquement budgétaire des personnels ;
- la recherche de règles applicables à tous pour la défense des droits de chacun ;

Ces élus sont les représentants de l'ensemble des personnels dont ils défendent les intérêts avec les valeurs de la CGT.

AA 2^E CLASSE

- 1 Luis GANDRA, TGI Montpellier
- 2 Lucile BLANCH, TGI Carcassonne
- 3 Catherine BACHORZ, TI Roubaix
- 4 Stéphane VELTER, TGI Marseille
- 5 Loriane SZYBURA, PTGI Paris
- 6 Stéphanie GIRARD, TGI Colmar

AA 1^{RE} CLASSE

- 1 Joël THEILLARD, SAR Versailles
- 2 Catherine DOLLE, DISP Lille
- 3 Jean-Pierre TEROSIET, SEAT Bobigny
- 4 Sihem MEKARBECH, PTGI Paris
- 5 Gilles FRENET, SPIP Essonnes
- 6 Pierre-Emmanuel FERRET, TGI Lyon
- 7 Josiane ADNAUD, TGI Nancy
- 8 Dolores MARTIN, EPEI, Epernay

LES CANDIDATS DE LA CGT A LA CAP DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS

AA PRINCIPAUX DE 2^E CLASSE

- 1 Laurence BRETON, TGI Brest
- 2 Bernadette JAVEL-HAMES, UEMO Agen
- 3 Sylvie BEDNARCZYK, SPIP Clairvaux
- 4 Bernard D'ANIELLO, TGI Aix-en-Provence
- 5 Maryse BONIFAY, CPH Grasse
- 6 Anita BOULONNE, MA Fleury-Mérogis

AA PRINCIPAUX DE 1^{RE} CLASSE

- 1 Michèle DURAND, DISP Rennes
- 2 Chantal BIDET div. GERALDO, TGI Nantes
- 3 Bernard DELOBBE, TI Orléans
- 4 Catherine HANOUT, GTGI Paris
- 5 Joëlle KOWALYSZIN, TGI Nevers
- 6 Evelyne BAUM, GTGI Paris

LES CANDIDATS DE LA CGT A LA CAP DES SECRETAIRES ADMINISTRATIFS

SA CLASSE NORMALE

- 1 Yasmina POUDRILLE TGI Evry
- 2 Aïcha ROUBACHE CD Bapaume
- 3 Annick BENOIT-PERRIN Adm. Centrale
- 4 Marc PAYAN Cour de Cassation
- 5 Rachid DAHMANI DTPJJ 93
- 6 Annie BAILLY TGI Béthune

SA CLASSE SUPÉRIEURE

- 1 Laurence MALLET SPIP Corbeil
- 2 M.-Christine DA SILVA SCBCM
- 3 Mauricette ROUGEUL SCBCM
- 4 M.-Christine CARNEJAC DTPJJ 77

SA CLASSE EXCEPTIONNELLE

- 1 Hélène HENON DIRPJJ G^d-Nord Lille
- 2 Gilles GUERRIER DISP Rennes
- 3 Philippe CHESNEAU Adm. Centrale SG
- 4 Alain Fonferrier DTPJJ 29 et 56



**Ensemble
changeons
la donne**



VOTEZ CGT

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

PERSONNELS TECHNIQUES DES COMPETENCES A FAIRE VALOIR

Une commission nationale des personnels techniques s'est réunie le mardi 16 septembre 2011 au siège de la CGT Pénitentiaire afin d'ouvrir un débat sur la situation des personnels techniques.

Il est vrai que notre organisation n'a jamais été représentée aux CAP techniques, mais il est très facile de constater que toutes les avancées statutaires depuis trois décennies n'ont profité qu'aux catégories A et B. Nous ne remettons pas en cause ces avancées mais nous vous signalons que la seule modification sur la catégorie C a été la séparation de ce corps. Cela a entraîné des tensions entre collègues (diviser pour mieux régner).

La CGT Pénitentiaire demande une avancée conséquente pour le personnel de catégorie C qui a été oublié lors du dernier changement de statut. A ceux qui vous diront que la grille indiciaire a quand même été re-

valorisée, vous pourrez répondre qu'un chef de travaux (adjoint technique actuel) avait le même salaire qu'un chef de détention il y a 30 ans, et qu'au fil des années notre rémunération n'a pas suivi dans les mêmes proportions celle des autres personnels.

Ils diront aussi que nous n'avons rien fait, mais nous n'avons malheureusement jamais pu être élus pour vous défendre contrairement à eux qui sont aujourd'hui discrédités et en qui nous ne pouvons plus placer notre confiance.

En renforçant le poids de la CGT pénitentiaire, syndicat historique des travailleurs et des ouvriers et non de cols blancs, vous lui donnerez plus de moyens pour lutter en faveur de nos emplois, de nos revalorisations statutaires, de l'amélioration de nos conditions de travail et de notre défense.

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

LES CANDIDATS DE LA CGT

TECHNICIENS		
1	Yannick MADZIARSKI	CP Perpignan
2	Pierre DURAND	MA St Malo
3	Pierre WENDELS	CD Oermingen
4	Luc BERTHOLO	CP Le Port

ADJOINTS TECHNIQUES 1 ^{re} Classe		
1	Denis BRAULT	MA Angers
2	Thierry LOMBARDO	CP Marseille
3	Pierre IGNAM	CP Ducos
4	Philippe PEDRERO	CD Casabianda



POURQUOI LA CGT DOIT SIÉGER AUX CAP DES PERSONNELS TECHNIQUES

Le savez-vous ?

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. Aujourd'hui, jamais nous n'avons été dans une telle situation professionnelle (mauvaises conditions de travail, privatisation, niveau statutaire et indemnitaire indigne) et aucune organisation qui siège en CAP ne nous a proposé de nous regrouper dans des actions pour faire front !

Alors, nous vous proposons de changer cela :

La CGT, pour les personnels techniques, entend porter la voix des agents, et lutter pour un maximum de transparence. Nous souhaitons être le témoin des pratiques qui y ont cours, et dénoncer l'opacité de son fonctionnement, chaque fois que ce sera nécessaire. Nous souhaitons enfin, à l'aune de ce que nous avons mis en œuvre pour les personnels de surveillance, les travailleurs sociaux ou les personnels administratifs, vous offrir un cadre collectif pour combattre l'ensemble des mauvais coups portés contre la profession. Ne délégons pas à quelques-uns notre avenir, prenons-le en main collectivement !

UNE PRÉSENCE COMBATIVE POUR PORTER LES REVENDICATIONS DES PERSONNELS

REVALORISER LE MÉTIER DES PERSONNELS TECHNIQUES

- ✓ Par l'obtention d'une grille indiciaire et d'un grade unique dans la catégorie B accueillant les adjoints techniques actuels ;
- ✓ Par l'obtention d'une grille avec des échelons à deux ans, pour permettre une progression de carrière rapide ;
- ✓ Par l'obtention d'un corps de catégorie A à 2 grades accueillant les techniciens et les directeurs actuels ;
- ✓ Par la mise en place des formations de qualité dispensées par des spécialistes ;
- ✓ Par une revalorisation du point d'indice.

DONNER DU SENS AU TRAVAIL

- ✓ En reconnaissant leur qualification et en prenant en compte leur avis sur les chantiers importants ;
- ✓ En leur redonnant leur place dans la formation professionnelle, participant ainsi à la réinsertion des détenus ;
- ✓ En assurant l'encadrement des détenus au travail dans les ateliers, chantiers et exploita-

tions agricoles ;

- ✓ En obtenant des droits réels d'intervention en ce qui concerne la mission de service public pénitentiaire.

COMBATTRE

- ✓ La disparition des personnels techniques ;
- ✓ Le statut spécial avilissant, qui entre autres, n'assure pas les droits à la défense pour les agents sanctionnés ;
- ✓ La baisse incessante du pouvoir d'achat ;
- ✓ La politique pénale du tout carcéral ;
- ✓ Le phénomène de surpopulation pénale qui affecte les conditions de travail et de santé ;
- ✓ La privatisation des prisons : remise en cause des missions publiques pénitentiaires, des emplois publics et des statuts.

CHANGER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- ✓ En obtenant une prime d'habillement pour l'achat de vêtements de travail spécifiques selon les spécialités ;
- ✓ En exigeant le respect des conditions d'hygiène et de sécurité ;

- ✓ En améliorant la prise en charge de la santé au travail des personnels ;
- ✓ En exigeant une vraie application de la circulaire sur le temps de travail et en autorisant la mise en place d'horaires variables avec les modalités de récupération prévues ;
- ✓ En exigeant que les personnels d'encadrement bénéficient des règles communes quant à la durée du travail.

OBTENIR RAPIDEMENT

- ✓ Des effectifs supplémentaires ;
- ✓ De nouvelles négociations pour l'obtention d'une réforme statutaire avec refonte indiciaire pour tous ;
- ✓ La PSS intégrée dans le traitement de base ;
- ✓ La transformation de l'ICP en points d'indice ;
- ✓ L'arrêt de la privatisation des prisons ;
- ✓ L'évaluation de l'état des effectifs dans les différents services ;
- ✓ La reconnaissance du cadre actif, comme pour les personnels de surveillance.

Une filière que l'administration pénitentiaire abandonne !

La construction de nouveaux établissements pénitentiaires est systématiquement accompagnée de contrats, signés par des sociétés privées, offrant leurs services pour la restauration (service des repas), l'entretien des bâtiments et bien d'autres services annexes, ce qui engendre une raréfaction des emplois de personnels techniques fonctionnaires. L'inquiétude est grandissante sur le devenir statutaire du corps des techniques, et sur la disparition de ce corps. Beaucoup d'agents ont encore un parcours important pour obtenir leurs annuités (départ en retraite prévu vers l'âge de 62 voire 65 ans). Ils sont donc touchés de plein fouet par la politique de privatisation et de restructuration du service public pénitentiaire. L'administration pénitentiaire ne cherche qu'un intérêt économique en sacrifiant une partie de ses fonctionnaires, avec des conséquences dramatiques pour leurs familles.

Face à cela, il est urgent de conserver le statut des personnels techniques au sein de l'administration pénitentiaire, de reconnaître leurs compétences professionnelles et leur rôle de « formateur éducateur » auprès de la population carcérale. La prestation des sociétés ne remplacera jamais leur savoir-faire et leur disponibilité.

20 octobre 2011



VOTEZ CGT

LA CGT PRESENTE EN OUTRE-MER



GUADELOUPE

Une délégation nationale de la CGT pénitentiaire accompagnée par des responsables de la CGT locale a visité les établissements de Basse Terre et de Baie-Mahault ainsi que le SPIP de Pointe à Pitre.

Lors de ces visites, la CGT s'est entretenue avec les personnels et la direction des différents sites.

Au regard des nombreuses difficultés rencontrées par les personnels, la CGT a systématiquement rapporté auprès des directions les inquiétudes et les revendications des personnels.

Parmi celles-ci, nous soulignerons plus particulièrement les suivantes :

- Une grande vétusté de l'établissement de Basse-Terre ou les conditions de détention et de travail sont indignes et d'un autre temps.
- Un manque d'effectifs de tous les corps professionnels notamment au SPIP de Pointe à Pitre où chaque travailleur social a en charge plus de 200 mesures.
- Une déficience au niveau de la prise en charge des détenus avec peu d'activité, peu de travail et de formation professionnelle ainsi que des quartiers qui ne fonctionnent pas tels que le SMPR et le quartier arrivant au CP de Baie-Mahault.
- Un matériel défectueux notamment celui de communication tels que les Motorolas du CP de Baie-Mahault.
- Une forte inquiétude des personnels administratifs quant à leur avenir à l'approche des créations des plateformes.
- Des difficultés de transfert de détenus qui multiplient les agressions et les incidents.
- Des moyens syndicaux qui ne sont pas octroyés à la CGT locale de Baie-Mahault alors

même que le bureau s'est créé il y a plusieurs mois.

La CGT a pu obtenir auprès des directions certains engagements tels que :

- La demande des effectifs équivalents aux besoins liés à l'extension de Baie-Mahault.
- L'ouverture du SMPR en hospitalisation de jour et de nuit.
- L'ouverture de 3 cellules arrivantes en attendant le quartier arrivant mis en place lors de l'extension à Baie-Mahault.
- Le transfert d'un détenu posant des problèmes particuliers à Baie Mahault.
- La concertation des syndicats pour l'extension de Baie Mahault et la reconstruction de Basse Terre.
- Le renouvellement des Motorolas.
- Les moyens nécessaires à l'activité de la CGT locale à Baie-Mahault.

La CGT pénitentiaire suivra ces différents points localement et nationalement. Les revendications plus générales sur les effectifs, le travail social, les plate formes seront portées à nouveau auprès de la MOM et du ministère de la justice. La CGT pénitentiaire remercie les personnels rencontrés qui n'ont pas hésité à faire part de leurs préoccupations.

La CGT Pénitentiaire nationale
La section locale de Baie Mahault
Baie Mahault, le 04 juin 2011

MARTINIQUE

La délégation nationale accompagnée des camarades de la section locale a rencontré les personnels du CP de Ducos et du SPIP de Fort de France.

A l'issue de la visite de l'établissement, ils ont rencontré la Direction de l'établissement. Ils ont pu dénoncer différents points.

Le CP de Ducos souffre d'une surpopulation carcérale. Près de 900 détenus sont incarcérés dans une structure d'une capacité de 570 places. Le ministère de la justice a décidé une extension du centre pénitentiaire (création d'un hébergement supplémentaire sur le site) au détriment de l'implantation d'un nouveau site. Les camarades de la section locale CGT revendiquent la création d'un nouvel établissement. En effet le site initial a déjà subi de multiples extensions sans résultat satisfaisant. Ils dénoncent aussi l'absence de concertation préalable auprès des syndicats.

Nous tenons aussi à dénoncer un choix scandaleux qui relève uniquement de considération budgétaire : le non renouvellement du contrat de maintenance pour les climatisations.

Le sous effectif est chronique et tous les corps professionnels sont concernés. De graves problèmes d'hygiène sont aussi à déplorer (présence de rat et de blattes).

Les Personnels de Surveillance travaillent seuls sur chaque unité de vie sans vidéo surveillance et sont donc isolés du reste de la détention. Souvent dotés de Motorola défectueux, ils risquent à tout moment de ne pas être secourus par leurs collègues dans le cas d'agressions notamment.

Les personnels administratifs subissent de plein fouet la réforme des plates formes. Le Centre de Service Partagé qui réunit les 2 directions du Ministère de la Justice (Administration Pénitentiaire et Protection Judiciaire de la Jeunesse) accueillera prochainement les Services Judiciaires. En plus du problème de sous effectifs, les personnels souffrent d'un manque de formation adaptée et d'informations.

Enfin le SPIP de Fort de France est doté d'un bâtiment qui se révèle inadapté à la sécurité, à



**L'USTKE EN MARCHÉ
POUR UNE POLITIQUE
PENITENTIAIRE ADAPTEE
EN NOUVELLE CALEDONIE**

l'accueil des personnes suivies et à l'accès du bâtiment pour les personnes handicapés.

La délégation de la CGT s'engage à relayer, auprès des autorités compétentes, les revendications des personnels et les problématiques rencontrées quotidiennement sur leur lieu de travail.

La CGT pénitentiaire oeuvrera de son mieux pour apporter des améliorations aux conditions de travail des différents personnels pénitentiaires de la Martinique.

*La CGT Pénitentiaire Nationale
Le bureau local du CP Ducos
Ducos, le 31 mai 2011*

GUYANE

Une délégation nationale de la CGT pénitentiaire muticatégorielle (administratif, travailleur social, surveillant) s'est rendue au CP de Remire Montjoly.

Accompagnée par les syndiqués de la CGT, la délégation a rencontré les personnels qui ont pu dénoncer :

- Des problèmes d'hygiène (oiseaux, rats, serpents) : la présence des oiseaux est nuisible et l'incidence sur la santé des personnels n'est pas écartée ;

- Un manque d'effectifs évident ;
- Un organigramme pas respecté et pas réactualisé au vu des nouvelles missions ;
- Absence de transparence sur les services ;

- Défection des moyens de communication et notamment des Motorolas et ce malgré l'agression d'un personnel toujours en arrêt depuis 2 ans ;

La CGT pénitentiaire va donc interpeller la MOM et l'administration centrale afin que les conditions de travail des personnels soient enfin prises en compte.

La CGT pénitentiaire se félicite de cette rencontre et de la création d'une section dans les jours à venir.

Montreuil, le 30 mai 2010

AUDIENCE MOM

Nous avons été reçus en audience à la M.O.M., par Mr RIDEL, directeur de la M.O.M, en présence de Mme MEILLERAND, directrice des Ressources Humaines, le 07 juin 2011 pour faire le point sur la situation des établissements en Outre-mer.

La GUYANE

La CGT Pénitentiaire a saisi la M.O.M. sur les nuisances (sonores, sanitaires, odeurs,...) des hirondelles que subissent les agents du CP Remire Montjoly depuis plus d'une dizaine d'années. La M.O.M. nous annonce les réponses que l'administration souhaite apporter face

à ce fléau :

- Dès septembre 2011, une surveillance sanitaire des personnels, des détenus, et un contrôle de la mortalité des hirondelles seront mis en place ;

- Dès 2012, l'administration devrait envisager des travaux sur le site :

- Remplacement des éclairages extérieurs de l'établissement par des lumières plus douces ;

- Création d'un leurre dans la forêt à 3 Km de l'établissement pour attirer les hirondelles ;
- Passer d'une à deux séances de nettoyage au karcher par an. Après le nettoyage, on immobilise l'espace pendant ¼ d'heure. Les personnes affectées à cette tâche devront obligatoirement être munies d'un masque.

Concernant l'extension du site, l'administration nous annonce que cela générera environ 10 postes de surveillants et 2 postes de gradés. La CGT Pénitentiaire a soulevé le problème de dysfonctionnement des appareils de communication. La M.O.M a demandé au directeur de l'établissement de faire un audit des appareils pour définir la cause précise du problème.

La MARTINIQUE

La CGT Pénitentiaire a dénoncé le fait que les organisations syndicales n'ont pas été consultées sur la réalisation du nouveau projet d'extension de 160 places. La M.O.M annonce que les syndicats locaux pourront proposer des modifications lors de la présentation du projet par l'APIJ fin juin au CP de DUCOS. La CGT Pénitentiaire a dénoncé l'état défectueux des appareils de communication (Motorola) des agents qui travaillent en détention totalement isolés et sans vidéo surveillance. La M.O.M a demandé au directeur de l'établissement de faire un audit des appareils afin de pouvoir résoudre le problème au plus tôt. Concernant le problème de maintenance de la climatisation, l'administration dit qu'un budget a été alloué à l'établissement pour qu'il puisse déléguer cette mission à une autre société qu'IDEX.

La GUADELOUPE

La CGT Pénitentiaire a réitéré sa demande sur la création d'un quartier arrivant et de nuit sur la CP de Baie Mahault.

La MOM nous annonce que les 3 cellules arrivantes qui sont en travaux actuellement, seront opérationnelles début 2012 en attendant la création d'un vrai quartier arrivant lors de la livraison de la future extension de Baie Mahault. Pour l'ouverture du SMPR, la M.O.M nous reconferme qu'elle sera effective après l'extension de l'établissement. Pour ce faire, il y aura la création de 5 postes de surveillants

supplémentaires pour ce service. Concernant l'extension du CP de Baie Mahault, la M.O.M nous annonce qu'elle sera livrée en 2015 et non en 2014. En termes d'effectif, la seule certitude de la M.O.M est que cela va générer plusieurs dizaines de postes.

La CGT Pénitentiaire a retransmis les inquiétudes des personnels de la MA Basse Terre quant à la reconstruction sur le site. Les personnels ont toujours été bercés par de belles promesses, mais au final, la déception a inéluctablement pris le dessus. Admettant ce constat, la M.O.M réaffirme que le projet de reconstruction sur le site est plus que d'actualité, et que sa date de livraison n'a pas changé (2015). Cette reconstruction générera des créations de postes, car la structure du nouvel établissement ressemblera plus à celle des récents établissements.

MAYOTTE

Le projet d'extension de la MA de Majicavo devrait être respecté selon le calendrier prévu, c'est-à-dire que la livraison est pour 2014. Concernant l'annonce du Garde Des Sceaux Mr MERCIER lors de sa visite à Mayotte sur l'intégration accélérée des agents mahorais dans la grille indiciaire fonction publique, l'administration est toujours dans l'attente de texte officiel.

LA REUNION

La CGT Pénitentiaire a, pour une énième fois, demandé un moniteur de sport supplémentaire pour le CD le PORT pour que l'établissement puisse fonctionner dans de meilleures conditions. La M.O.M s'est engagée à en faire la demande à l'administration centrale pour la prochaine CAP de spécialistes du 29 juin ou à la mini CAP de septembre.

Une extension de la salle de sport des personnels de CD le Port est à l'étude pour une somme avoisinant les 60000 euros à la demande de la CGT Pénitentiaire. La M.O.M est favorable après étude des devis et en fonction des finances qui resteront en fin d'année.

De façon plus générale, la CGT Pénitentiaire exige que l'administration pénitentiaire crée des postes de surveillants PSE dans les SPIP à l'instar de la Métropole. Cela éviterait de déshabiller les détenus qui sont déjà en manque de personnels. La M.O.M est favorable à cette demande, et dit avoir déjà saisi l'administration de cette requête.

La CGT Pénitentiaire suivra avec une grande attention ces différents dossiers et ne manquera pas de vous tenir informer de leur évolution.

Montreuil, le 20 juin 2011

PLATEFORME REVENDICATIVE DES ORIGINAIRES DE L'OUTRE-MER

- ✓ L'abandon de tous les projets de réforme réduisant les droits acquis des originaires d'Outre-mer.
- ✓ L'abrogation de la notion de résidence habituelle ou familiale
- ✓ L'extension des droits spécifiques aux originaires des DOM nés dans l'hexagone.
- ✓ Des tarifs aériens plafonnés.
- ✓ Le remboursement des frais de douanes imposés aux originaires lors de la récupération des bagages en fret aérien.
- ✓ La priorité aux originaires de l'Outre-mer pour la mutation au pays.
- ✓ La réévaluation de l'indice de référence Fonction publique 340 qui date de 1948 (Indice de référence du niveau de ressources ouvrant droit à la prise en charge du conjoint)
- ✓ Le maintien des droits spécifiques : prime spécifique d'installation, congé bonifié, prime de vie chère.
- ✓ La suppression des épreuves de concours à minuit dans les DOM pour permettre l'égalité des chances entre l'hexagone et l'Outre-mer.
- ✓ Le droit acquis pour chaque bénéficiaire qui n'aurait plus à refaire un parcours aléatoire en justifiant son CIMM (Centre des Intérêts Moraux et Matériel)
- ✓ Un encadrement de la notion de « nécessité de service » abusivement utilisée par l'administration pour s'opposer au départ.
- ✓ Le paiement de la prime de vie chère pendant le congé bonifié ;
- ✓ Le rétablissement des bons Frets de transport pour les départs en congé bonifié.
- ✓ Une réponse de l'administration sur l'acceptation ou le refus de demande de congé bonifié dans des délais respectables.


- ✓ L'engagement de l'Etat à construire une structure nouvelle au pays
- ✓ Le décret sur les recrutements à affectation locale
- ✓ La résorption du sous-effectifs en personnel de surveillance
- ✓ La résorption du sous-effectif en personnel d'insertion et de probation
- ✓ La création de postes administratifs **et surtout la prise en compte par les décideurs politiques locaux et de l'hexagone du dossier pénitentiaire calédonien dans le cadre de la mise en œuvre de « l'accord de Nouméa » ;**

Fort de ces revendications dont la liste n'est pas exhaustive, tenant compte de la situation du Camp-Est au bord de l'explosion en raison particulièrement de la surpopulation pénale (plus de 470 détenus pour 200 places), et par conséquent de la surcharge de travail, du dialogue social particulièrement tendu, la section pénitentiaire USTKE, au côtés de la CGT pénitentiaire se lance de nouveaux défis pour la prochaine mandature :

- ✓ La mise en œuvre d'une politique pénitentiaire adaptée au pays tenant compte de l'évolution des mentalités dans le cadre du développement politique économique et social du pays (appelé « destin commun »)
- ✓ Le renforcement du niveau de recrutement des Kanaks dans l'administration pénitentiaire
- ✓ La continuité du service public pendant la période de construction de la nouvelle structure
- ✓ Le développement de la structure pénitentiaire dans le Nord
- ✓ Se fixer comme priorité : accompagner vers une réussite professionnelle celles et ceux qui le souhaitent.

Votez la liste USTK-CGT conduite par une équipe de professionnel, jeune et d'expérience.

Le délégué syndical,
Wahnyamalla Jacques Hnoija



Suivre comme un mouton de Panurge.
(Expression issue du livre de Rabelais : Le Quart Livre)

Se conformer à une idée dominante,
en éliminant tout sens critique.

Pour ne pas suivre n'importe qui.

Quinzomadaire

nvo
La Nouvelle Vie Ouvrière

**ABONNEZ-VOUS
AU MAGAZINE DE LA CGT**

Retrouvez toutes nos publications sur : www.librairie-nvo.com