

### Je choisis



## POURQUOI NOUS FAIRE CONFIANCE?

### UNE ALLIANCE DE SYNDICATS DYNAMIQUES ET CONSTRUCTIFS



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

Nous considérons qu'il est indispensable que les compétences, l'expérience et le savoir-faire qui sont les atouts des femmes et des hommes de cette institution soient enfin reconnus.

### DES SYNDICATS FORTS D'UN ANCRAGE NATIONAL

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

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

## QUEL EST L'ENJEU DE VOTRE VOTE?



Les CAP sont obligatoirement consultées, à l'initiative de l'Administration, sur les projets de décision individuelle concernant les corps de catégorie A et notamment :

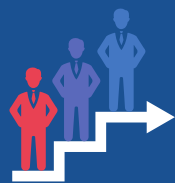
- Refus de titularisation et licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire, après trois refus de postes proposés en vue d'une réintégration à la fin d'une disponibilité, licenciement pour insuffisance professionnelle ou suite au refus du ou des postes proposés en vue d'une reprise de fonctions à la fin d'un congé de maladie ordinaire, d'un congé de longue maladie ou de longue durée
- Refus pour la deuxième fois d'une demande de formation continue ou d'une demande de congé de formation professionnelle pour un motif tiré des nécessités du fonctionnement du service

Une CAP peut être consultée à votre demande sur les projets de décision individuelle notamment :

- Refus d'une démission, d'une disponibilité, d'un temps partiel, litige relatif aux conditions de travail à temps partiel
- Refus des autorisations d'absence pour suivre une préparation à un concours administratif ou une formation continue
- Demande de révision du compte-rendu d'un entretien professionnel annuel
- Refus d'une demande de formation dans le cadre du compte personnel de formation
- Refus d'une première demande ou d'une demande de renouvellement de télétravail
- Refus d'une demande de congés épargnés sur un compte épargne-temps

Les CAP sont également consultées, en formation disciplinaire, sur les projets de sanction disciplinaire des 2ème, 3ème et 4ème groupes.

# NOTRE PROGRAMME COMMUN



## FAVORISER LES PERSPECTIVES DE CARRIÈRE

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

## REVALORISER LA RÉMUNÉRATION

Hausse des grilles indiciaires de tous les corps de catégorie A qui ne sont pas à la hauteur de leurs responsabilités et de leurs compétences

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

Revalorisation du socle de l'IFSE et du plafond du CIA, le régime indiciaire doit être privilégié mais nous voulons aussi que le régime indemnitaire soit plus juste

## PRÉSERVER NOTRE SANTÉ AU TRAVAIL

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

Mettre un terme à la pénurie des effectifs, plus que de recruter des emplois précaires, nous exigeons des recrutements pérennes et une meilleure anticipation des départs en retraite

Soutenir les collègues en situation de handicap

Aider les victimes de harcèlement et de discriminations



## ÊTRE MIEUX FORMÉ

**Créer des formations d'adaptation à l'emploi en cas de changement de fonction**

**Recentrer les formations sur site pour encourager les collègues à se former**

**Augmenter l'offre générale de formation par l'augmentation des budgets**

**Accompagner les collègues dans l'utilisation des logiciels et supprimer ceux qui sont inadaptés ou inutiles**

## CONCILIER VIE PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE



**Favoriser le développement du télétravail**

**Appliquer le droit à la déconnexion et le respect du temps de travail**

**Instaurer de nouvelles autorisations d'absence pour l'accompagnement à des soins médicaux, l'acclimatation des enfants à la crèche...**

**Sécuriser les postes occupés par des femmes enceintes**

## ENCOURAGER LA MOBILITÉ

### Faciliter l'installation

Dans certaines zones, nos collègues n'arrivent pas à se loger décemment ni à concilier leur vie personnelle et professionnelle. Nous voulons que le budget relatif au logement pour les fonctionnaires de ce ministère soit doublé. Des dispositifs de garde d'enfants doivent être développés. Un accompagnement à la mobilité du conjoint doit être mis en place.

### Rendre la mobilité attractive

Mise en place d'un dispositif d'accompagnement renforcé à la mobilité pour les collègues dans les départements à faible attractivité

Versement de primes lors de chaque mobilité

Suppression de la durée minimale d'affectation prévue par les lignes directrices de gestion





## DIRECTEURS DES SERVICES DE GREFFE JUDICIAIRES

- La gouvernance des juridictions et une autonomie totale de gestion car le budget est géré de façon catastrophique par les magistrats
- La re-création de postes de directeurs dans les tribunaux de proximité et les conseils de prud'hommes
- La fusion du corps des directeurs des services de greffe avec celui des attachés car elle est nécessaire au vu du peu de perspectives de carrière et de postes s'offrant à eux. Elle leur permettra d'aller plus facilement trouver ailleurs ce qu'ils n'ont jamais eu au ministère de la Justice : reconnaissance, indépendance dans les prises de décisions, confiance et rémunération plus attrayante ! Certains magistrats contestent notre autorité, s'immiscent dans la gestion des juridictions notamment dans l'affectation des personnels et ne nous respectent pas. Le statut d'attaché permettra d'asseoir notre autorité et notre indépendance de façon plus efficace.

## ATTACHÉS D'ADMINISTRATION

- Un accès au corps des administrateurs civils facilité
- La sécurisation des parcours professionnels notamment pour les emplois fonctionnels en augmentant les durées d'affectation
- La cessation du recrutement des contractuels de catégorie A en lieu et place des attachés
- L'augmentation significative du régime indemnitaire
- La création d'un grade supplémentaire d'attaché hors classe
- La fusion du corps des attachés d'administration et de celui des directeurs des services de greffe qui permettra d'élargir les perspectives de mobilité et de carrière en évitant ainsi le recours aux détachements

## DIRECTEURS PÉNITENTIAIRES D'INSERTION ET DE PROBATION

- Une revalorisation indemnitaire, indiciaire et statutaire ambitieuse pour le corps des DPIP vers le A +
- La défense et la représentation des intérêts du corps des DPIP auprès des pouvoirs publics
- L'établissement d'une cartographie des postes de DPIP et la mise en œuvre effective des organigrammes de référence
- L'ouverture des postes de secrétaires généraux et DRH en DISP au corps des DPIP
- Une réflexion métier visant au repositionnement du DPIP comme pilote de la politique publique de prévention de la récidive à l'échelle de son territoire
- Le refus du rattachement à la filière sociale
- La suppression des conditions restrictives pour l'accès à l'emploi fonctionnel
- Un taux pro/pro à 10%
- Une déconcentration de la capacité financière et de la capacité de recrutement au niveau départemental

## DIRECTEURS DES SERVICES DE LA PROTECTION JUDICIAIRE DE LA JEUNESSE

- Une revalorisation significative de l'IFSE dans le cadre du RIFSEEP
- La défense des intérêts particuliers du corps des DSPJJ et une réflexion métier
- Un alignement du CIA au même niveau que celui des attachés d'administration
- Une augmentation du taux de pro/pro afin de favoriser le déroulé de carrière par l'avancement
- Une revalorisation du temps de travail au regard des responsabilités grandissantes et des astreintes
- Une ouverture des postes stratégiques au corps plus conséquente en direction régionale

## CHEFS DE SERVICE PÉNITENTIAIRE

- Une revalorisation indiciaire et statutaire par l'obtention de la catégorie A+
- La revalorisation de l'indemnité de fonction et d'objectif avec une prise en considération financière des responsabilités confiées à l'aide d'un coefficient multiplicateur réellement activé.
- Revalorisation du taux de PSS 30% ainsi que de l'indemnité dimanche et jours fériés 60 euros.
- L'harmonisation des textes relatifs aux compensations des astreintes de tous les CSP exclus du dispositif actuel (art10, NAS...).
- Attribution d'un logement de fonction de tous les CSP ou à défaut d'une indemnité compensatrice.

## CADRES ÉDUCATIFS DE LA PROTECTION JUDICIAIRE DE LA JEUNESSE

- Une revalorisation significative de l'IFSE dans le cadre du RIFSEEP
- Une revalorisation indiciaire et statutaire mettant fin au statut hybride du corps
- Une réflexion métier quant au positionnement des cadres éducatifs

## DIRECTEURS TECHNIQUES DE L'ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE

- Une revalorisation significative de l'IFSE dans le cadre du RIFSEEP
- Une revalorisation statutaire et l'affirmation de la spécificité métier.

Retrouvez nos programmes sur:

Je choisis



## Vos candidats



1 - **Alban COTTRAY**, directeur des services de greffe, SAR de Pau



2 - **Laura SOUDRE**, directrice pénitentiaire d'insertion et de probation, cheffe d'antenne de Bayonne, SPIP 64



3 - **Elise COMPANYY**, directrice principale des services de greffe, TJ de Marseille



4 - **Franck SLASKI**, attaché d'administration (AAI), CD de Bapaume



5 - **Constance MARGRIT**, directrice pénitentiaire d'insertion et de probation, cheffe UMA, DPIPPR, DISP de Marseille



6 - **Georgette TONYE-MAKON**, chef de service pénitentiaire, CP le Havre



7 - **Nicolas BERTHELOT**, directeur des services de greffe, TJ de Nantes



8 - **Sandrine CHARRIER**, directrice pénitentiaire d'insertion et de probation, référente territoriale du TIG, SPIP 24



9 - **Jean-François GREDER**, directeur des services de greffe, TJ de Dijon



10 - **Marion ROCHET**, directrice pénitentiaire d'insertion et de probation, directrice départementale adjointe, SPIP 67



11 - **Michèle GRENOUILLAT**, directrice principale des services de greffe, CPH de Bobigny



12 - **Anne-Valérie RIO**, directrice pénitentiaire d'insertion et de probation, cheffe d'antenne de Blois, SPIP 41



13 - **Laurence LABIRIN**, directrice des services de greffe, TJ de Mamoudzou



14 - **Alexandre PIERRE**, directeur pénitentiaire d'insertion et de probation, chef UPPI, DISP de Strasbourg



15 - **Stéphanie MULLIER**, directrice territoriale adjointe, DPJJ, Ille et Vilaine et Côtes d'Armor



16 - **Eloise TAUZIET**, directrice pénitentiaire d'insertion et de probation, cheffe d'antenne de Dax, SPIP 40