

Élections professionnelles Décembre 2022

CSA SPIP

Le comité social d'administration dédié aux SPIP (CSA SPIP), anciennement comité technique des SPIP (CT SPIP), est l'instance de dialogue social au plus haut niveau de l'administration pénitentiaire concernant nos services.

C'est dans cette instance que les organisations syndicales peuvent porter la voix, les attentes des professionnels mais aussi débattre, amender les textes, les orientations prises concernant nos métiers, nos statuts et nos services.

Avec 4 sièges sur 8 au cours des 2 dernières mandatures, la CGT IP a toujours porté sans concession une voix forte et exigeante dans l'intérêt de TOUS les personnels et pour la défense de nos métiers et du service public.

C'est par une présence au plus près des agent.es fondée sur un maillage de syndicats locaux engagés au quotidien dans la vie des services et la défense des personnels, mais aussi par une composition multicatégorielle que la CGT IP tire sa force et sa légitimité !

Le CSA SPIP une instance d'action

Siéger c'est se faire entendre !

Présidé par le directeur de l'administration pénitentiaire assisté de ses responsables de service, le CSA SPIP compte 8 représentant-e-s des personnels titulaires. Le scrutin à cette instance est direct et détermine le nombre de siège(s) attribué(s) à chaque syndicat ayant obtenu suffisamment de voix. Ce n'est qu'à la condition d'obtenir un siège au CSA, qu'un syndicat est considéré comme représentatif et peut participer aux différentes négociations, voter ou encore amender les textes qui intéresseront demain l'activité des SPIP et la vie au travail des agent-e-s.

Siéger c'est être un contre-pouvoir

La majorité de blocage permet en cas de vote unanime défavorable des représentant-e-s syndical·aux·les de contraindre l'administration à procéder à un réexamen du projet et donc à revoir sa copie.

Les organisations syndicales ont également la possibilité de s'extraire des projets et du calendrier de la DAP, en ajoutant des points à l'ordre du jour à la condition que cette demande émane de la moitié des représentant-e-s. Majoritaire sur les deux dernières mandatures et seule à détenir la moitié des sièges du CT SPIP, la CGT IP a très régulièrement utilisé ces possibilités (ajout à l'ordre du jour comme blocage des textes) afin de contraindre l'administration à travailler sur des sujets intéressant les personnels ou à contrer ses dérives.

Il en a été ainsi pour l'organisation des services durant les crises covid ce qui a permis la prise de mesures de protection des personnels, le maintien ou rétablissement des permanences extérieures lorsque les conditions s'y prêtaient, de lutter contre l'abus des ponctions de jours de congés annuels durant le confinement etc.

La CGT IP a su également se faire entendre concernant la prise en charge des auteurs de violences conjugales et les protocoles FSI (Forces de Sécurité Intérieure) afin de protéger les personnels des dérives sécuritaires et influences néfastes des faits divers sur nos pratiques en obligeant l'administration à concerter les représentant-e-s des personnels avant que les décisions ne s'imposent dans les services. Elle s'est également faite entendre sur les sujets des



droits sociaux des personnes détenues qui se doivent d'être développés, des organigrammes de référence pour les SPIP, du nécessaire travail à engager quant à la fiche de poste nationale d'agent-e chargé-e de surveillance électronique, du plan de requalification des Personnels Administratifs, des mesures indemnitaires de chaque corps, de la formation des élèves et stagiaires, de la mise en œuvre du télétravail hors période de crise au sein des SPIP, etc.

Autant de sujets qui ont un intérêt pour les personnels et les services et dont la DAP, sans l'intervention de la CGT IP, ne se préoccuperait pas ; mettant alors en danger tant les droits que les identités professionnelles ! Être majoritaire c'est donc pouvoir imposer des débats et contraindre l'Administration à prendre en compte et répondre aux réelles attentes des personnels et des services !

Voter CGT Insertion Probation au CSA SPIP c'est choisir la défense de vos missions et faire valoir vos droits. Prolongement de l'action collective, votre vote sera déterminant à la fois pour faire vivre le dialogue social, pour préserver et obtenir de nouveaux acquis et porter vos revendications et votre vision du SPIP !



Pourquoi le CSA SPIP, c'est important ?

Le rétablissement d'un comité technique dédié aux SPIP en 2014 a été une grande victoire pour la CGT, tout comme l'est aujourd'hui son maintien sous la forme nouvelle du CSA.

Au cœur des débats de société, des réformes pénales successives, l'action du SPIP est pourtant bien souvent méconnue, mésestimée ou encore étouffée par le prisme sécuritaire de la prison.

De cette méconnaissance découlent des commandes politiques toujours plus pressantes et déconnectées de notre travail quotidien et des moyens disponibles, qu'ils soient humains ou matériels, ou encore des orientations d'une administration pénitentiaire qui peine à accorder une importance réelle à notre action et à la définir.

Il est donc plus que jamais nécessaire de porter et de faire entendre la parole et l'expertise des personnels sur leurs réalités de travail. Les professionnel-le-s des SPIP subissent trop souvent un empilement législatif insensé qui vient percuter des charges de travail déjà intenable, des injonctions contradictoires, le dévoiement fréquent de leurs missions.

Cela conduit à une perte de sens des métiers, met en danger l'efficacité de l'action de nos services et conduit trop souvent à un épuisement professionnel.

La CGT IP dénonce la place accordée au volet sécuritaire au sein de l'administration.

Il est indispensable que les SPIP puissent bénéficier d'un traitement à part et de moyens propres à la hauteur des enjeux et responsabilités qui sont les leurs.

Il est important de valoriser l'engagement des professionnel-le-s, sans les détourner de leur identité professionnelle propre.

Cela demande des moyens humains et une reconnaissance statutaire en adéquation avec les attributions de chacun-e. Or la CGT IP constate que l'administration a trop souvent tendance à en demander plus aux agent-e-s, en les surchargeant, ce qui peut participer à dégrader la relation comme la qualité du travail rendu et ce, sans qu'aucune compensation ou reconnaissance ne soit au bénéfice des agent-es. Ainsi, sans en faire une liste exhaustive, on ne peut pas, demander aux adjoint-e-s administratif-ve-s d'exercer des fonctions de secrétaires administratif-ve-s ou aux secrétaires d'exercer des fonctions d'attaché-e-s alors même qu'un plan de requalification à venir les écarte de toute évolution comme les empêchent les règles de promotion actuelle. La division de leur IFSE de moitié par rapport aux personnels administratifs (PA) des services judiciaires ou de la PJJ n'est pas plus de nature à les valoriser... bien au contraire.

On ne peut pas plus demander aux agent-e-s en charge de la surveillance électronique d'assurer des tâches et fonctions dépassant le cadre de la fiche de poste nationale sans formation, sans régime horaire de travail uniformisé leur permettant par ailleurs de récupérer leurs heures supplémentaires ou encore assumer des astreintes mal-payées, toujours plus lourdes et sans renfort de moyens.

On ne peut pas davantage demander aux DPIP d'encadrer leurs équipes et de développer un réseau partenarial en les cantonnant à des tâches de représentation ou de validation. Tout comme on ne peut pas décréter que les CPIP doivent délaissé le suivi socio-éducatif pour se muer en seul-e-s expert-e-s de l'évaluation et non plus de la prise en charge.

L'isolement, notamment professionnel, trop souvent ressenti par les ASS, les éducateurs

Quel rôle y joue la CGT IP?

Loin de se contenter des orientations programées par l'administration ou du calendrier politique, la CGT IP s'attache constamment à introduire dans cette instance les préoccupations des personnels, des débats politiques et concrets sur les organisations de travail, la santé des personnels et des services, leur gestion par des organigrammes à la fois quantitatifs mais aussi qualitatifs, la défense du service public, l'égalité femmes-hommes, les métiers du SPIP...

La CGT se fait également le porte-voix de la souffrance en milieu professionnel ; elle se bat pour dénoncer les charges de travail aberrantes, les heures écrêtées, les objectifs inatteignables, les difficultés éthiques, car elle sait que la qualité de vie au travail est le corollaire de la qualité du service rendu.

Par son expertise sur les questions de santé et sécurité au travail, la CGT IP saura investir comme il se doit la formation spécialisée, comme elle le faisait dans les CHSCT!

La CGT n'oublie pas non plus le sens de l'intervention du SPIP et repositionne sans cesse au centre des débats les publics qui nous sont confiés, usagers contraints mais usagers du service public à part entière. En militant pour la préservation d'une identité professionnelle issue du travail social mais aussi sur la reconnaissance de nos métiers, la CGT défend l'idée selon laquelle l'accompagnement socio-éducatif est le cœur de nos prises en charge. Il favorise, en adéquation avec le mandat judiciaire, le retour de notre public au sein de la société, ce qui représente le seul gage réel de prévention de la récidive et se doit de constituer le socle de la réponse pénale.

Ouvrir la discussion, imposer le débat, présenter des propositions et porter des amendements, c'est l'action de la CGT IP dans cette instance.



Nos revendications

Les SPIP subissent depuis plusieurs années les assauts continus des politiques de démantèlement du service public, de privatisation de nos missions, de dévoiement de notre intervention. Pris en étau entre un secteur associatif en embuscade et certain-e-s magistrat-e-s et DSP nostalgiques de leur mainmise sur les services, il est urgent que soit réaffirmé le caractère régalién de nos missions, la spécificité et l'identité de la filière insertion probation tout comme son indépendance, le professionnalisme et l'expertise de ses agent-e-s.



Comme elle l'a toujours fait, la CGT IP sera présente et défendra :
Des recrutements, une formation et des moyens à la hauteur de nos missions et de notre charge de travail.

Pour les CPIP

Un effectif de 50 personnes suivies au plus par chaque CPIP, avec instauration d'un mécanisme compensateur pour résoudre durablement la question des absences temporaires liée à la sociologie du corps des CPIP (également appelé TCBS, soit Taux de Calcul pour la Compensation des Besoins du Service qui est un taux permettant de calculer les besoins en personnels en fonction des absences prévisibles - arrêts maladie, congés annuels, congés maternités, de parentalité temps partiel, formation, disponibilité).

Une formation de qualité sanctionnée par un titre niveau II, dont le socle privilégie la connaissance du public, des dispositifs d'insertion, la déontologie (savoir être), l'accompagnement socio-éducatif.

Une formation continue qui répond aux besoins des personnels, assure une évolution et des adaptations au poste

Pour les cadres

Un repositionnement sur les missions liées à l'encadrement de la fonction publique, le travail partenarial et un management collaboratif des équipes. Une véritable revalorisation statutaire passe par la reconnaissance des missions et la technicité des DPIP. La CGT IP porte également la fin de l'emploi de Directeur fonctionnel de SPIP en faisant de cette fonction un grade de débouché linéaire des DPIP.

Pour les personnels administratifs

Des effectifs à la hauteur des missions ! Ainsi que la reconnaissance des compétences et des spécificités relatives à chaque poste par une revalorisation indiciaire ; la promotion sur place par un véritable plan de requalification. **La fin de l'IFSE divisée de moitié pour les personnels administratifs et un alignement sur les montants perçus par les PA** des autres directions du Ministère

Pour les agent-e-s chargé-e-s des mesures sous surveillance électronique

Une remise à plat des chartes des temps qui demeurent insupportables, une revalorisation des astreintes qui ne cessent de s'étendre, des renforts significatifs empêchant qu'un·e agent·e soit seul·e sur un voire plusieurs départements ainsi que pour absorber les dispositions des lois de programmation de la Justice et dite confiance (BAR, DDSE, ARSE) et une harmonisation nationale des fiches de poste.

Pour les assistant.e.s de service social

Une clarification des missions contenues dans la fiche de poste des ASS en SPIP ; leur titularisation sur poste et leur pleine intégration au sein des équipes par leur affectation en antenne et non au siège.

Pour les psychologues

La titularisation des psychologues contractuel·le·s exerçant déjà au sein du nouveau corps de psychologue du Ministère de la Justice, sans article 10, avec un temps FIR (Formation, Information, Recherche) et un respect de leur éthique professionnelle.

Pour les contractuel·le·s

La fin de leur précarisation par une harmonisation et une revalorisation des rémunérations,



la création d'une voie d'intégration directe et l'instauration d'une formation d'adaptation dès la prise de poste.

Pour tous et toutes

Le bénéfice du CTI (Complément de Traitement Indiciaire)

La réévaluation de l'ISS et son harmonisation avec les corps de Commandement et d'Encadrement et d'Application de l'administration pénitentiaire

La prise en compte de l'ensemble des primes dans le calcul des droits à la retraite

La suppression du RIFSEEP et plus encore de sa prime au mérite (CIA) qui n'est qu'une mise en concurrence des agent·e·s et une casse des collectifs de travail

La suppression du Statut Spécial, dispositif d'un autre temps nous privant de droits fondamentaux (liberté d'expression, droit de grève)

UNE ORGANISATION DU TRAVAIL RESPECTUEUSE ET ÉQUITABLE

► **Une révision annuelle des organigrammes de référence** en prenant en compte la réalité des charges de travail pour chaque corps de personnels en SPIP

► **Des organisations de service** intégrant la

et les psychologues de nos services, auquel le positionnement administratif au niveau des sièges plutôt qu'au sein des équipes contribue forcément, ne peut pas être accepté par la CGT IP.

Toutes ces questions intéressent pleinement le CSA SPIP, puisque comme tout comité social d'administration, il est consulté sur les questions et projets de textes relatifs :

- À l'organisation et au fonctionnement des services
- À l'évolution des métiers, des effectifs, des emplois et aux politiques de recrutement
- Aux statuts et à l'échelonnement indiciaire
- Aux évolutions technologiques et de méthodes de travail et à leur incidence sur les personnels
- À la politique indemnitaire
- À la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles
- À l'insertion professionnelle
- À l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations
- À l'hygiène, à la sécurité et la qualité de vie de travail

Le CT devient CSA, ça change quoi ?

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 est venue fusionner les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en une instance unique : le comité social d'administration (CSA). Pour les services de plus de 200 agent·e·s, il est prévu la création, au sein des CSA, d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT) qui disposera des mêmes prérogatives que les anciens CHSCT.

LA CGT : une organisation syndicale combative et qui ne lâche rien

Au niveau national comme au local, la CGT IP s'implique de manière constante dans les nombreux combats que connaissent les SPIP comme la lutte contre les tentatives de privatisation de nos missions ou d'assujettissement aux magistrat·e·s ou DSP, la préservation de notre identité professionnelle, promouvoir et parvenir à une réelle égalité femme-homme, la mise en avant constante des questions liées aux risques socio-organisationnels et à la souffrance au travail, le refus de se soumettre aux injonctions du fait médiatique.

Elle sait par sa présence dans tous les services et la force qui est la sienne par le nombre de ses adhérent·e·s, contribuer à mettre en mouvement l'ensemble des SPIP, imposer au ministère et à l'administration les sujets et les débats prioritaires et n'hésite pas à user de tous les moyens en sa possession pour faire aboutir les combats qu'elle porte aux côtés des personnels qu'elle représente.

Tout au long du mandat qu'elle s'est vue confier à l'issue des précédentes élections professionnelles, la CGT IP a assumé son rôle d'organisation majoritaire et a porté les intérêts de nos services et des agents sans complexe devant les plus hauts décideurs de l'Administration.





Lors de cette dernière année de mandat, la mobilisation pour contraindre le gouvernement à octroyer le bénéfice du CTI pour tous les corps de personnels porte l'empreinte de la CGT IP. Si la lutte doit continuer pour que chaque corps de personnel soit inscrit dans le décret relatif, l'inscription des psychologues et ASS dans ce décret comme la mesure compensatoire pour les CPIP sont des avancées significatives qui n'auraient pu en aucun cas être obtenues sans la mobilisation de toutes et tous.

Bien qu'obtenue lors de la mandature précédente, la réforme statutaire des CPIP aura occupé de manière constante les élu.es CGT IP au cours de ce mandat : définition et mise en œuvre des arrêtés de concours et de formation, promesses non tenues sur le taux de pro-pro, augmentation de l'IFPIP (qui du fait des combats lancés et menés par notre organisation sera passée pour un CPIP 1er grade de 124€ à 513€ entre 2016 et 2022).

La CGT IP, c'est aussi évidemment la défense constante des missions et des intérêts de nos services dans le cadre des projets de loi : LPJ, création de l'ATIGIP, Loi confiance, états généraux de la justice. La tentation de surresponsabilisation des SPIP lors de la survenance de faits médiatiques, notamment pour ce qui concerne les violences intra familiales, et plus encore conjugales, comme la perte d'autonomie des SPIP et la mise à mal de leur secret professionnel n'aurait été évitées que par l'action de la CGT IP, auprès des décideurs (gouvernement, élu.e.s) comme dans les médias. La CGT IP, par sa position d'organisation majoritaire, aura également pu jouer encore plus pleinement son rôle dans la défense des agent-es lors de la succession de crises sanitaires par l'imposition au DAP d'avoir à rédiger une note préservant les personnels des SPIP, par la défense acharnée des services et des personnels auprès des DI, DFSPIP et chefs d'établissement, la protection des plus fragiles par un recours gagnant devant le Conseil d'État obligeant le Ministère et le Gouvernement à prendre des mesures de protection à leur égard (ASA et/ou télétravail notamment) ; la saisine des ARS comme de l'Inspection Générale de la Justice lors d'abus ou mises en dangers des personnels constatés.

La CGT IP, c'est enfin une lutte constante pour l'application par l'Administration de critères d'avancement et de mobilité équitables et objectifs. Par son action, la CGT a notamment permis le maintien de critères de mobilité pour les CPIP, l'absence de durée minimale comme maximale d'affectation pour les personnels en SPIP, la limitation du proflage pour les postes d'AA comme de CPIP et la prise en compte de l'ancienneté dans la fonction publique comme critère d'avancement au choix ! Enfin, la CGT IP aura pleinement contribué à limiter au maximum l'effet négatif de la loi de transformation de la fonction publique par la préservation d'une instance dédiée aux SPIP que représente le CSA SPIP comme le maintien d'une CAP spécifique aux CPIP et aura lutté contre les dérives prônées par l'Administration dans l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion (mobilité et avancement).

Toutes ces luttes qui ont pu déboucher sur des victoires sont à mettre au crédit de la ténacité de la CGT, de ses adhérent.e.s, ses sympathisant.e.s et de l'investissement de ses représentant.e.s.

La CGT IP c'est aussi l'accompagnement de toutes les agent.e.s, qu'ils/elles soient syndiqué.e.s ou non, sur les problématiques individuelles qu'ils et elles peuvent rencontrer en matière d'application de leurs droits, de rémunération, de RH, de disciplinaire ou encore de discriminations.

question de l'égalité femmes-hommes, de la santé au travail, de l'équité dans la répartition des charges de travail, du respect des droits des agent.e.s comme du champ d'intervention, spécifique à chaque corps

► **La mise en œuvre d'un management moderne, coopératif et humain.** L'administration pénitentiaire met en place une hiérarchie pyramidale et autoritaire, tout droit sortie du 19e siècle, particulièrement inefficace et génératrice d'abus à tous les niveaux. Il est temps de changer d'époque !

► **Le respect des chartes des temps et des règles relatives au temps de travail** : c'est à l'origine de s'adapter aux textes réglementaires et aux réalités des temps de travail et non l'inverse. Pour exemple, les heures supplémentaires effectuées doivent pouvoir être récupérées sans abus d'autorité

► **Un accès au télétravail équitable, soucieux de préserver les dynamiques d'équipe** comme des organisations de service, et qui témoigne de la confiance placée envers les agent-es quant à leur autonomie et professionnalisme

► **Une réflexion sur la pluridisciplinarité** qui doit être réfléchi en termes de complémentarité et non de saucissonnage des interventions

► **Une véritable gestion des ressources humaines** par une formation des responsables locaux afin d'apporter une réponse aux agent-es mais aussi les informer de leurs droits

UNE RÉAFFIRMATION DE L'IDENTITÉ DE LA FILIÈRE INSERTION PROBATION

► **Le respect de l'identité professionnelle des CPIP** qui se fonde sur le travail socio-éducatif, l'accompagnement tout au long de la mesure, les échanges transversaux avec les partenaires, l'accès au droit commun, l'aide à la décision judiciaire, la fin du tout criminologique et le décentrage de la seule évaluation de la dangerosité

► **La fin de la privatisation des missions**, qu'elle passe par la délégation ou l'externalisation au secteur associatif et la reconnaissance du caractère régalién de nos missions

► **Le fait que la prison ne soit plus la seule peine de référence** pour permettre l'investissement plein et entier des mesures de probation

► **La création d'une Direction Autonome de l'Insertion et de la Probation**, au sein du ministère de la Justice, déconnectée de la gestion carcérale, et seule à même de penser les alternatives à l'incarcération et de définir une réelle peine de probation...

► **Des budgets d'insertion dignes d'un service public respectable et respecté**

► **Le développement du réseau partenarial**, le SPIP n'ayant pas vocation à et ne pouvant effectuer la prise en charge ou répondre à l'ensemble des problématiques de notre public, seul et sans ancrage dans le tissu local.

Les candidat.e-s de la CGT Insertion Probation au CSA SPIP

1 Marion Bonneaud
CPIP | SPIP 54 | RA Nancy

2 Benjamin Bons
CPIP | SPIP 14 | RA Caen

3 Kelly Bianco
CPIP | SPIP 11 | RA Narbonne

4 Pierre Yves Lapresle
CPIP | SPIP 17 | RA Bédénac

5 Margaux Le Gallo
CPIP | SPIP 34 | RA Montpellier

6 Eneko Etcheverry
DPIP | SPIP 93 | RA Saint-Denis

7 Noémie De Carpigny
CPIP | SPIP 69 | RA Lyon

8 Thibault Messier
CPIP | SPIP 14 | RA Caen

9 Laure Ménoret
Adjointe Administrative | SPIP 25
RA Besançon

10 Valentin François
CPIP | SPIP 59 | RA Lille

11 Elodie Bartolini
CPIP | SPIP 13 | RA Marseille

12 Eglantine Bourgognon
CPIP | SPIP 77 | RA Meaux

13 Christelle Bertrand
Agente Chargée de la Surveillance
Électronique | SPIP 33 | RA Bordeaux

14 Cécile Pernin
CPIP | SPIP 17 | RA Rochefort

15 Marina Cecchin
DPIP | SPIP 75 | RA Paris

16 Odile Vandekerckhove
Adjointe Administrative | SPIP 02
RA Saint Quentin

