

Guide de l'action syndicale et militante



Syndicat National de
l'Ensemble des Personnels
de l'Administration Pénitentiaire



Chère militante, cher militant,

Franchir le cap d'une adhésion à une organisation professionnelle n'est pas un acte anodin. Il ne l'est pas dans un contexte général de méfiance, voire de défiance vis-à-vis des syndicats dont l'action et les prises de position sont trop caricaturées, parce qu'il est vrai, peut-être parfois trop caricaturales. Il l'est encore moins pour des personnels dont les conditions d'intervention et les missions sont souvent méconnues et difficilement reconnues, malmenées par une approche politique et médiatique réductrice des métiers, trop souvent inscrite dans le sillage des faits divers.

Des personnels peu audibles : leur statut spécial conjugué à leur faiblesse numérique et au désintérêt, certes décroissant, pour la prise en charge des publics placés sous main de justice, n'y est pas pour rien.

Ce pas, vous l'avez pourtant franchi. Et vous avez choisi de faire confiance au SNEPAP-FSU. Chacun d'entre nous a fait ce choix pour des raisons qui lui sont propres : sentiment d'isolement professionnel, besoin de confronter sa pratique professionnelle, besoin de protection et de support technique quant à ses droits individuels et à la gestion de sa carrière ; envie de peser sur l'évolution générale de son métier ; besoin de faire partager la réalité de son quotidien professionnel, et l'intérêt sociétal de ses missions, auprès des acteurs institutionnels et de la société civile etc.

Sur la base de ces motivations, chacun contribue, d'une façon ou d'une autre, à la vie de notre organisation. Chacun participe, directement ou indirectement, à une œuvre collective.

Au cours de votre cheminement syndical, votre contribution sera peut-être amenée à évoluer. Aussi, il nous a semblé utile de mettre à votre disposition cet outil ; un document qui vous éclairera sur l'histoire, l'organisation et le fonctionnement du SNEPAP-FSU. Et pour celles et ceux qui s'apprêtent à s'engager, ou qui se sont déjà engagés, dans l'animation de notre organisation et d'instances de dialogue social, les bases utiles pour ce faire.

Le bureau national

Sommaire

PARTIE I – LE SNEPAP-FSU

P.4

Chapitre 1er : Histoire et valeurs du SNEPAP-FSU

P.4

I- Du SNEPAP au SNEPAP-FSU

P.5

II- Les valeurs du SNEPAP-FSU

P.11

Chapitre 2 : Les grands mandats

P.13

I- Une filière insertion et probation homogène, reconnue dans ses compétences propres.

P.13

II- Un service de probation structuré, étoffé et autonome

P.14

III- La pluridisciplinarité dans l'administration pénitentiaire

P.16

IV- Pour l'accès des publics placés sous main de justice aux dispositifs de droit commun

P.17

V- Le déplacement du centre de gravité de la prison à la probation ; l'enrichissement des pratiques professionnelles

P.18

VI- Exécution des peines, probation : des missions régaliennes

P.19

Chapitre 3 : Organisation et fonctionnement du SNEPAP-FSU

P.20

I- Les instances nationales du SNEPAP-FSU

P.21

A/ Le congrès national

P.21

B/ La Commission Administrative Nationale (CAN)

P.23

C/ Les secteurs professionnels

P.24

D/ Le bureau national

P.24

II- Les régions syndicales

P.26

III- Les sections locales/départementales

P.27

IV- Le SNEPAP au sein de la Fédération Syndicale Unitaire, la FSU

P.28

A/ La « FSU Justice »

P.28

B/ La FSU

P.28

PARTIE II : LE DIALOGUE SOCIAL, DROITS ET MOYENS SYNDICAUX

P.30

Chapitre 1er : les instances consultatives

P.31

I- Les instances consultatives relatives aux questions collectives

P.32

A/ Les comités techniques

P.32

1° Compétences

P.34

2° Composition

P.35

3° Fonctionnement

P.37

B/ Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

P.41

1° Les CHSCT au ministère de la Justice

P.41

2° Missions des CHSCT

P.43

3° Modalités d'action, compétences des CHSCT

P.43

C/ Le Conseil National de l'Action Sociale du ministère de la Justice (CNAS)

P.45

II- Les instances consultatives relatives aux questions individuelles : CAP/CCP	P.47
A/ La composition des CAP	P.48
B/ Les compétences des CAP	P.49
C/ Le fonctionnement des CAP	P.50
Encadré « La commission consultative paritaire »	P.52
III- La négociation collective	P.53
 Chapitre 2 : les droits et moyens syndicaux	P.55
I- Locaux syndicaux et équipements	P.56
II- Réunions syndicales	P.58
III- Affichage et distribution des documents d'origine syndicale	P.59
IV- Le crédit de temps syndical	P.60
Focus sur la décharge d'activité à titre syndical	P.61
V- Les autorisations spéciales d'absence	P.62
Focus sur les délais de route	P.63
Focus sur les frais de déplacement	P.64
VI- La formation syndicale	P.65
 PARTIE III : S'ENGAGER	P.66
I- Intégrer/animer une instance	P.67
II- Représenter le syndicat dans un organisme consultatif	P.72
Encadré : militer sans contrainte	P.73
 CONTACTS : bureau national, représentants des personnels, action sociale, secteurs professionnels, bureaux régionaux, MOM.	P.74

PARTIE I

LE SNEPAP-FSU

Chapitre 1^{er}

Histoire et valeurs du SNEPAP-FSU

I- DU SNPEAP AU SNEPAP-FSU ¹

L'histoire du SNEPAP est étroitement liée à l'évolution de la prise en charge des publics placés sous main de justice par l'administration pénitentiaire et, par ricochet, à l'émergence des éducateurs pénitentiaires et de leurs missions. C'est dans ce contexte que l'historique de ce qui est aujourd'hui le SNEPAP-FSU doit être abordé.

5

Si la fin du 19^{ème} siècle vit émerger le questionnement sur le traitement de la délinquance et la prise en compte de l'auteur de l'acte délinquant à travers la naissance de la criminologie ou la loi du 14 août 1885², c'est au lendemain de la seconde guerre mondiale, sous l'impulsion de la réforme « Amor »³, que furent creusées les fondations du cadre d'intervention que nous connaissons aujourd'hui.

En 1945, l'approche qui se manifestait essentiellement par un secours matériel et spirituel jusqu'ici abandonnée à la charité des œuvres cléricales et laïques, à la bienfaisance de la philanthropie et des bureaux communaux, va se structurer et s'inscrire dans le cadre du service public. Outre le passage d'un sens de la peine axé sur la rétribution, la relégation, à l'amendement et au « reclassement social », la fin des années 1940 consacre l'institutionnalisation et la professionnalisation de la prise en charge des personnes condamnées.

La période qui suit immédiatement le second conflit mondial marque un changement de paradigme dans la prise en compte de la personne délinquante : voici venu le temps de l'individualisation de la peine, de la primauté de l'individu par la mise en avant de l'aspect rééducatif de la peine privative de liberté.

C'est aussi le temps de l'institutionnalisation de l'intervention sociale avec la création, par une circulaire du 29 juin 1945, avant consécration par un décret du 1^{er} avril 1952, du « **service social** » dans les établissements pénitentiaires exclusivement composé d'assistantes sociales (une par établissement). Si la structure est publique, toutes les assistantes sociales ne sont pas des fonctionnaires, un certain nombre d'entre elles étant mises à disposition par des organisations caritatives.

Ces professionnelles sont secondées par des intervenants bénévoles, les « visiteurs de prison ». A ce titre, la circulaire du 29 juin 1945 rappelle que ce nouveau service ne se substitue pas à « *l'initiative privée* », qui est « *renforcée et coordonnée par l'action de l'Etat* ».

La même circulaire dispose que le service social doit « *être le lien fraternel entre le condamné et la société, le condamné et sa famille, en même temps qu'un instrument actif du relèvement du détenu et de son reclassement à la libération* ». Complétée par une note du 15 janvier 1948, elle décline des missions déjà larges et confuses pour les AS, lesquelles doivent naturellement s'intéresser aux personnes détenues : « *résolution des divers problèmes d'ordre purement social posés par la brusque incarcération d'un individu ; soutien du détenu qui, malgré sa faute, n'est pas entièrement perverti, et dont le fléchissement moral peut compromettre le reclassement ultérieur (...); préparer le retour du libéré dans la société* ». Mais elles doivent en outre assurer des prestations de service social auprès des personnels pénitentiaires, apporter une aide aux familles dans le besoin, jouer un rôle en matière d'hygiène...

Le 1^{er} février 1946 marque la naissance des **Comités d'Assistance et de Placement des Libérés (CAPL)**, préfiguration des futurs Comités de Probation et d'Assistance aux Libérés (CPAL). Le CAPL est une structure semi-publique. Il est financé par les collectivités locales, dirigé par le Président du Tribunal d'Instance, animé par des bénévoles « privés », eux-mêmes coordonnés par l'AS de l'établissement pénitentiaire voisin.

¹ Cet historique repose largement sur le mémoire de Jean SOLA : « *Du Syndicat National d'Education et de Probation de l'Administration Pénitentiaire au Syndicat National de l'Ensemble des Personnels de l'Administration Pénitentiaire, la recherche d'une légitimité* » - Septembre 2004. De larges extraits sont par ailleurs empruntés à l'article introductif au thème central « *Quelle pluridisciplinarité pour l'Administration pénitentiaire ?* » du 28^{ème} congrès national du SNEPAP-FSU, paru en janvier 2015 dans le numéro 51 du SNEPAP-INFO.

² Loi qui créa la liberté conditionnelle

³ Paul Amor, magistrat, premier directeur de l'administration pénitentiaire

Il assure la surveillance des libérés conditionnels et apporte une aide aux libérés définitifs.

Un décret du 21 juillet 1949 crée le statut d'**éducateur pénitentiaire** dont la mission est la suivante : « *observation et rééducation des détenus en vue d'un reclassement social* ». Depuis 1946, cela avait été expérimenté par quelques surveillants. Le recrutement d'éducateurs est anecdotique ; bien moins nombreux que les AS, ils sont concentrés dans quelques maisons centrales, les établissements dits « réformés »⁴.

L'année 1958 marque l'apparition du Sursis avec Mise à l'Epreuve (SME), du Juge de l'Application des Peines (JAP), des Comités de Probation et d'Assistance aux Libérés (CPAL).

Le CPAL est composé d'AS, d'éducateurs « délégués à la probation », d'« adjoints de probation »⁵ qui font dans les faits totalement fonction de délégués à la probation.

Les « statuts » sont divers et variés puisque évoluent dans les mêmes services des fonctionnaires sous statut spécial (les éducateurs délégués à la probation et des adjoints de probation), des fonctionnaires issus de corps communs (AS), des délégués à la probation contractuels et des délégués bénévoles. Les délégués bénévoles seront longtemps les acteurs les plus nombreux dans ces services (jusqu'à 10 fois plus nombreux que l'ensemble des fonctionnaires).

6

C'est dans ce contexte qu'est créé, le 13 mars 1958, le "Syndicat national du Personnel Educateur de l'Administration Pénitentiaire". Le SNEAP est alors rattaché à la F.E.N, la Fédération de l'Education Nationale. Il se réunit pour la première fois en congrès général les 26 et 27 juin 1958.

Il change de nom dès son 3ème congrès, en mai 1961 à Oermingen, pour devenir le « Syndicat National des Educateurs de l'Administration Pénitentiaire » (SNEAP).

La naissance de notre organisation résulte d'une rupture entre la vingtaine d'éducateurs titulaires de l'époque et le syndicat auquel ils étaient alors affiliés, le Syndicat National Autonome des Personnels Administratifs, Techniques et Educatifs (SNAPATE). Cette rupture fut justifiée par l'absence de prise en compte des éducateurs dans les échanges internes et externes, méconnaissance d'un corps et de ses missions par l'administration et d'autres personnels qui devait malheureusement s'inscrire dans la durée.

Notre organisation était déjà très proche du Syndicat National des Personnels de l'Education Surveillée (SNPES-FEN), devenu depuis le Syndicat National des Personnels de l'Education et du Social (SNPES-PJJ/FSU). Nombre d'éducateurs de l'époque étaient d'anciens instituteurs ; le principal corps d'éducateurs au Ministère de la Justice était par ailleurs celui de l'éducation surveillée, représentée de tout temps par le SNPES ; ce rapprochement était dès lors une évidence. Caressée du doigt au milieu des années 1960, la fusion avec le SNPES n'a jamais dépassé le stade des intentions.

Par décret du 21 novembre 1966, et après plusieurs modifications statutaires, les éducateurs sont « *chargés soit de l'observation, et de la rééducation des détenus en vue de leur amendement et de leur reclassement social, soit du contrôle et de l'assistance des condamnés mis à l'épreuve, des libérés conditionnels et des interdits de séjour assistés* ».

Les éducateurs, jusqu'ici cantonnés aux seuls établissements « réformés », sont déployés dans tous les établissements pénitentiaires.

En milieu ouvert, les AS et les éducateurs effectuent désormais un travail identique, sous l'autorité du JAP. Les tâches de contrôle et d'assistance, initialement séparées, sont unifiées. L'ambiguïté inhérente à cette double posture sera source de tensions et de confusion, à des degrés divers, pour plusieurs décennies.

En prison, l'éducateur est, là aussi, multi-fonctionnel : il conduit les séances d'animations socioculturelles et sportives prévues dans le Code de procédure pénale. En 1968, il y a 224 éducateurs sur le territoire.

⁴ Réforme Amor, système progressif.

⁵ Les éducateurs sont recrutés au niveau baccalauréat ; les adjoints de probation sont recrutés au niveau du brevet.

Dans le même temps, l'administration pénitentiaire fait face à une opposition structurelle entre personnels éducatifs et personnels de surveillance, cristallisée dans une idéologie que nous retrouvons au fil des motions d'orientation des congrès du SNEPAP : « *il y a incompatibilité entre les finalités éducatives et les buts et moyens de l'appareil pénitentiaire*⁶ ». A cette époque, notre organisation ne considère pas l'éducateur comme un personnel pénitentiaire, il est agent intermédiaire entre le délinquant et la société⁷. En 1975, la CGT et F.O, les deux principaux syndicats de l'administration pénitentiaire, demandent la suppression du corps des éducateurs. La tentative de rapprochement de notre organisation avec la CGT, opérée dans la seconde partie des années 1960, n'est qu'un lointain souvenir. La rancune sera, malheureusement pour les personnels, tenace.

Des tensions sont aussi relevées entre les AS et les éducateurs, les premières, plus nombreuses, étant « *réticentes à collaborer avec des pénitentiaires* », perçus comme « *sans diplôme (spécifique) et non assujettis au secret professionnel* ». Le terme de travailleur social s'impose dans les années 1970, mais il regroupe des professionnels aux pratiques différentes, un milieu social de recrutement, une formation et des conditions de travail distincts⁸.

La position du syndicat évolue à la fin des années 1970 avec la revendication d'un service éducatif autonome, plus étoffé et structuré, avec une hiérarchie propre⁹. Pour le SNEPAP, la mission de réinsertion peut et doit désormais être menée de l'intérieur. C'est au contact des autres acteurs, avec des projets de fonctionnement établis en commun, que la légitimité de l'action éducative sera comprise et partagée.

La probation prend corps. Notre organisation entend la reconnaître et change de dénomination en 1974 pour devenir le « Syndicat National d'Education et de Probation de l'Administration Pénitentiaire », le SNEPAP. L'acronyme est figé, la dénomination de notre organisation pas encore...

7

Le SNEPAP règle définitivement son positionnement dans l'institution, du moins jusqu'à ce jour. La question de l'identité professionnelle des acteurs qu'il représente est provisoirement figée. Le véritable questionnement sur la probation, un début d'analyse du travail éducatif en milieu ouvert peuvent alors voir le jour.

Le décret du 30 septembre 1985 unifie les missions des éducateurs et des AS dans les établissements pénitentiaires. Pour les mêmes missions, deux corps, deux statuts distincts avec des avantages et des contraintes différents. Le service

social et le service éducatif deviennent le service socio-éducatif (SSE). La fusion des missions avait déjà été rendue possible par une circulaire, en 1979.

Avec le décret du 21 septembre 1993, les éducateurs deviennent des Conseillers d'Insertion et de Probation (CIP). C'est l'échec d'une tentative de fusion des AS et des éducateurs.

De 1978 à 1980, le SNEPAP se prépare puis acte son ouverture, et un passage à une organisation multi-catégorielle. Si le principe est posé, il faudra attendre le 17^{ème} congrès national, en 1993, pour qu'il devienne le « Syndicat National de l'Ensemble des Personnels de l'Administration Pénitentiaire ».

En 1992, la FEN explose. Les principaux syndicats de la fédération se retirent pour créer la Fédération Syndicale Unitaire (FSU). La FEN, à laquelle le SNEPAP reste alors affilié, survit quelques années encore...

Fin des années 1990, la CGT investit le champ de syndicalisation des services pénitentiaires d'insertion et de probation. En 1999, la FEN disparaît définitivement pour fonder, aux côtés d'autres fédérations de syndicats, l'Union Nationale des Syndicats Autonomes, l'UNSA. Cette organisation n'est pas en mesure de garantir la prise en compte des revendications du SNEPAP, et fait reposer ses aspirations, pour ce qui concerne l'administration pénitentiaire, sur l'UFAP. La filière insertion et probation ignorée, le SNEPAP rejoint la FSU en 2000.

⁶ Actes du congrès de 1974

⁷ Idem Jean SOLA 2004

⁸ [Sociologie du travail, Vol 54, Juillet/septembre 2012, « Le métier de CIP : dans les coulisses de l'Etat pénal ? », Yasmine BOUAGGA](#)

⁹ Une hiérarchie professionnelle propre est consacrée par les statuts de 1977, améliorée par un décret du 14 mars 1986, mais elle n'est pas autonome.

Le SPIP, qui fusionne CPAL et SSE, apparaît avec le décret du 13 avril 1999. Le lien hiérarchique avec les JAP (CPAL) et les chefs d'établissement (SSE) est rompu, le SPIP est autonome.

La création du SPIP répond à trois objectifs : la clarification des responsabilités administratives et judiciaires ; la continuité des suivis par la mutualisation des moyens et l'harmonisation des méthodes de travail ; la désignation d'un interlocuteur unique pour les partenaires publics et associatifs.

Contre l'ensemble des organisations, contre la majorité des magistrats et des directeurs des services pénitentiaires, le SNEPAP est la seule organisation professionnelle à avoir souhaité, à avoir voté en faveur, avant de la porter sans relâche jusqu'à ce jour, la création des SPIP.

Dans les mois suivants, quatre circulaires viendront décliner les missions et l'organisation de ces services.

Elles poseront le cadre des relations entre le SPIP et d'autres acteurs : magistrats, chefs d'établissement etc.

Les années 2000 s'illustrent par la juridictionnalisation de l'exécution des peines, avec la loi du 15 juin 2000. Des « décisions

administratives » deviennent des « jugements », le poids et la portée des avis rendus par les personnels de l'administration pénitentiaire deviennent tout autre ; les écrits se développent et prennent de la valeur. Ils poussent dès lors à structurer le jugement et les modalités d'intervention. Le parcours d'exécution des peines est un champ central d'action.

Les années passent, les modalités d'aménagement de peine se développent, les textes se multiplient, les commandes schizophréniques aussi : incarcérer plus vite, pour plus longtemps, tout en libérant plus rapidement. L'individualisation des peines se confond avec la gestion de flux, la confusion s'accroît pour les personnels.

Si ces derniers sont bien plus nombreux, la croissance des corps et des moyens matériels n'est pas proportionnelle à l'augmentation du nombre de personnes placées sous main de justice et à l'extension de leur périmètre d'intervention.

Cette évolution a un impact direct sur la technicité des personnels d'insertion et de probation, recentrés sur l'exécution des peines, recherchés pour leurs connaissances juridiques, leurs capacités rédactionnelles.

Le décret n° 2005-445 du 6 mai 2005 relatif au statut particulier du personnel d'insertion et de probation de l'administration pénitentiaire stipule que les personnels d'insertion et de probation « *concourent, compte tenu de leurs connaissances en criminologie et de leurs compétences en matière d'exécution des peines, à la préparation des décisions de justice à caractère pénal et en assurent le suivi et le contrôle* ».

Dans le même temps, la filière assiste enfin à la consécration d'un véritable corps d'encadrement, malgré le fossé entre le statut des cadres du SPIP et celui des directeurs des services pénitentiaires.

Avec la circulaire du 19 mars 2008 relative aux missions et aux méthodes d'intervention des SPIP, le métier de CIP est fondé sur la prévention de la récidive ; le champ social est une dimension à prendre en compte, mais il n'est pas la finalité de la prise en charge.

Avec les Programmes de Prévention de la Récidive (PPR) et les programmes d'insertion, l'approche collective étant jusqu'ici laissée à l'appréciation des terrains, de nouvelles modalités d'intervention sont consacrées.

Dans un rapport daté du 29 septembre 2008, à la sortie d'un conflit social qui marquera l'histoire des SPIP, Isabelle GORCE, laquelle deviendra 5 ans plus tard la Directrice de l'Administration Pénitentiaire, appelle à distinguer missions des SPIP et métiers des CIP.

Elle propose une nouvelle répartition des tâches et l'entrée de nouveaux acteurs : « *des CIP, en charge de la préparation des décisions judiciaires, de l'exécution des mesures de milieu ouvert, de l'élaboration et du suivi des parcours d'exécution de peine ainsi que de la conception et de la mise en oeuvre des programmes de prévention de la récidive. Des ASS (ex AS), assurant, en complément des CIP, un diagnostic complet de la situation sociale des PPSMJ, l'interface avec les services de droit commun sur les besoins socio-professionnels et répondant aux besoins des personnes incarcérées en matière de droits sociaux. Des psychologues cliniciens en soutien des agents (type psychologues PEP). Des personnels de surveillance chargés du contrôle de l'exécution de certaines mesures et de certaines enquêtes. Des animateurs pour la mise en oeuvre des activités notamment en milieu fermé. Des personnels administratifs qui pourraient avantageusement voir leur rôle élargi, notamment pour la gestion des postes de TIG, la réalisation de vérifications dans le cadre du suivi de mesures et pour faire des analyses statistiques des suivis.* »

La période est marquée par une cristallisation des divergences d'approche et de représentations de leurs missions pour les personnels d'insertion et de probation : le travail social est artificiellement opposé à la criminologie, les notions de « contrôle » et de « sécurité » souvent abusivement opposées à celle « d'insertion ». La profession est marquée par une profonde crise identitaire qui oppose parfois ASS aux CIP, ou CIP entre eux.

Sur le plan syndical, les années 2000 marquent la première véritable tentative d'extension du champ de syndicalisation du SNEPAP-FSU vers les personnels de surveillance. L'échec est consacré dans la seconde partie des années 2000. Le déploiement important de personnels de surveillance dans les SPIP va néanmoins faciliter la circulation de l'information et favoriser la connaissance et la reconnaissance mutuelles des corps. De nouveaux personnels de surveillance s'investissent dans notre organisation depuis quelques années. Des personnels évoluant dans les établissements, lassés par les discours martiaux d'autres organisations professionnelles lancées dans une surenchère sécuritaristes, questionnent de nouveau le SNEPAP-FSU.

La pluridisciplinarité dans notre administration, dans nos services, passe inévitablement par la création d'un projet collectif, avec l'ensemble des corps, au sein des organisations professionnelles. Aussi, le SNEPAP-FSU n'a jamais perdu de vue l'importance d'une dynamisation de ses secteurs professionnels hors filière insertion et probation. La présence des psychologues, très résiduelle entre les années 1950 et les années 2000, se renforce. Quelques psychologues soucieux de s'engager dans une démarche collective prennent connaissance des revendications de diverses organisations professionnelles. Ils choisissent le SNEPAP. Initialement placés en statut d'observateur, c'est au Congrès national de Grans (Bouches du Rhône), en novembre 2012, qu'est créé le secteur des psychologues de l'administration pénitentiaire du SNEPAP-FSU, seule représentation syndicale de ce type connue, pour ces agents, dans notre administration. Les psychologues trouvant une organisation prête à les entendre, à les accompagner, et surtout à grandir en enrichissant son questionnement avec eux, se tournent principalement vers le SNEPAP-FSU.

Le protocole de juillet 2009, signé par le seul SNEPAP-FSU, et la réforme statutaire qui en découle en décembre 2010, marquent l'entrée du SPIP dans une nouvelle ère.

Le métier des CIP, devenus Conseillers Pénitentiaires d'Insertion et de Probation (CPIP), est définitivement reconnu comme un métier en soi, avec des compétences et une expertise propres.

« La mise en œuvre des alternatives à l'incarcération, la construction de parcours d'exécution de peine centrés sur la personne et fondés sur la relation à construire avec elle, la préparation et la mise en œuvre d'aménagements de peine, l'analyse de la situation globale de la personne condamnée en vue de déterminer l'individualisation et la progressivité de la peine dans un objectif de prévention de la récidive, sont autant d'actes professionnels réalisés quotidiennement par les CIP et par aucune autre profession ».

*« Les SPIP doivent donc devenir de **véritables services pluridisciplinaires**, composés de plusieurs métiers correspondant à leurs différents secteurs d'intervention. Des psychologues pourront apporter leur soutien aux équipes, en particulier pour le développement de programmes de prévention de la récidive.*

Le métier des personnels administratifs au sein des SPIP devra être réévalué, mieux identifié, mieux reconnu, adapté aux exigences actuelles des services. Des coordinateurs socioculturels pourront être chargés du suivi de la programmation et de la mise en œuvre des actions socioculturelles en détention. Des personnels de surveillance pourraient intervenir en SPIP, y développant leurs compétences en matière d'observation, de contrôle et de sécurité ».

Sur le plan statutaire, les CPIP voient leur spécificité reconnue avec un décrochage de la filière sociale¹⁰, une sur-indiciation notable et une carrière plus fluide, dernière marche avant la catégorie A. La fusion des corps d'ASS évoluant dans les SPIP et de CPIP est actée. La très grande majorité des ASS intègrent le nouveau corps.

Les ASS qui n'intègrent pas le corps de CPIP devront voir leur intervention recentrée sur le strict champ de l'action sociale. Pour le SNEPAP-FSU, la présence de travailleurs sociaux dans les services ne peut être que transitoire, dans l'attente de voir les dispositifs de droit commun prendre toute leur place dans les établissements, conformément au protocole de juillet 2009. Le corps de direction est par ailleurs consolidé avec la fusion des CSIP et des DPIP, et la création d'un statut d'emploi (DFSIP).

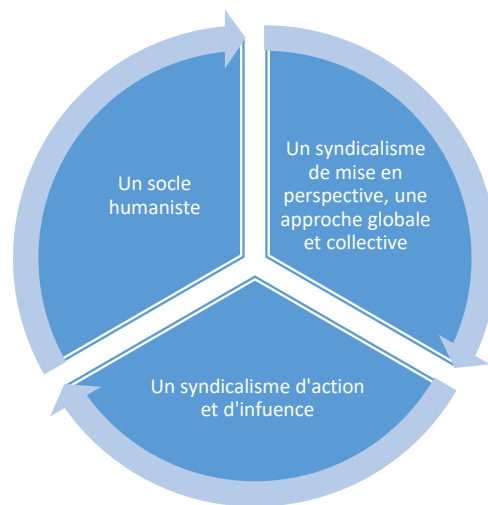
¹⁰ Ce décrochage se matérialise par une sortie des grilles dites « CII » (C2I), futur Nouvel Espace Statutaire (NES), et la construction d'une grille atypique comme c'est le cas de la plupart des corps particuliers placés sous statut spécial.

De la conférence de consensus sur la prévention de la récidive à la loi du 15 août 2014, en passant par la déclinaison des règles européennes de la probation, de la nomination d'une Directrice de l'Administration Pénitentiaire davantage sensibilisée à l'ensemble des missions de notre administration à celle, historique, d'un cadre de la filière insertion et probation à la tête de l'Ecole Nationale de l'Administration Pénitentiaire (ENAP) ; de la constitution d'un groupe de travail sur les SPIP au lancement d'une recherche-action sur l'évaluation, du rétablissement d'une instance de dialogue social spécifique (Comité Technique SPIP) à l'engagement gouvernemental de créer 1000 postes pour les SPIP, la probation est davantage reconnue et valorisée. La volonté de construire des méthodologies d'intervention scientifiquement éprouvées et étayées, d'irriguer les services en connaissances, de créer du lien entre services, établissements, universités et acteurs nationaux et étrangers, est manifeste.

Cette dynamique connaît un coup d'arrêt à partir de la fin d'année 2015. La France est alors entrée dans une zone de turbulence marquée par la multiplication d'actes à caractère terroriste. Une vision sécuritariste, qui dépasse les clivages politiques, se développe ; l'attention portée à la probation se dilue, le retour des vieilles recettes se matérialise avec l'émergence d'un programme de construction massive de nouvelles places de prison, une approche statique de la sécurité, une réorganisation de la direction de l'administration pénitentiaire qui s'éloigne des logiques métiers. L'entrée de l'administration pénitentiaire dans le second cercle du renseignement questionne les fondations d'une administration régaliennne du Ministère de la Justice. La lutte contre la radicalisation violente s'opère à certains égards dans une relative confusion, avec la multiplication d'acteurs et le développement d'une méthodologie ad hoc qui fragilisent la méthodologie d'intervention des SPIP, en cours de consolidation.

C'est dans ce contexte, qui voit les SPIP et les personnels pénitentiaires d'insertion et de probation exclus d'un abondement budgétaire dégagé dans le cadre d'un énième programme de lutte anti-terrorisme, qu'un conflit social historique dans son périmètre et sa durée, se développe de la fin du mois de janvier au mois de juillet 2016. Il est animé par les CPIP et les DPIP, soutenu bien au-delà des deux corps formant la filière insertion et probation. Il aboutit notamment à la fin du dispositif de pré-affectation des CPIP stagiaires (contesté depuis sa création à la fin des années 2000), à la création d'une centaine d'emplois supplémentaires dans les SPIP, et surtout à une double réforme statutaire au bénéfice des CPIP et des DPIP. Les CPIP accèdent enfin à la catégorie A, au prix, néanmoins, d'une réforme sans grand intérêt pour une grande partie de la profession. Les DPIP appartenaient au dernier corps particulier de l'administration pénitentiaire placé sous statut spécial à ne pas être sur-indicié ; ils le seront désormais... mais pour un peu plus d'un tiers de la profession seulement. Le statut des DPIP est l'un des plus anciens de cette administration à ne pas avoir fait l'objet d'une révision conséquente ; avec une revalorisation limitée, des conditions d'accès au statut d'emploi non revues alors que le vivier d'accès aux fonctions de DFSPIP est asséché, l'occasion est ratée.

En amont du cinquantième anniversaire du SNEPAP-FSU, célébré au congrès national d'Anglet en 2008, une dizaine d'adhérents représentant plusieurs générations de l'histoire militante du syndicat ont été sollicités pour définir ce qui leur semblait pouvoir caractériser les fondations du SNEPAP-FSU à travers le temps. La synthèse de ces consultations reste parfaitement d'actualité.



Un socle humaniste

Militer au SNEPAP-FSU, c'est placer le respect de la personne humaine, la défense des droits humains et des valeurs républicaines au cœur des revendications. Les questions de sécurité ne doivent pas être réglées au détriment de la défense de ces valeurs, avec lesquelles elles peuvent, et doivent être compatibles. Le SNEPAP-FSU refuse les approches binaires. Consciente de la complexité de l'être humain, certaine de ses capacités d'évolution, notre organisation considère que la personne ne peut être ramenée aux seuls actes qu'elle commet. Cela se traduit notamment, dans notre champ d'intervention, par un refus d'opposer les droits des personnes confiées au service public pénitentiaire aux droits des personnels, et par un rejet du paradigme pénal de neutralisation pour celui de la réhabilitation.

Un syndicalisme de mise en perspective, une approche globale et collective

Pour le SNEPAP-FSU, l'action syndicale ne peut subsister en dehors du champ politique, ce qui n'est pas incompatible avec le principe d'indépendance politique par ailleurs inscrit dans ses statuts.

Les questions pénitentiaires, les conditions d'intervention des personnels, la nature du travail effectué avec les publics contraints du service public pénitentiaire ne peuvent être appréhendés correctement sans prise en compte de la politique pénale et de toutes les questions de société (éducation, formation et emploi, solidarité, égalité des droits etc.).

Cet objectif a traversé les temps, en atteste une motion d'orientation arrêtée en 1974 : « *Notre rôle nous engage à être des agents de critique et de transformation de la société, de l'institution judiciaire et de l'opinion publique.*

Aider quelques personnes ne suffit pas : nous ne voulons pas être des agents récupérateurs des malades du corps social »

Le SNEPAP-FSU refuse dès lors de s'enfermer dans un cercle d'action et d'influence limité à l'administration pénitentiaire, entretenant un réseau qui dépasse de loin cette seule administration.

C'est cette approche qui justifie, notamment, son affiliation à la Fédération Syndicale Unitaire, laquelle réunit plus d'une vingtaine de syndicats nationaux évoluant dans différents ministères et dans les deux autres fonctions publiques.

Le SNEPAP-FSU porte ses revendications en tout lieu où il l'estime utile ; dans un cadre fédéral, seul, ou avec toutes les organisations et associations qui partagent ses convictions.

Ce positionnement s'éloigne par ailleurs d'une vision corporatiste du syndicalisme en ce que le SNEPAP-FSU ne se contente pas de la défense des intérêts matériels de ses adhérents, et des personnels dans une plus large acception.

La construction et l'entretien d'un corpus idéologique, la réflexion et la prise de position sur les politiques pénales et pénitentiaires, en autre sujets à débats, sont aussi importants que la défense des droits des personnels.

Le SNEPAP-FSU défend des intérêts collectifs, lesquels ne sont pas la somme des intérêts individuels. Ainsi, notre organisation ne part pas du particulier pour en déduire des revendications.

Les personnels n'évolueront dans un cadre générateur d'épanouissement professionnel et respectueux de leur identité professionnelle que lorsque le service public pénitentiaire fonctionnera correctement.

Cette approche se retrouve dans l'organisation institutionnelle d'un syndicat qui se veut multi-catégoriel : c'est toujours le SNEPAP-FSU qui s'exprime, jamais un corps.

Un syndicalisme d'action et d'influence

Le SNEPAP-FSU s'est historiquement construit sur une logique de contestation et de rupture, logique appelée par le contexte des années 1960 et 1970¹¹. La ligne syndicale a évolué au cours des années 1980, en lien avec un certain nombre de facteurs : une évolution substantielle de la politique pénale et pénitentiaire ; une rupture stratégique qui consacre une volonté de faire évoluer l'administration pénitentiaire de l'intérieur ; la prise en compte du statut spécial et du rapport de force numérique à la lumière d'un champ de syndicalisation restreint qui circonscrivent les capacités d'action et appellent à davantage de subtilité.

Le SNEPAP-FSU ne craint pas la confrontation, qu'il sait provoquer ; s'il écarte toute idée de co-gestion, il se retrouve dans l'idée du « syndicalisme d'influence ». Ecartant le principe de la contestation systématique et d'un rapport de force qui, brandi en permanence, le démonétise, notre organisation s'appuie sur la construction, l'entretien et la diffusion d'un corpus idéologique qui permet non seulement de répondre aux enjeux conjoncturels, mais de les anticiper dans le temps.

¹¹ Vagues de politiques ultra-sécuritaires ; volonté manifestée par certains acteurs de voir disparaître le corps des éducateurs ; sortir de la co-gestion entretenue par d'autres organisations professionnelles ; logique pénitentiaire incompatible avec les missions socio-éducatives etc.

Chapitre 2

Les grands mandats du SNEPAP-FSU

Il ne s'agit pas ici de reprendre l'intégralité des mandats en cours, lesquels se déclinent dans [la plateforme revendicative \(« PFR »\)](#) du SNEPAP-FSU, actualisée tous les 2 ans en congrès national. Il convient de reprendre les principaux mandats, passés et actuels, autour desquels le SNEPAP-FSU s'est structuré, et de les remettre en perspective pour réaliser le chemin parcouru, et celui qui reste à parcourir.

13

I- Une filière insertion et probation homogène, reconnue dans ses compétences propres

- **Les Conseillers Pénitentiaires d'Insertion et de Probation**

L'homogénéisation du corps « socio-éducatif » de l'administration pénitentiaire impliquant une égalité de traitement, des droits et devoirs partagés, l'émergence et la cristallisation d'une identité professionnelle spécifique sont des revendications anciennes du SNEPAP-FSU. Portée par notre organisation, son aboutissement, consacré par le statut particulier de Conseiller Pénitentiaire d'Insertion et de Probation du 23 décembre 2010, repose sur plusieurs étapes.

De l'intégration dans le corps des éducateurs des nombreux contractuels et autres adjoints de probation¹² dans les années 1970, au corps des Conseillers Pénitentiaires d'Insertion et de Probation (CPIP) créé en décembre 2010, en passant par la création du corps de Conseiller d'Insertion et de Probation en 1993, il aura fallu plusieurs décennies pour qu'un corps homogène, doté de compétences et d'une expertise propres, dont le métier est reconnu comme un métier en soi, voit le jour¹³.

Il convient pour autant de rester particulièrement vigilant sur l'affirmation d'un cœur de métier de CPIP défini comme une entité non fractionnable, et sur le principe de l'unicité de l'intervention en milieu ouvert et en milieu fermé, eu égard à la continuité de la prise en charge entre les deux entités. Comme l'a écrit le SNEPAP-FSU à de multiples reprises depuis le protocole de 2009, l'intervention des CPIP, quels que soient le lieu d'exercice et le type de peine, relève d'une méthodologie unique qui exclut d'éventuelles spécialisations. Ce positionnement, notre organisation a dû le rappeler avec force en 2013, tandis que l'administration, adoubée par d'autres organisations professionnelles, rééditait des fiches métiers portant en germe l'atomisation du métier de CPIP.

- **Le corps de direction des SPIP**

La revendication d'un corps autonome et hiérarchisé se développe au cours des années 70, pour s'accélérer dans les années 80. L'idée émerge selon laquelle, dans une gestion pénitentiaire à sens unique, une hiérarchie propre peut favoriser la prise en compte de la spécificité du travail éducatif et de la probation¹⁴.

¹² « Les adjoints de probation » apparaissent en 1966 ; personnels de catégorie C recrutés pour aider les délégués à la probation (catégorie B), ils faisaient dans les faits fonction de délégués à la probation. L'existence de différents corps occupant les mêmes fonctions, sans droits et devoirs équivalents, cristallisaient déjà les tensions.

¹³ « La mise en œuvre des alternatives à l'incarcération, la construction de parcours d'exécution de peine centrés sur la personne et fondés sur la relation à construire avec elle, la préparation et la mise en œuvre d'aménagements de peine, l'analyse de la situation globale de la personne condamnée en vue de déterminer l'individualisation et la progressivité de la peine dans un objectif de prévention de la récidive, sont autant d'actes professionnels réalisés quotidiennement par les CIP et par aucune autre profession » - Protocole d'accord Juillet 2009

¹⁴ Le contexte politique et social des années 60 (guerre d'Algérie, mai 68, puis grandes mutineries) fait passer au 2nd plan les idées du traitement pénal de la délinquance au profit de mesures sécuritaires. Il est à l'époque particulièrement difficile pour le personnel éducatif, ultra-minoritaire et marginal, de détourner les DSP de la gestion sécuritaire des établissements.

La notion de hiérarchie spécifique et autonome (revendication liée à la recherche d'autonomie de ce qui deviendra en 1999 le SPIP), toujours présente dans les revendications du SNEPAP-FSU, a évolué dans sa signification. Elle a d'abord été appréhendée comme le rejet d'une tutelle administrative contestée : celle de l'administration pénitentiaire, les buts et moyens de l'appareil pénitentiaire n'étant pas compatibles avec les finalités éducatives ; puis celle du juge de l'application en peine pour le milieu ouvert, avec la confusion des responsabilités judiciaires et administratives. La revendication a, dans un second temps, reposé sur une volonté de construire une filière structurée, à même de permettre un déroulé de carrière cohérent et stimulant, capable de porter et de faire reconnaître les missions d'insertion et de probation au cœur, puis à l'extérieur de l'administration pénitentiaire.

La réforme de structure, qui s'esquisse en 1985/1986, s'accélère avec le nouveau statut des personnels socio-éducatifs de 1993, prend une tournure décisive avec la création des SPIP en 1999 ; le processus est consacré en 2005/2006 avec la réforme statutaire des directeurs d'insertion et de probation et la création d'une hiérarchie définitivement autonome. Les directeurs d'insertion et de probation deviennent les directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation, et l'emploi de Directeur Fonctionnel de Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation (DFSPIP) est revalorisé en décembre 2010. Le SNEPAP-FSU continue d'imposer la reconnaissance des personnels d'insertion et de probation avec la nomination des premiers directeurs Inter-régionaux adjoints des Services Pénitentiaires issus de la filière, en 2013. La même année, un DFSPIP prend la tête de l'ENAP ; cette nomination est historique.

Des chefs d'établissements aux magistrats, en passant par l'intégralité des organisations professionnelles, cette revendication d'une hiérarchie autonome a longtemps fait l'objet d'un rejet. Dans l'attente d'une révision de fond de l'organigramme de l'administration pénitentiaire, le SNEPAP-FSU s'est battu pour un rééquilibrage, dans la représentation des missions, des SPIP et de leurs personnels. Il convient d'assumer avec fierté notre héritage, même si le chemin est à cet égard encore long...

Si la réforme statutaire imposée au printemps 2017 au corps de direction des SPIP et à ses organisations professionnelles représentatives comporte quelques avancées (décrochage du A type avec une sur-indiciation de 7 échelons ; HEB ; durée de formation), nous sommes encore bien loin d'une juste reconnaissance de la montée en compétences et en responsabilité constatée depuis une quinzaine d'années. La direction d'une antenne ou d'un SPIP départemental aujourd'hui n'a plus rien à voir avec la direction d'une antenne ou d'un SPIP départemental en 2005, date de création du corps (services numériquement et qualitativement plus importants avec l'arrivée de nouveaux acteurs, dont certains sont des acteurs de catégorie A ; nouvelles responsabilités dans l'exécution des peines etc.). L'accès au A + reste un objectif phare pour le SNEPAP-FSU.

Le SNEPAP-FSU s'est par ailleurs prononcé à plusieurs reprises contre la perspective d'une fusion des corps de direction de l'administration pénitentiaire. Il considère, en plus de l'inopportunité contextuelle de la démarche, que les conditions ne sont pas réunies. Pour avoir longtemps porté seul la reconnaissance de la filière insertion et de probation et de ses missions, le SNEPAP-FSU affirme qu'il convient de reconnaître, sous toutes ses formes et à tous niveaux, le corps de direction des SPIP et les missions de nos services. Une telle fusion, sans un statut de DPIP préalablement remis à niveau, pourrait avoir des conséquences néfastes pour ces derniers (l'actuelle grille indiciaire des DPIP entraînerait inévitablement un reclassement dans une nouvelle grille plus favorable aux DSP, bloquant sur le long terme l'avancement des DPIP et l'accès aux postes de haute responsabilité).

II – Un service de probation structuré, étoffé et autonome

Comme précité, le SNEPAP revendique dès les années 1970 la spécificité des missions confiées aux anciens comités de probation et d'assistance aux libérés et aux services socio-éducatifs des établissements pénitentiaires ; de cette spécificité découle la nécessité de construire une filière professionnelle ainsi que des services structurés, étoffés et autonomes.

Les revendications relatives à la structuration des services se dessinent très concrètement au congrès national de 1978, et ce qui ressemble au SPIP d'aujourd'hui est décliné dans une motion du congrès national de 1983.

Elles trouvent un début de traduction dans deux décrets de 1985 et 1986, relatifs au milieu ouvert et au milieu fermé et atteignent leur pleine concrétisation en 1999, avec la création des SPIP.

La création des SPIP, qui voient les CPAL et les services socio-éducatifs fusionner, repose sur une triple motivation : la clarification des responsabilités administratives et judiciaires (rupture du lien hiérarchique entre les personnels d'insertion et de probation et les JAP impliquant la reconnaissance d'une méthodologie d'intervention spécifique) ; la continuité des suivis par la mutualisation des moyens et l'harmonisation des méthodes de travail (les personnels évoluant en milieu ouvert et en milieu fermé exercent les mêmes missions à l'égard du public sous main de justice, meilleure coordination à l'égard de publics qui connaissent souvent le milieu ouvert ET le milieu fermé) ; la désignation d'un interlocuteur unique pour les partenaires publics et associatifs.

Ces motifs, repris dans les textes officiels, le SNEPAP n'a eu de cesse de les décliner au cours des 15 années qui ont précédé cette réforme. Sa capacité de persuasion, en atteste la place prise par ses revendications dans un certain nombre de rapports¹⁵ et de longs échanges avec la Direction de l'Administration Pénitentiaire visant à mieux faire connaître les enjeux de la probation, a inévitablement joué pour une réforme rendue indispensable dans le cadre du plan pluriannuel pour la Justice décliné entre 1993 et 1999.

Les revendications du SNEPAP-FSU relatives à la définition et à l'organisation du SPIP ne se sont pas mises en veille avec la création de ce service. Si la réforme de 1999 a constitué une étape décisive dans la structuration et la professionnalisation des services de probation français, sa mise en œuvre est restée parcellaire, la forme n'étant que trop peu accompagnée sur le fond. Le SNEPAP-FSU, comme le montre le contenu de sa plateforme revendicative au gré des congrès nationaux, se retrouvait largement dans un rapport de la Cour des comptes rendu public en janvier 2006¹⁶ : définition des missions et des conditions d'intervention insatisfaisante, différenciation artisanale des suivis, carences en ressources humaines rendues d'autant plus difficiles à résoudre en l'absence d'organigrammes et de gestion prévisionnelle des emplois, absence d'autonomie budgétaire et de procédure de gestion propre etc.

Au printemps 2008, un mouvement social déboucha sur de nouvelles avancées pour nos services. Actant la réelle prise en compte de certaines problématiques par l'administration avec la présentation de propositions concrètes, notre organisation a pris ses responsabilités en s'engageant dans une négociation qui l'amena à signer, seule, un protocole en juillet 2009. Nous avons déjà évoqué le volet statutaire de ce protocole, avec la création d'un corps unique de CPIP, une grille indiciaire substantiellement revalorisée, et un renforcement du corps de direction. Mais ce protocole visait aussi l'organisation et les moyens des SPIP : ainsi, « *les SPIP doivent être reconnus comme des structures pénitentiaires à part entière, aussi importantes que les établissements pénitentiaires. Leur organisation doit être harmonisée. (...) Les SPIP doivent être dotés de moyens de fonctionnement rénovés et renforcés* ».

Il était ainsi, enfin, opéré une distinction entre le métier de CPIP et les missions du SPIP¹⁷, ce qui devait conduire à la construction de SPIP comme de véritables services pluridisciplinaires ; c'est dans ce protocole qu'est reconnue la nécessité de procéder à des recrutements qualitatifs variés, avec le recrutement de personnels de surveillance et de psychologues, ou la revalorisation des fonctions confiées aux personnels administratifs. La gestion des placements sous surveillance électronique, intégralement confiée au SPIP, est rationalisée. Un effort pour l'accès des publics placés sous main de justice aux dispositifs de droit commun est acté. La différenciation des suivis, traduction d'une recherche de l'amélioration de l'individualisation de l'exécution des peines, est mise en chantier. Les moyens matériels des SPIP doivent être renforcés.

Un certain nombre d'engagements figurant dans ce protocole ont été respectés : revalorisation statutaire, arrivée de personnels de surveillance, allocation de moyens matériels¹⁸. Ce fut plus compliqué pour d'autres points : des psychologues qui n'arrivent qu'au compte-goutte et dans une situation de grande précarité quant à la gestion de leur carrière, avec des missions qui peinent à être définies de manière cohérente et harmonisée, dans le respect de leur déontologie ; les assistants de service social en poste dans les SPIP naviguent souvent à vue ; les personnels administratifs sont laissés à l'abandon ; les projets d'organigrammes ont été rangés au placard.

¹⁵ [Rapport de Gilbert Bonnemaïson sur la modernisation du service public pénitentiaire en 1989](#) ; rapport de l'inspection des services judiciaires sur la probation au début des années 1990 etc.

¹⁶ « [Garde et réinsertion, la gestion des prisons](#) » [Rapport thématique de la Cour des comptes](#) – Janvier 2006

¹⁷ Distinction mise à mal par la nouvelle rédaction de l'article relatif aux missions des CPIP, issue de la réforme statutaire 2017 et d'amendements portés par la CGT.

¹⁸ Clarification, autonomie de gestion budgétaire ; effort notable sur le plan immobilier avec plusieurs dizaines de sites ré-aménagés et de déménagements ; déploiement d'une flotte de véhicules de services, mise à disposition d'ordinateurs portables avec accès sécurisé au logiciel APPI, téléphones portables etc.

Il faut attendre une alternance politique et la conviction initialement affichée par la chancellerie quant à la nécessité de repositionner les SPIP dans le paysage de l'exécution des peines pour que l'ensemble des chantiers soient réouverts ; après sa suppression en 2011, le rétablissement en 2014 d'une instance de dialogue social dédiée pour les SPIP, le Comité technique SPIP, n'est à ce titre pas anodin. Bien plus, un long processus de réflexion devant aboutir à la construction de référentiels structurant les modalités d'intervention, l'organisation et le fonctionnement des SPIP est lancé. Cette dynamique est néanmoins freinée par un désengagement de la direction de l'administration pénitentiaire, et une approche particulièrement conservatrice, voire de blocage, de certaines organisations professionnelles.

III – La pluridisciplinarité dans l'administration pénitentiaire

La pluridisciplinarité dans les SPIP constitue l'un des volets du protocole de juillet 2010 négocié par le SNEPAP-FSU. En mars 2015, le Congrès national votait à cet égard une motion spécifique :

16

« L'administration pénitentiaire a procédé et procède encore au sein des SPIP à des recrutements de personnels issus de corps ou métier différent. Si le SNEPAP-FSU, réuni en congrès national, se félicite de cette volonté, il déplore que ce recrutement se réalise sans que l'administration n'ait réfléchi à la notion de pluridisciplinarité, cette carence aboutissant non pas à faire travailler les personnels « ensemble » mais « à côté ». Cette juxtaposition des compétences vient très souvent compenser l'impossibilité de l'administration de faire accepter ses propres orientations par les autres institutions et l'accès au droit commun des personnes dont elle a la charge. Elle contribue également au développement de modalité d'organisation à géométrie variable.

Pour le SNEPAP-FSU, la mise en place d'une pluridisciplinarité dans les SPIP doit avoir pour objet le suivi des personnes condamnées en vue de prévenir leur récidive. Il s'agit donc bien de réfléchir le « travailler ensemble » centré sur la prise en charge de la personne et de l'intervention que différents professionnels doivent mettre en oeuvre pour lui permettre de vivre une vie responsable et exempte de crime, et non d'organiser la vie interne ou externe d'un service et/ou pallier les carences des autres services du droit commun.

Pour le SNEPAP-FSU, le travail pluridisciplinaire consiste en un croisement de regards et de compétences de différents professionnels dans le cadre de l'exécution de la peine d'une personne condamnée. Chaque professionnel apporte les compétences et actes professionnels relatifs à son champ professionnel, à son métier, ce qui implique une clarification importante des rôles de chacun, le CPIP restant le référent de l'exécution du parcours de peine. Cela implique la possibilité pour chaque professionnel de rencontrer la personne à tous les stades de l'exécution de la peine dans la limite de leur différente compétence.

Aussi, le SNEPAP-FSU, réunit pour son XXVIII^e congrès, demande à l'administration pénitentiaire un réel pilotage sur l'instauration au sein des SPIP d'une pluridisciplinarité basée sur ces pré-requis, afin que l'arrivée récente de nouveaux professionnels n'aboutisse pas à une pluridisciplinarité à géométrie variable. »

Entre fin 2013 et début 2014, le SNEPAP-FSU a créé un groupe de travail interne, composé des différents acteurs de l'administration pénitentiaire, pour établir un état des lieux de la pluridisciplinarité dans les SPIP, et ouvrir de nouvelles perspectives. En mai 2014, il communiquait sur un principe à l'état d'abandon¹⁹, et rendait une contribution dans le cadre du groupe de travail national en juillet 2014²⁰.

Mais la pluridisciplinarité ne s'arrête pas aux portes des SPIP, et notre organisation a souhaité poursuivre sa réflexion à l'échelle de l'administration pénitentiaire.

C'est ce sujet qui fut le thème central du 28^e congrès national du SNEPAP-FSU, en mars 2015. Cette question n'a pour autant pas été découverte à cette occasion, puisqu'elle était déjà, et reste présente dans notre plateforme revendicative : « Le SNEPAP-FSU estime que le travail pluridisciplinaire doit être largement développé. La complexité de ce type de « travail intelligent » ne saurait en effet occulter l'intérêt qu'il présente, tant pour les différentes catégories de personnels (surveillants, personnels d'insertion et de probation, administratifs, psychologues, techniques, directeurs...), que pour les PPSMJ (en MO comme en MF). Il ne s'agit pas de supprimer les spécificités des différents corps et fonctions mais bien de favoriser un travail en commun, à forte valeur ajoutée.

¹⁹ « [Pluridisciplinarité dans les SPIP, où en sommes-nous ?](#) »

²⁰ « [La pluridisciplinarité au sein des SPIP, contribution du SNEPAP-FSU](#) »

Il s'agit bien toujours de définir des procédures collectives et communes, mais aussi de prendre en charge chaque individu de façon singulière. »

Au cours des dernières années, le SNEPAP-FSU a développé un certain nombre de revendications visant à questionner la place de chacun des acteurs pénitentiaires dans le processus de garde et d'accompagnement vers une sortie de la délinquance des personnes sous main de justice.

Pour les personnels de surveillance, il est indispensable d'élargir leur champ de compétence et d'intervention. Le SNEPAP-FSU estime que les actions collectives élaborées et menées conjointement par les personnels de surveillance et d'autres catégories de personnels doivent être encouragées et développées. Le rôle du surveillant est non seulement d'assurer la sécurité active et de veiller au bon fonctionnement de la sécurité passive, mais aussi de participer à la socialisation et à la réinsertion des personnes placées sous main de justice. La prise en compte de la participation des surveillants à l'individualisation de la peine marquera une évolution du métier très attendue par la majorité d'entre eux. Le surveillant doit devenir un référent, un interlocuteur privilégié et dont l'avis doit être systématiquement recueilli formellement dans toute décision. Cela permettrait notamment de pallier le manque de dialogue, d'explications et d'informations, source de frustration pour la population pénale et donc de conflits. Concernant les surveillants SPIP, le SNEPAP-FSU est favorable à des missions au-delà de la pose, la dépose du matériel et des interventions techniques. Leur fiche de poste doit pouvoir comporter : la prise en charge des modifications horaires, des alarmes de violation, des suivis de contrôle pour l'ensemble des mesures ; mais aussi la formalisation de la co-évaluation initiale de la personne en PSE.

17

Concernant les psychologues, que le SNEPAP-FSU considère comme des acteurs de plus en plus incontournables au sein de l'administration pénitentiaire, notre organisation milite pour une clarification des fiches de poste et des missions, aujourd'hui sources de confusions. Nous rappelons que certaines missions des psychologues sont incompatibles entre elles, comme ce qui relève davantage de l'analyse de la situation de travail de l'agent (supervision, analyse de pratique, régulation d'équipe) et ce qui relève des fonctions s'inscrivant dans le cadre d'un travail en équipe pluridisciplinaire (évaluation psychologique des PPSMJ, avis sur l'orientation, éclairage psychopathologique, mise en oeuvre d'un PPR...). Le SNEPAP-FSU souhaite assurer aux psychologues leur autonomie technique, en accord avec leur code de déontologie. Les psychologues intervenant actuellement en SPIP doivent être affectés exclusivement à l'intervention auprès des PPSMJ (tel un psychologue de l'exécution de peine). Les missions d'analyse de la pratique professionnelle (comme toute mission exigeant une externalité totale à l'institution) doivent être prises en charge par un psychologue non directement rattaché au lieu d'intervention. Mais il est un objectif qui retient toute notre attention depuis plusieurs années : celui de la sécurisation des conditions d'intervention et d'évolution professionnelles qui passe par la création d'un statut de fonctionnaire pour des psychologues pénitentiaires à ce jour tous sous contrat.

Les **personnels administratifs** sont les personnels plus spécifiquement chargés de l'accueil des personnes condamnées et, à ce titre, leur rôle au sein de l'équipe pluridisciplinaire est important. Par leur connaissance des procédures administratives, ils participent à la prise en charge des publics. A ce titre, ils peuvent se voir confier les suivis administratifs de personnes condamnées. Le SNEPAP-FSU considère que la place d'un véritable service administratif au sein de SPIP rénovés doit être affirmée. Nous dénonçons l'improvisation et l'aléa dans lesquels s'exercent les fonctions des personnels administratifs et revendiquons la création de référentiels métiers clairs, à même de protéger ces personnels isolés et dont les tâches ne cessent de s'accroître.

Les **personnels techniques** doivent pouvoir exercer un réel rôle de formation auprès des personnes détenues, et ne pas être cantonnés à un rôle d'exécutant de travaux.

IV – Pour l'accès des publics placés sous main de justice aux dispositifs de droit commun

Les personnes détenues ne sont privées que de leur seule liberté d'aller et de venir, pas de celle d'accéder aux droits, notamment sociaux. Le principe est encore plus évident en milieu ouvert où les personnes placées sous-main de Justice ne font l'objet que de peines restrictives de liberté et conservent une liberté de mouvement.

Dans les deux cas, les publics contraints doivent pouvoir accéder aux dispositifs de droit commun comme n'importe quel citoyen : que les services viennent à eux, en détention, lorsque la permission de sortir n'est pas envisageable, ou qu'ils aillent vers ces services lorsqu'ils exécutent une peine dans la communauté (action sociale, éducation, santé, culture, emploi et formation etc.).

C'est, avant toute chose, une question de respect des droits et libertés individuels ; c'est, ensuite, vouloir lutter contre la stigmatisation, laquelle enferme les personnes sous-main de justice dans un carcan judiciaire contre-productif.

C'est en outre faire œuvre de pragmatisme : les dispositifs de droit commun ne prendront pas l'ensemble de leurs responsabilités si un service pénitentiaire agit à leur place.

C'est, enfin, un gage d'efficacité : au-delà du fait que les personnels pénitentiaires d'insertion et de probation n'ont pas les compétences techniques, ni les moyens matériels des services de droit commun, l'intervention d'un service de Justice, c'est le cas du SPIP, doit s'achever en même temps que la peine ; en se substituant aux dispositifs sociaux de droit commun, le SPIP ne favorise pas l'autonomie de la personne qui, une fois la peine achevée, se retrouve isolée²¹.

V – Le déplacement du centre de gravité de la prison à la probation - L'enrichissement des pratiques professionnelles

18

Comme évoqué dans la déclinaison des valeurs fondatrices du SNEPAP-FSU, la construction et l'entretien d'un corpus idéologique, la réflexion et la prise de position sur les politiques pénales et pénitentiaires, sur l'enrichissement des pratiques, sont aussi importants que la défense des droits des personnels.

Notre organisation s'est de tout temps attachée à promouvoir la circulation de l'information, incitant ses instances et ses adhérents à s'engager dans des réflexions internes, comme à participer à toutes celles engagées au sein de l'institution pénitentiaire.

Notre volonté d'asseoir la probation sur un corpus théorique et pratique tiré de références internationales a participé à la diffusion d'un certain nombre de textes au sein des services (rapport de S. Dindo sur le SME ; règles européennes relatives à la probation etc.).

L'investissement du SNEPAP-FSU dans les travaux engagés pour la réalisation d'un référentiel des pratiques opérationnelles relatif à la méthodologie d'intervention en SPIP fut constant ; le contenu de ce projet répond largement aux revendications portées par notre organisations depuis de nombreuses années.

Le SNEPAP-FSU participe aux échanges avec l'administration et avec tous les acteurs concernés (parlementaires, organisations oeuvrant sur notre champ d'activité), dans un cadre institutionnel (réunions de travail, audiences) ou dans la cité (conférences/colloques), à l'oral comme par la rédaction de nombreuses contributions écrites étayées ; lorsqu'il n'est pas directement saisi, c'est lui qui prend l'initiative (contact des institutions, invitation de professionnels de la société civile dans les instances).

Cette capacité de questionnement et de projection a permis au SNEPAP-FSU de pousser l'administration et les acteurs politiques à reconnaître effectivement l'ensemble des missions dévolues à l'administration pénitentiaire et, en conséquence, à déplacer le centre de gravité de la prison à la probation.

A ce titre, la revendication d'une reconnaissance effective de la probation est ancienne ; la participation du SNEPAP-FSU à la construction d'une véritable peine de probation est réelle, en attestent les mandats particulièrement détaillés sur ce point.

(...) « La construction et l'entretien d'un corpus idéologique, la réflexion et la prise de position sur les politiques pénales et pénitentiaires, sur l'enrichissement des pratiques, sont aussi importants que la défense des droits des personnels. »

²¹ Pour aller plus loin sur la place du SPIP et des dispositifs de droit commun, sur l'identité professionnelle des CPIP ; un texte qui date de 2008, mais toujours d'actualité : [« Métiers de CIP, ce que le SNEPAP-FSU défend »](#).

Après des débats sur la délégation de mesures pré-sententielles à des associations socio-judiciaires dans les années 1970, le principe est clairement posé dans le texte d'orientation issu du Congrès national du SNEPAP d'octobre 1983 : « *L'exécution, le contrôle et l'accompagnement des décisions de justice est une mission de service public qui ne saurait être concédée ou abandonnée au privé* ».

Cette revendication, jusqu'à ce jour tenue en échec, est régulièrement l'occasion de prises de position du SNEPAP-FSU.

Elle figure en bonne place dans sa plateforme revendicative : « *Dans son rapport rendu public le 20 février 2013, le jury de la conférence de consensus « pour une nouvelle politique publique de prévention de la récidive » préconisait à son tour la reconnaissance du caractère régalien de la probation.*

Nous demandons que cesse la confusion, volontairement entretenue par certains protagonistes, entre les actions de diverses associations sur le volet de l'action sociale, sanitaire et de l'insertion socio-économique, et une logique concurrentielle, qui n'a d'autre but que de substituer le secteur privé associatif au service public en matière d'exécution des peines. Le partenariat et l'implication de la société civile dans le parcours des personnes placées sous-main de justice ni ne signifient, ni n'impliquent une délégation pure et simple du suivi d'une peine : travailler ensemble n'est pas travailler à la place de. Reconnaître le caractère régalien de la probation, c'est garantir les principes de continuité du suivi, d'égalité devant la loi, d'égalité de traitement, de neutralité ; c'est prévenir les conflits d'intérêt ».

La menace est réelle, en atteste la tentative de délégation de la contrainte pénale à des structures de droit privée, quand bien même elles auraient un statut d'association, initiée par le Sénat en juillet 2014, et le lobbying permanent de certaines de ces structures pour ce faire.

Chapitre 3

Organisation et fonctionnement du SNEPAP-FSU

20

L'organisation et le fonctionnement du SNEPAP-FSU sont régis par des **statuts** (modifiables par le congrès national à la majorité qualifiée des 2/3 des votants présents ou représentés – Article 21 des statuts), un **règlement intérieur** (modifiable par la Commission Administrative Nationale – CAN - à la majorité simple) et un **règlement intérieur des sections locales** (modifiable par la CAN à la majorité qualifiée des 2/3 des votants présents, article 10 du règlement intérieur des sections locales).

Le SNEPAP-FSU est un syndicat dit « multi-catégoriel ». Il ne repose ni sur une union de syndicats catégoriels, ni sur des branches catégorielles autonomes. Il ne parle et ne s'engage que d'une voix. Ce principe est un gage de cohérence dans ses prises de position, une source d'enrichissement des échanges, des réflexions et des mandats.

Le SNEPAP-FSU est ouvert aux personnels exerçant ou ayant exercé (nous comptons à ce titre des adhérents aujourd'hui retraités) au sein du service public pénitentiaire ou des services judiciaires. Ce dernier champ de syndicalisation est partagé avec le SNPES-PJJ/FSU, un autre syndicat national affilié à la FSU, implanté dans les services de la Protection Judiciaire de la Jeunesse.

Le siège du SNEPAP-FSU est basé dans le 13ème arrondissement de Paris, dans des locaux appartenant, et mis à disposition, par le Ministère de la Justice.

Tout adhérent-e du syndicat (article 7 des statuts) :

- ◆ Peut participer à ses travaux en assistant aux congrès organisés par le syndicat et aux réunions qui lui sont ouvertes.
- ◆ Peut proposer toute action aux réunions auxquelles il participe.
- ◆ Peut s'exprimer sous forme de « tribune libre » dans la publication locale ou nationale du syndicat.
- ◆ Dispose du droit de vote pour tous les votes et consultations organisés par les instances du syndicat (*un adhérent, une voix. Il n'y a pas de représentation par délégations dans les congrès*).
- ◆ Peut alimenter la réflexion syndicale à partir de sa pratique professionnelle et participer à l'élaboration des positions du syndicat sur tous les problèmes en débat.
- ◆ Agit en conformité avec les présents statuts, les règlements intérieurs adoptés et les revendications adoptées par le congrès national et défendues par le syndicat.
- ◆ Doit s'acquitter en temps voulu de sa cotisation et tenir informer la trésorerie nationale de son évolution indiciaire
- ◆ A droit à l'information et à la formation syndicale (ces formations syndicales, d'une durée moyenne de 2 à 3 jours, et réglementairement encadrées, sont organisées à la demande des instances locales et régionales. Elles sont l'occasion de décliner de façon interactive, avec plusieurs intervenants internes et externes, les éléments que nous vous exposons dans ce guide de l'action militante).



A/ Le congrès national

Le congrès national est l'organe souverain du syndicat ; il se réunit sur 5 jours tous les deux ans en assemblée générale ordinaire (article 8 des statuts). Chaque adhérent à jour de cotisation peut assister, prendre part aux débats et voter en Congrès national.

Les adhérents participent au financement du séjour ; le syndicat subventionnant son organisation matérielle, et les congrès régionaux qui le décident participant au déplacement, le tarif reste toutefois très attractif.

Un règlement relatif au vote et aux travaux est adopté par la CAN en amont du Congrès national (conséquence de l'article 9 des statuts qui prévoit que la CAN organise les modalités du congrès).

Le dernier règlement voté :

1. Sont électeurs, les adhérents à jour de cotisation au moment du congrès.
2. Sont éligibles, les adhérents candidats à jour de cotisation dans les termes de l'alinéa précédent.
3. Le nombre de mandats est limité à deux en sus de son propre vote ; les mandants comme les mandataires, doivent être à jour de cotisation dans les termes prévus à l'alinéa 1.
4. Pour les élections autres que celles des représentants de secteurs professionnels et de la commission de contrôle, les candidats se déclareront sur place, à défaut de l'avoir fait par lettre préalable.
5. Les bulletins de vote, pour être validés, ne peuvent comporter que l'une des mentions suivantes : POUR, CONTRE, ABSTENTION ou REFUS DE VOTE.
6. Les POUR, CONTRE et ABSTENTION seront considérés comme des votes exprimés. Les REFUS DE VOTE seront considérés comme non votants.
7. En cas de majorité simple d'abstention, le congrès est invité à reformuler l'amendement et à procéder à un nouveau vote.
8. Toute modification de la grille de cotisation sera adoptée à la majorité simple des votes exprimés.
9. Toute modification de la plate-forme revendicative sera adoptée à la majorité simple des votes exprimés.
10. L'adoption de la PFR définitive se fait à la majorité simple des participants conformément à l'article 9 des statuts.

11. Toute modification des statuts sera adoptée à la majorité des deux tiers des votes exprimés.

12. Le vote des secteurs s'établit sur scrutin de liste avec panachage. Les candidats seront élus par les électeurs présents et ceux votant par correspondance. Les trois candidats qui recueilleront le plus de voix seront élus en tant que titulaires, les trois candidats suivants seront élus en tant que suppléants.

Les débats portent notamment sur l'orientation idéologique et stratégique pour le mandat à venir. Le Congrès définit une plate-forme revendicative (PFR) qui constitue, avec la motion d'orientation votée par lui, les objectifs du syndicat (article 9 des statuts).

La plateforme revendicative du syndicat peut être intégralement ré-écrite à l'occasion de chaque congrès national. Dans les faits, elle est simplement actualisée et amendée tous les deux ans. Elle est systématiquement mise à disposition de chaque adhérent dans les semaines qui suivent le congrès national.

L'organisation pratique de la semaine de congrès national n'est pas encadrée par les textes. La coutume fait que la première journée est consacrée aux différents rapports d'activités (bureau national, trésorerie nationale, commission de contrôle, secteurs professionnels, activité des représentants du personnel élus, des représentants de l'action sociale) et à la présentation des modalités de travaux.

Au moins une demi-journée est consacrée à la discussion et au vote de chacune des parties de la PFR ; au moins une demi-journée est consacrée au travail en commission, l'objectif étant de préparer et de simplifier les débats et les votes en séance plénière, en mettant en cohérence des projets d'amendements qui iraient dans le même sens.

Au moins une demi-journée, par principe la dernière, est consacrée au vote de l'intégralité de la PFR, et à différents scrutins (élection de la commission de contrôle, des représentants des secteurs professionnels, vote de la ou des motion(s) d'orientation).

Le congrès national est aussi l'occasion d'offrir un espace d'information et de débat autour d'une ou plusieurs thématique(s) ; des intervenants extérieurs sont pour ce faire régulièrement invités.

L'article 9 des statuts du SNEPAP-FSU prévoit que le Congrès national « *définit à la majorité simple des participants (...) une motion d'orientation* » qui constitue, avec la plateforme revendicative, « *les objectifs du syndicat* ».

La motion d'orientation se présente sous la forme d'un texte proposé par tout adhérent. Ainsi chaque syndiqué peut se déterminer et afficher son choix en devenant signataire d'une des motions. La motion d'orientation fixe la ligne politique et les grands objectifs du mandat suivant.

Article 12 des statuts : « *Toute motion d'orientation devra être accompagnée d'une liste de candidats pour siéger à la CAN. Cette liste devra comprendre au moins autant de candidats que de sièges à pourvoir, au plus le double. Les candidats seront élus dans l'ordre de présentation de la liste. En cas de démission ou de départ, le candidat suivant est déclaré élu.*

Les élus sur la motion d'orientation forment le troisième collège de la CAN (article 11 des statuts) ; l'article 3 du RI définit le nombre d'élus sur motion d'orientation. Ils sont 7. La motion d'orientation doit donc comprendre de 7 à 14 candidats signataires. Il peut y avoir plusieurs motions d'orientation soumises aux votes du congrès national. Dans ce cas, « *la répartition des postes se fait au prorata des résultats du vote d'orientation, selon les règles de la proportionnelle au plus fort reste* » (article 11 dernier alinéa).

B/ La Commission Administrative Nationale (CAN)

Le syndicat est administré par la Commission Administrative Nationale (CAN), qui se réunit au moins trois fois par année civile. Cette instance est le seul lieu de décision entre deux congrès nationaux.

La CAN défend les intérêts du syndicat au sens large, elle a pouvoir pour agir, « *dans les cas imprévus, au mieux des intérêts généraux* » (article 8 du RI). Elle organise, sur proposition du bureau national, le fonctionnement des instances de travail (groupe de réflexion, ordres du jour etc). Elle peut désigner des conseillers techniques et ses membres peuvent accompagner le bureau national dans diverses démarches (article 8 et 9 du RI).

Comme précité, c'est elle qui organise les modalités du congrès national (article 9 des statuts et 8 du RI : date et lieu du congrès national, vote des règlements de vote et des travaux etc.). C'est elle qui élit le bureau national, qui est d'ailleurs issu de ses rangs.

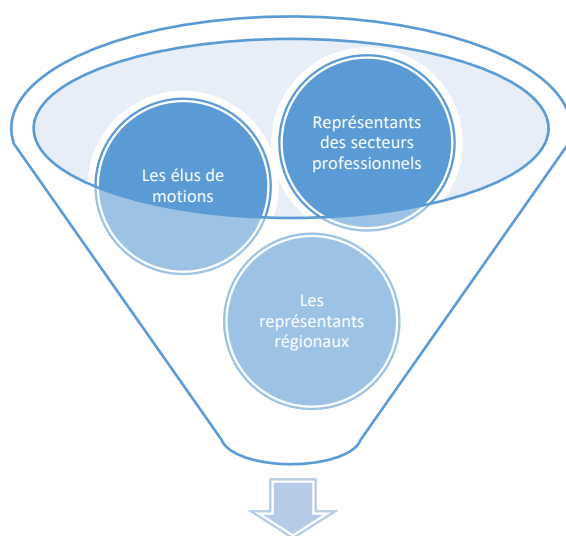
La CAN peut décider, après consultation de la commission nationale de contrôle, de convoquer un congrès national extraordinaire (article 17 des statuts). La motivation n'est pas précisément définie, les statuts évoquent l'exigence des « *circonstances* ». Les circonstances peuvent utilement renvoyer à une situation de blocage ou de crise institutionnelle interne ; voire, pourquoi pas, à une prise de décision considérée comme vitale sur une question à laquelle les mandats de la PFR seraient insuffisants. Dans un avis daté d'avril 2017 (qui ne lie pas la CAN), la commission nationale de contrôle considérait que le congrès national extraordinaire devait davantage viser des situations de blocage ou de crise institutionnelle. En l'espèce, elle a considéré que la décision de signature d'un protocole statutaire était un élément de la vie courante d'une organisation syndicale, ne répondant pas aux conditions de convocation d'un congrès national extraordinaire (la consultation des adhérents peut intervenir par le biais d'un vote par correspondance).

Le même article 17 prévoit l'engagement de la responsabilité du bureau national et de la CAN, ainsi que les conséquences d'une démission collective de la CAN.

Sur la base de propositions des adhérents, c'est la CAN qui valide, par un vote formel, « *l'ouverture* » ou non des articles statutaires susceptibles d'être modifiés au cours du congrès national (article 21 statuts).

C'est la CAN qui, après saisine d'un congrès régional, et après l'avoir entendu, se prononce sur l'exclusion éventuelle d'un adhérent qui aurait, de manière grave et répétée, porté atteinte aux valeurs fondatrices et aux statuts du syndicat.

La CAN s'auto-saisit lorsque l'adhérent est un élu. Cette décision est provisoire puisque prononcée pour une durée d'un an. Un recours peut être formé devant la commission de contrôle qui se prononcera sur le respect de la procédure et pourra, éventuellement, solliciter la réintégration de l'intéressé auprès du congrès national (article 19 des statuts).



La CAN, 3 collèges

La CAN est composée de 3 collèges (article 11 des statuts) :

- Un collège composé d'élus des secteurs professionnels (5 personnes à ce jour car 5 secteurs « constitués »).
- Un collège composé de représentants des régions (9 personnes, une par région)
- Un collège composé de personnes élues par le Congrès national sur la base de motions d'orientation (7 personnes).

Sur le mandat 2017/2019, la CAN est donc représentée par 21 personnes. Un quorum des 2/3 (14 personnes en l'état) est requis pour la prise de décision.

Depuis de nombreuses années, la CAN se tient sur 3 jours, du mardi au jeudi.

Les personnes qui siègent à la CAN avec voix délibérative voient leur déplacement pris en charge par le syndicat (transport et logement). Les élus bénéficient d'une autorisation d'absence ([article 13 du décret du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique](#)).

24

C/ Les secteurs professionnels

Les secteurs professionnels correspondent aux différents groupes de métier susceptibles d'exercer leurs fonctions au sein de l'administration pénitentiaire (article 10 des statuts). Six secteurs professionnels sont définis par l'article 4 du règlement intérieur : celui des personnels administratifs ; celui des personnels d'encadrement ; celui des personnels d'insertion et de probation ; celui des personnels de surveillance ; celui des personnels techniques ; celui des psychologues.

Leurs représentants élus forment le premier collège de la CAN (article 11 des statuts).

Chaque secteur est administré par un bureau national de trois membres élus par les adhérents du groupe de métier correspondant, soit directement au congrès national, soit par correspondance en amont du congrès (article 5 RI).

Un secteur professionnel ne peut être représenté à la CAN que s'il peut constituer un bureau, c'est-à-dire avoir trois membres élus. La CAN prévoit et organise le fonctionnement interne des secteurs professionnels (article 4 RI).

Dans l'attente de l'élection d'un bureau lors du congrès national suivant, les adhérents d'un secteur professionnel qui se constitue au cours d'un mandat peuvent être représentés à la CAN par un membre du bureau national provisoire du secteur, désigné par ses adhérents. Ce représentant bénéficie d'une voix consultative à la CAN.

Au cours du mandat 2017/2019, cinq secteurs professionnels ayant élu un bureau national de secteur sont dits « constitués » : le secteur « personnels d'insertion et de probation, le secteur « encadrement », le secteur « psychologues », le secteur « personnels de surveillance » et le secteur « personnels administratifs ».

Au-delà de la représentation catégorielle dans le processus de décision, les bureaux nationaux des secteurs professionnels engagent des réflexions sur des thématiques intéressant directement les catégories professionnelles qu'ils représentent (sujets qui peuvent être imposés par le congrès national par le biais de mandats); ils alimentent la réflexion générale du syndicat et constituent un soutien technique à la CAN et au bureau national (préparation et participation éventuelle à des réunions avec l'administration etc).

Les réunions des bureaux nationaux de secteurs sont organisées aux frais (transport et hébergement) du syndicat.

D/ Le bureau national

Le bureau national (BN) est l'instance exécutive du syndicat, élu par la CAN, en son sein. Il est responsable devant elle comme devant les adhérents (lesquels peuvent le démettre, au cours d'un congrès national extraordinaire, par le vote d'une motion de défiance). Il assure la permanence de l'activité syndicale qu'il coordonne, et assure l'exécution des décisions de la CAN. Il est élu pour deux ans (articles 13, 14 et 17 des statuts – Article 9 du RI).



La composition du bureau national intervient en deux temps : la CAN qui se réunit pour la première fois à la suite du congrès national élit un bureau national d'au moins quatre membres par un scrutin de liste (article 9 du RI). Puis le bureau national nouvellement élu se retire, et élit en son sein un secrétaire général, un secrétaire général adjoint, un trésorier, un ou plusieurs secrétaires nationaux (article 14 des statuts).

Pour l'exécution des tâches qui lui sont confiées, cet exécutif peut s'adjoindre selon les besoins, avec accord de la CAN, des personnes qualifiées (communément désignées comme « adjointes au BN », qui n'ont pas le droit de vote (article 9 du RI).

Le secrétaire général assure la régularité du fonctionnement du syndicat et sa représentation. Il signe toutes les décisions et délibérations et représente le syndicat en justice et dans tous les actes de la vie civile. Il a voix prépondérante en cas de parité constatée à l'occasion d'un vote dans le bureau national (article 9 du RI). Le recours au vote, au sein du BN, reste exceptionnel. D'abord parce que c'est sur une décision de la CAN qu'il est aussi souvent que possible nécessaire de s'appuyer. Ensuite parce que le consensus est généralement recherché et trouvé.

Le secrétaire général est secondé dans ses fonctions par les membres du BN et, notamment, par le secrétaire général adjoint (article 15 des statuts).

Les fonctions du trésorier national sont définies par l'article 18 des statuts : en lien étroit avec les trésoriers régionaux, et avec le concours éventuel de trésoriers adjoints choisis parmi n'importe quels membres du syndicat auxquels il peut déléguer ses pouvoirs de gestion financière, il centralise et gère les fonds du syndicat, tient à jour le fichier des adhérents.

Intégrer le bureau national n'implique pas de résider à Paris. Etre établi en province n'est naturellement pas sans conséquence sur le nombre de déplacements à effectuer, et oblige à une certaine gymnastique quant à la gestion d'un agenda rarement maîtrisé par le syndicat. Mais l'expérience montre que le fonctionnement du syndicat n'est pas altéré par la présence quasi exclusive de provinciaux dans les rangs du bureau national ; cela ne doit donc pas être un frein pour celles et ceux qui souhaiteraient s'engager à ce niveau.

Les déplacements professionnels sont pris en charge par le syndicat, la fédération ou l'administration en fonction de la nature des échéances (transport et hébergement ; la prise en charge des frais de bouche est plus encadrée, et limitée à l'administration et à la fédération dans certaines situations).

Un membre du bureau national ou un adjoint au bureau national peut être déchargé d'activité à plein temps (il est dit « permanent »), ou à temps partiel. C'est lui, en fonction de ses contingences personnelles et professionnelles, et après décision de la CAN, qui choisit le degré de son engagement.

La commission nationale de contrôle : l'article 20 des statuts du SNEPAP-FSU prévoit qu'« une commission nationale de contrôle de cinq membres est élue par le congrès national. Ses membres seront choisis en dehors des membres de la CAN. Elle a pour tâche de vérifier les livres de comptes et l'application des statuts du syndicat et en rend compte au congrès. Elle peut également être saisie par la CAN ou le BN ou tout membre du syndicat en cas de conflits internes à l'organisation et donne son avis aux instances de décision. Lors des congrès nationaux, un membre de la commission nationale de contrôle est membre de la commission des votes.

La commission de contrôle peut examiner un recours formé par un adhérent exclu du syndicat, et demander sa réintégration au Congrès national (article 19 des statuts).

II – Les régions syndicales

Comme définies par l'article 10 des statuts, les régions syndicales correspondent *aux directions interrégionales de l'Administration Pénitentiaire*. Elles sont donc au nombre de 9, la mission outre-mer n'étant pas considérée comme une inter-région pénitentiaire ; c'est le bureau national qui fait le lien avec les instances locales ultra-marines.

L'article 16 des statuts dispose que « *les régions syndicales sont administrées par un secrétariat régional élu par les adhérents de chaque région. Le secrétariat régional se présente sur la base d'une orientation défendue au congrès national. Ces élections ont lieu à bulletin secret et sont organisées par chaque région après le congrès national. Le secrétariat régional est composé a minima de deux membres : le secrétaire régional et le trésorier régional. Il organise le fonctionnement des secteurs professionnels régionaux qui réunissent les adhérents des différents groupes de métiers susceptibles d'exercer leurs fonctions dans les services déconcentrés de la région pénitentiaire* » (le principe des secteurs régionaux est posé par l'article 10 des statuts). Les adhérents veillent à assurer la représentation de chaque secteur professionnel évoluant au sein de la région, au sein du secrétariat régional (article 7 du RI).

26

Le secrétariat régional est responsable devant le congrès régional, sa responsabilité pouvant être engagée par un tiers des adhérents régionaux (article 7 du RI).

Si les régions syndicales ne sont pas dotées de la personnalité morale, elles bénéficient d'un budget dédié, chaque région percevant 15 % du montant des cotisations perçues nationalement au prorata de leurs nombres d'adhérents respectifs. Ce principe de rétro-cession partielle des cotisations nationales, modifié au congrès national de mars 2015, permet de ne pas pénaliser les régions qui abritent davantage de jeunes professionnels, dont les cotisations sont moins élevées.

Comme évoqué *supra*, c'est le congrès régional qui saisit la CAN pour l'éventuelle exclusion d'un adhérent (article 19 des statuts). Elle s'auto-saisit lorsque l'adhérent est un élu.

Les 9 représentants régionaux forment le deuxième collège de la CAN (article 11 des statuts). Ils peuvent être accompagnés d'un suppléant qui n'a pas voix délibérative et dont la prise en charge du déplacement incombe à la région concernée.

Les congrès régionaux se réunissent au moins autant de fois qu'il y a de CAN dans l'année, dans la mesure du possible en amont de celles-ci, ce qui permet aux représentants régionaux en CAN d'être mandatés sur les sujets portés à l'ordre du jour.

Les congrès peuvent, dans les conditions qu'ils définissent, décider de la prise en charge des frais de déplacement des adhérents qui se réunissent à cette occasion. La décision doit sur ce point faire l'objet d'un procès-verbal transmis à la trésorerie nationale pour information et archivage.



Septembre 2014, le congrès régional de PACA invite Mark Ostling, probation officer, formateur en probation en Grande Bretagne

III- Les sections locales/départementales

Elles sont évoquées, au même titre que les régions et les secteurs professionnels, par l'article 10 des statuts. Un règlement intérieur propre les concernant a été voté par la CAN en septembre 2006 :

Article 1 :

La section locale est composée par l'ensemble des adhérents d'un service pénitentiaire d'insertion et de probation et/ou d'un établissement, à jour de leur cotisation.

Commentaire : la section locale peut couvrir un SPIP au niveau départemental, un SPIP départemental et l'ensemble des établissements du ressort, une antenne SPIP, un établissement, une antenne SPIP et les établissements du même ressort.

Article 2 :

Son existence est fondée par l'élection d'un bureau composé au minimum d'un secrétaire et d'un trésorier. Le procès verbal de l'élection est transmis au bureau régional, qui déclare la section locale au directeur du service pénitentiaire d'insertion et de probation ou de l'établissement pénitentiaire, au directeur régional et au siège du syndicat.

Article 3 :

Le bureau est élu pour une année en assemblée générale par scrutin de liste à la majorité simple.

Article 4 :

L'assemblée générale se réunit au moins une fois par an. Son ordre du jour est communiqué à l'ensemble des adhérents au moins huit jours à l'avance. Chaque adhérent a la possibilité de demander l'ajout de points à l'ordre du jour jusqu'à son adoption en début de séance. L'assemblée générale entend le rapport financier du trésorier et le rapport d'activité du secrétaire et procède, le cas échéant, au renouvellement du bureau.

Article 5 :

L'assemblée générale est convoquée à l'initiative du bureau de la section locale ou sur demande des deux tiers des adhérents.

Article 6 :

Lors de la constitution initiale d'une section locale, l'assemblée générale est convoquée par le bureau régional.

Article 7 :

Le bureau est chargé de tenir le secrétariat de l'assemblée générale et d'en faire parvenir le compte rendu à l'ensemble des adhérents dans un délai raisonnable.

Article 8 :

L'assemblée générale et le bureau ne peuvent prendre aucune position orale ou écrite au nom du syndicat, qui serait contraire aux mandats nationaux.

Article 9 :

Le bureau local informe le secrétariat régional de son activité et lui transmet tous ses écrits au plus tard au moment de leur diffusion.

Commentaire : une section locale normalement constituée n'a donc pas à soumettre ses communications au secrétariat régional pour autorisation.

Article 10 :

Le présent règlement intérieur peut être modifié par la CAN à la majorité des 2/3 de ses membres.

Le SNEPAP est affilié à la Fédération Syndicale Unitaire, la FSU. Cette appartenance fédérale l'amène à travailler en étroite collaboration avec un autre syndicat affilié à la FSU intervenant dans le périmètre du Ministère de la Justice : le SNPES-PJJ/FSU.

A/ La « FSU Justice »

[Le SNPES-PJJ/FSU](#) est l'organisation majoritaire au sein de la Direction de la Protection Judiciaire de la Justice. SNEPAP et SNPES font systématiquement liste commune sur les scrutins communs : le plus important est celui du Comité technique ministériel du ministère de la justice ; nos deux organisations y partagent un siège sous l'étiquette FSU. Il en est de même sur les scrutins qui concernent les corps dits communs (personnels administratifs etc).

SNPES-PJJ/FSU et SNEPAP-FSU ont créé une « coordination FSU Justice » ; les bureaux nationaux des deux syndicats FSU évoluant au sein du Ministère de la Justice se rencontrent à échéance régulière pour préparer les dossiers communs. Ils alimentent, ensemble, les instances fédérales de la FSU sur les sujets intéressant leurs champs de compétence.

B/ La FSU

1) Organisation et fonctionnement

La Fédération Syndicale Unitaire ([FSU](#)) regroupe [21 syndicats nationaux](#) évoluant dans les trois fonctions publiques (Etat, territoriale et hospitalière), et sur divers champs : éducation nationale, culture, justice, emploi et insertion. Elle est la seconde fédération syndicale la plus importante dans la Fonction publique d'Etat.

La FSU est structurée autour de ses syndicats nationaux, de tendances (liste de personnes élues sur la base de motions) et de sections départementales (qui regroupent, au niveau départemental, les adhérents des différents syndicats nationaux).

Ses statuts favorisent l'égalité et la recherche permanente de la synthèse en rendant impossible la domination d'un syndicat ou d'une tendance (les décisions ne peuvent être prises qu'à la majorité qualifiée de 70% ; tous les syndicats nationaux, quelle que soit leur taille, occupent au moins 1 siège dans les instances fédérales nationales et départementales).

Dans l'intervalle des congrès, la Fédération est administrée par un Conseil délibératif fédéral national (CDFN – Le SNEPAP y occupe deux sièges) qui se réunit sauf exception tous les deux mois et un Bureau délibératif fédéral national (BDFN – Le SNEPAP y occupe un siège) qui se réunit sauf exception une fois par quinzaine.

Les congrès fédéraux nationaux ont lieu tous les trois ans.

Syndicats nationaux, tendances et sections départementales sont représentés dans chacune des instances fédérales.

Le secrétariat fédéral est l'instance exécutive : composé d'une douzaine de personnes, il entoure le secrétaire général et a la responsabilité de l'exécution des décisions.

Les secteurs (ou commissions du CDFN) sont des groupes de travail chargés de traiter les dossiers correspondant à leur champ de responsabilité, d'assurer les concertations, de préparer les débats des instances délibératives. Ils contribuent à la mise en œuvre des décisions.

Les secteurs de la FSU :

- ▶ organisation et vie fédérale
- ▶ services publics
- ▶ section fédérale des retraités
- ▶ trésorerie
- ▶ droits et libertés
- ▶ éducation
- ▶ situation de personnels
- ▶ situation internationale
- ▶ femmes

La fédération a également mis en place un centre de formation et un institut de recherche qui, bien qu'ayant des statuts indépendants, travaillent en lien avec la fédération.

Les sections départementales sont animées par des Conseils délibératifs fédéraux départementaux (CDFD) et des Bureaux délibératifs fédéraux départementaux (BDFD). Comme précité, le SNEPAP-FSU occupe 1 siège dans ces instances.

2) SNEPAP et FSU

Le SNEPAP a rejoint la FSU en 2001. Il siège dans les instances fédérales (Congrès fédéraux, CDFN et CDFD, BDFN et BDFD) au sein desquelles il amène un éclairage sur l'actualité Justice & pénitentiaire, et participe aux prises de décisions fédérales.

L'activité fédérale est particulièrement riche, et vitale : elle permet de confronter les actualités sur les champs les plus variés de la fonction publique, mais aussi sur les sujets de société ; de partager les expériences les plus diverses (application du droit des personnels, dialogue social etc), de rechercher des expertises techniques et juridiques.

Le SNEPAP-FSU sortant rarement de son périmètre syndical, c'est à travers la FSU qu'il est amené à s'exprimer sur les dossiers et les sujets plus vastes.

PARTIE II

Le « dialogue social », droits et moyens syndicaux

30

Les organisations professionnelles représentatives des personnels sont les premières interlocutrices de l'administration, avec laquelle elles échangent dans un cadre formalisé, au sein d'instances consultatives.

Des textes régissent les relations entre les syndicats et l'administration, et définissent les moyens qui leur sont octroyés pour ce faire.

Tout cela n'est possible que parce qu'existe la liberté syndicale, un principe posé, pour les fonctionnaires, par l'article 8 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dite « loi (Anicet) Le Pors » :

« Le droit syndical est garanti aux fonctionnaires. Les intéressés peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats. Ces organisations peuvent ester en justice. Elles peuvent se pourvoir devant les juridictions compétentes contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires ».

L'article 6 de la même loi protège le fonctionnaire en rappelant sa liberté d'opinion : *« La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires. Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses (...) ».*

La liberté syndicale a été reconnue par la **loi dite Waldeck-Rousseau, en 1884**. Le droit d'adhérer à un syndicat et de défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale a été ensuite réaffirmé dans le préambule de la Constitution de 1946 auquel se réfère le préambule de la Constitution de 1958.

Cette liberté syndicale est applicable aux personnels pénitentiaires, sous réserve des restrictions induites par les articles 3 de l'ordonnance n°58-696 du 6 août 1958 relative au statut spécial des fonctionnaires des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire²² et 86 du décret n°66-874 du 21 novembre 1966 portant règlement d'administration publique relatif au statut spécial des fonctionnaires des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire²³.

L'ordonnance d'août 1958, qui visait à encadrer l'élaboration du futur décret de 1966, disposait ainsi en son article 2 que le statut ne pourrait porter atteinte au libre exercice de l'activité syndicale.

²² Toute cessation concertée du service, tout acte collectif d'indiscipline caractérisée de la part des personnels des services extérieurs de l'administration pénitentiaire est interdit. Ces faits, lorsqu'ils sont susceptibles de porter atteinte à l'ordre public, pourront être sanctionnés en dehors des garanties disciplinaires.

²³ L'autorité investie du pouvoir de nomination peut, sans consulter le conseil de discipline, prononcer toutes sanctions disciplinaires dans le cas d'acte collectif d'indiscipline caractérisée ou de cessation concertée du service, lorsque ces faits sont susceptibles de porter atteinte à l'ordre public.

Chapitre 1er

Les instances consultatives

Article 9 de la [loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#)

« Les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière.

Ils participent à la définition et à la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs dont ils bénéficient ou qu'ils organisent.

L'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

Sous réserve des dispositions propres à chaque prestation, le bénéfice de l'action sociale implique une participation du bénéficiaire à la dépense engagée. Cette participation tient compte, sauf exception, de son revenu et, le cas échéant, de sa situation familiale. »

31

Article 12 de la [loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat](#)

« Les organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires de l'Etat, définie à l'article 9 du titre Ier du statut général, sont notamment : le Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, les commissions administratives paritaires, les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (...). »

A/ Les comités techniques (CT)

Textes :

Article [15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

[Décret n° 2011-184 du 15 février 2011](#) relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat

[Circulaire du 22 avril 2011](#) dite d'application du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, dispositions relatives à l'organisation et à la composition des comités techniques

[Circulaire du 31 décembre 2012](#) dite d'application du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, dispositions relatives aux attributions et au fonctionnement des comités techniques

[Arrêté du 3 juin 2014](#) portant création des comités techniques dans les services relevant de l'administration pénitentiaire (modifié par arrêté du 17 juillet 2014)

[Circulaire du 5 janvier 2012](#) relative au règlement intérieur type des comités techniques

[Arrêté du 5 mars 2015](#) relatif au règlement intérieur du Comité technique de l'administration pénitentiaire

[Arrêté du 7 avril 2015](#) relatif au règlement intérieur du Comité technique des services pénitentiaires d'insertion et de probation

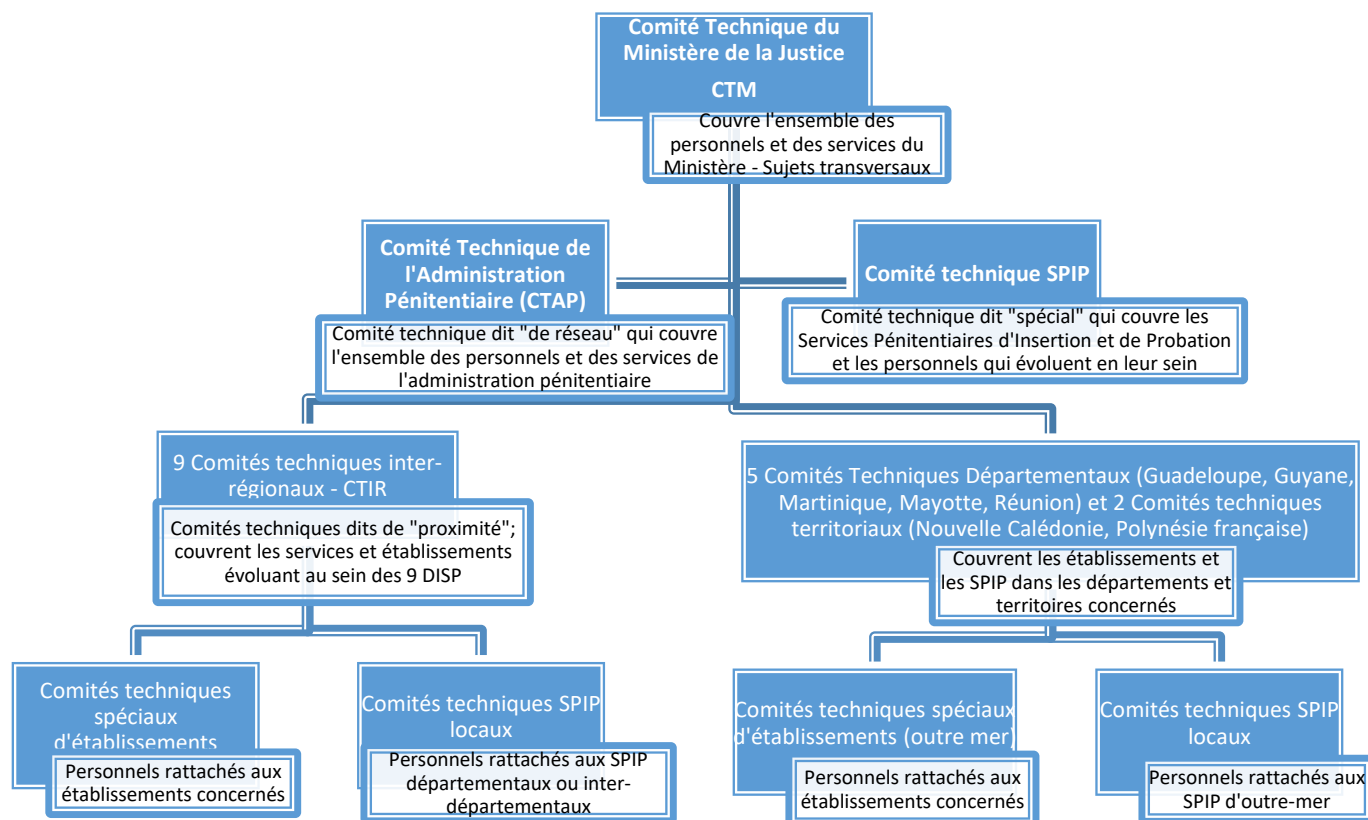
[Arrêté du 28 avril 2015](#) relatif au règlement intérieur du Comité technique ministériel du Ministère de la Justice

Les comités techniques sont les organismes consultatifs compétents pour les questions collectives.

Réunissant les représentants de l'administration et des personnels à différents niveaux territoriaux, **ils rendent un avis** sur les projets de textes intéressant notamment l'organisation et le fonctionnement des services. L'avis prend la forme d'un vote, qui n'engage pas l'administration quant à l'avenir du projet de texte présenté au comité technique.

Les comités techniques existent à plusieurs niveaux : du niveau local (établissements, SPIP) au niveau national.

Les principaux comités techniques intéressant les personnels et services pénitentiaires



33

Les autres comités techniques :

- ✓ Le comité technique d'administration centrale (personnels qui évoluent dans les administrations centrales des différentes directions du ministère, dont la direction de l'administration pénitentiaire, et le secrétariat général du ministère)
- ✓ Les comités techniques des sièges de DISP (couvrent les personnes qui travaillent au siège de chaque DISP)
- ✓ Le comité technique MOM (couvre les personnels qui travaillent au siège de la MOM et à St Pierre et Miquelon)
- ✓ Le comité technique de l'ENAP

1° Comités techniques – Compétences

Elles sont définies par [l'article 34 du décret n°2011-184 du 15 février 2011](#) :

- **Organisation, fonctionnement des administrations, établissements ou services ;**

Tout projet de texte relatif à la création ou à la modification de l'organisation d'un service relève du comité technique compétent. Cela comprend l'aménagement et le temps de travail.

- **Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;**

Le comité technique est consulté sur les orientations stratégiques ou les objectifs à moyen terme de gestion des effectifs, des emplois et des compétences. Cela comprend les référentiels métiers et compétences. Les comités techniques doivent être associés au suivi du recours au recrutement d'agents contractuels.

- **Règles statutaires et règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;**

C'est le comité technique ministériel qui a la compétence principale sur l'examen des projets de textes (ce qui doit être distingué de la phase de discussion/négociation).

- **Evolutions technologiques et des méthodes de travail des administrations, établissements ou services et leur incidence sur les personnels ;**

- **Grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents (compétence nationale) ;**

- **Formation et développement des compétences et qualifications professionnelles (plans de formation etc.) ;**

- **Insertion professionnelle ;**

- **Egalité professionnelle, parité, lutte contre toutes les discriminations ;**

Et notamment : chaque année, dans le cadre du bilan social, doit être présenté un rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comportant notamment des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la formation professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

- **Hygiène, sécurité et conditions de travail, lorsqu'aucun comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail n'est placé auprès des comités techniques ;**

Le comité technique bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence et peut le saisir de toute question. Il examine en outre les questions dont il est saisi par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail créé auprès de lui.

- **Les comités techniques sont également consultés sur la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels (niveau national) ;**

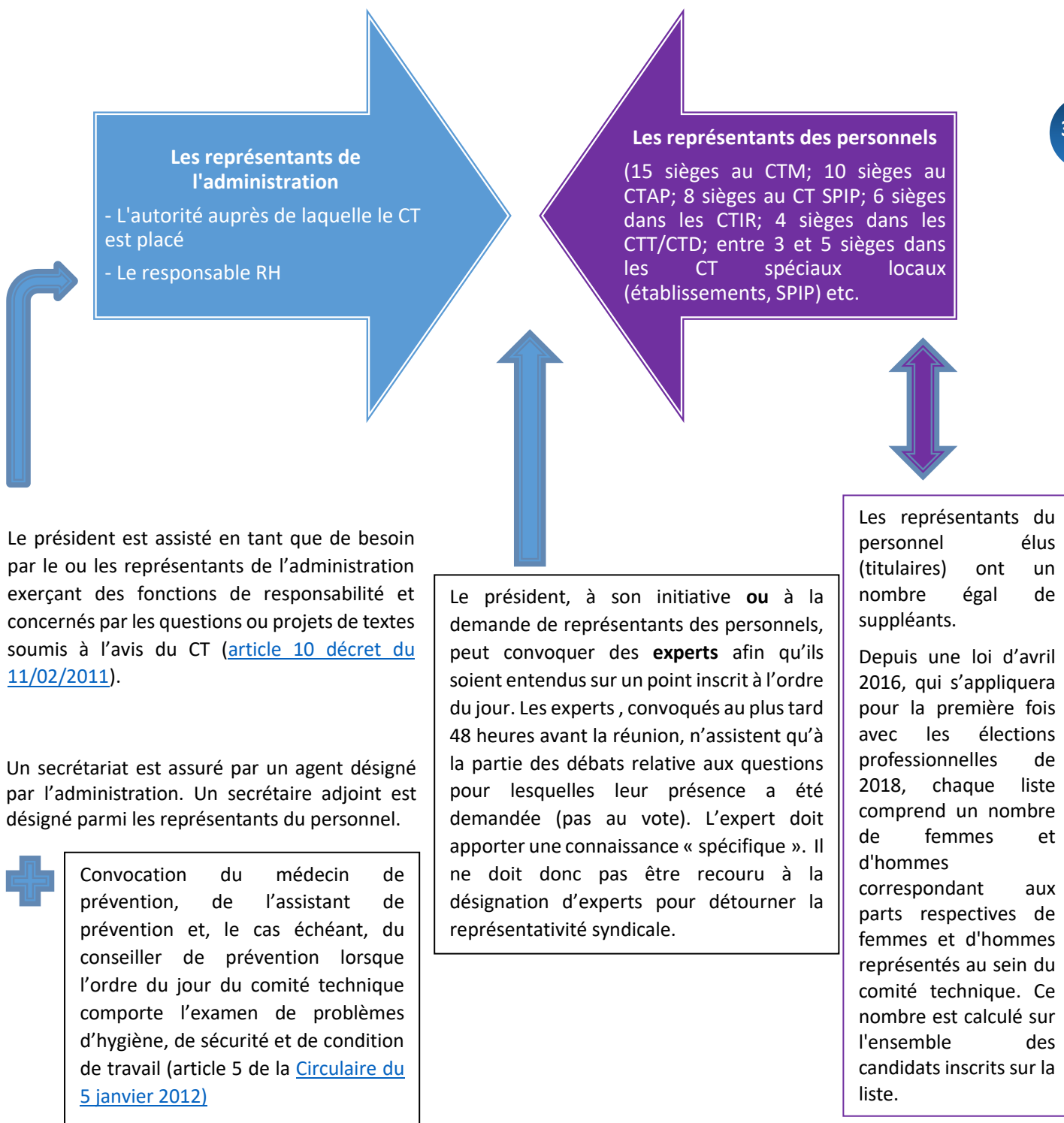
- **[L'article 37 du décret](#) précité indique que, chaque année, les comités techniques reçoivent communication et débattent du bilan social de l'administration, de l'établissement ou du service auprès duquel ils sont créés.**

Ce bilan décrit l'utilisation du compte personnel de formation. Il indique les moyens, notamment budgétaires et en personnel, dont dispose ce service et comprend toute information utile eu égard aux compétences des comités techniques énumérées à l'article 34.

2° Comités techniques – Composition

Depuis la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social, mise en œuvre sur ce point depuis les élections de 2014, les comités techniques ne sont plus paritaires. C'est-à-dire qu'il n'y a plus autant de représentants de l'administration que de représentants des personnels. **Seuls ces derniers votent !**

La composition du comité technique dépend de sa nature mais aussi du nombre de personnels représentés.



Le président arrête, après avis du comité technique, le règlement intérieur selon un règlement intérieur type établi par le ministre de la fonction publique ([Article 43](#) du décret du 11 février 2011).

Le comité technique ministériel

Les 15 représentants du personnel sont élus, au suffrage direct et à la représentation proportionnelle, sur des listes présentées par les organisations professionnelles.

Le comité technique de l'administration pénitentiaire (CTAP)

Le CTAP est un CT dit "de réseau". Les 10 représentants du personnel ne sont pas élus sur listes (même si le choix de ce scrutin reste possible). On parle ici d'un scrutin "sur sigle". Les sièges sont répartis en fonction d'un résultat calculé par l'addition des suffrages obtenus à l'occasion des scrutins désignant les représentants dans les 9 comités techniques inter-régionaux (CTIR). C'est ensuite l'organisation qui désigne ses représentants (et qui met fin à leur mandat) en fonction du nombre de sièges obtenus.

Les comités techniques inter-régionaux (1 CTIR dans chacune des 9 DISP), les comités techniques départementaux et territoriaux (CTD et CTT dans les DOM-COM) et le comité technique d'administration centrale :

les représentants sont élus, au suffrage direct et à la représentation proportionnelle, sur des listes présentées par les organisations professionnelles.

Le comité technique des services pénitentiaires d'insertion et de probation (CT SPIP)

Les 8 représentants du personnel sont élus, au suffrage direct et à la représentation proportionnelle, sur des listes présentées par les organisations professionnelles.

Le CT SPIP étant un CT spécial, la représentativité pourrait toutefois être mesurée par addition des suffrages obtenus dans les CT SPIP départementaux.

Les comités techniques locaux (comité techniques d'établissements et comités techniques SPIP départementaux) sont des scrutins "sur sigle".

Pour les établissements et services dont les effectifs sont supérieurs à 50 agents, le scrutin pourrait être direct et sur liste. Mais il a été fait le choix, pour simplifier les opérations électorales, d'attribuer les sièges en fonction des résultats du dépouillement, au niveau local, des suffrages recueillis pour la composition d'un comité technique de périmètre plus large, en l'occurrence, le CTIR.

Concrètement, les personnels d'un SPIP départemental votent pour une liste présentée au CTIR. Le dépouillement des votes des personnels d'un même département intervient au siège départemental du SPIP; le résultat donne la représentativité des organisations professionnelles dans le département, et préside à la répartition des sièges au comité technique SPIP départemental. Les suffrages remontent ensuite en DISP, et sont additionnés aux suffrages dans les autres SPIP et établissements pénitentiaires, pour définir la représentativité dans les CTIR.

Nous voyons combien un seul et même bulletin peut être crucial en ce qu'il décide de la composition de 3 instances distinctes ! En votant pour le comité technique inter-régional (CTIR), l'agent désigne ses représentants au CT local (établissement ou SPIP), au CTIR et au CTAP !

Bon à savoir :

Dans un comité technique spécial local (CT SPIP départemental ou CT d'établissement) avec scrutin sur sigle, c'est le syndicat qui désigne ses représentants et met fin, quand il le souhaite, à leurs fonctions (article 17 du décret du 15 février 2011). En pratique, cette responsabilité incombe à la section départementale du SNEPAP-FSU lorsqu'elle est constituée, ou au secrétariat régional lorsque le syndicat est organisé en sections locales.

Lorsqu'un syndicat n'est pas en mesure d'occuper ses sièges, l'administration désigne le ou les membres du comité après tirage au sort.

➤ Préparation des réunions du comité technique

- Toutes facilités doivent être données aux membres du comité pour exercer leurs fonctions ([article 50](#) du décret de février 2011).
- L'acte portant convocation du comité technique fixe l'ordre du jour de la séance. La communication de cette convocation/ordre du jour peut intervenir par voie électronique dès lors que les garanties techniques sont prises pour s'assurer de la bonne réception individuelle du document.

Les convocations sont, en principe²⁴, adressées aux membres titulaires du comité 15 jours avant la date de la réunion (article 3 de la [Circulaire du 5 janvier 2012](#) relative au règlement intérieur type des comités techniques). Les suppléants qui ne remplacent pas un titulaire défaillant sont simplement « informés », et non convoqués. Ils peuvent néanmoins assister, sans prendre part aux débats, à la réunion du comité ; ils reçoivent donc une autorisation d'absence pour ce faire.

- La moitié au moins des représentants titulaires du personnel peuvent imposer l'inscription d'un ou de plusieurs points à l'ordre du jour (article 45 du décret de février 2011). L'article 6 de la Circulaire du 5 janvier 2012 relative au règlement intérieur type des comités techniques indique que la requête doit être formulée au moins 5 jours avant la tenue de la réunion du comité ; le président du comité les fait suivre à l'ensemble des membres du comité au plus tard 48 heures avant le début de la réunion.
- Les pièces et documents nécessaires à l'accomplissement des fonctions des membres du comité doivent être communiquées au plus tard 8 jours avant la date de la séance ([article 50](#) du décret de 2011)²⁵, et dans la mesure du possible en même temps que la convocation (article 6 de la Circulaire du 5 janvier 2012 relative au règlement intérieur type des comités techniques).
- L'article 15 du [décret n°82-447 du 28 mai 1982](#) relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique prévoit qu'une autorisation spéciale d'absence est accordée, de plein droit sur simple présentation de la convocation, pour permettre aux représentants des personnels titulaires d'assister à la réunion du comité. Même chose pour les suppléants (qu'ils remplacent ou non un titulaire défaillant, ils peuvent assister à la séance) et les experts. La durée de cette autorisation comprend les délais de route²⁶ + la durée prévisible de la réunion + un temps égal à la durée prévisible de la réunion destiné à la préparation et au compte rendu des travaux du comité.
- Les membres ayant voix délibérative (les représentants du personnel titulaires, ou les suppléants lorsque les titulaires sont défaillants), de même que les experts, sont indemnisés de leurs frais de déplacement et de séjour dans les conditions prévues par le [décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006](#) fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat.
- Article 22 de la circulaire du 5 janvier 2012 relative au règlement intérieur type des comités techniques : *« Seules les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au comité technique peuvent participer aux groupes de travail convoqués par l'administration et portant sur les sujets relevant de la compétence du comité technique. L'organisation syndicale désigne librement son ou ses représentants à ces groupes de travail (...). »*

²⁴ Le « en principe » suggérant donc qu'il ne s'agit pas d'une obligation dont le non respect entraînerait l'annulation de la décision faisant l'objet d'un avis

²⁵ Le non respect de cette obligation est, selon la jurisprudence administrative, un vice substantiel de procédure susceptible d'entraîner l'annulation de la décision administrative

²⁶ ½ journée pour un déplacement aller-retour compris entre 200 et 600 km ; 1 journée pour un déplacement aller-retour compris entre 600 et 2000 km ; 2 journées pour un déplacement aller-retour supérieur à 2000 km.

➤ Tenue des réunions du comité technique

- Le comité se réunit **au moins 2 fois** dans l'année (article 44 du décret de 2011) ; il se réunit chaque fois que le président l'estime nécessaire. Il doit être réuni dès que possible, et dans les 2 mois maximum suivant la demande écrite de réunion formulée par au moins la moitié des représentants du personnel titulaires.
- Le comité peut se réaliser, sous certaines conditions, par visioconférence (article 42 du décret de février 2011).
- La moitié au moins des représentants des personnels ayant voix délibérative doivent être présents à l'ouverture de la réunion du comité, à défaut de quoi le quorum n'est pas respecté.

Une nouvelle convocation est alors envoyée dans un délai de 8 jours. Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose un délai minimum entre l'envoi des convocations et la date de la nouvelle réunion ; l'article 8 de la [circulaire du 5 janvier 2012](#) relative au règlement intérieur type des comités techniques évoque un délai maximal de 15 jours entre le comité technique qui n'a pas réuni le quorum et la nouvelle réunion.

Le comité re-convoqué doit examiner le même ordre du jour prévu à l'occasion de celui qui n'a pu se tenir faute de quorum. Il se tiendra quel que soit le nombre de représentants du personnel alors présents, l'avis étant en tout état de cause réputé comme rendu.

- « Sur tout point à l'ordre du jour, tout représentant du personnel présent ayant voix délibérative peut demander qu'il soit procédé à un vote sur des propositions formulées par le présent ou des propositions émanant d'un ou de plusieurs représentants du personnel ayant voix délibérative. La question ou le projet de texte soumis au vote est celle ou celui figurant à l'ordre du jour, éventuellement modifié suite aux propositions faites par le comité technique et acceptées par le président » (article 16 de la circulaire du 5 janvier 2012 relative au règlement intérieur type des comités techniques ; circulaire du 31 décembre 2012 relative aux attributions et au fonctionnement des comités techniques, page 17)²⁷.
- Le comité se prononce à la **majorité des représentants du personnel ayant voix délibérative présents**, et non pas à la majorité des suffrages exprimés. Le refus de prendre part au vote est assimilé à une abstention.

Exemple : le comité technique compte 15 sièges. Le vote d'une proposition donne le résultat suivant : 7 voix pour, 5 voix contre, 3 abstentions. La majorité requise est de 8 voix, elle n'est pas atteinte. Le comité technique est réputé avoir rendu un avis ; mais il n'est ni favorable, ni défavorable.

LE COMITE TECHNIQUE SPIP

Il est un comité technique dit « spécial », prévu par l'article 9 du décret du 15 février 2011. « *Des comités techniques spéciaux de service ou de groupes de services peuvent être créés, dès lors que l'importance des effectifs ou que l'examen de questions collectives le justifie* ».

Il a été rétabli sur décision de la Ministre de la Justice C. TAUBIRA en 2014, après sa suppression en 2011. Jusqu'en 2011, ce comité technique dédié s'appelait Comité Technique Paritaire des services Socio-Educatifs (CTPSE, créé en 1986).

Les personnels évoluant dans les SPIP représentent à peine plus de 10 % des personnels pénitentiaires. Même dans l'hypothèse d'un vote unanime pour une seule organisation, la probabilité de les voir représentés au sein du CTAP est de fait quasiment impossible. Une faiblesse numérique qui s'inverse totalement au niveau du nombre de personnes prises en charge... La spécificité et l'importance des missions des SPIP nécessite donc un espace de dialogue social dédié, à défaut de quoi les personnels et leurs problématiques sont peu, ou mal traitées, et par des organisations non représentatives, ce qui pose aussi une difficulté majeure pour la conclusion d'accord sur des questions statutaires, au sein du CTAP (CF la période 2011/2014).

Dans un arrêt du 1^{er} mars 2013, le Conseil d'Etat a reconnu la spécificité des SPIP et la légitimité de leur instance consultative dédiée, donnant tort à l'UFAP-UNSA qui avait tenté, devant lui, d'en obtenir la suppression.

²⁷ Dispositions importantes en ce que, régulièrement, l'administration scinde artificiellement l'ordre du jour en deux : des textes qui seraient simplement présentés « pour information », et des textes soumis « pour avis » (et donc au vote).

- Lorsqu'un projet de texte recueille l'unanimité des voix contre lui, il doit être représenté pour avis à l'occasion d'un nouveau comité technique convoqué entre 8 et 30 jours (article 48 du décret de février 2011)²⁸. Le nouveau comité technique se réunit sans condition de quorum ; une nouvelle unanimité contre le projet de texte est sans conséquence.

Si la circulaire du 31 décembre 2012 invite l'administration à mettre à profit le délai ouvert entre les deux réunions du comité pour poursuivre la concertation et analyser à nouveau le contenu du projet, elle n'est absolument pas tenue de procéder à des modifications.

➤ Après la réunion du comité technique

- Dans l'hypothèse où, après avoir recueilli l'avis du comité sur un projet de décision, l'administration envisage d'apporter à ce projet des modifications qui posent des questions nouvelles ou une modification substantielle, le comité doit de nouveau être consulté.
- De même que le comité technique ne peut être regardé comme ayant été consulté en cas de modification substantielle d'un texte en cours de séance, ou lorsque cette modification est portée à la connaissance des membres du comité technique en cours de séance ([jurisprudence](#)).
- Un procès-verbal est établi à l'issue de chaque réunion du comité technique (compte rendu des débats, résultats des votes (sans indication nominative). Il doit être transmis dans le délai d'un mois suivant la réunion du comité technique. Le procès-verbal est approuvé au début de la séance suivante²⁹. Ces dispositions sont malheureusement assez rarement respectées.
- Les procès-verbaux des comités techniques sont des documents communicables dans les conditions fixées par le [code des relations entre le public et l'administration](#) (qui a codifié la loi du 17 juillet 1978).
- Les projets et les avis rendus par le comité technique sont, dans le délai d'un mois, portés à la connaissance des agents en fonction dans les établissements ou les services intéressés.

²⁸ Cette procédure n'est pas applicable lorsque le vote défavorable unanime intervient à l'occasion d'un comité technique dit « de repli » (comité qui n'avait pas réuni le quorum lors d'une première convocation).

²⁹ Les remarques qui pourraient être formulées à cette occasion ne sont pas intégrées dans le PV en question, mais dans le PV de la séance en cours.



B/ Les Comités d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

[Article 16 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

[Décret n°82-453 du 28 mai 1982](#) relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

[Circulaire du 10 avril 2015 relative à la diffusion du guide juridique](#) d'application des dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

[Arrêté du 10 juillet 2014](#) portant création de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au sein du ministère de la justice

41

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Il comprend des représentants de l'administration et des représentants désignés par les organisations syndicales. Seuls les représentants désignés par les organisations syndicales prennent part au vote.

1 - Les CHSCT au Ministère de la Justice

	Composition	Mode de désignation	Compétence
Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCTM)	Le ministre ou son représentant ; Le secrétaire général du ministère ou son représentant ; 7 représentants du personnel ayant voix délibérative. Le médecin de prévention coordonnateur national et l'ingénieur national de prévention assistent aux travaux du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel.	Scrutin direct, sur liste. S'agissant d'un scrutin commun à l'ensemble des services du ministère, le SNEPAP-FSU et le SNPES-PJJ/FSU présentent une liste commune.	Couvrant l'ensemble des services du ministère de la Justice, il assiste le comité technique ministériel.
Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale (CHSCTAC)	- le secrétaire général du ministère ou son représentant, président ; - le chef du service de l'administration centrale ou son représentant ; - 7 représentants du personnel ayant voix délibérative. Assistent aux travaux du comité le médecin de prévention de l'administration centrale, le référent santé et sécurité au travail compétent ainsi que les assistants de prévention des services couverts par le comité et, le cas échéant, le ou les conseillers de prévention.	Le scrutin n'est pas direct. Les résultats sont définis à partir du vote pour le CHSCTM (les bulletins sont dépouillés au niveau des services concernés). C'est l'organisation à laquelle un ou des sièges sont attribués, en fonction du résultat, qui désigne et met fin au mandat de ses représentants.	Il couvre les services de l'administration centrale et les services de Paris (hors plateformes inter-régionales).

Les comités techniques d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail départementaux et territoriaux (CHSCTD/T)	a) Représentants de l'administration : - le président du tribunal de grande instance du département ou le président d'un tribunal de grande instance désigné par le premier président de la cour d'appel territorialement compétente en cas de pluralité de tribunaux de grande instance dans le département, le directeur interrégional des services pénitentiaires, le directeur territorial de la protection judiciaire de la jeunesse ou leurs représentants, présidents par alternance tous les deux ans ; - le chef du département des ressources humaines et de l'action sociale de la plate-forme interrégionale ou l'adjoint au chef du département des ressources humaines et de l'action sociale de ladite plate-forme ou le coordonnateur. Outre-mer : le chef du département des ressources humaines et de l'action sociale de la plate-forme interrégionale est remplacé par le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines auprès du président du tribunal de grande instance ou du directeur de l'établissement pénitentiaire auprès duquel est institué le comité technique des services pénitentiaires (du DOM concerné) ou du directeur territorial de la protection judiciaire de la jeunesse. b) Représentants du personnel : Ce nombre dépend de l'effectif total du corps électoral dans le département ou le territoire concerné (entre 5 et 9 sièges de représentants du personnel ayant voix délibérative actuellement). c) Assistent aux travaux du comité le ou les médecins de prévention, le référent santé et sécurité au travail de la plate-forme interrégionale ainsi que les assistants ou les conseillers de prévention intervenant dans le ressort du comité.	Le scrutin n'est pas direct. Les résultats sont définis à partir du vote pour le CHSCTM (les bulletins sont dépouillés au niveau des services concernés). Ex : les agents du SPIP 13 votent pour le CHSCTM ; les votes sont bloqués et dépouillés au niveau du siège du SPIP 13. Il en est de même pour les agents de la PJJ 13 et les personnels dans les juridictions du département. Les résultats sont agrégés et forment les résultats pour le CHSCTD. C'est l'organisation à laquelle un ou des sièges sont attribués, en fonction du résultat, qui désigne et met fin au mandat de ses représentants.	A l'échelon du département ou du territoire, ils couvrent l'ensemble des services et tribunaux du ministère de la Justice. N.B : Paris n'a pas de CHSCTD. Les personnels parisiens dépendent du CHSCTAC. Les personnels affectés à St Pierre et Miquelon dépendent du CHSCTD de la Martinique. Le siège se situe au tribunal de grande instance.
Les comités techniques d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail spéciaux des établissements pénitentiaires	a) Représentants de l'administration : Le chef d'établissement et le responsable du service RH b) Représentants du personnel : Dépend de l'effectif de l'établissement	Le scrutin n'est pas direct. Les résultats sont définis à partir du vote pour le comité technique inter-régional de rattachement (les bulletins sont dépouillés au niveau de l'établissement, comme pour les comités techniques spéciaux).	Ils couvrent les personnels rattachés à l'établissement pénitentiaire (pas les personnels pénitentiaires d'insertion et de probation donc).

Le saviez vous ?

Les CHSCT sont les seules instances consultatives communes aux magistrats et aux personnels du ministère de la Justice. Tous participent au même vote. Pour rappel, les magistrats n'ont pas de comité technique, ils ne sont qu'observateurs au comité technique ministériel.

43

2 – Missions des CHSCT

- ➔ Contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité ;
- ➔ Contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;

Cela concerne l'organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches) ; l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration) ; l'aménagement des postes de travail et leur adaptation ; la construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail et leurs annexes ; la durée et les horaires de travail, l'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté) ; les nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail ;

- ➔ Veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

3- Modalités d'action, compétences des CHSCT

■ Information :

- Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail du ou des services entrant dans le champ de compétence du CHSCT et des actions menées au cours de l'année écoulée dans les domaines entrant dans le champ de compétence du CHSCT.
- Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (...). Il fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.
- Des propositions et avis.

■ Investigations

- Les visites :

Elles s'effectuent en dehors de toute situation d'urgence. Les visites doivent être prévues à l'avance et faire l'objet d'une délibération adoptée en réunion ordinaire du CHSCT. Il peut être utile d'établir un planning de visites pour l'année. Les membres du comité bénéficient d'un droit d'accès aux locaux relevant de leur aire de compétence géographique dans le cadre des missions qui leur sont confiées.

La délégation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit comporter le président ou son représentant et des représentants des personnels. Elle peut être assistée du médecin de prévention, de l'inspecteur santé et sécurité au travail et de l'assistant ou du conseiller de prévention. Les missions accomplies dans le cadre du présent article doivent donner lieu à un rapport présenté au comité. Une délibération du comité fixe l'objet, le secteur géographique de la visite et la composition de la délégation chargée de cette visite.

- Les enquêtes

Une enquête doit être ouverte en cas de maladie ou accident professionnel grave, ou en cas de signalement d'un danger grave et imminent.

La loi ne permet pas d'enquêter sur chaque cas de maladie ou accident imputé au service, mais uniquement lorsque les conséquences sont dites «graves», autrement dit lorsqu'il y a décès, incapacité permanente ou répétition de maladies ou d'accidents pour un même poste ou type de poste.

Les enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant le président ou son représentant et au moins un représentant des organisations syndicales siégeant au comité. Le médecin de prévention, l'assistant ou, le cas échéant, le conseiller de prévention ainsi que l'inspecteur santé et sécurité au travail peuvent participer à la délégation. Le comité est informé des conclusions de chaque enquête et des suites qui leur sont données.

Le CHSCT ne déterminera pas de responsabilité au sens juridique du terme. Il s'agit d'analyser les situations de travail à risque pour ensuite promouvoir des modifications de l'organisation du travail permettant de supprimer les risques et de proposer des formations pour aider les personnels à éviter les situations à risque.

- Les expertises

Le CHSCT peut demander au président de faire appel à un expert agréé en cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou en cas de maladie professionnelle, en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Les frais d'expertise sont supportés par l'administration ou l'établissement dont relève le CHSCT. La décision de l'administration refusant de faire appel à un expert doit être substantiellement motivée. Cette décision est communiquée au CHSCT ministériel. En cas de désaccord sérieux et persistant entre le comité et l'administration, les représentants du personnel peuvent solliciter l'intervention de l'inspection du travail et, si le désaccord persiste, le ministre est saisi du dossier.

Le/La secrétaire du CHSCT :

Le règlement intérieur détermine les modalités de la désignation du secrétaire par les représentants du personnel en leur sein ainsi que la durée de son mandat.

Le secrétaire contribue au bon fonctionnement de l'instance. Il est l'interlocuteur de l'administration et des autres membres du CHSCT. Il reste un représentant du personnel, membre de sa délégation au CHSCT.

Le secrétaire a un rôle fondamental d'écoute des remontées du terrain pour compléter l'ordre du jour par exemple. Il a donc l'initiative et peut jouer un rôle médiateur pour faire mettre à l'ordre du jour ou regrouper les questions diverses soulevées par les représentants du personnel. Le secrétaire est le point de contact entre les représentants des personnels et le Président.

Associé aux enquêtes et aux expertises dans leur mise en place, il l'est aussi dans leur analyse. De façon générale, il doit être associé à tous les travaux. Il doit jouer un rôle de veille sociale à l'écoute de l'ensemble des personnels entre les réunions du CHSCT, ce qui implique qu'il soit connu de tous. Cette veille juridique et réglementaire concerne aussi l'information des événements qui se sont produits dans le ressort de compétence du CHSCT, venant aussi bien de l'administration que des élus.

C/ Le Conseil National de l'Action Sociale du ministère de la Justice (CNAS)

Arrêté du 16 septembre 2015 relatif au statut du conseil national de l'action sociale

Le Conseil national de l'action sociale (CNAS) participe à la définition et à la gestion de la politique d'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs mise en œuvre par le secrétariat général du ministère de la justice en faveur de l'ensemble des personnels en activité ou retraités du ministère.

A ce titre, il émet des avis sur :

- les orientations de la politique d'action sociale ;
- les conditions générales de la mise en œuvre de cette politique ;
- les mesures relatives à l'organisation et au fonctionnement des services chargés de l'application de cette politique ;
- la nature des actions spécifiques à entreprendre ;
- le cas échéant, le chiffrage et l'impact des nouvelles prestations envisagées ;
- le bilan de la gestion de l'action sociale de l'année précédente ;
- le projet de budget de l'année suivante.

Il veille à l'animation de l'action sociale et en contrôle l'exécution en se fondant notamment sur l'évaluation des actions entreprises.

Composition :

17 représentants du personnel

(15 sièges répartis entre les organisations professionnelles en fonction du nombre de sièges détenus au comité technique ministériel + 1 siège pour chacune des deux organisations de magistrats les plus représentatives à l'issue des résultats à la commission d'avancement).

+

11 représentants de l'administration (issus du secrétariat général du ministère de la Justice, des différentes directions et des services déconcentrés).

Fonctionnement :

C'est un représentant des personnels, élu par ses pairs, qui assure la présidence du CNAS. L'administration occupe la vice-présidence.

Le CNAS, qui siège au moins 3 fois par an en séance plénière, se décline en une commission permanente chargée de préparer et d'assurer le suivi des travaux du CNAS, et différentes commissions thématiques (commission « logement social », commission « restauration », « commission de secours »).

En savoir plus sur les prestations de l'action sociale : [le guide de l'action sociale de la FSU Justice](#).

Contactez directement les représentants FSU Justice pour l'action sociale : fsujustice.actionsociale@gmail.com

Pour aller plus loin :

Le Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat

[Article 13 de la loi du 11 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

[Décret n° 2012-225 du 16 février 2012](#) relatif au conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat

Le Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat (CSFPE) connaît de toute question d'ordre général concernant la fonction publique de l'Etat dont il est saisi. Il est l'organe supérieur de recours en matière disciplinaire, en matière d'avancement et en matière de licenciement pour insuffisance professionnelle.

Le Conseil supérieur comprend des représentants de l'administration et des représentants des organisations syndicales de fonctionnaires (20 membres). Seuls ces derniers sont appelés à prendre part aux votes.

Lorsque le conseil siège en tant qu'organe supérieur de recours, il comprend, en nombre égal, des représentants de l'administration et des représentants des organisations syndicales de fonctionnaires, tous appelés à prendre part aux votes.

Le Conseil supérieur est présidé par le ministre chargé de la fonction publique ou son représentant.

Les sièges sont répartis entre les organisations syndicales proportionnellement au nombre des voix obtenues par chaque organisation lors des dernières élections aux comités techniques.

La FSU et FO sont les deux organisations majoritaires du CSFPE avec 4 sièges chacune (suivent la CGT, la CFTD et l'UNSA avec 3 sièges, puis Solidaires avec 2 sièges et la CGC avec 1 siège).

Le conseil commun de la fonction publique

[Article 9 ter de la loi du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires

[Décret n°2012-148 du 30 janvier 2012](#) relatif au conseil commun de la fonction publique

Le Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP) connaît de toute question d'ordre général commune à au moins deux des trois fonctions publiques dont il est saisi. Il est saisi des projets de loi, d'ordonnance et de décret communs à au moins deux des trois fonctions publiques. Le Conseil commun de la fonction publique est présidé par le ministre chargé de la fonction publique ou son représentant.

Le CCFP comprend 30 membres représentant les personnels (la FSU occupe 2 sièges), et 18 membres représentant les employeurs (6 pour la fonction publique d'Etat, 6 pour la fonction publique hospitalière, 6 pour la fonction publique territoriale).

[Article 14 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat :

« Dans chaque corps de fonctionnaires existent une ou plusieurs commissions administratives paritaires comprenant, en nombre égal, des représentants de l'administration et des représentants du personnel. Des commissions administratives paritaires communes à plusieurs corps peuvent également être créées à l'échelon central, aux échelons déconcentrés et dans les établissements publics, sans conditions d'effectifs au sein de ces corps au niveau national.

Les membres représentant le personnel sont élus au scrutin de liste avec représentation proportionnelle (...).

Ces commissions sont consultées sur les décisions individuelles intéressant les membres du ou des corps qui en relèvent. »

Textes de référence :

- [Loi n°83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires
- [Loi n°84-16 du 11 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat
- [Décret n°82-451 du 28 mai 1982](#) relatif aux commissions administratives paritaires fixant l'organisation, la composition, les attributions et le fonctionnement
- [Circulaire du 23 avril 1999](#) relative à l'application du décret n°82-451 du 28 mai 1982
- [Arrêté du 17 juillet 2014](#) portant création de CAP auprès du directeur de l'administration pénitentiaire
- [Décret n°84-961 du 25 octobre 1984](#) relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'Etat
- [Décret n° 2010-1711 du 30 décembre 2010](#) portant code de déontologie du service public pénitentiaire
- [Ordonnance n° 58-696 du 6 août 1958](#) relative au statut spécial des fonctionnaires des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire
- [Décret n°66-874 du 21 novembre 1966](#) portant règlement d'administration publique relatif au statut spécial des fonctionnaires des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire
- [Décret n°85-986 du 16 septembre 1985](#) relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à certaines modalités de cessation définitive de fonctions
- [Décret n°86-442 du 14 mars 1982](#) relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires (modifié par décret n°2013-447 du 30 mai 2013)
- [Décret n°2010-888 du 28 juillet 2010](#) relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat
- [Décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007](#) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat

A/ La composition des CAP

Au contraire des comités techniques, qui ne sont plus paritaires, les commissions administratives paritaires comprennent en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel. Elles ont des membres titulaires et un nombre égal de membres suppléants.

Le nombre des représentants du personnel, élus tous les 4 ans, dépend du nombre de fonctionnaires présents dans le corps ou le grade :

Nombre de fonctionnaires d'un même grade inférieur à 100	1 membre titulaire, 1 membre suppléant
Nombre de fonctionnaires d'un même grade supérieur ou égal à 100 et inférieur à 1 000	2 membres titulaires, 2 membres suppléants
Nombre de fonctionnaires d'un même grade supérieur ou égal à 1 000 et inférieur à 5 000	3 membres titulaires, 3 membres suppléants
Nombre de fonctionnaires d'un même grade supérieur ou égal à 5 000, ou lorsqu'il s'agit d'un corps à grade unique dont l'effectif est supérieur ou égal à 1 000	4 membres titulaires, 4 membres suppléants

48

Nouveauté !

A compter du prochain renouvellement général des instances consultatives, prévu fin 2018, chaque liste de candidats déposée par les organisations professionnelles devra comprendre un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein de la commission administrative paritaire.

Pour la désignation de ses représentants, l'administration devra respecter une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe. Cette évolution découle d'une loi d'avril 2016, et de textes d'application pris au cours de l'été 2017.

Bon à savoir :

Lorsqu'un représentant du personnel, membre titulaire ou suppléant de la commission, bénéficie d'une promotion de grade, il continue à représenter le grade au titre duquel il a été désigné.

Les fonctionnaires en position de détachement sont électeurs, et donc éligibles, à la fois dans leurs corps d'origine et dans le corps où ils sont détachés.

B/ Les compétences des CAP

Les commissions administratives paritaires sont consultées (comme les comités techniques elles ne rendent que des avis) par l'administration avant la prise de certaines décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires. Elles sont simplement informées d'autres décisions.

Les élus de CAP et les commissions de réforme

La commission de réforme est une instance consultative médicale et paritaire instaurée dans chaque département.

La commission de réforme est notamment consultée sur

- l'imputabilité au service de la maladie ou de l'accident à l'origine d'un congé de maladie ordinaire, d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée, sauf si l'administration reconnaît d'emblée cette imputabilité ;

- la situation du fonctionnaire à la fin de la dernière période d'un congé longue maladie ou d'un congé longue durée lorsque le comité médical a présumé le fonctionnaire définitivement inapte lors du dernier renouvellement de son congé ;

- la reconnaissance et la détermination du taux de l'invalidité temporaire ouvrant droit au bénéfice de l'allocation d'invalidité temporaire ;

- l'application des dispositions relatives à la mise en disponibilité d'office pour raison de santé ;

- la réalité des infirmités résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, la preuve de leur imputabilité au service et le taux d'invalidité qu'elles entraînent, en vue de l'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité.

Deux représentants du personnel (appartenant au même corps et grade que la personne concernée) siègent dans les commissions de réforme. Ils sont élus par les représentants élus à la CAP.

La CAP est consultée pour avis sur les questions suivantes :

- Titularisation / refus de titularisation
- Retraite, démission
- Détachement
- Disponibilité
- Recours sur l'évaluation
- Avancement de grade
- Etablissement de la liste d'aptitude en cas de recrutement dans un corps par promotion interne
- Mobilité
- Discipline
- Licenciement pour insuffisance professionnelle
- Refus d'autorisation d'absence pour formation syndicale
- A la demande de l'agent, décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel
- A la demande de l'agent, décisions refusant des autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue.

Les commissions administratives sont saisies par leur président ou sur demande écrite signée par la moitié au moins des représentants du personnel de toutes questions entrant dans leur compétence.

La CAP est informée :

- De la décision de non attribution d'une décharge d'activité syndicale
- De la décision portant refus d'octroi d'un congé de formation professionnelle
- Du recrutement des personnels handicapés

La CAP siégeant en formation disciplinaire

Seuls les membres titulaires représentant le grade auquel appartient le fonctionnaire, ainsi que les membres représentant le ou les grades immédiatement supérieurs siègent (ainsi que le nombre de représentants de l'administration correspondant).

La procédure est contradictoire, l'agent peut se faire assister d'un conseil.

La CAP émet un avis sur la sanction à attribuer à l'agent, la délibération se tenant à huis clos.

C/ Le fonctionnement des CAP

La CAP se réunit au moins 2 fois par an, à l'initiative de l'administration ou, dans un délai de deux mois, sur demande écrite de la moitié au moins des représentants titulaires des organisations syndicales.

Elle se dote d'un règlement intérieur.

Des experts peuvent être convoqués sur initiative de l'administration ou à la demande des représentants élus du personnel ; ils ne participent qu'à la partie des débats pour lesquels ils ont été convoqués.

La CAP ne peut se tenir que si $\frac{3}{4}$, au moins, des membres sont présents à l'ouverture de la séance. A défaut de quorum respecté, une nouvelle convocation est envoyée dans le délai de 8 jours. Elle siège alors valablement si la moitié des membres sont présents.

La CAP émet un avis à la majorité des membres présents ; le vote se tient par principe à main levée, mais il suffit qu'un seul membre titulaire demande un vote à bulletin secret pour qu'il soit donné suite à la requête. En cas de partage des voix, la commission est considérée comme ayant été consultée, mais n'ayant adopté ni une position favorable, ni une position défavorable.

Les pièces et documents nécessaires à l'accomplissement des fonctions doivent être transmis au moins 8 jours avant la date de la séance. Les dossiers individuels des agents ne sont accessibles qu'aux représentants élus à la CAP ; ils sont mis à disposition à l'occasion de la préparation de la CAP.

Les débats sont confidentiels. Un procès-verbal est rédigé après chaque réunion.

50

Formation restreinte pour :

La CAP siège en « formation restreinte » sur un certain nombre de sujets. Ici, seuls les membres représentant le grade auquel appartient le fonctionnaire concerné et les membres représentant le grade immédiatement supérieur (ainsi que le nombre de représentants de l'administration correspondant) sont appelés à délibérer.

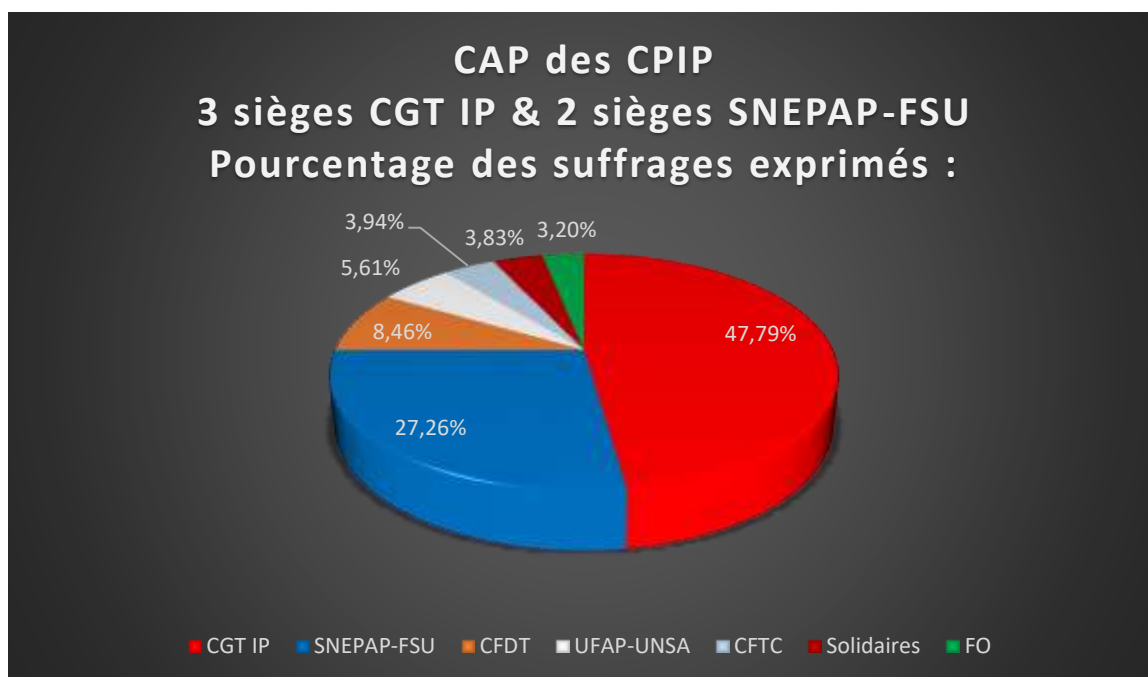
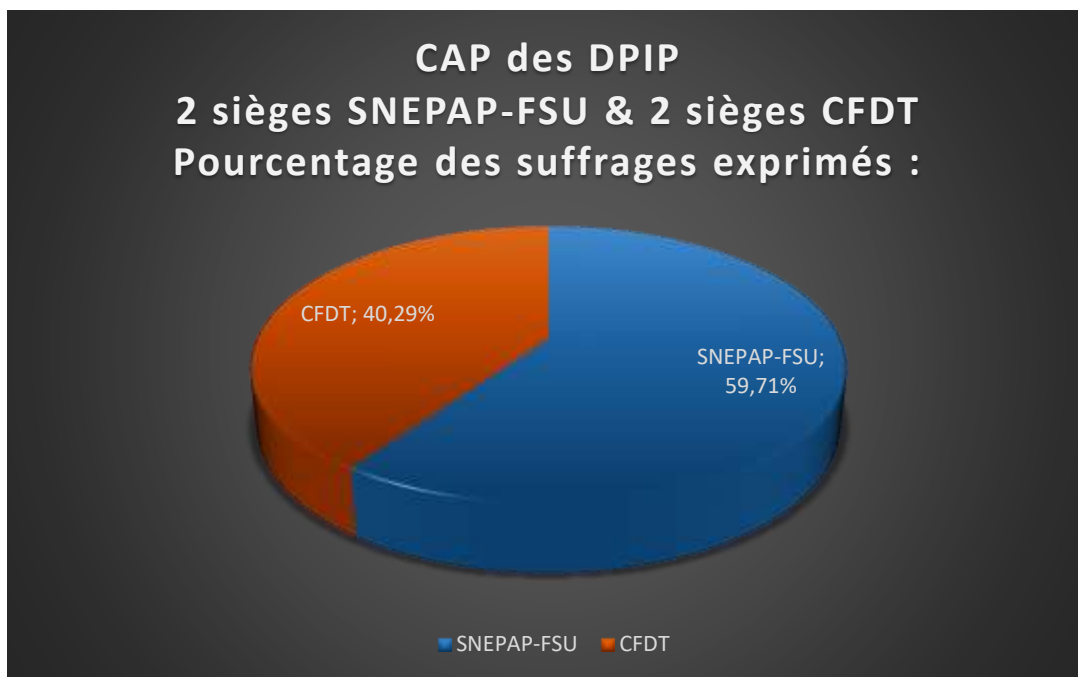
- La discipline
- L'avancement de grade
- Le détachement
- Le licenciement pour insuffisance professionnelle
- Les mutations
- Décision de refus d'autoriser un service à temps partiel
- Décision portant refus de congé pour formation syndicale

La représentativité du SNEPAP-FSU dans les CAP à l'issue des élections professionnelles de décembre 2014 :

En 2014, le SNEPAP-FSU et le SNPES-PJJ/FSU ont présenté ensemble des listes FSU Justice pour l'élection des représentants du personnel dans les CAP des corps dits « communs » du ministère de la Justice : attachés d'administration, adjoints administratifs, adjoints techniques du ministère de la justice, secrétaires administratifs. Si ses résultats sont stables par rapport aux scrutins précédents, avec une légère amélioration pour la CAP des secrétaires administratifs, la FSU Justice n'a pas obtenu de siège. La liste commune de la FSU Justice et de la CGT est majoritaire à la CAP des assistant(e)s de service social du ministère de la Justice.

Le SNEPAP-FSU est la seule organisation professionnelle à siéger dans les deux CAP des deux corps de la filière insertion et probation : Conseillers Pénitentiaires d'Insertion et de Probation et Directeurs Pénitentiaires d'Insertion et de Probation.

51



Contact des représentants des personnels du SNEPAP-FSU, [cliquez ici](#)

LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE

La gestion de la carrière des agents non titulaires évoluant au sein de l'administration ne répondant pas aux mêmes règles que celles appliquées aux fonctionnaires, les CAP ne sont pas compétentes les concernant. L'examen pour avis de certains actes individuels propres aux personnels sous contrat intervient dans les Commissions Consultatives Paritaires (CCP).

Depuis le début de l'année 2015, les agents non titulaires de l'administration pénitentiaire, des services judiciaires, de l'ENM, de l'ENAP, du service de l'emploi pénitentiaire et de l'administration centrale dépendent d'une même CCP, rattachée au secrétaire général du ministère de la Justice. Avant cette fusion des différentes CCP, c'est le SNEPAP-FSU qui était majoritaire en voix à la CCP de l'administration pénitentiaire. Notre organisation est particulièrement attentive à la situation des agents non titulaires, qui abritent notamment l'ensemble des psychologues de l'administration pénitentiaire, toujours en attente d'un statut...

La CCP commune est régie par un arrêté du 3 juillet 2014, [accessible en cliquant ici](#).

Les agents non titulaires électeurs et éligibles doivent justifier, à la date du scrutin, d'un contrat à durée indéterminée, ou depuis au moins deux mois d'un contrat d'une durée minimale de six mois, ou d'un contrat reconduit successivement depuis au moins six mois.

La CCP commune est composée de 4 représentants des personnels élus et de 4 représentants de l'administration.

La CCP est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant à l'expiration de la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

La CCP peut être consultée, sur demande des intéressés, sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires, notamment en matière de :

- licenciements ;
- refus de congés pour formation syndicale ;
- refus de congés pour formation professionnelle ;
- refus de congés sans rémunération pour raisons familiales ou personnelles ;
- refus d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel ;
- refus de demandes de congés acquis au titre du compte épargne-temps ;
- recours relatifs aux demandes de révision de l'entretien professionnel.

La CCP est informée des conditions de réemploi après congé. Elle peut être saisie par son président ou sur demande écrite signée par la moitié au moins des représentants du personnel de toutes questions d'ordre individuel concernant les agents non titulaires.

Article 8 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires :

« I.- Les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité pour participer au niveau national à des négociations relatives à l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents publics avec les représentants du Gouvernement (...).

II.- Les organisations syndicales de fonctionnaires ont également qualité pour participer, avec les autorités compétentes, à des négociations relatives :

- 1° Aux conditions et à l'organisation du travail, et au télétravail ;
- 2° Au déroulement des carrières et à la promotion professionnelle ;
- 3° A la formation professionnelle et continue ;
- 4° A l'action sociale et à la protection sociale complémentaire ;
- 5° A l'hygiène, à la sécurité et à la santé au travail ;
- 6° A l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;
- 7° A l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

III.- Sont appelées à participer aux négociations mentionnées aux I et II les organisations syndicales disposant d'au moins un siège dans les organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires et qui sont déterminées en fonction de l'objet et du niveau de la négociation.

IV.- Un accord est valide s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales de fonctionnaires ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations habilitées à négocier lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié. »

Ces dispositions, issues des accords de Bercy du 2 juin 2008 et de la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social, sont explicitées par la [circulaire relative à la négociation dans la fonction publique du 22 juin 2011](#).

C'est ce dispositif auquel l'administration pénitentiaire et les organisations professionnelles représentatives sont censées recourir pour les négociations statutaires principalement. « Censées » car l'administration, et des organisations professionnelles en fonction de l'opportunité, s'exonèrent parfois de ce dispositif.³⁰

Si un accord conclu n'a pas d'impact juridique, autrement dit si le contenu d'un accord ne lie pas juridiquement l'administration, et ne constitue qu'une déclaration d'intention, la situation statutaire et réglementaire des fonctionnaires ne pouvant pas être remise en cause par ce biais, ce type de procédure responsabilise l'ensemble des acteurs du dialogue social. Les critères de validité de l'accord, l'encadrement formel du processus de discussions confortent la valeur politique de la signature ; la nécessité de la représentation d'au moins 50 % des personnels concernés par les organisations signataires augmente le degré d'exigence dans le déroulé des négociations, tout en assurant évidemment la légitimité du produit des discussions³¹.

³⁰ CF les négociations statutaires récentes concernant les directeurs des services pénitentiaires. Ou les négociations statutaires relatives à la filière insertion et probation en 2016/2017 : alors qu'administration et organisations professionnelles avaient acté le recours à ce dispositif de négociation collective, l'administration et la plupart des organisations, SNEPAP-FSU excepté, y ont finalement renoncé.

³¹ Le SNEPAP-FSU a lourdement insisté, en vain, sur les conséquences des modalités de ratification des discussions engagées entre l'administration pénitentiaire et les organisations professionnelles quant à la réforme statutaire pour la filière insertion et probation. Les organisations professionnelles ayant finalement écarté la voie du protocole d'accord, renonçant en cela à la pression induite sur l'administration, c'est une réforme a minima qui s'est dégagée. Et une réforme illégitime pour le corps de direction des SPIP puisqu'elle n'a pas reçu l'aval des deux organisations professionnelles représentatives de ce corps (la CFDT s'est simplement abstenue, le SNEPAP-FSU s'y est résolument opposé).

La circulaire indique que « *les négociations peuvent être engagées à tous les niveaux pertinents de l'organisation administrative, dans le respect de légalité et des compétences définies pour chaque autorité* ».

« *Les organisations syndicales habilitées à participer à des négociations sont celles qui disposent d'au moins un siège dans l'organisme consultatif de concertation désigné comme organisme de référence en fonction de l'objet principal de la négociation et de son niveau. (...)* ».

Une commission administrative paritaire peut-elle être un organisme consultatif de référence pour la désignation des organisations professionnelles habilitées à participer aux négociations ? Sur ce point, le SNEPAP-FSU s'oppose à certaines organisations professionnelles et à l'administration en considérant que oui. Un contentieux devra, un jour, éclaircir le droit.

C'est bien le comité technique qui, selon les textes, a la compétence pour examiner les textes d'application d'un protocole d'accord. Ce point est incontestable.

Mais la circulaire du 22 juin 2011 précitée précise que « *l'instance de référence peut ne pas être l'instance appelée par la suite à examiner les textes d'application de l'accord* »³².

La CAP est bien définie comme un « organisme consultatif » (voir en ce sens l'article 12 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984). La circulaire de juin 2011 indique que « *rien ne fait obstacle à la désignation d'autres organismes de référence, tels que par exemple les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou les comités consultatifs nationaux (CCN) compte tenu de l'objet de la négociation et de son niveau* ». La CAP n'est pas citée, mais les instances listées à ce stade ne sont pas exhaustives. Par la suite, la circulaire rajoute qu'une seule instance de concertation peut être désignée comme organisme de référence ; elle ouvre aussitôt des dérogations, strictement encadrées, précisant que si deux instances peuvent être retenues, elles doivent appartenir à la même catégorie. Et, de manière expresse, mentionne la CAP pour la première fois : « *Toutefois, seules des instances relevant d'une même catégorie peuvent être prises conjointement comme organismes de référence. **L'association d'un comité technique et d'une commission administrative paritaire, par exemple, ne peut être envisagée.*** »

La CAP peut donc parfaitement servir d'instance de référence, non pas pour examiner les textes d'application (comme un projet de décret statutaire) qui seront issus des négociations, mais pour fixer les organisations aptes à négocier et à signer, ou non, un protocole d'accord.

Ce débat n'est pas sans importance. Prenons l'exemple des dernières discussions relatives à la double réforme statutaire au bénéfice de la filière insertion et probation. Elle a conduit des organisations à prendre part à des discussions, pour ne pas dire à les parasiter, sur une thématique qu'elles ne maîtrisent pas, ni sur le fond ni sur le plan technique, en plus de ne pas être légitimes pour ce faire³³. Ce qui a inévitablement joué, au final, sur le contenu des négociations, le tout au détriment des personnels concernés. Sans compter que pour être validé, un protocole d'accord doit recueillir la signature d'une ou plusieurs organisation(s) professionnelle(s) représentant plus de 50 % des suffrages exprimés, pour l'instance de référence, à l'occasion des élections professionnelles. Suivant l'instance de référence choisie, cette représentativité peut être complètement faussée.

³² Ce qui signifie que l'instance qui servira de référence pour désigner les organisations professionnelles habilitées à participer à la négociation peut être distincte du comité technique qui se prononcera in fine sur les projets de texte. Par exemple, c'est le comité technique ministériel qui se prononce en fin de processus sur un projet de décret statutaire. Pourtant, les organisations professionnelles représentatives du corps concerné par les discussions statutaires ne siègent pas forcément au CTM, ou y siègent avec un nombre de voix qui n'est pas conforme à la réalité de la représentativité pour ce corps. Pour que les personnels voient ce type de discussions menées par les organisations qui les représentent réellement, il est possible de choisir une instance au sein de laquelle la représentativité des personnels visés est plus conforme aux données issues des élections professionnelles.

³³ Des organisations pesant... 0 % des suffrages exprimés dans le corps de direction des SPIP par exemple, ou 5 % chez les CPIP.

Chapitre 2

Droits et moyens syndicaux

Textes de référence :

[Décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique](#)

[Circulaire fonction publique du 3 juillet 2004 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique de l'Etat, application du décret n°82-447 du 28 mai 1982 modifié.](#)

[Article 34-7° de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat (formation syndicale) et son [décret d'application n° 84-474 du 15 juin 1984 relatif à l'attribution aux agents de l'Etat du congé pour formation syndicale](#), ainsi que [l'article 2 de la loi n°82-997 du 23 novembre 1982](#) en ce qui concerne les agents non titulaires de l'Etat.

[Décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006](#) fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat.

[Arrêté du 14 avril 2015](#) fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat pour le ministère de la justice

[Arrêté du 4 novembre 2014](#) relatif aux conditions générales d'utilisation par les organisations syndicales des technologies de l'information et de la communication dans la fonction publique de l'Etat

Les textes qui suivent sont, compte tenu de la modification des textes qui précèdent, devenus obsolètes sur un certain nombre de points.

Ils restent néanmoins d'actualité pour d'autres, et ce dans l'attente de leur actualisation. Cette actualisation a été évoquée à plusieurs reprises au cours des derniers mois, mais aucun calendrier n'a encore été fixé. La cour des comptes ayant souhaité qu'un certain nombre de modifications interviennent quant au contenu du protocole d'accord du 15 mars 2005, il est possible que le chantier soit ouvert d'ici les élections professionnelles de la fin d'année 2018.

Circulaire du 4 novembre 1992 relative à l'exercice du droit syndical au ministère de la Justice.

Circulaire du 6 avril 1995 relative à l'application à l'administration pénitentiaire de la circulaire du 4 novembre 1992 relative à l'exercice du droit syndical au ministère de la Justice.

Protocole d'accord du 15 mars 2005 relatif à l'exercice du droit syndical entre la direction de l'administration pénitentiaire et les organisations professionnelles.

Charte du dialogue social au ministère de la Justice – Mars 2010.

Protocole portant sur les conditions d'utilisation de l'intranet et de la messagerie du ministère de la justice par les organisations syndicales du 15 juillet 2009.

Principes généraux sur les relations entre les organisations professionnelles et l'administration

« Les organisations syndicales déterminent librement leurs structures (...), à charge pour les responsables de ces organisations d'informer l'administration » (article 2 du décret du 28 mai 1982).

Cette disposition est explicitée par la circulaire du ministère de la Justice du 4 novembre 1992 et par la circulaire DAP du 6 avril 1995 : les organisations professionnelles informent l'administration de la composition de leurs organismes directeurs et de leurs modifications, à tous les niveaux, locaux, inter-régionaux, nationaux.

La circulaire Justice de novembre 1992 et la circulaire DAP d'avril 1995 invitent les autorités hiérarchiques responsables, à tous les niveaux, à rencontrer régulièrement, en dehors même des instances consultatives, les organisations professionnelles, à donner suite à leurs sollicitations dans un délai raisonnable.

56

I- Locaux syndicaux et équipements – Article 3 du décret du 28 mai 1982

	Local commun aux organisations professionnelles ayant une section syndicale	Local distinct pour chaque organisation professionnelle ayant une section syndicale
Les effectifs du service ou groupe de services implantés dans un bâtiment administratif commun sont inférieurs à 50 agents	Mise à disposition de local non obligatoire	
Les effectifs du service ou groupe de services implantés dans un bâtiment administratif commun sont compris entre 50 et 500 agents + Section syndicale dans le ressort du service/groupe de services + L'organisation syndicale a au moins 1 siège au comité technique compétent pour le service/groupe de services concernés (CT local, départemental, national) OU L'organisation syndicale siège au comité technique ministériel	La mise à disposition d'un local commun aux organisations professionnelles est obligatoire	Dans la mesure du possible, l'administration met un local distinct à la disposition de chacune des organisations répondant aux conditions
Les effectifs du service ou groupe de services implantés dans un bâtiment administratif commun sont supérieurs ou égaux à 500 agents + Section syndicale dans le ressort du service/groupe de services + L'organisation syndicale a au moins 1 siège au comité technique compétent pour le service/groupe de services concernés (CT local, départemental, national) OU L'organisation syndicale siège au comité technique ministériel		La mise à disposition d'un local propre à chaque organisation répondant aux critères est obligatoire

Le SNEPAP-FSU peut prétendre à l'attribution d'un local (partagé ou distinct en fonction des effectifs dans le service/groupe de services concerné) dès l'instant où il a un siège dans le comité technique du ressort concerné (CTM, CT SPIP/DAP, CT SPIP départementaux). Mais, du fait de la représentativité d'office et générale accordée par le seul fait de siéger au comité technique ministériel, le SNEPAP-FSU peut prétendre à l'attribution d'un local (toujours partagé ou distinct en fonction des effectifs dans le service/groupe de service concerné) **partout sur le territoire**. Dans une antenne SPIP ou un établissement s'il a une section syndicale constituée (avec un bureau élu dont la composition est transmise à l'autorité hiérarchique concernée) qui couvre le service ou l'établissement en question, au niveau d'un SPIP départemental, au niveau inter-régional, au niveau de la DAP, et naturellement au niveau ministériel (locaux partagés avec le SNPES-PJJ/FSU).

Comme évoqué supra, le SNEPAP-FSU peut prétendre à un local au niveau inter-régional. Ne souhaitant pas avoir recours à cette option inutilement (le syndicat ne décharge pas de permanents au niveau des DISP), il peut parfois se contenter de moyens syndicaux. Certaines DISP mettent ainsi un cellulaire à disposition des représentants régionaux du syndicat.

Au niveau inter-régional (DISP), peu importe que le SNEPAP-FSU siège ou non au comité technique inter-régional ; **il tire sa représentativité de son siège au comité technique ministériel**. L'existence d'une section régionale, avec un bureau régional, le fait de présenter une liste au CTIR répond à la condition d'existence d'une section syndicale (les organisations syndicales organisent librement leur structure comme précisé supra).

57

Les locaux mis à la disposition des organisations syndicales représentatives sont normalement situés dans l'enceinte des bâtiments administratifs. Toutefois, en cas d'impossibilité, ces locaux peuvent être situés en dehors de l'enceinte des bâtiments administratifs. L'administration supporte, le cas échéant, les frais afférents à la location de ces locaux.

Les locaux mis à la disposition des organisations syndicales comportent les équipements indispensables à l'exercice de l'activité syndicale (mobilier, téléphone, poste informatique, accès aux moyens d'impression). La proportion de la prise en charge des consommables par l'administration fait l'objet d'une concertation avec les organisations professionnelles.

Les circulaires Justice (1992) et DAP (1995) précisent que la reprographie doit être réservée à un usage local, qu'elle exclue la diffusion de tracts ou de pétitions en grand nombre (sans définir « grand nombre »).

Un ou des abonnements téléphoniques (communications comprises) sont prises en charge par l'administration.

En cas d'impossibilité de mettre des locaux équipés à la disposition des organisations syndicales représentatives, une subvention représentative des frais de location et d'équipement des locaux est versée aux organisations syndicales concernées.

Les réunions syndicales ouvertes aux personnels qui ne sont pas en service.

Organisées par toutes les organisations syndicales

Les organisations syndicales peuvent organiser des réunions, sans limitation dans la fréquence et dans la durée, (réunions internes à la vie de l'organisation ou d'information ouvertes à tous les personnels) dans les locaux du service. En dehors ou durant les heures de service.

Dans cette hypothèse, les personnels qui assistent à ces réunions ne doivent pas être en service (congés annuels) ou bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence (article 13 ou 16 du décret).

Les réunions syndicales ouvertes aux personnels en service : les « Heures Mensuelles d'Information » (HMI)

Organisées par les seules organisations syndicales représentatives.

L'organisation représentative est celle qui siège dans un comité technique rattaché au service qui fait l'objet d'une réunion « HMI », ou qui a un siège au comité technique ministériel. Là encore, le SNEPAP-FSU bénéficie d'une représentativité d'office et générale du fait du siège au CTM ; il peut organiser des HMI sur tout le territoire, quel que soit le service ou l'établissement.

Les organisations représentatives peuvent organiser des réunions d'information sur le temps de service, ouvertes aux personnels en service (sans recours aux autorisations spéciales d'absence des articles 13 et 16 du décret de 1982).

Chaque personnel (titulaire, stagiaire, contractuel, quel que soit son corps d'appartenance) a le droit de participer à une HMI à raison d'une heure par mois. L'organisation syndicale peut regrouper ses réunions d'information, à raison de 3 heures par trimestre (par agent). Nul besoin de motiver ce regroupement, les textes se contentant de citer, de manière non exhaustive, l'intérêt d'un regroupement né d'une dispersion des services.

L'organisation peut organiser un nombre indéfini de réunions « HMI » dans le même service, pour tenir compte du temps de présence des personnels ; seule la participation de l'agent est limitée (1h par mois / 3 heures par trimestre comme précité).

Des délais de route s'ajoutent à l'heure ou aux 3 heures précitées.

Le refus pour nécessité de service opposé par l'autorité hiérarchique n'est envisageable que pour le regroupement de 3 heures ; il doit être dûment motivé.

Les « Heures Mensuelles d'Information » (HMI) réalisées en période électorale par toutes les organisations syndicales candidates.

Dans les 6 semaines qui précèdent un scrutin professionnel, toute organisation professionnelle, qu'elle soit ou non représentative, dès lors qu'elle est candidate à l'élection, peut organiser une réunion « HMI » sur le temps de service, ouverte aux agents en service (à raison d'une heure).

L'heure de réunion intervient en plus de l'heure (ou des 3 heures en cas de regroupement) prévue dans l'hypothèse précédente, pour ce qui concerne les réunions « HMI » des organisations représentatives.

La demande d'organisation de chacune de ces réunions doit être formulée à l'autorité hiérarchique compétente au moins une semaine avant sa tenue. La circulaire fonction publique de juillet 2014 précise néanmoins qu'il peut être donné suite à la demande formulée pour une réunion syndicale autre qu'une réunion « HMI » qui le serait dans un délai plus court. Les circulaires Justice (1992) et DAP (1995) vont même un peu plus loin en ce qu'elles appellent à la bienveillance de l'autorité hiérarchique quant aux demandes formulées dans un délai inférieur à une semaine, sans distinguer la nature des réunions syndicales.

Les représentants de l'organisation syndicale à l'initiative de la réunion ont libre accès aux locaux où se tient la réunion, qu'ils appartiennent ou non au service concerné. Le chef de service doit simplement être informé, avant le début de la réunion, de la venue des représentants syndicaux en question. La circulaire DAP (1995) précise que si le principe s'applique aussi à l'administration pénitentiaire, les règles de sécurité découlant des articles 277 à 279 du code de procédure pénale (absence de contact avec la population pénale, mesures de contrôle, justifier de son identité etc) restent applicables pour les réunions syndicales dans l'enceinte d'un établissement pénitentiaire. Cette circulaire vise une note n° 5537 du 30 juin 1986 relative à l'exercice du droit syndical dans les services extérieurs de l'administration ; la conjonction de ces textes met en lumière le fait que le chef d'établissement n'a toutefois pas à décider de l'opportunité de l'entrée du ou des représentants syndicaux dans l'établissement qui lui/leur est accessible de droit. Peu importe que les représentants syndicaux appartiennent ou non à l'administration pénitentiaire (mais s'ils n'appartiennent pas à l'AP, ils ne peuvent se rendre que dans le local dans lequel se tient la réunion).

Article 8 du décret du 28 mai 1982 :

« L'affichage des documents d'origine syndicale s'effectue sur des **panneaux réservés à cet usage** et aménagés de façon à assurer la conservation de ces documents. Ces panneaux doivent être placés dans des locaux facilement accessibles au personnel mais auxquels le public n'a pas normalement accès.

Le chef de service, s'il s'agit d'un document d'origine locale, ou le directeur de l'administration centrale, s'il s'agit d'un document établi à l'échelon national, et, dans tous les cas, le responsable administratif des bâtiments où l'affichage a lieu **sont immédiatement avisés de ce dernier par la transmission d'une copie du document** affiché ou par la notification précise de sa nature et de sa teneur ». L'autorité hiérarchique ne peut s'opposer à un affichage, sauf lorsque le document contrevient manifestement aux dispositions législatives relatives à la diffamation ou aux injures publiques (circulaire fonction publique de juillet 2014 et circulaire DAP de 1995).

59

Les circulaires Justice (1992) et DAP (1995) précisent que les panneaux dédiés doivent être installés dans tous les établissements pénitentiaires et services. Ces circulaires, comme la circulaire fonction publique de juillet 2014, indiquent que les panneaux doivent être installés dans chaque bâtiment administratif ; dans la mesure du possible dans chaque service. Les panneaux doivent être dotés de portes vitrées ou grillagées munies de serrures.

Article 9 du décret du 28 mai 1982 :

« Les documents d'origine syndicale peuvent être distribués aux agents dans l'enceinte des bâtiments administratifs, mais en dehors des locaux ouverts au public. Ces distributions ne doivent en aucun cas porter atteinte au bon fonctionnement du service. Lorsqu'elles ont lieu pendant les heures de service, elles ne peuvent être assurées que par des agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une décharge de service ».

A l'heure du numérique, la diffusion de documents d'origine syndicale se fait essentiellement par voie électronique.

L'utilisation des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) est évoquée par les articles 3-1 et 3-2 du décret de mai 1982 ainsi que par un arrêté du 4 novembre 2014 qui en fixent les grands principes : garantie de la confidentialité, libre choix, non-discrimination. Le recours aux TIC est réservé aux seules organisations représentatives (sauf dans les semaines qui précèdent un scrutin professionnel). L'administration tient des listes de diffusion électroniques à disposition des organisations représentatives ; elle met une adresse électronique institutionnelle à disposition, ainsi que des pages dédiées aux organisations sur l'intranet.

Une note/circulaire du ministre de la Justice est, conformément aux textes précités, attendue pour définir précisément le cadre du recours aux TIC au sein du ministère de la Justice.

Dans l'attente, nous pouvons d'ores et déjà nous appuyer sur un protocole portant sur les conditions d'utilisation de l'intranet et de la messagerie du ministère de la justice par les organisations syndicales, signé en juillet 2009. Le protocole prévoit déjà certaines dispositions évoquées dans les textes précités. Concernant le recours à la messagerie électronique, « les organisations établissent, sous leur seule responsabilité, des listes de diffusion avec l'accord préalable des agents concernés. Cet accord est présumé pour les adhérents. Les autres agents s'inscrivent sur les listes de diffusion à partir des pages d'information syndicale mises à leur disposition sur l'intranet ». Cette disposition devra être actualisée/explicitée eu égard aux textes précités. Les organisations sont tenues de faire droit aux demandes de radiation des listes.

IV- Le crédit de temps syndical – Article 16 du décret de mai 1982

Le crédit de temps syndical est au cœur des moyens syndicaux mis à la disposition des organisations professionnelles. Il s'exprime en Equivalent Temps Plein (ETP).

Le crédit de temps syndical attribué à une organisation professionnelle est fonction de son résultat au scrutin désignant les représentants du personnel au comité technique ministériel ; que les résultats de l'organisation lui permettent, ou non, d'obtenir un siège au CTM, les suffrages portés sur son nom lui apportent du crédit de temps syndical. Mais l'obtention d'un siège est cruciale puisque la moitié du contingent ministériel de crédit de temps syndical est de facto réparti entre les organisations qui siègent dans cette instance.

Le crédit de temps syndical octroyé à une organisation est renouvelé chaque année, jusqu'au scrutin professionnel qui suit. Et chaque année, l'organisation professionnelle choisit de scinder ce crédit de temps syndical en deux, dans les proportions qu'elle décide et communique aux services des ressources humaines de l'administration centrale :

60

- **Une partie du crédit de temps syndical est utilisée pour les Décharges d'Activité de Service (DAS) à titre syndical**
- L'autre partie est convertie en **crédits d'heures, utilisées sous la forme d'autorisations d'absence** d'une demi-journée minimum. C'est ce que l'on appelle couramment les autorisations spéciales d'absence sur la base de l'article 16 du décret de mai 1982 (ASA 16). Il s'agit des anciennes autorisations d'absence dites « article 14 ». La précision est encore importante dans la mesure où les services des ressources humaines (comme les personnels) ne se sont pas encore habitués aux nouvelles dispositions, certains documents portant encore mention de la dénomination « article 14 » pour désigner ces autorisations d'absence.
1 ETP de crédit de temps syndical correspond à 240 journées en autorisations d'absence.

Exemple : les résultats d'une organisation professionnelle aux élections professionnelles (scrutin du comité technique ministériel) lui permettent d'obtenir 6 ETP de crédit de temps syndical. En début d'année, elle décide de ventiler son crédit de temps syndical en 5 ETP pour les décharges d'activité de service à titre syndical (qu'elle va distribuer à ses représentants syndicaux comme elle le décidera elle-même), et de convertir l'ETP restant en 240 journées d'absence qu'elle attribuera, en fonction des besoins courants, sous la forme de demi-journées ou de journées entières, à ses représentants et adhérents (pour participer à des groupes de travail interne, pour travailler sur tel ou tel projet du syndicat, pour animer des réunions d'information syndicale dans les services etc). L'organisation pourra, si elle le souhaite, modifier cette ventilation l'année suivante, lui permettant ainsi de s'ajuster aux besoins périodiques.

L'administration peut refuser l'octroi de crédit de temps syndical (sous l'une ou l'autre forme) à un agent désigné par une organisation professionnelle dès l'instant où cet octroi « se révèle incompatible avec la bonne marche de l'administration ». Le refus doit être communiqué, pour information, à la commission administrative paritaire (pour les fonctionnaires) ou à la commission consultative paritaire (pour les agents sous contrat) compétente.

L'organisation professionnelle n'a pas à motiver ou à justifier l'octroi d'un crédit de temps sous la forme d'une autorisation d'absence.

Focus sur la décharge d'activité de service à titre syndical :

La « DAS » peut être partielle, ou totale. Exemple : un représentant syndical peut être déchargé d'activité de service à hauteur de 0,1 ETP (une demi-journée par semaine), plus, ou déchargé intégralement. Sur ce temps, il est donc autorisé à ne travailler que pour son organisation syndicale. Il n'est pas tenu d'être présent sur son service auquel il reste néanmoins administrativement rattaché.

La décharge d'activité syndicale est attribuée pour un an, renouvelable sans limitation de durée. Elle ne peut être octroyée à un élève/stagiaire.

La circulaire du 3 juillet 2014 précise qu'« *afin de concilier la gestion des décharges et l'organisation et le fonctionnement des services, les temps de travail et les temps syndicaux d'une DAS partielle doivent être définis de manière prévisionnelle, en début d'exercice, sans tenir compte des aléas du calendrier (dates de réunions, jours fériés etc). A titre exceptionnel, l'agent pourra déplacer sa décharge, en accord avec son chef de service et sous réserve des nécessités de service. (...) Si une réunion doit se dérouler pendant une journée de décharge, que ce soit à l'initiative du syndicat ou sur convocation de l'administration, l'agent n'a pas besoin de solliciter une autorisation d'absence* ».

Autrement dit, l'agent fixe, en accord avec l'autorité hiérarchique, le ou les journées (ou demi-journées) d'absence liées à la DAS, qui doivent être fixes. Exemple : l'agent considère que son temps de DAS sera le mardi. Par principe, si une réunion syndicale ou une réunion d'un groupe de travail à laquelle il est convié en tant que représentant syndical, et pour laquelle il pourrait en temps normal prétendre à une autorisation spéciale d'absence, tombe le mardi, il ne peut pas justifier son absence par une autorisation spéciale d'absence et déplacer le jour de DAS. Il peut en revanche parfaitement cumuler sa DAS avec des autorisations spéciales d'absence sur les autres jours de la semaine.

La charge administrative/professionnelle de l'agent déchargé de service doit être allégée à proportion de l'importance de la décharge dont il bénéficie (exemple : le nombre de dossiers pour un(e) CPIP).

L'administration doit suivre la gestion des congés annuels pour les déchargés d'activité de service à titre syndical. Lorsque l'agent est intégralement déchargé d'activité de service, ce suivi peut être annualisé (dans ce dernier cas, il n'appartient par ailleurs pas à l'administration de se prononcer sur les dates auxquelles sont pris les congés).

Les déchargés d'activité de service, même intégralement, ne voient pas leur situation statutaire et indemnitaire modifiée. Ils demeurent en position d'activité dans leur corps et continuent de bénéficier de toutes les dispositions concernant cette position.

Une circulaire d'application du protocole d'accord relatif à l'exercice du droit syndical au sein de l'administration pénitentiaire datée du 15 mars 2005 explicite les dispositions applicables en matière de décharges d'activité de service à titre syndical au sein de l'administration pénitentiaire. La circulaire distingue les permanents syndicaux en fonction des responsabilités exercées au sein de leur organisation et du niveau géographique d'exercice de ces responsabilités (responsabilités nationales, régionales, locales, fonctions administratives au siège d'une organisation...). Elle rationalise la gestion des droits syndicaux en comptabilisant a priori, avec forfaitisation des temps d'absence liés à leur activité syndicale (DAS, autorisations d'absence, délais de route). Exemple : il suffit d'une DAS de 0,4 ETP, combinée à 7 journées de crédits d'heure (avec un forfait a priori d'autorisations d'absence et de délais de route) pour qu'un permanent national soit déchargé d'activité de service à temps plein.

Les autorisations spéciales d'absence sur la base de l'article 13 du décret du 28 mai 1982 (ASA 13)

L'administration peut opposer un refus au nom de la nécessité de service. Le refus doit être motivé.

Ces ASA visent la vie institutionnelle interne des organisations professionnelles.

Elles sont délivrées, sur convocation de l'organisation professionnelle, aux représentants des organisations mandatés pour **assister aux congrès syndicaux OU aux réunions des organismes directeurs** (condition sur l'objet de la réunion) dont ils **sont membres élus OU pour lesquels ils sont nommément désignés** (condition 2 de qualité) conformément aux dispositions des statuts de l'organisation.

Les congrès et réunions de comités directeurs évoqués peuvent être à un échelon local, national ou international.

Exemple : ASA 13 pour les réunions des membres élus des bureaux de sections locales, départementales, régionales, des secteurs, de la commission administrative nationale ou du bureau national qui sont tous, conformément aux statuts du SNEPAP-FSU, des « comités directeurs ». Il est aussi recouru aux ASA 13 pour la participation des représentants du SNEPAP-FSU aux instances locales (BDFD, CDFD) et nationales (BDFN, CDFN) de notre fédération, la FSU.

Les congrès régionaux, nationaux, fédéraux, comme les assemblées locales annuelles permettant d'élire les bureaux de sections, sont des congrès syndicaux. Le congrès est une assemblée qui « a pour but d'appeler l'ensemble des membres à se prononcer sur l'activité et l'orientation du syndicat » (circulaire Justice/DAP). Ici, il suffit que l'adhérent soit « nommément désigné ».

Les convocations doivent donc impérativement comprendre les noms des personnes appelées à participer à ces réunions et congrès. Elles sont délivrées, en fonction du niveau concerné, par la/le secrétaire fédéral(e) de la FSU, la/le secrétaire général(e) du SNEPAP-FSU, le/la secrétaire régional(e), la/le secrétaire de section.

La demande d'autorisation d'absence, accompagnée de la convocation, doit être déposée auprès du chef de service au moins 3 jours avant l'échéance. Les circulaires appellent néanmoins l'administration à la bienveillance en cas de demande déposée dans un délai plus court.

Les dispositions relatives au délai de route s'appliquent.

Un même agent ne peut pas utiliser plus de 10 journées d'ASA 13 chaque année si son organisation professionnelle, ou la fédération/confédération à laquelle son syndicat est rattaché, n'est pas représentée au conseil commun de la fonction publique (CCFP). Il peut en utiliser 20 au maximum dans le cas contraire. La FSU étant représentée au CCFP, les représentant du syndicat peuvent donc bénéficier de 20 ASA 13 chaque année.

Les autorisations spéciales d'absence sur la base de l'article 15 du décret du 28 mai 1982 (ASA 15)

L'autorité hiérarchique ne peut pas s'opposer à une absence motivée par l'article 15. Il suffit d'une convocation ou d'un document (courriel par ex) informant de la réunion.

Ces ASA visent les réunions de travail institutionnelles, entre l'administration et les représentants des organisations syndicales.

Elles concernent les représentants titulaires et suppléants des organismes consultatifs (CT, CAP, CHSCT etc), les experts désignés pour assister aux réunions de ces organismes. Elles concernent aussi des représentants syndicaux désignés par leur organisation pour participer à des réunions de travail convoquées par l'administration, que les représentants syndicaux soient élus ou non, qu'ils exercent un mandat dans l'organisation ou au sein d'un organisme consultatif ou non (groupes de travail, rencontre direction/délégation syndicale, négociation collective etc). Sont comprises les rencontres avec diverses autorités administratives (parlementaires, maires, préfets, autorités administratives indépendantes), comme précisé par les circulaires Justice/DAP de 1992 et 1995.

La durée de l'autorisation d'absence comprend, outre les délais de route et la durée prévisible de la réunion, un temps égal à cette durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux (autorisation d'absence qui ne peut globalement pas être inférieure à 4 heures).

Les autorisations spéciales d'absence sur la base de l'article 16 du décret du 28 mai 1982 (ASA 16)

L'administration peut opposer un refus pour nécessité de service ; le refus doit néanmoins rester « exceptionnel et être strictement motivé par les nécessités de la bonne marche de l'administration ».

C'est, nous l'avons vu précédemment, une des deux déclinaisons du « crédit de temps syndical » octroyé à chaque organisation en fonction de ses résultats aux élections professionnelles (scrutin du comité technique ministériel).

L'organisation bénéficie d'un stock de journées d'ASA 16 (qu'elle peut utiliser en demi-journées d'absence), et c'est elle qui désigne les personnels susceptibles d'en bénéficier.

Selon la circulaire de juillet 2014 précitée, il suffit que l'agent adresse sa demande d'autorisation d'absence, accompagnée de l'attestation du syndicat, au chef de service. En pratique, pour faciliter le décompte et la gestion tant par l'administration que par le syndicat, le bureau national du SNEPAP-FSU saisit le service RH compétent de la DAP en l'informant de son souhait d'octroyer une demi-journée/journée (ou plusieurs si le cycle est connu) à la personne de son choix, en précisant la date, le service et la DISP d'appartenance. Le service retourne l'autorisation d'absence, avec un décompte du solde d'ASA 16 de l'année. L'agent formalise par la suite sa demande d'autorisation d'absence, auprès de son autorité hiérarchique, avec le document qui lui a été adressé.

Le syndicat n'a pas à motiver cette demande d'autorisation d'absence.

L'ASA 16 est généralement utilisée pour les groupes de réflexions internes à l'organisation.

Les dispositions relatives au délai de route s'appliquent.

63

BON A SAVOIR :

- Les stagiaires peuvent bénéficier des autorisations d'absence précitées, à condition que l'exercice de l'activité syndicale ne porte pas atteinte au bon déroulement du stage, en ce que ne pourrait être appréciée l'aptitude du stagiaire au service.
- Les agents bénéficiant d'autorisations d'absence pendant une période de congé ne perdent pas le bénéfice de leur droit à congé. La durée totale du congé est prolongée d'une durée équivalente à l'autorisation d'absence et aux délais de route.

FOCUS : les délais de route

Les représentants syndicaux peuvent bénéficier de délais de route pour chacune des absences autorisées dans le cadre des articles 13, 15 et 16 susmentionnés :

- Pas de délai de route lorsque le trajet aller-retour entre le lieu de la réunion et le lieu d'exercice de l'agent concerné est inférieur à 100 km
- ½ journée de délai de route lorsque le trajet aller-retour est compris entre 100 et 500 km
- 1 journée de délai de route lorsque le trajet aller-retour est supérieur à 500 km

Lorsque l'absence est motivée sur la base de l'article 15 du décret précité, s'ajoute à la durée de la réunion et au délai de route un temps équivalent à la durée de la réunion pour permettre la préparation et le compte rendu des travaux.

FOCUS : les frais de déplacement

Les frais de déplacement des représentants syndicaux convoqués par l'administration dans le cadre de l'article 15 du décret du 28 mai 1982, en dehors de la résidence administrative et familiale, sont pris en charge par l'administration dans les conditions définies par le [décret n°2006-781 du 3 juillet 2006](#) fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat, et par l'[arrêté du 14 avril 2015](#) fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat pour le ministère de la justice.

Concernant la participation aux organismes consultatifs (CAP, comités techniques etc.), seuls les frais des titulaires, ou des suppléants qui siègent avec voix délibérative en lieu et place de titulaires absents voient ces frais pris en charge. Les suppléants sans voix délibérative peuvent assister aux réunions de l'organisme ; ils ont une invitation valant autorisation d'absence pour ce faire. Mais ils ne sont pas convoqués au sens strict, les frais sont à la charge du syndicat.

L'indemnisation couvre :

- Les frais de transport sur justificatif de paiement
Le moyen de transport de principe est le train. En cas de recours au véhicule personnel, l'indemnisation se fait sur la base du tarif du transport public le moins onéreux (en pratique le tarif SNCF 2nde classe) ou sur la base d'indemnités kilométriques.
Le transport par voie aérienne peut être autorisé lorsqu'il est moins onéreux que par voie ferroviaire ou lorsque la mission s'effectue dans la journée et que la durée du déplacement (temps d'enregistrement et liaisons comprises) est inférieure à celle par voie ferroviaire ou qu'il n'existe pas de liaison TGV (avec temps de trajet ferroviaire classique supérieur à 4 ans) ou que l'urgence le justifie.
La prise en charge de frais de parking, de péage ou de taxi intervient sur autorisation de l'administration.
- Un forfait repas (15,25 € ou de moitié si possibilité de se restaurer dans un restaurant administratif)
Lorsque le représentant syndical est en mission pendant la totalité de la période comprise entre 11h et 14h pour le repas de midi, entre 18h et 21h pour le repas du soir.
- Un forfait hébergement sur justificatif de paiement (55 € ou 70 € par nuitée selon la ville ou le département).
Lorsque le représentant syndical est en mission pendant la totalité de la période comprise entre minuit et 5 heures du matin.

La mission débute et s'achève à l'heure de départ et de retour de la résidence administrative ou familiale (+ 1 heure en cas de transport ferroviaire, + 2 heures en cas de transport aérien).

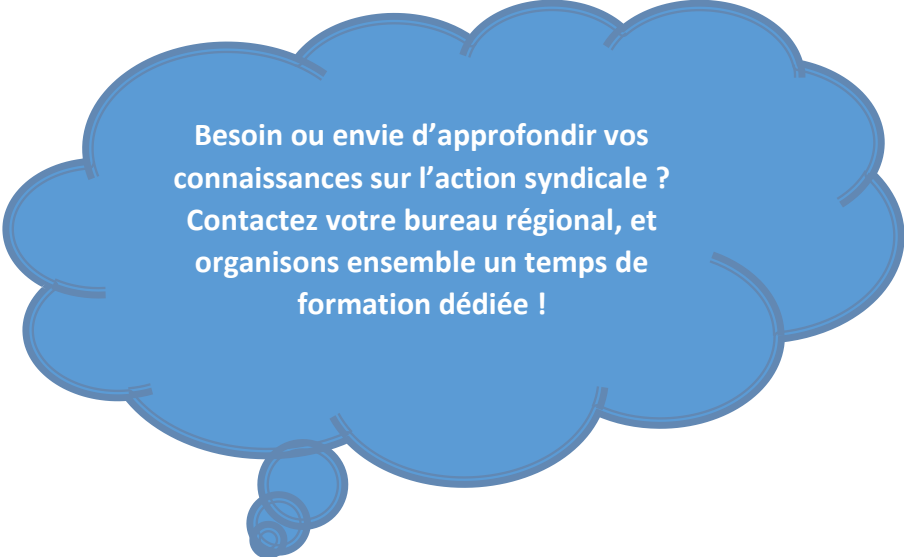
Les personnels ont le droit de bénéficier d'un congé pour formation syndicale conformément à [l'article 34-7° de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, au [décret d'application n° 84-474 du 15 juin 1984](#) (fonctionnaires d'Etat) et à [l'article 2 de la loi n° 82-997 du 23 novembre 1982](#) (agents non titulaires de l'Etat).

La durée maximale annuelle du congé pour formation syndicale par agent est fixée à 12 jours. Le congé est autorisé sous réserve des nécessités de service. En cas de refus, la commission administrative paritaire doit être informée des motifs. Une attestation d'assiduité doit être remise a posteriori.

Les stages de formation syndicale doivent être dispensés dans un centre ou un institut agréé par un arrêté du ministère de la fonction publique. La FSU possède un institut de formation agréé.

Un quota de personnels autorisés à bénéficier de ces congés est fixé en fonction de la représentativité des organisations professionnelles. Le scrutin retenu étant le comité technique inter-régional, le nombre de personnes amenées à bénéficier du congé pour formation syndicale est différent dans chaque DISP et dans les services d'outre-mer.

Dans l'hypothèse où le quota serait dépassé, le syndicat peut parfaitement organiser des temps de formation syndicale en dehors des conditions susmentionnées ; les autorisations d'absence délivrées sont alors établies sur la base de l'article 16 du décret de mai 1982.



Besoin ou envie d'approfondir vos connaissances sur l'action syndicale ?
Contactez votre bureau régional, et organisons ensemble un temps de formation dédiée !

PARTIE III

S'engager

La cotisation est le premier acte de militantisme.

Elle est la manifestation matérielle de l'adhésion à une démarche collective, du partage d'un corpus idéologique. C'est la cotisation syndicale qui permet à l'organisation professionnelle de vivre et de se développer, d'assurer la défense et la représentation de ses membres, et des personnels dans leur ensemble.

Cette vision doit primer sur le « syndicalisme de prestation de services », même si l'adhésion donne naturellement un certain nombre de droits au membre de l'organisation syndicale : droit à l'information, droit à la participation au processus de décision interne et à la définition des mandats, droit à l'expression dans les publications du syndicat, droit à la formation syndicale...

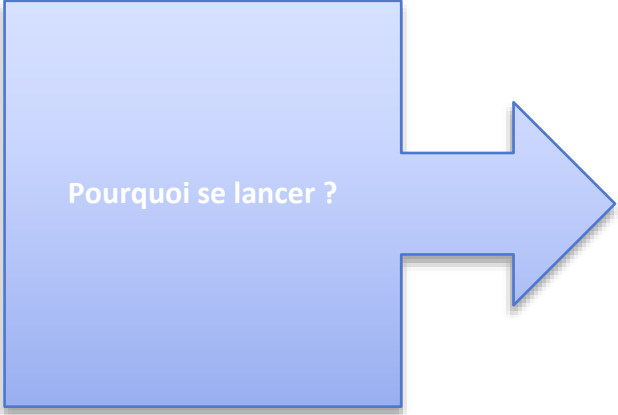
Le syndicat ne perçoit pas directement d'argent public, même si l'aide et la participation matérielle de l'administration à la vie syndicale est fondamentale (mise à disposition de locaux et d'une partie de l'équipement inhérent, prise en charge des frais de déplacement pour les réunions institutionnelles).

Les cotisations forment en conséquence la principale ressource du budget du syndicat : elles permettent de financer le déplacement des représentants syndicaux lorsqu'il n'entre pas dans les conditions de prise en charge par l'administration (aller à la rencontre des personnels, faire des réunions d'information sur l'ensemble du territoire, participer à des colloques, conférence ; certaines régions prennent en charge le coût du trajet de l'adhérent qui se rend à un congrès régional) ; elles financent les publications du syndicat ; elles permettent de financer ou de subventionner certains événements (l'organisation d'une manifestation, la prise en charge partielle ou intégrale du déplacement des adhérents à une manifestation nationale pour la défense de la profession, une grande partie du coût du séjour au congrès national du SNEPAP-FSU, les frais engendrés par les élections professionnelles).

Les opérations budgétaires sont visées par une commission de contrôle élue ; le budget détaillé, sur le mandat écoulé, est présenté à l'occasion de chaque congrès national.

Comme évoqué dans la partie du guide consacrée à la vie institutionnelle du SNEPAP-FSU, les instances locales (sections locales/départementales) sont renouvelées chaque année tandis que les instances régionales et nationales sont renouvelées tous les deux ans.

Tout adhérent à jour de cotisation peut intégrer une instance du syndicat.



Pourquoi se lancer ?

■ Une œuvre collective et solidaire

La défense, la représentation, la promotion des personnels et de leurs missions est une démarche utile et valorisante. Nul besoin de connaissances particulière avant de s'engager. La démarche est collective : personne ne porte cela seul. Au-delà du fait que les instances sont composées de plusieurs membres, l'interconnexion est permanente entre les réseaux locaux, inter-régionaux et national. Le lien entre les différentes générations de militants est par ailleurs soutenu, et précieux.

■ La représentation/promotion de personnels, de missions méconnus

Les personnels et missions pénitentiaires sont méconnus, parfois caricaturés, et l'administration comme les acteurs pénitentiaires ont leur propre responsabilité dans cet état de fait. Etre représentant syndical, c'est éclairer, informer, porter une autre parole, donner une autre image des personnels pénitentiaires et de leur utilité sociétale.

■ Participer à la construction d'une doctrine

Au-delà du rôle joué dans la recherche d'une amélioration des conditions de travail, s'engager dans une instance syndicale, c'est aussi se donner la possibilité de participer aux réflexions sur les questions de fond relatives à nos métiers, missions, méthodologies d'intervention.

■ Croiser les expériences

S'engager, c'est multiplier les rencontres professionnelles : échanger avec ses pairs, dans d'autres services, échanger avec tous les corps professionnels, pour croiser les expériences.

■ Des moyens pour agir

Nous avons les moyens pour permettre cet investissement : décharge d'activité à titre syndical, autorisations d'absence, support technique, financement des déplacements etc.

■ Agir à proportion de ses moyens... et de son envie

Chaque militant qui souhaite s'investir le fait sans contrainte, à proportion de son envie, de sa disponibilité : aucune pression n'est mise par le syndicat ou par les autres militants. La très grande majorité des militants engagés dans nos instances ne bénéficient pas d'une décharge d'activité de service pour ce faire, chaque minute donnée pour les autres est appréciée à sa valeur.

Porter des mandats co-construits

Un représentant syndical, quelle que soit l'instance à laquelle il appartient, ne parle jamais en son nom, mais au nom de l'organisation. Cela n'est pas son opinion personnelle qu'il défend, mais celle du syndicat. Il porte des mandats qui ont été définis collectivement, dans le cadre d'un processus démocratique. C'est la plateforme revendicative du SNEPAP-FSU (la PFR) qui abrite les mandats de notre organisation. C'est le congrès régional qui arrête la position de sa/son représentant(e) au sein de la commission administrative nationale, de la même façon que ce sont la PFR et la commission administrative qui dictent et guident la conduite du bureau national et des secteurs professionnels.

S'il est à souhaiter que le représentant syndical partage globalement les revendications de son organisation, il arrive naturellement que l'on ne soit pas en accord avec toutes ses revendications ; mais la philosophie générale et l'entreprise commune priment.

68

Animer une instance locale/régionale c'est :

■ Convoquer les rencontres institutionnelles à l'échelon de l'instance

En organisant au moins 3 congrès régionaux chaque année (en amont de chaque commission administrative nationale), en organisant au moins une réunion des adhérents d'une section locale dans l'année.

Pour cela, rien de plus simple : il suffit d'arrêter une date (en évitant les congés scolaires), un lieu de rencontre et de s'assurer de la disponibilité d'un local après prise de contact avec le/la responsable hiérarchique concerné(e). En principe, pour la réunion d'un congrès régional, c'est la section locale, ou un adhérent affecté sur le site d'accueil pressenti qui gère cette démarche.

Il convient par la suite d'en informer les adhérents suffisamment tôt pour que chacun puisse organiser son travail (convocations des personnes placées sous main de justice, planning etc) en conséquence.

La/le secrétaire de section ou la/le secrétaire régional(e) adresse la convocation (dite article/ASA 13) aux adhérents par voie électronique. Comme évoqué précédemment, c'est cette convocation, nominative, qui sera remise à l'appui de la demande d'autorisation d'absence. La convocation est, le cas échéant, accompagnée d'un ordre du jour.

Pour tout cela, nous tenons des documents/courriers types à disposition.

■ Animer les rencontres institutionnelles à l'échelon de l'instance

L'ordre du jour est proposé par l'instance, les sujets à aborder émergent souvent spontanément, en fonction de l'actualité, de demandes des adhérents ou de questionnements/requêtes des instances nationales.

Il n'y a pas d'organisation/animation pré-définie. Le formalisme est évidemment, et heureusement, peu présent à l'échelon local. Chaque congrès régional a quant à lui ses habitudes : ordre du jour structuré autour de problématiques particulières ; compte-rendu de rencontres avec les représentants de l'administration ; échange de fond sur les pratiques professionnelles ; temps partagé sur l'actualité puis temps dédié pour les différents secteurs professionnels ; tour d'actualité des sites (conditions de travail, état des ressources humaines ou des relations institutionnelles etc), invitation d'intervenants extérieurs (des enseignants chercheurs, des praticiens extérieurs à l'administration pénitentiaire etc)...

■ Etre en contact avec les représentants de l'administration à échéance régulière et/ou en fonction de l'actualité

Cela ne signifie pas passer son temps dans le bureau du/de la DISP, du/de la chef d'antenne/d'établissement ou du/de la DFSPI. Dans la pratique, un bureau régional du SNEPAP-FSU rencontre au moins 2 à 3 fois le/la DISP dans l'année ; les autres rencontres dépendant de l'actualité et des problématiques à traiter.

Il convient de ne jamais confondre une réunion de service avec une réunion de nature syndicale.

Chacun, du côté de l'administration comme de l'organisation syndicale, doit s'attacher à dépersonnaliser les échanges. L'administration ne s'adresse pas à un agent, mais à un représentant syndical ; dans le même temps, le représentant syndical garde à l'esprit que la personne à laquelle il s'adresse représente l'administration... et pas lui-même.

Les rencontres sont plus informelles à l'échelon local.

Les échanges de courriers, les échanges électroniques sont d'usage courant en cas de problématique, de questionnement particulier. Dans la pratique, en dehors de quelques difficultés très ponctuelles et localisées, les échanges sont facilités, et cordiaux.

69

Avant d'interpeller le/la représentant(e) de l'administration sur une problématique, il est préférable de prendre le temps de vérifier et de croiser les données. De la même façon qu'il est plus

adapté d'interpeller le/la représentant de l'administration sur une problématique, pour mesurer l'étendue de la difficulté et de l'éventuel blocage, avant de communiquer sur la problématique par tract ; la communication par voie de tract résout rarement les difficultés.

■ Informer les adhérents et les personnels

- A l'heure du numérique, il est fondamental, pour chaque instance, de se constituer une liste de diffusion électronique, et de l'actualiser régulièrement. La liste la plus importante est la liste des adhérents ; elle est actualisée en lien avec les trésoriers régionaux et nationaux.

L'instance est aussi invitée à se constituer une ou des liste(s) de diffusions potentiellement organisées par services ou par corps ; les personnels peuvent ainsi recevoir les informations les plus importantes.

- Outre le flot de données que chaque agent perçoit dans le cadre professionnel, il convient de garder à l'esprit qu'il existe de nombreuses organisations professionnelles, et que leurs communications sont abondantes. De même qu'au sein de la même organisation, des communications peuvent intervenir à différents niveaux. Nombre de collègues finissent par ne plus rien lire. La communication doit donc être mesurée, rationnelle.

Il n'est pas utile qu'une région ou qu'une section locale relaie les communications nationales aux adhérents ; ils les reçoivent directement du bureau national.

Pour la diffusion de communications nationales vers les personnels non adhérents, la section locale et le bureau régional doivent échanger pour éviter les doublons. Est-ce le bureau régional qui choisira de diffuser ? Ou est-ce la section qui décidera de diffuser, ou non, aux personnels de son service/établissement ?

Il est conseillé de choisir les communications qui seront relayées aux personnels non adhérents en fonction de leur nature et de leur intérêt ; de même qu'il est préférable (sauf communication particulièrement grave et urgente) de ne pas diffuser au coup par coup, et de ne faire qu'un envoi global (un courriel par semaine ?) à l'intention des personnels non adhérents.

- Dans les services/établissements, il est important d'afficher les principales communications sur les panneaux dédiés. Soit parce que les personnels ne souhaitent pas recevoir de communications syndicales par voie électronique (et ce choix doit impérativement être respecté), soit parce qu'ils ne prennent pas toujours le temps de lire les courriels qui sont rapidement supprimés ; l'écrit affiché reste, il peut attirer l'attention d'un collègue plus disponible pour en prendre connaissance plus tard.
- Tous les adhérents n'ayant pas toujours la possibilité de se déplacer à l'occasion de la réunion d'un congrès régional ou d'une assemblée de section, il est important de maintenir tout le monde dans la même dynamique par un compte-rendu synthétique de la rencontre. Au-delà des compte-rendu plus formels de type procès-verbaux (à l'occasion du renouvellement de l'instance), le compte-rendu permet de conserver une trace des décisions pour l'avenir.

Les tracts

Une introduction rapide sur l'objet de la communication, le développement, et une mise en perspective (revendications, prochaines échéances etc).

Au SNEPAP-FSU, nous respectons les représentants de l'administration, nos collègues, et les personnes placées sous main de justice. Point de caricature ni de diffamation.

Il est toujours plus facile d'attirer le lecteur avec un titre accrocheur; mais inutile, pour ce faire, de rentrer dans une course au "bon mot", qui risque au final d'heurter plus qu'autre chose. L'essentiel est de permettre au lecteur de comprendre immédiatement l'objet de la communication, d'évaluer sa nature et son urgence.

L'instance doit être identifiée : section locale, départementale, régionale (laquelle) ? L'écrit doit être daté. Pas de signature individuelle sur un tract (qui n'est pas une lettre ou une lettre ouverte), c'est l'instance/le syndicat qui s'exprime.

Attention au style, à l'orthographe, à la police, au respect de la charte graphique (utiliser le bon logo du syndicat, ne pas l'étirer dans tous les sens...). Là aussi, il est question de l'image, de la crédibilité du syndicat et des auteurs de l'écrit.

Une communication sera davantage lue si elle est courte. Voici une exigence que le SNEPAP-FSU peine à s'approprier. Mais il est toujours difficile de trouver un équilibre entre la communication trop détaillée et le tract simpliste/caricatural...

Le contenu du tract doit être conforme aux mandats du syndicat (PFR). Il doit être accessible et adapté au public visé (est-il adressé à tous les personnels ? Aux agents d'un service ? d'un corps ?), d'où la nécessité d'être vigilant sur l'emploi des acronymes, du vocabulaire spécialisé etc

La rédaction d'un tract est collective; une personne ne décide pas, ne rédige pas, ne diffuse pas seule. C'est l'instance qui communique. Un écrit doit donc "tourner" avant sa diffusion.

Il n'y a jamais d'urgence vitale à communiquer; un échange préalable au sein de l'équipe est nécessaire : prenons le temps.

- Le tract d'une section locale est communiqué au moment de sa diffusion, pour simple information, au bureau régional
- Les tracts sont adressés pour information à l'autorité hiérarchique compétente

A l'heure du numérique :

Un tweet, un message posté au nom du syndicat sur n'importe quel réseau social a la même valeur qu'un tract ou que n'importe quelle communication officielle...Il engage notre organisation, son image.

■ Communiquer vers l'extérieur

- Pour informer des organisations/associations partenaires, évoluant dans le même champ d'intervention professionnel que le nôtre, il peut être utile de se constituer une liste de diffusion électronique dédiée (adresses électroniques d'autres organisations professionnelles de même niveau, organisations de magistrats, associations etc). Il conviendra naturellement d'adapter la nature des communications diffusées, tout n'intéressant pas tout le monde.
- De même que certaines communications pourront être adressées aux médias ; n'hésitez pas à contacter les organes de presse régionaux/locaux pour demander l'adresse électronique du correspondant Justice. Les quotidiens de presse régionale ont de nombreux référents dans les villes de la région ; la presse nationale a aussi des correspondants régionaux.

Il est primordial que l'expression devant un média soit faite sous couvert syndical.

Veillez à ne pas tomber dans le sensationnalisme, il est toujours regrettable que l'intérêt de certains médias soit uniquement porté sur les incidents, et peu sur le fond.

Choisissez des idées cibles, faites des phrases courtes. Complétez votre échange en remettant un écrit présentant le syndicat, ses grands mandats ou sa position sur l'objet de l'échange.

71

■ Entretenir les relations avec la fédération, la FSU

Localement, il n'est pas toujours possible de s'investir à la fois dans le syndicat et dans les instances fédérales locales (le SNEPAP-FSU, comme tous les syndicats de la fédération, possède des sièges dans les instances fédérales départementales). Mais il est fondamental d'entretenir les relations : tant pour la fédération, qui maîtrise ainsi une vision d'ensemble du service public qu'elle promeut et de ses problématiques, et qui peut agir au niveau des représentants de l'Etat à l'échelon local/régional ; que pour le syndicat (la fédération apporte un soutien technique et matériel, même à l'échelon local).

Demandez et transmettez des coordonnées actualisées aux instances fédérales régionales et départementales (pour être informés et informer) ; que l'instance du syndicat assiste à au moins une rencontre fédérale dans l'année, c'est un bon début.

■ Connaître ses adhérents et camarades

L'instance doit tenir un fichier actualisé des adhérents : pour s'assurer que les cotisations sont à jour, que les coordonnées utiles pour la diffusion de l'information sont disponibles (courriel, adresse pour réception de plateforme revendicative, pour les revues fédérales etc). Le lien est fait, ici, entre le trésorier local, le trésorier régional et le trésorier national. Les données sont actualisées et croisées aussi souvent que possible, au moins une fois chaque année (tirer les conclusions des mutations professionnelles, mise à jour de la cotisation etc).

■ Aller à la rencontre des personnels.

Il est parfois difficile, voire ingrat lorsqu'ils ne partagent pas vos idées ou ne sont pas en demande, d'aller au contact des personnels non adhérents. Mais c'est fondamental. Parce que l'information circule davantage à l'occasion de rencontres physiques que par diffusion de tracts ; parce qu'il n'existe pas toujours de sections et de correspondants locaux dans un service ou un établissement ; parce que les personnels font plus facilement part de leurs difficultés ou de leur questionnement.

C'est toujours plus facile, et informel, au niveau de la section locale ; ça l'est naturellement moins au niveau régional. C'est ici que l'on a recours aux réunions « HMI » évoquées précédemment.

Lorsqu'une réunion « HMI » est organisée, déplacez-vous à plusieurs et, lorsque c'est possible, avec des représentants de différents corps (un référent local lorsque c'est possible + un ou des membres du bureau régional). N'hésitez pas à solliciter le bureau national, dont les membres participent régulièrement à ce type de rencontres sur le terrain, pour favoriser des échanges sur l'actualité nationale.

72

II – Représenter le syndicat dans un organisme consultatif

■ S'approprier les grandes règles de fonctionnement de l'organisme consultatif

Pour les comités techniques, c'est relativement facile : les principes les plus importants sont directement accessibles dans le règlement intérieur. Et la partie 2 de ce guide est faite pour vous. Siéger en commission administrative paritaire impliquera de se pencher sur davantage de textes en lien avec la gestion des carrières. Mais nos équipes d'élus sont toujours mixées pour permettre aux « anciens » d'accompagner les « nouveaux ». Et nos formations syndicales sont, dans tous les cas, organisées pour préparer à l'exercice de ces fonctions.

■ Chaque réunion de l'organisme consultatif doit être préparée, si tant est que l'administration en donne les moyens (transmission de l'ordre du jour, documents inhérents). Si les représentants ont besoin de plus de temps que les textes n'en donnent avec le temps de préparation et le délai de route, il suffit de solliciter une autorisation d'absence de type ASA 16 auprès du bureau national.

■ Dans un organisme consultatif, le/la représentant(e) ne s'exprime jamais en son nom, mais au nom de notre organisation dont il applique les mandats, qu'il/ait, ou non, été élu(e) sur une liste nominative, ou désigné(e) après un scrutin sur sigle.

■ Il est important de rendre compte du déroulement de la réunion de l'organisme consultatif aux personnels (décisions, positions du syndicat, perspectives).

Militer sans contrainte

Que vous soyez ou non membre d'une instance du syndicat, représentant du syndicat dans un organisme consultatif, vous pouvez jouer un rôle à tout moment, d'une façon ou d'une autre :

- Participez aux réunions proposées par le syndicat quand vous le voulez.
- Votez ! Il n'y a pas de système de « délégations » dans la construction des mandats du SNEPAP-FSU. Une voix vaut une voix, et chaque voix compte. Votez pour chaque consultation ! Votez à l'occasion du renouvellement de nos instances, tous les deux ans !
- Relayez toutes les informations que vous croyez utiles à vos instances (locales régionales, nationales), adressez-leurs tous vos commentaires. Nous ne construisons nos positions, nous n'intervenons sur des situations, des problématiques, qu'à partir de vos informations. Les permanents du bureau national ont besoin de vous, sur le terrain, pour agir au quotidien.
- Ecrivez dans le bulletin d'information du SNEPAP-FSU : un article sur la méthodologie d'intervention, sur une question statutaire, un billet d'humeur, une fiche de lecture sur un article ou un livre que vous auriez lu sur un sujet intéressant nos missions, nos métiers. C'est l'un des principaux objets de notre organisation : faciliter la circulation des connaissances. Faites nous partager !

Contact

SIÈGE : 12/14 rue Charles FOURIER 75013 PARIS

Courriel : snepap@free.fr

Site internet : <http://snepap.fsu.fr>

Twitter : @snepap <https://twitter.com/snepap>

BUREAU NATIONAL DU SNEPAP-FSU 2017-2019

Secrétaire Général	Rémy MOREUILLE TASSART	06.07.52.94.25	myrebn@gmail.com
Secrétaire générale adjointe	Aurélie DEMMER	06.43.17.25.05	ademmer.snepap@gmail.com
Trésorier national	Sébastien GEORGES	04.66.70.63.75	sebgbn@gmail.com
Secrétaire national	Gautier SCHONT	07.83.93.41.44	gschont@gmail.com
Secrétaire national	Youssef CHOUKRI	06.81.31.30.50	bnchoukri@gmail.com
Secrétaire nationale	Laura LALARDIE	06.17.33.70.95	llalardie.snepap@gmail.com
Secrétaire nationale	Alexandrine BORGEAUD MOUSSAID	06.46.69.02.25	alexandrine.bn@gmail.com
Secrétaire nationale	El Hassania BARIA	06.95.06.46.68	baria081@gmail.com

74

REPRESENTANTS DU SNEPAP-FSU AU COMITE TECHNIQUE SPIP

Aurélie DEMMER	Titulaire	snepap@free.fr
Rémy MOREUILLE-TASSART	Titulaire	
Gautier SCHONT	Suppléant	
El Hassania BARIA	Suppléante	

REPRESENTANTS DES PERSONNELS – COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

RP CPIP	Jean-Philippe REBEYREIX <i>Titulaire Hors classe</i>		07.78.10.53.93	jrsnepap@yahoo.fr
	Gautier SCHONT <i>Titulaire classe normale</i>		07.83.93.41.44	schontgautier@yahoo.fr
	El Hassania BARIA <i>Suppléant Hors classe</i>		06.95.06.46.68	baria081@gmail.com
	Fanny DELPLANQUE <i>Suppléante Classe normale</i>		06.20.43.33.08	fanny.delplanque@justice.fr fannydelp@yahoo.fr
RP DPIP	Pierrick LENEVEU <i>Titulaire Hors Classe</i>	04.75.81.76.01	06.26.48.51.99	pierrick.leneveu@justice.fr
	Tiphaine MAHE <i>Titulaire Classe normale</i>	02.56.01.67.34	06.43.05.86.55	tiphaine.mahe@justice.fr tiph.bn@free.fr
	Eric HONORE <i>Suppléant Hors Classe</i>	02.50.10.15.56	06.70.95.12.38	eric.honore@justice.fr
	Thierry POUX <i>Suppléant Classe normale</i>	03.83.36.29.13	06.08.09.59.04	thierry.poux@justice.fr



CONTACTS ACTION SOCIALE		
		fsujustice.actionsociale@gmail.com
Youssef CHOUKRI	06.81.31.30.50	bnchoukri@gmail.com
Joël JACOB	06.61.15.86.71	joel.jacob1@aol.fr
Agnès VAN LUCHENE		agnes_muller@orange.fr

BUREAUX NATIONAUX DES SECTEURS PROFESSIONNELLES 2017-2019		
Secteur Insertion et Probation	Olivier CAQUINEAU Alexandre DEPIN Sébastien GEORGES	olivier.caquineau@gmail.com alexandre.depin@justice.fr sebgbn@gmail.com
Secteur Encadrement	Alexandrine BORGEAUD MOUSSAID Tiphaine MAHE Marina PAJONI	alexandrine.borgeaud-moussaid@justice.fr tiph.bn@free.fr marina.pajoni@justice.fr
Secteur Psychologues	Lucile BOUILLET Laura LALARDIE Christophe PRAT	psysnepap@gmail.com lucilesnepap@gmail.com llalardie.snepap@gmail.com christophe.prat@justice.fr crisostome@gmail.com
Secteur Surveillants	Stéphane GUILLAUME Joël JACOB Joël SEPULCRE	stephane-alexis.guillaume@justice.fr joel.jacob1@aol.fr sepulcrejo@hotmail.com
Secteur Personnels Administratifs	Corinne CANCE Maeva MOO-CAILLE Marie-Paule TAESCH	corinnecance83@gmail.com mmoocaille@gmail.com marie-paule.taesch@justice.fr

CONTACTS REGIONAUX

BORDEAUX	Pierre-Marie FOURNIER (SR)	06.37.45.32.14	pimf.snepap@yahoo.com
	Adelaïde MONCOMBLE (SRA)		adelaide.moncomble@justice.fr
	Isabelle BROSSET (Trés)		isabelle.brosset@justice.fr
DIJON	Cécile MARTINELLI (SR)	07.82.82.81.68	Cecile.martinelli@justice.fr
	Martine MOLARD (SRA)		
	Marianne GIRARD (Trés)		
LILLE	Flora PONS (SR)		
	Anne RAVIART (SRA)		snepap-br.lille@laposte.net
	Philippe CALO		
LYON	François DUPRE (SR)	04.77.01.33.21	
	Anne DEL PUPPO (SRA)	06.34.46.96.09	
	Fanëlie SAUVÉE (Trés)		snepap.fsu.raa@gmail.com
MARSEILLE	Virginie MARANDOLA (SR)	06.20.43.39.36	
	Fanny DELPLANQUE (SRA)		snepap.pacacorse@gmail.com
	Nathalie TROCELLO (SRA)		
	Alexandra RAFFLEGEAU (Trés)		
PARIS	Youssef CHOUKRI (SR)	06.81.31.30.50	
	Kettline BIASSOU (SRA)		snepapidf@gmail.com
	Isabelle GAUTHIER (SRA)		
	Joël SEPULCRE (Trés)		
RENNES	Patricia GODARD (SR)	06.35.46.43.03	
	Charlotte CLOAREC (SRA)		snepap.fsu.ouest@gmail.com
	Alexandre DEPIN (SRA)		
	Nathalie HERVE (SRA)		
	Isabelle DUCHATEAU (Trés)	06.83.68.38.89	
STRASBOURG	Malory LOUIS (SR)	03.83.93.72.65	Malory.louis@justice.fr
	Bastien PEDEN (SRA)		snepap.strasbourg@hotmail.fr
	Estelle CARRAUD (Trés)		
TOULOUSE	Maxime ROUX (SR)	04.67.07.62.56	maxime.roux@justice.fr
	Sébastien GEORGES (SRA)		sebastien.georges@justice.fr
	Cathy SURRANS (Trés)		cathy.surrans@justice.fr

CONTACTS MOM

LA REUNION	Ludovic SAVINI Stéphanie SADOUNE	ludovic.savini@justice.fr stephanie.sadoune@justice.fr
POLYNESIE	Roselyne ROUBY Maeva MOO-CAILLE	roselyne.rouby@justice.fr mmoocaille@gmail.com
MAYOTTE	Christine RAHARIJAONA (SD)	christine.raharijaona@justice.fr
	Virginie KOST (SDA) Issoufi HAMADA (Trés)	virginie.kost@justice.fr issoufi.hamada@justice.fr

77

Consultez la plateforme revendicative du SNEPAP-FSU, la composition des instances internes, les statuts et le règlement intérieur en cliquant sur la vignette des actes du congrès 2017 :

