

TOUT AU LONG DU MANDAT QUI S'ACHÈVE, LES
REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL SE
SONT MOBILISÉS POUR LA DÉFENSE DES INTÉRÊTS
DE L'ENSEMBLE DES CPIP !

EN APPORTANT VOTRE SOUTIEN À LA LISTE DU SNEPAP-FSU,
VOUS NOUS PERMETTEZ DE POURSUIVRE LES ACTIONS
QUE NOUS MENONS POUR VOUS !

VOTEZ POUR LE SNEPAP-FSU !

NOS CANDIDAT.ES

Liste CN

NOM	PRENOM	CORPS	AFFECTATION
PEDEN	Bastien	CPIP	SCHLITIGEIM
DELPLANQUE	Fanny	CPIP	AIX
CARRAUD	Estelle	CPIP	MULHOUSE
SCHONT	Gautier	CPIP	TOULON
RAVIART	Anne	CPIP	SAINT QUENTIN
LECONTE	Irène	CPIP	LE PUY EN VELAY

Liste Hors Classe

NOM	PRENOM	CORPS	AFFECTATION
REBEYREIX	Jean-Philippe	CPIP	BORDEAUX
BARIA	El Hassania	CPIP	DIJON
MONCOMBLE	Adelaide	CPIP	BORDEAUX
ROUBY	Roselyne	CPIP	NARBONNE
BOUTEILLE	Isabelle	CPIP	DÔLE
AIT HIDA	Fatima	CPIP	BERGERAC



CECI N'EST PAS UN BULLETIN DE VOTE !

Ce vote s'effectue par correspondance ou directement à l'urne dans les bureaux de vote où vous êtes inscrit-es pour ce scrutin.

Les documents permettant de connaître votre bureau de vote seront affichés dans les services au plus tard le 6 novembre 2018.

Votre Bulletin de vote doit comporter ni rature, ni surcharge.



12-14 rue Charles Fourier - 75013 Paris
Tél : 07.69.17.78.42
Tél : 07.86.26.55.86
Mél : snepap@free.fr



JEUDI
6
DECEMBRE
2018

Elections Professionnelles

CAP CPIP
Scrutin n°020

Le SNEPAP-FSU est engagé depuis plus de 60 ans pour l'ensemble des personnels de l'administration pénitentiaire.

Affilié à la FSU, deuxième organisation syndicale de la fonction publique, notre syndicat bénéficie d'un soutien et d'une reconnaissance entière de notre fédération.

Le SNEPAP-FSU est le seul syndicat pleinement multi-catégoriel à siéger au CT SPIP. Nous rassemblons et défendons tous les personnels de l'administration pénitentiaire.

Historiquement, le SNEPAP-FSU est fortement implanté dans les SPIP. Pour quelle raison ? Il a tout simplement contribué à la naissance et au développement de ces services en portant des mandats novateurs comme :

- **La mise en place de l'autonomie des services et la création de la filière Insertion et Probation**

- **La pluridisciplinarité dans les services**, seul syndicat à mettre en avant ce choix dans toutes ses communications. Il défend la création et le développement d'autres corps de métiers au sein des SPIP qui viendront enrichir leur expertise. Le SNEPAP-FSU a été le seul signataire du protocole de 2009 faisant évoluer positivement la filière : la mise en place de l'organisation contemporaine des SPIP soulignant l'impérieuse nécessité de croiser les regards et les approches pour mieux accompagner la personne suivie.

- **Reconnaître la probation comme mission régalienne**. Depuis plus de 15 ans, le SNEPAP-FSU se bat seul pour que les missions du SPIP soient protégées, sanctuarisées, pour éviter leur privatisation, et à terme la disparition de notre service public.

- Le SNEPAP-FSU a la volonté de voir le centre de gravité de l'administration pénitentiaire se décaler **du tout carcéral vers la probation**. Pour cela, nous n'oublions pas de réclamer des crédits d'investissement, d'intervention et de fonctionnement nécessaires à cette ambition sans pour autant négliger la défense du pouvoir d'achat et le bien-être des agents !

Les représentants des personnels du SNEPAP-FSU défendent l'ensemble des personnels sans considération syndicale ou idéologique.

Nous nous engageons à représenter et informer, sans critères d'appartenance, tous nos collègues. Nous ne restreignons pas l'accès à l'information par la saisie d'un mot de passe secret.

Dans un souci d'égalité de traitement des personnels nous revendiquons :

POUR LA MOBILITÉ

Les représentants du personnel du SNEPAP-FSU exigent que les collègues aient accès au calcul de leurs points via HARMONIE :

- **Avant la CAP** pour pouvoir faire remonter d'éventuelles erreurs
- **Après la CAP** pour constater s'ils ont été correctement comptabilisés

Pour les **personnels ultramarins, nous revendiquons une priorisation**, similaire au rapprochement de conjoint, des agents ayant fait reconnaître leurs centres d'intérêts matériels et moraux (CIMM) dans le territoire concerné. Nous sommes opposés à la réservation de postes pour les agents sortants d'école issus de Nouvelle-Calédonie et de Polynésie. En effet, elle fait croire aux titulaires que des postes sont proposés alors que la DAP n'étudie même pas leurs candidatures.

Nous exigeons de la DAP qu'elle respecte la réglementation et qu'elle organise, comme le prévoit le statut des CPIP, **un concours à affectation locale pour ces 2 territoires**.

Nous demandons **une mise à jour de la note sur le barème de calcul de points attribués dans le cadre des mutations** afin que ce document intègre l'ensemble des priorités (CPIP Placés et CIMM).

Dans un souci de transparence, nous exigeons le maintien d'**une seule CAP de mobilité par an**, seul moyen de garantir un traitement équitable des situations.

Enfin, nous défendons la possibilité de faire des demandes liées avec des partenaires travaillant dans d'autres ministères. Cela a été possible par le passé. Il n'y a donc pas de raison que la DAP mette des freins à la mobilité choisie par les agents.

POUR LES DROITS INDIVIDUELS

Lors de la tenue des CAP, les RP défendent les droits individuels des personnels.

Nous dénonçons des budgets insuffisants ne permettant pas aux agents d'accéder aux formations comme par exemple le droit au bilan de compétences. En empêchant les agents souhaitant une reconversion, la DAP génère des risques psycho-sociaux !

Les formations professionnelles doivent être proposées à proximité des services pour permettre aux agents de concilier vie de famille et formation. La continuité du territoire doit être assurée en permettant aux personnels ultramarins de suivre des formations ou faire leurs stages en métropole s'ils le souhaitent.

Dans la cadre des détachements, les RP du SNEPAP-FSU revendiquent **une pleine reconnaissance de la catégorie A**, malgré une réforme indigente. Ainsi, nous exigeons de la DAP des possibilités de détachements dans des corps de catégorie A dont elle est la gestionnaire. A cette fin nous réclamons que la DAP **instaure un conseiller carrière** pour les CPIP.

Dans la même idée, nous demandons que soient réévalués les postes en DISP et en centrale ouverts aux CPIP, ces postes ne pouvant plus être des postes de catégorie B.

Nous dénonçons les carences en personnels qui aboutissent souvent à des gestes professionnels qui ne nous incombent pas. Nous refusons toute sanction disciplinaire pour ce motif !

Le manque d'effectif ne doit pas être un obstacle à la demande des agents sollicitant un temps partiel. Ce type de refus est générateur, encore une fois, de risques psycho-sociaux.

Les CPIP placés doivent être mieux considérés. Le respect des délais de prévenance, l'avance systématique de tout frais et une réelle indemnité incitative doivent être le socle incontournable au bon exercice de leurs fonctions.

Enfin, nous réclamons la reconnaissance de la fonction de tuteur de stage qui passera par la formation continue et permettra de valoriser l'agent et d'harmoniser les pratiques.

POUR L'AVANCEMENT

Les représentants du personnel (RP) du SNEPAP-FSU défendent un **examen conforme à la réglementation**. Cette dernière prévoit un avancement national qui dépend de la notation et des propositions motivées des chefs de service.

Un tableau d'avancement réalisé sur d'autres critères (régionalisation ou ancienneté) sera susceptible d'être annulé devant le tribunal administratif mettant ainsi à mal l'avancement de tous les agents.

C'est pourquoi les RP du SNEPAP-FSU exigent que l'administration se donne les moyens de procéder à l'examen de tous les dossiers et que ceux-ci soient complets. Nous continuerons de dénoncer les DISP qui ne font pas remonter les notes et les mémoires des agents, les privant ainsi d'une chance d'avancement.

Nous réclamons que chaque agent, dans les critères d'avancement, soit destinataire du mémoire de proposition ou de non-proposition dont il est l'objet.

Cette exigence est d'autant plus forte que dans le cadre de la réforme statutaire qui rétrograde les CPIP HC et crée un grade de «classe exceptionnelle» vide de tout agent. **Dans ce nouveau contexte, les conditions d'avancement se doivent d'être irréprochables et nous revendiquons un taux d'avancement qui permettra à tous les HC de se retrouver dans la nouvelle classe exceptionnelle dans un délai de 2 ans.**



VOTEZ POUR LE SNEPAP-FSU !

Services publics :
naissance et revalorisation
étiers

Public - Privé :
Le travail ne se brade pas !