



Elections ou pas, le SNEPAP est bien là !

**L'édito... par
Olivier Caquineau,
ancien secrétaire
général du SNEPAP-FSU**

Cher.ères adhérent.es,

Donner la parole aux membres du **SNEPAP-FSU** en ouverture de notre bulletin d'information est une belle initiative, et me proposer d'ouvrir celui-ci est un honneur.

Aussi souhaiterais-je commencer par saluer la dynamique impulsée par les femmes et les hommes qui se sont engagé.e.s, pour nous, au printemps dernier.

Notre organisation soixantenaire vacillait, se cherchait, empâtée, comme embourbée après que nombre de ses combats idéologiques aient été consacrés en 20 ans d'évolutions et de bouleversements permanents.

Parallèlement paralysée par l'issue d'un mouvement social historique, cristallisée autour de la reconnaissance, insatisfaisante à certains égards mais solide, du corps des CPIP, et d'une humiliation pour le corps des DPIP. Engluée dans l'aboutissement acté d'une revendication forte de la dernière décennie, un statut pour les psychologues... et sa non concrétisation... Toujours hésitante dans sa volonté d'entrer dans des corps et des établissements pénitentiaires non investis, et sa crainte de le faire à la lumière de ses racines. Tout cela dans un contexte qui frappe toutes les organisations, qu'elles

soient syndicales ou politiques, avec un désengagement des individus de l'engagement collectif, et une consommation du syndicalisme.

Moi-même, usé après plusieurs mandats pour le moins riches en actualité, avais-je ressenti le besoin de m'éloigner. Monté à Paris en mars dernier pour enterrer mon organisation, j'en suis reparti en l'ayant rarement vu aussi vivante avec une pluralité de listes de candidats pour poursuivre son animation... Et l'envie de redonner un coup de main aux copines et aux copains qui, entre temps, n'avaient rien lâché sur les terrains.

Engagez-vous !

Par une adhésion. Une présence autour d'une table. Un écrit dans l'année. Un encouragement à nos représentant.e.s en retour d'une communication.

Mais engagez-vous, et nous.

Dans un second temps, je souhaiterais

redire, en tant que CPIP, tout mon soutien au corps de direction des SPIP et à notre organisation dans la lutte engagée pour la reconnaissance des DPIP.

Cette lutte est leur lutte, la mienne, et la nôtre.

Il n'y aura pas de reconnaissance ni même d'avenir pour le SPIP et ses missions si sa direction n'est pas reconnue en tant que telle.

Celles et ceux qui restent pris dans des expériences personnelles et locales blessantes, ou qui se cachent derrière des idéologies dépassées pour se détourner de cette indispensable valorisation se trompent de combat, et se tirent une balle dans le pied. En 2017, l'idée de filière a été sacrifiée sur l'autel du corporatisme et de la démagogie.

Assumons comme nous l'avons toujours fait la défense de la filière insertion et probation.

Assumons d'appartenir à une organisation professionnelle véritablement multi-catégorielle, qui ne se cache pas derrière son organisation interne et ses ramifications institutionnelles, pour écrire et dire tout et son contraire en fonction de ses interlocuteurs.

Bonne lecture, Olivier CAQUINEAU

PRESENTATION DES SECTEURS

Le syndicat est organisé en 6 secteurs professionnels qui regroupent les différentes catégories de personnels susceptibles d'exercer leurs fonctions au sein de l'AP :

Personnels administratifs
Personnels de direction
Personnels d'insertion et de probation
Personnels de surveillance
Personnels techniques
Psychologues de l'AP (incluant les agents non titulaires)

Chaque secteur est administré par un bureau national d'au moins 3 membres. Tous les secteurs pouvant constituer un tel bureau sont représentés à la CAN (commission administrative nationale), organe de décision du syndicat.

Dans ce numéro du Snepap Info nous vous présentons : le secteur personnels de surveillance et le secteur insertion et probation !

Secteur Personnels de surveillance :

Opposé à la politique de tout sécuritaire, le Secteur des PS du SNEPAP-FSU entend porter une voix différente au sein de l'AP. Syndicat pluridisciplinaire, représentant tous les corps, le SNEPAP FSU est toujours force de proposition. Le secteur PS défend par exemple :

La suppression du rythme matin/nuite en nuit sèche.

L'accès à la catégorie B pour les personnels de surveillance, très largement mérité pour un métier de plus en plus professionnalisé. Mais aussi, **la catégorie A pour le corps de Commandement.** Le SNEPAP FSU défend la fusion du grade de 1^{er} surveillant et de major et demande une révision de la fusion grades surveillant/svt brigadier.

L'augmentation de la prime de nuit - Dimanches - Jours fériés. Les représentants du secteur SNEPAP FSU des personnels de surveillance sont engagés au quotidien. Ils connaissent parfaitement vos conditions de travail. N'hésitez pas à les contacter. « tout seul on va plus vite, mais ensemble on va plus loin... »

Vincent LE DIMEET,

Représentant secteur PS, Surveillant Brigadier, je suis rentré dans l'Administration Pénitentiaire en 2008. Issu de la 171^{ème} promotion de Surveillant Pénitentiaire, j'ai effectué mes stages à la Maison d'Arrêt de Lorient-Ploemeur ainsi qu'à la Maison d'Arrêt de Brest. Affecté au Centre Pénitentiaire de Fresnes pendant 6 ans, je suis depuis 2014 affecté à la Maison d'Arrêt Le Mans Les Croisettes.

Le SNEPAP-FSU aujourd'hui est devenu une évidence pour moi.

Fier et fort de mon expérience, le SNEPAP-FSU est pour moi le seul syndicat responsable et réfléchi au sein de l'AP. Plutôt que de surfer sur les faits divers, nous réfléchissons à l'avenir de nos professions : revendiquer une meilleure reconnaissance statutaire et indemnitaire mais aussi valoriser les professions de la pénitentiaire auprès de tous.

Le SNEPAP-FSU est pour moi le seul syndicat favorisant la démocratie interne et portant de grandes valeurs telles que : la laïcité, la justice, l'égalité, la solidarité.

Frédéric EKO,

Représentant secteur PS, Surveillant Pénitentiaire je suis actuellement affecté au CP Condé sur Sarthe. Vincent m'a fait découvrir le SNEPAP-FSU en 2018. Depuis, je milite au sein du SNEPAP-FSU. J'ai monté la section locale au CP Alençon - Condé sur Sarthe en 2018. J'ai été secrétaire régional SNEPAP-FSU de la région Grand Ouest de 2019 à 2021 et occupe maintenant les fonctions de représentant national du secteur PS.

Mon attachement envers le SNEPAP-FSU se résume par la valeur que je trouve dans la devise « Liberté-Egalité-Fraternité »

Liberté : au sein du SNEPAP-FSU, j'ai trouvé une liberté de penser, de s'exprimer, de débattre, de proposer et ce dans le respect de tous les corps. **L'égalité :** au sein du SNEPAP-FSU, chaque voix compte, chaque adhérent.e conserve sa liberté de choix. **L'égalité** entre les hommes et femmes et la

lutte contre toute discrimination sont des valeurs incontournables que je retrouve au sein du SNEPAP-FSU.

La fraternité : défendant les personnels dans une optique d'évolution générale de nos métiers, le SNEPAP-FSU prône des valeurs humanistes. La défense des droits de l'homme et des valeurs républicaines est au cœur de toutes ses actions. Cette fraternité m'a toujours rassuré au sein du SNEPAP-FSU.

Le SNEPAP-FSU par son organisation multi-catégorielle m'a donné l'occasion de travailler avec tous les corps pénitentiaires, d'échanger avec différents personnels au sein du ministère de la justice et de développer un réseau d'échange au sein de l'éducation nationale par le biais de la FSU.

Secteur Insertion et Probation (IP) :

Le secteur insertion et probation réunit les adhérents du SNEPAP-FSU appartenant au corps des CPIP. Traditionnellement, le bureau national du secteur IP travaille pendant la durée d'un mandat (2 ans) sur un sujet d'actualité ou précurseur, en lien direct avec nos pratiques professionnelles. Pour ce mandat, vos représentants ont choisi de mener un travail de recherche et de réflexion sur les modalités disruptives d'interventions des SPIP : modalités d'accompagnement et outils d'intervention individuels et collectifs, liens avec les partenaires, justice restaurative ou, quelle sera la dynamique des SPIP de demain ?

Annabelle BOUCHET,

Représentante secteur IP, j'entre dans l'AP comme CIP en 2004. Formée au SPIP des Yvelines, principalement à la MA de Bois d'Arcy et à la MC Poissy, je choisis les hauts de France à la titularisation où je suis affectée à Béthune puis Bapaume. J'exerce en MO, en mixte, en MA puis en CD avant Lyon MO.

Je me suis toujours intéressée à l'écoulement du temps pénitentiaire. Mon mémoire traitait des longues peines. Ma dernière recherche, au SPIP 69, concerne les courtes peines

(programmes COPE). Au SNEPAP-FSU depuis 2008, j'ai été SR Lille, RP CPIP, Secrétaire de section 69 puis membre du BR AuRA avant un mandat au secteur IP durant lequel j'ai travaillé sur l'intelligence artificielle. J'entame un second mandat jusqu'en 2023 et poursuis un travail en équipe sur les modalités disruptives de prises en charge des usagers du service pénitentiaire.

Elise LABBE,

Représentante secteur IP, CPIP de la 9^{ème} promotion, formée au SPIP du Calvados, je suis titularisée au SPIP de l'Eure où je reste 4 ans. J'exercerai mes fonctions dans 4 départements différents : Eure, Ardennes, Vienne et Vendée. Dans chaque service, je me positionne sur des postes ou des thématiques me permettant d'enrichir ma pratique : pôle aménagement de peine, pôle TIG, construction de programmes, intervention en mixité, participation aux labellisations RPE...

Adhérente du SNEPAP-FSU depuis 2015, je consacre 3 ans (2019-2022) au bureau national. En audience à la DAP, au ministère de la justice et en interministériel pour la FSU, j'ai porté et défendu les mandats du SNEPAP-FSU toujours avec conviction et vigueur. Je poursuis désormais mon engagement militant au sein du secteur IP.

Valérie GENEST,

Représentante secteur IP, je suis CPIP depuis 2007 et travaille depuis 2008 au SPIP Oise antenne Creil. J'aime mon métier qui est riche, et notamment le volet collectif. Je me suis investie sur le plan syndical aux niveaux local et régional car je souhaitais aider les collègues, à découvrir de nouvelles missions et acquérir de nouvelles compétences.

Concernant le secteur, j'avais envie de réfléchir de manière plus approfondie sur certaines notions avec d'autres collègues, pouvoir apporter des idées peut-être aux autres, sur les terrains.

Et dans un prochain Snepap Info : les autres secteurs vous seront présentés !

Et sinon ils ressemblent à quoi ces élu.es de secteurs ? ...



Vincent LE DIMEET

Secteur PS



Frédéric EKO

Secteur PS



Stéphane KAUSKOT

Secteur PS



Annabelle BOUCHET

Secteur IP



Elise LABBE

Secteur IP



Valérie GENEST

Secteur IP

PRESENTATION DES REPRESENTANTS DES PERSONNELS CPIP

La CAP CPIP se prononce sur la situation individuelle d'agent.es dans les domaines suivants :

- La formation
- L'organisation du travail
- L'évaluation
- Le handicap
- La titularisation
- Le licenciement
- La démission
- La discipline

Par ailleurs, les représentant.es des personnels **SNEPAP-FSU** sont en lien étroit avec l'administration lors des **campagnes de mobilité et d'avancement** des CPIP, pour les demandes de détachement, de disponibilité. Nous accompagnons les collègues dans leurs demandes (conseils, liens directs avec l'administration, recours, etc).

Bastien PEDEN,

Représentant du personnel CAP CPIP cn, j'ai intégré l'Administration Pénitentiaire en 2007. J'ai choisi de rejoindre le SPIP 67 Strasbourg pour ma première affectation, jusqu'en 2021, date de ma mutation à la Réunion.

Le syndicat, j'y suis venu un peu par hasard. J'avais globalement une vision assez négative du syndicalisme. C'est par affinité que je me suis rapproché du **SNEPAP-FSU** qui, dans la filière, correspondait le plus à mes idées, et à ma vision de la profession. Assez rapidement, j'ai pris des responsabilités au niveau du SPIP 67, puis au niveau régional, que j'ai exercées durant une bonne dizaine d'années.

Cela n'a pas toujours été de tout repos, cela m'a parfois un peu coûté d'un point de vue personnel, mais j'ai vécu des expériences très enrichissantes tant au niveau professionnel, qu'au niveau humain. Au fil de ces années, j'ai acquis une certaine expérience en la matière, et c'est finalement assez naturellement que je suis devenu Représentant des Personnels au niveau national, fonctions exigeantes, qui requièrent une certaine technicité.

Ce qui me plaît le plus : le travail en équipe avec mes collègues RP, et la satisfaction de pouvoir débloquent des situations – si si, ça arrive! Il faut très souvent faire preuve de patience, de persévérance, comprendre la logique et les contraintes de l'Administration pour pouvoir argumenter de façon pertinente, et trouver des solutions.

Notre crédo : faire respecter l'application des textes, œuvrer dans l'intérêt des personnels tout en défendant l'intérêt de la profession dans son ensemble.

Je me suis toujours méfié des agitateurs, qui préfèrent parfois instrumentaliser plutôt que d'argumenter.

Estelle CARRAUD,

Représentante du personnel CAP CPIP cn, issue de la CPIP 13, j'exerce depuis 2009 au SPIP de Mulhouse, d'abord en milieu ouvert puis en milieu fermé. J'ai adhéré au **SNEPAP-FSU** peu après ma titularisation, car ce syndicat m'apportait une vision métier qui me correspond, un lieu d'échanges avec des collègues de tous corps qui me permet d'affiner mes connaissances, de m'ouvrir l'esprit par rapport au quotidien du travail.

Assez rapidement, je me suis investie au niveau local puis au niveau régional (secrétaire régionale de 2012 à 2016).

Cela fait bientôt 4 ans que je suis RP à la CAP des CPIP, expérience extrêmement intéressante nous permettant d'intervenir au plus près de la situation des collègues sur des sujets variés. Être à l'écoute, informer, conseiller, accompagner, s'assurer également que l'administration applique les textes de manière égale envers tous les agents.

Si spontanément on pense bien sûr à la mobilité et à l'avancement, le champ des sujets pour lesquels un RP est sollicité est en réalité bien plus large : déroulé de carrière, droits aux congés, situation de maladie ou de handicap, temps partiel, délais de route, droits à la formation, reprise de l'ancienneté, disciplinaire, télétravail, détachement, disponibilité, etc. La loi de transformation publique a réduit les compétences de la CAP, mais les RP restent un maillon essentiel, pour de nombreux sujets. Nous pouvons solliciter directement l'administration pour tenter de résoudre des situations individuelles. Ce n'est pas toujours simple mais, au fil des années, nous avons su créer une relation de travail efficace avec l'équipe RH4 de l'administration centrale, ce qui permet de fluidifier les échanges et de trouver bien souvent des réponses - et aussi des solutions - aux difficultés rencontrées. Quelle joie de pouvoir soutenir un collègue dans ses démarches et obtenir une réponse positive à sa sollicitation !

Adélaïde MONCOMBLE,

Représentante du personnels CAP CPIP ce, c'est en 1996 que j'entre dans l'AP : Promo CIP2.

Mon premier poste je l'occupe à la MA de Fresnes de 1998 à 2007. Syndiquée au **SNEPAP-FSU** dès la 1ère année d'école, je prends vite quelques responsabilités : section locale de la MA Fresnes, trésorerie régionale de la Région Paris IdF.

En 2007, mon chemin quitte la pénitentiaire : après 6 ans, un DU de prise en charge des victimes d'agression en poche et une

expérience en tant que médiatrice pénale dans l'associatif, je reprends en 2013 ce métier de CPIP que j'aime passionnément. Depuis cette date, je suis CPIP au SPIP33 MO Bordeaux. En décembre 2020, j'intègre l'Equipe Programmes. Je suis également particulièrement engagée sur la Justice restaurative. Dès 2013 je reprends mon activité syndicale : animation, présence en CTS puis secrétariat adjoint de la section départementale, secrétaire régionale adjointe. Depuis 2018, je suis représentante du personnel en CAP pour les CPIP.

Pourquoi le syndicat pour moi ? Avant tout pour échanger avec des collègues de tous corps et de toutes régions. Notre mission quotidienne nous enferme parfois beaucoup trop dans le fonctionnement de notre seul service. Le syndicat est pour moi une bouffée d'air, un vrai lieu d'échanges, de débats, d'émulation intellectuelle. J'y trouve le temps de prendre du recul sur nos pratiques, de réfléchir sur des sujets de fond qui touchent à notre métier et à son devenir. Et puis j'y trouve aussi, et c'est important, de la convivialité, des liens d'amitié, des rires, des bons moments passés. C'est certainement ce qui m'a poussée à proposer en 2018 ma candidature en tant que représentante du personnel et en 2022 en tant que secrétaire nationale : la certitude d'un groupe aux valeurs en accord avec les miennes, soutenant, travailleur souvent et festif quand il le faut.

Le rôle de RP est un rôle essentiel puisqu'il nous place en position de pouvoir défendre nos collègues sur des sujets qui les touchent directement au quotidien que ce soit leur mobilité, leur avancement, leur évolution de carrière, etc... La tâche est ardue mais notre équipe est soudée et a gagné en efficacité avec les années, sans compter le soutien indéfectible de nos vétérans !-). Nous sommes convaincus que beaucoup d'entre vous se reconnaîtront dans cette belle équipe de représentants du personnel **SNEPAP-FSU** qui :

- défendra toujours tous les dossiers qui le méritent (que l'agent soit syndiqué ou non et, contrairement à d'autres, sans jamais exiger une adhésion)
- ne vous promettra pas la lune mais vous parlera toujours de façon honnête et objective
- s'attachera toujours à gagner en rapidité et en efficacité en communiquant directement avec l'administration centrale, sans les lourdeurs des grosses machineries
- restera toujours composée majoritairement de CPIP en activité sur le terrain et donc parfaitement au fait de vos difficultés.

Roselyne ROUBY,

Représentante du personnel CAP CPIP ce, j'ai passé le concours d'éducatrice de l'AP en 1983. J'ai occupé mon premier poste à la MA de Bois d'Arcy puis au CPAL de Nanterre jusqu'à mon départ pour

la Polynésie Française en 2014 où je suis restée 4 ans. J'y ai redécouvert le travail en milieu fermé et appris à travailler avec des organisations de travail différentes dans une société ne fonctionnant pas tout à fait comme celle de la métropole.

Je me suis assez rapidement investie dans le syndicat. J'y ai trouvé le moyen d'accéder à des informations auxquelles nous n'avons pas accès en restant uniquement dans nos services.

De plus, les échanges sur les politiques pénales et les devenir de notre profession m'y semblent plus approfondis que dans les échanges avec les collègues hors syndicat.

La fonction de RP reste particulière puisque nous sommes amenés à traiter des situations individuelles des collègues qui nous sollicitent, à les écouter, parfois à entendre leurs angoisses et à les accompagner dans la recherche de solutions.

Et sinon ils ressemblent à quoi ces RP ? ...



Bastien PEDEN



Estelle CARRAUD



Adélaïde MONCOMBLE



Roselyne ROUBY

AGENDA

Août – Octobre

2022

Août 2022

Les vendredis : visio intersyndicale avec UNDFIP et SNDFP

22 Réunion bureau national (BN)

22 SN FSU

23 Réunion élections pro avec le SNPES-PJJ

30 Réunion avec la FSU sur le statut des DPIP

Septembre 2022

05-06 ENAP – sortie de promo DPIP 15

05 SN FSU et collectif d'animation secteur public, alternative, écologie à la FSU

06 Réunion élections pro avec le SNPES-PJJ

06 Visio café des DPIP intersyndicale avec UNDFIP et SNDFP

06 Participation au GMP

06 Réunion sous-groupe collectif d'animation secteur public, alternative, écologie à la FSU

07 Réunion avec la FSU sur le statut des DPIP

08-09 Réunion BN

08 GT DAP – projet de lutte contre les violences

08 GT SG – réunion e-vote

08 Réunion collectif d'animation secteur public, alternative, écologie à la FSU

09 GT DAP – circulaire loi confiance et management en SPIP réinventé

09 Visio intersyndicale avec UNDFIP et SNDFP

12 Réunion RH sur la situation des éducateurs à la DAP

12 Préparation CTM avec le SNPES-PJJ

12 SN FSU

13 Réunion élections pro avec le SNPES-PJJ

13 Visio café des DPIP en intersyndicale avec UNDFIP et SNDFP

14 CTM – RIFSEEP des DPIP

14 Réunion Conseil supérieur de la Fonction Publique d'Etat (CSFPE) – élections pro.

14 Réunion secteur IP

15 CT SPIP – circulaire loi confiance

15 Réunion élections pro avec le SNPES-PJJ

15 Audience Garde des Sceaux – Etats généraux de la Justice

19 Audience cabinet du Garde des Sceaux, en intersyndicale avec UNDFIP et SNDFP sur le statut des DPIP

19 Réunion élections pro avec le SNPES-PJJ

20 Rassemblement des DPIP à Paris pour une revalorisation de leur statut

20 Audience à l'Assemblée nationale avec Éric Pouillat sur le statut des DPIP

20-21 CDFN

21 Réunion SG sur les conditions d'intégration des psychologues de la DAP dans le nouveau corps ministériel

21 GT SG projet décret déconcentration gestion de personnels

21 Réunion BN

21 GT SG rapport social unique

22 Réunion élections pro avec le SNPES-PJJ

26 Réunion BN

26 SN FSU

27-29 CAN

27 Audience Garde des Sceaux – présentation budget justice 2023

27 GT DAP – statut des DPIP

27 Visio café des DPIP en intersyndicale avec UNDFIP et SNDFP

28 GT SG e-vote

29 Rencontre avec Mme SIMONNOT, Contrôleuse générale des lieux de privation de liberté

29 Manifestation intersyndicale pour les salaires, la justice sociale et écologique

Octobre 2022

03 DAP – présentation budget

04 CT SPIP – plan de lutte contre les violences

05 CTM

05 Audition commission des Lois de l'Assemblée nationale - projet de loi de finances par Éric Pouillat, député rapporteur.

06 Présentation plan de Sobriété énergétique - Ministère de la transformation et service public et Ministère de la transition écologique.

07 Réunion action sociale

10 SN FSU

10 GT SG plan de requalification de C en B



11 Réunion intersyndicale DPIP avec les conseillère justice et conseillère technique FP et réforme de l'Etat de la 1^{ère} Ministre.

11 Présentation contenu formation Transition énergétique

11 COSUI égalité professionnelle femmes-hommes

11 SG réunion présentation budget

12 Réunion collectif d'animation secteur public, alternative, écologie à la FSU

13 Réunion BN / GT SG e-vote / Réunion PSC

17 BDFN

18 COSUI intérieure et ASMJ /CSFPE – élections pro

19 CTM de repli

20 Colloque Erage - Le droit des peines, Mulhouse

21 GT DAP – loi confiance / Actions collectives

Lexique Parce qu'il n'est pas toujours facile de s'y retrouver...

BDFN Bureau Délibératif de la Fédération Nationale, instance FSU (équivalent de notre bureau national)

CDFN Comité Délibératif de la Fédération Nationale, instance FSU (équivalent CAN pour nous)

CTM Comité technique ministériel (instance de dialogue social au niveau du ministère de la Justice)

CT SPIP Comité technique SPIP (instance au sein de la DAP)

ENAP Ecole nationale de l'Administration pénitentiaire

GMP Groupement interprofessionnel Prisons

GT Groupe de travail

SG Secrétariat général qui s'occupe des corps ministériels et des thèmes transversaux.

SN Secrétariat national de la FSU

SNDP Syndical national des directeurs pénitentiaires

SNPES-PJJ Syndicat de la FSU avec lequel nous partageons le siège au CTM

UNDFIP Union nationale des DPIP



Les réductions de peine

A la suite de la loi pour la confiance dans l'institution judiciaire, une réforme du système actuel des réductions de peine va être mise en œuvre à compter du 1er janvier 2023. Les crédits de réduction de peine (CRP) et les réductions de peine supplémentaires (RPS) seront fusionnés au sein des réductions de peine (RP). **Le SNEPAP-FSU estime que cette réforme n'apportera pas la lisibilité souhaitée** sur les situations pénales des personnes écrouées et qu'elle **entraînera une charge de travail importante** pour les terrains, **sans avoir un impact en termes de prévention de la récidive**. Nous regrettons que la réforme n'ait pas été dans le sens d'une disparition des réductions de peine, au profit d'un réel système d'aménagement automatique des peines.

[Vous pouvez lire la communication ici :](#)
[Communication CTSPPIP 15/09/22](#)

Les éducateurs de l'AP :

Au sein de l'administration pénitentiaire, des contractuels exercent les fonctions d'éducateurs, principalement dans le cadre de la mission de lutte contre la radicalisation violence (MLRV) mais aussi dans le cadre de la mise en œuvre des structures d'accompagnement à la sortie (SAS). Ces professionnels se retrouvent avec des **situations très hétérogènes, notamment en termes de conditions salariales et de travail**. Le SNEPAP-FSU a eu une audience en septembre avec le service ressources humaines de la DAP pour qu'un travail d'harmonisation soit entrepris. Il nous a été assuré qu'un tel travail était en cours. Par ailleurs, **le SNEPAP-FSU milite pour que tous les éducateurs de la DAP puissent percevoir le complément de traitement indiciaire** au vu de la nature de leurs missions.

Etats généraux de la Justice

Le SNEPAP-FSU a contribué aux EGJ. Le rapport Sauvé relatif aux EGJ a été remis au Président le 8 juillet. Nous avons produit une analyse, notamment sur son annexe portant sur la justice pénitentiaire et de réinsertion.

Le SNEPAP-FSU a été entendu par le Garde des Sceaux et son cabinet le 21 juillet et le 15 septembre. Les arbitrages politiques, annoncés pour fin septembre, traînent cependant à venir...

Le SNEPAP-FSU sera vigilant quant à la teneur de ces derniers, et s'inscrira à la table des négociations pour continuer de défendre toute évolution pour une Justice efficace et respectueuse des droits des personnels et des justiciables.

[Pour lire les contributions du Snepap FSU :](#)
[Contribution du SNEPAP FSU aux EGJ](#)
[Analyse du Snepap FSU sur le rapport Sauvé volet pénitentiaire](#)

[Pour lire le Rapport Sauvé :](#)
[Rapport Sauvé](#)

Libération sous contrainte de plein droit

Introduite par la loi pour la confiance dans l'institution judiciaire, elle sera mise en œuvre à compter du 1er janvier 2023. Elle a fait l'objet de discussions dans le cadre du CT SPIP de juin et de septembre.

Le SNEPAP-FSU a salué la volonté du législateur d'acter, à minima certes, le **principe d'une sortie automatique**. Pour autant, le **système instauré reste insuffisamment ambitieux et va générer une charge de travail considérable** sur les terrains, car intervenant en parallèle de la réforme sur les réductions de peine. De plus, l'articulation entre la LSC de plein droit et la LSC actuelle risque d'être propice à des difficultés pratiques !

[Pour lire le compte rendu du CTSPPIP :](#)

[Compte rendu CTSPPIP 15/09/22](#)

QUELQUES SUJETS D'ACTUALITE

Les astreintes

Les astreintes se sont déployées, dans les SPIP notamment, de manière de plus en plus large. Au-delà des astreintes des CPIP le week-end, pour effectuer les enquêtes sociales rapides (ESR), les agents de surveillance électronique et les DPIP ont vu des astreintes se mettre en place ces dernières années, pas toujours de manière concertée ni organisée. Ces astreintes s'étendent aujourd'hui de plus en plus, dans le contexte du déploiement des bracelets antirapprochement et du développement croissant des DDSE. Pour preuve une note de la DAP - en plein été (!) - sur le sujet du traitement des alarmes de surveillance électronique, dont certaines déclinaisons régionales ont entraîné une réaction du SNEPAP-FSU.

[Vous pouvez lire les communications ici :](#)
[Communication région PACA sur les astreintes Intersyndicale sur les astreintes en SPIP](#)

Le Plan National de Lutte contre les Violences



Il a été l'objet d'un vote favorable du SNEPAP-FSU lors du CT SPIP du 04/10/2022, et est ainsi réputé adopté. Fruit de plusieurs mois de concertation et de travail efficace avec les partenaires et les organisations syndicales, il circonscrit son champ d'étude aux **violences commises entre personnes détenues et sur les personnels pénitentiaires**.

Ce plan prévoit une **approche large de ce phénomène, tant en s'inspirant de la recherche internationale**, qu'en projetant la création d'un outil d'auto-évaluation des violences subies inspiré de celui du Pôle Emploi. **Le PNLV repère notamment l'établissement de relations positives, la formation des agents et la déclinaison de programmes structurés comme autant de leviers à la réduction des violences**.

Pour une véritable opérationnalité, ce plan devra cependant être accompagné de **ressources RH adaptées**, le fonctionnement à moyens constants n'étant pas tenable pour l'ensemble des agents concernés, notamment les DPIP, définis officiellement comme acteurs en milieu ouvert de la prévention et de la gestion des événements indésirables (entendez violences au sens large), de leur remontée, et de l'accompagnement des agents victimes.

La limite majeure du PNLV reste **qu'il ne considère pas le phénomène des violences institutionnelles**, que personne ne conteste pourtant, même au niveau de l'administration. Leur traitement, par le biais de dispositifs épars, mériterait la **création d'un plan national unifié de lutte contre les violences institutionnelles**, seule organisation à même de garantir une approche globale du phénomène, à l'instar de ce que propose le PNLV.

Le SNEPAP-FSU défendra une telle création, pour éviter certaines hérésies constatées, telles que les refus de présomption d'imputabilité au service à la suite de violences subies par des agents.

[Pour lire les communications :](#)
[Compte rendu CTSPPIP 04/10/22](#)



[Colloque : La violence en prison : Inscriptions | ENAP \(justice.fr\)](#)



Les psychologues de l'administration pénitentiaire

A la suite de la création du corps ministériel des psychologues (extension du corps des psychologues de la PJJ), les psychologues de l'administration pénitentiaire peuvent s'inscrire au concours ouvert fin septembre 2022 pour tenter d'intégrer ce corps.

Le SNEPAP-FSU regrette que la titularisation sur poste des contractuels de notre administration n'ait pas été possible, malgré leur ancienneté et leur professionnalisme. Le nombre de postes ouverts au concours reste faible par rapport au nombre d'agents concernés dans notre administration. Toutefois, les dispositions dérogatoires prévues sur 3 ans devraient permettre à une partie des agents d'intégrer le corps s'ils le souhaitent.

Nous déplorons également que l'administration n'ait pas davantage anticipé le calendrier nécessaire pour que l'accès à ce corps puisse se faire de manière plus sereine et avec **des informations transparentes** auprès des agents concernés sur l'impact possible sur leur traitement et leur reprise d'ancienneté. L'administration s'est toutefois engagée à faire une simulation pour chaque agent qui la sollicite (remettre une fiche indiquant le traitement à venir et l'ancienneté reprise) et nous relevons que le Secrétariat général cherche à apporter des réponses plus précises.

Le SNEPAP-FSU reste vigilant sur ce dossier, afin de soutenir les agents dans cette période de transition !

Par ailleurs, le **SNEPAP-FSU** a rappelé que les postes de psychologues du personnel souffraient d'un manque d'attractivité, ces agents étant les seuls à ne pas avoir bénéficié de l'indemnité compensatrice au CTI.

[Vous pouvez la communication ici :](#)

[Communication Snepap pour le corps des psychologues](#)



Statut des DPIIP

Plus de 18 mois de discussions avec la DAP sur une revalorisation des DPIIP... Outre une revalorisation indemnitaire liée au passage au RIFSEEP et une revalorisation indiciaire pour 2023, qui s'assimile davantage à un simple rattrapage, les discussions semblent au point mort.

Pour porter de manière plus forte la voix des DPIIP, le SNEPAP-FSU s'est engagé dans une intersyndicale avec le SNDP et l'UNDPPIIP, les 2 autres OS représentatives chez les DPIIP. **Nous portons l'exigence d'une revalorisation globale indemnitaire, indiciaire et statutaire**, qui permettrait, à terme, aux DPIIP d'être reconnu.e.s, comme encadrant.e.s supérieur.e.s de la fonction publique.

Un **mouvement lancé par les terrains** a émergé en juillet, soutenu par l'intersyndicale : recours hiérarchiques demandant l'application d'une grille indiciaire correspondant davantage aux responsabilités des DPIIP, courriers aux parlementaires pour les sensibiliser à la situation des SPIP et des DPIIP, rassemblement à Paris le 20 septembre.

Dans le même temps le ministère a, via le secrétariat général, sans aucune concertation, présenté au guichet unique (durant le mois d'octobre 2022) de la DGAFP un **projet statutaire portant création d'un emploi ministériel** qui regrouperait certains fonctionnels. Nous ne disposons ni du périmètre (DFSPIP 1 ?), ni des éventuelles conditions de reclassement pour nos collègues qui occupent présentement ces postes, ni des conditions permettant à des DPIIP d'accéder à ce nouvel emploi ministériel. En l'absence d'engagements par la DAP (protocole, calendrier clair) pour la poursuite de la revalorisation du statut des DPIIP, **la mobilisation continue et se renforce depuis le 24 octobre**, dans l'attente d'actes concrets en faveur des DPIIP (autres que les menaces annoncées par certaines DISP de revenir notamment sur les avancées indemnitaires et indiciaires annoncées par le GdS et le DAP).

Le SNEPAP-FSU – présent par l'intermédiaire de la FSU - au CTM a **voqué contre le projet de RIFSEEP**, jugeant ce dernier insuffisamment ambitieux au vu de l'absence de garanties apportées par l'administration sur une revalorisation plus globale des DPIIP (volet statutaire, indiciaire notamment). **Nous regrettons que ce texte ait pu passer grâce au vote de FO qui, en s'abstenant, donnait ainsi un blanc-seing à l'administration**, en dépit de la mobilisation forte des DPIIP.

[Vous pouvez les dernières communications ici :](#)

[Statut des DPIIP : une mobilisation essentielle](#)

[courrier parlementaires](#)

[mobilisation dpiip](#)

[mobilisation : point d'actu au 28/10/22](#)

[questions aux parlementaires](#)

[café des dpiip](#)

Les élections professionnelles

Les élections professionnelles constituent un enjeu fort pour notre syndicat. Elles auront lieu la 1ère semaine de décembre.

Le **SNEPAP-FSU** vient auprès des équipes et services dans le cadre de réunions syndicales, dites heures mensuelles d'information (HMI) : **consultez les dates des HMI en fin de Snepap Info !**



E-Vote :

Du 1er au 08/01/2022, les agents du MJ voteront pour la 1ère fois par voie électronique pour les élections professionnelles.

Ce vote pourra aussi bien s'opérer depuis du matériel professionnel que non-professionnel, sur ordinateur, téléphone ou tablette. Pour faciliter le process, il importe autant que possible que chacun fiabilise préalablement ses données sur HARMONIE (surtout l'adresse électronique) et crée un compte ENSAP, afin de recevoir un mail renvoyant justement vers cet espace (ENSAP) pour récupération de son identifiant électeur et accès au portail élection/vote.

En cas de difficulté ou impossibilité, il conviendra de se rapprocher de ses direction ou service RH.

Le portail sera ouvert à partir du 28/10/2022, et permettra notamment de consulter ses scrutins, ainsi que les listes de candidature et les professions de foi correspondantes.

Du 1er au 08/12/2022, la fonctionnalité de vote sera accessible depuis l'espace électeur. Avant de voter, chacun devra renseigner un numéro de téléphone ou un mail pour réception d'un code confidentiel.



Ça se passe dans nos régions ...

Région PACA Corse

[Communication région PACA sur les astreintes](#)

Région Nord

[Communication Région Nord sur le SPIP de Saint Omer](#)

Région Nouvelle Aquitaine

[Plan d'urgence Gradignan](#)

Et dans les médias !!

Statut des DPIIP :

[Enregistrement France Bleu](#)

[Article acteurs publics](#)

[Podcast Radiofrance](#)

[Rencontre avec Eric Pouillat](#)

[Soutien Florian Chauche](#)

[Intervention en commission des lois d'Ugo Bernalicis](#)

[Soutien Ugo Bernalicis](#)

[Rencontre SPIP Valenciennes Ugo Bernalicis](#)

Conditions de détention :

[article France Bleu MA Le Mans](#)

Statut des DPIIP : ils sont CPIIP et ils témoignent !

« Je suis CPIIP. J'aime mon métier et son milieu d'exercice spécifique, que je ne souhaite pas quitter.

Il n'en demeure pas moins que j'aspire à une évolution sociale, pacte implicite conclu entre l'administration et moi lors de ma réussite au concours en 2003. Or, actuellement, je n'envisage plus de devenir DPIIP à cause de leur salaire inintéressant. Ils occupent pourtant des fonctions et missions qui m'intéressent... J'aimerais que la DAP et le Ministère de la justice me redonnent un avenir, dans ma filière. »

Vous souhaitez témoigner vous aussi ? écrivez-nous !

« Moi, CPIIP, j'ai mal à ma filière insertion-probation... Mes justes revalorisations du 21ème siècle m'ont certes renforcé. Mais, mes directeurs en ont été privés... Pas les DSP, qui eux s'envolent... DPIIP méprisés, DPIIP relégués ! Mais DPIIP toujours sur le pont, si essentiels. Essentiels à ma filière insertion probation, que je veux forte, unie, spécifique. DPIIP, CPIIP, nos sorts sont liés ! Si rien ne bouge, logique gestionnaire pure et privatisation poindront. La probation en souffrira, pas la prison ! Je crie pour que cela ne jamais advienne. Crions ensemble ! »



Le rythme de travail des personnels de surveillance

Le **SNEPAP-FSU** partage les conclusions du rapport MOLLARD publié en 2016, lequel met en lumière les rythmes de travail chronobiologiques des personnels de surveillance, et leur inadaptation à une prise en charge efficiente des personnes détenues.

La fatigue engendrée par les cycles de travail des personnels de surveillance, notamment le cycle 3/2 ou le 4/2, fragilise les habiletés sociales des agents. Outre les difficultés en compétences relationnelles et les nombreuses heures supplémentaires, ce cycle 3/2, par exemple, génère des épuisements professionnels physique et moral.

Le **SNEPAP-FSU** déplore que l'administration ait diligencé une étude dont elle semble ne pas suivre, à l'échelle nationale, les préconisations.

Pour des conditions de travail respectueuses du rythme biologique humain et en adéquation avec les dimensions socio-familiales des personnels le SNEPAP-FSU souhaite donc que la DAP ouvre une recherche /action nationale sur le cycle L J - L J - Nuit sèche.

Porteur d'innovation et soucieux du bien-être des agents, le SNEPAP-FSU revendique l'abrogation du matin ET nuit.

La communication complète ici :
[Communication Snepap Rythmes de travail PS](#)

Lutte contre le changement climatique : des annonces gouvernementales et le silence assourdissant de l'administration

La FSU milite pour le développement de mesures concrètes de lutte contre le changement climatique.

Avec elle, le **SNEPAP-FSU** investit les questions relatives à la transition écologique. C'est la raison pour laquelle, à la suite des annonces de la 1ere Ministre à l'université d'été du MEDEF le 29.08.22, le **SNEPAP-FSU** interpelle le Secrétariat Général du Ministère de la Justice quant à son action - peu lisible et bien trop timide - au regard des enjeux énergétiques et climatiques actuels. Sont donc attendues la publication de plans d'actions précis pour le développement durable déployés localement, tout comme l'inscription, aux ordres du jour des instances de dialogue social, des prospectives en cas de rationnement du droit à consommer de l'énergie, voire d'un confinement énergétique.

Or, malgré l'actualité notable du 6.10.22, avec la présentation du plan gouvernemental de sobriété énergétique face aux risques de pénuries en fluides cet hiver, où la Première Ministre rassurait sur l'absence de coupure d'électricité si tant est que l'ensemble des citoyens engagent des efforts car "Chaque Geste Compte" (titre de la campagne gouvernementale) et du 11.10.22, avec la formation "transition écologique" dédiée aux 25 000 hauts fonctionnaires et dévoilée aux partenaires sociaux, le SG du Ministère de la Justice est demeuré mutique.

Le **SNEPAP-FSU** ne saurait se satisfaire du silence et des effets d'annonces. Il demeurera pro-actif et ne manquera pas de proposer des solutions aux décideurs sur ces questions Ô combien "urgentes".

Lien vers la com : [Communication snepap la sobriété énergétique](#)

Les écogestes

Le **SNEPAP-FSU** partage avec vous quelques écogestes simples au bureau :

- S'y rendre à vélo, à pied, en transport en commun ou en covoiturage. Les gains = baisse de la pollution, des nuisances sonores et des émissions de CO2, réduction des dépenses de carburant et activité physique.
- Eteindre la lumière chaque fois que vous sortez d'un bureau, pas uniquement le soir.
- Eteindre votre ordinateur lorsque vous partez déjeuner, ou lorsque vous serez absent un temps certain, et le soir.
- N'envoyer que les mails strictement nécessaires. Ils parcourent plus de 15 000km pour atteindre les serveurs énergivores outre-Atlantique, même pour arriver dans le bureau voisin. Classez-les et effacez-les.
- N'imprimer que lorsque c'est nécessaire ou que le document en ligne prend plus de 12 min de lecture ou qu'il doit être consulté régulièrement.
- Couper le chauffage lorsque vous aérez
- Fermer stores et volets par forte chaleur ou grand froid. Demander l'installation de stores et de volets si votre bureau n'en est pas équipé.
- Limiter drastiquement l'usage des climatisations. Il est recommandé de ne pas dépasser plus de 5 degrés d'écart avec l'extérieur.
- Au déjeuner, choisir des repas aux denrées issues d'une agriculture biologique ou raisonnée, locales et de saison. Nul besoin d'un sac de transport, vous avez le vôtre. Idem pour la vaisselle et les couverts.

Et encore bien d'autres...

Mission ECOLAN le logement des fonctionnaires

Le **SNEPAP-FSU** dans le cadre de sa représentativité au titre de la FSU au CSFPE et au CNAS était convié à un Groupe de travail sur le logement des fonctionnaires, avec en creux un portrait peu reluisant, celui des difficultés multiples que rencontrent les agents pour se loger dans les zones tendues.

D'abord, un constat d'échec. Depuis plus de 10 ans les rapports et autres missions se superposent avec toutes le même bilan: il faut faire davantage, les fonctionnaires rencontrent de plus en plus de difficultés à se loger et la flambée des prix des loyers les paupérisent. En effet, le loyer est le premier poste de dépense mensuel.

Pour la FSU, le logement abordable est une nécessité !

Il y a urgence à traiter la question du logement afin d'éviter l'écueil de la concurrence entre les publics. Nous proposons les axes suivants :

- Un meilleur suivi du 5% logement. Ce dispositif actuellement porté par les préfetures n'est pas assez proactif.
- Engager une vraie construction sur du foncier d'Etat, à proximité des services publics et des transports en commun.
- Rendre la garantie ViSALE plus contraignante car sur le terrain, elle est bien souvent refusée par les bailleurs privés.
- Favoriser les propositions de colocations pour les agents sans enfant et sortant d'école.
- Accompagner le célibat géographique lors des mutations.

La question du logement est une question globale et doit s'entendre durant tout le parcours professionnel de l'agent. Comment en effet envisager sereinement une avancée dans sa carrière, qui passe le plus souvent par une mutation

géographique, sans accompagnement ?

Comment attirer, retenir, et valoriser les agents publics sans une politique volontariste et ambitieuse sur ce sujet ?

Vous pouvez compter sur la FSU et ses représentants pour porter ces questions et apporter des propositions concrètes.

Plan de requalification des catégories C en B pour la filière administrative

Mesure inacceptable et injuste.

Nombreux.ses sont les adjoint.es administratifs.ves à exercer des missions de catégorie B. Le plan de requalification se veut une reconnaissance de la montée en compétences de ces agent.es concerné.es, ce que nous saluons. Il permettra aux adjoint.es administratifs.ves dont les postes sont ciblés de passer secrétaires administratifs.ves tout en restant sur leur poste. En revanche, ce plan manque d'ambition, rares seront en effet les élu.es au vu des chiffres annoncés par le ministère (580 postes sur 4 ans... pour plus de 10 000 adjoint.es administratifs.ves). Il est donc indispensable que le ministère poursuive ce travail de requalification, en l'élargissant de manière considérable et en s'assurant de la diversité des postes concernés.

Lien vers la communication :
[Communication FSU Requalification C en B](#)

Surpopulation carcérale, où en est-on ?

Les chiffres repartent à la hausse...

Au 1er septembre 2022, nous comptons en France **71 669 personnes détenues, dont 41 651 personnes écrouées dans des établissements dont la densité carcérale est supérieure à 120%**.

Lors de la crise sanitaire en 2020, nous avons connu une période où la population carcérale était inférieure à 60 000 personnes détenues. Cela n'aura pas duré ! Pire, nous avons dépassé la barre des 70 000 personnes détenues... Jusqu'où irons-nous ?

Nous le savons tous, la surpopulation carcérale est présente dans les maisons d'arrêt et non dans les établissements pour peine. Pour autant, elle irradie l'ensemble de nos prises en charge. A cause d'elle, **les conditions de détention et de prise en charge sont trop souvent indignes** dans les maisons d'arrêt, les centres de détention se retrouvent avec un public de courtes peines pour désencombrer les maisons d'arrêt, les personnes incarcérées en maison centrale peuvent peiner à trouver une place en centres de détention pour dynamiser le parcours d'exécution de leur peine.

Conditions de vie en détention des usagers et conditions de travail des personnels sont indissociables pour le SNEPAP-FSU.

Du fait de la surpopulation carcérale, nombreux sont les agents à ressentir une **perte de sens** dans l'exercice de leurs missions. **La gestion de flux prédomine sur l'individualisation de la peine.** Les agents font face à **davantage de violences** de la part des personnes détenues contre elles-mêmes, entre elles et envers les agents. Violence face à cette situation qui heurte les convictions et les valeurs de bon nombre d'agents. **Quelle efficacité pour la prévention de la récidive dans ces conditions ?**

La pensée magique selon laquelle la construction de nouvelles places de prison résoudrait la situation est battue en brèche par les **recherches internationales** qui mettent en évidence que **plus on construit de prisons, plus on les remplit !**

Que faudra-t-il pour renverser le prisme du tout carcéral, dénoncé à de multiples reprises ?

La condamnation de la France par la CEDH, notamment l'affaire JMB c/ France du 30 janvier 2020, vient constater que la surpopulation carcérale est un problème structurel en France et demande que des mesures soient prises par la France pour y mettre un terme.

A sa suite, un arrêt de la Cour de Cassation du 8 juillet 2020 a créé une voie de recours auprès du juge judiciaire permettant aux personnes en détention provisoire de faire cesser leurs conditions. Puis, une décision du Conseil Constitutionnel du 2 octobre 2020 a enjoint le législateur à créer un recours juridictionnel effectif.

Cela a entraîné l'adoption de la loi du 8 avril 2021 « tendant à garantir le droit au respect de la dignité en détention » permettant à une personne détenue estimant être incarcérée dans des conditions indignes de saisir le JLD, si elle est en détention provisoire, ou le JAP si elle est condamnée, afin qu'il soit mis fin à ces conditions (article 808-3 CPP).

L'ambition du législateur est restée timide, cette loi "tendant" seulement à garantir ce droit. De plus, n'est prévue par l'Etat aucune prise en charge financière de l'avocat saisi d'une telle requête par une personne détenue.



Enfin, ce dispositif donne une priorité assez forte au transfert de la personne détenue vers un autre établissement, plutôt qu'aux possibilités de remise en liberté ou d'aménagement de peine, limitant de facto ces recours.

Ce recours seul ne permettra pas de mettre un terme à la surpopulation carcérale ni à ses conditions indignes.

La prison de Gradignan, l'une des plus vétustes et surpeuplées de France, met en exergue combien notre système implose. Situation dénoncée par la CGLPL, ayant donné lieu à une décision du juge des référés le 11 octobre 2022 enjoignant l'administration à mettre en œuvre 9 mesures urgentes, même s'il s'estime incompétent pour ordonner des mesures qu'il estime structurelles.

Le rapport des Etats Généraux de la Justice évoque la possibilité d'un **mécanisme de régulation carcérale** avec la mise en place de seuils d'alerte et de criticité dont les définitions nous semblent bien insuffisamment ambitieuses pour permettre de mettre fin à l'indignité des conditions de détention dans de trop nombreux établissements.

Le **SNEPAP-FSU** est convaincu que la situation actuelle ne peut continuer et qu'**une réponse multiple est indispensable** pour lutter contre la surpopulation carcérale :

- Réinterroger l'inflation législative et redéfinir le contour des comportements répréhensibles pénalement
- Parmi ces derniers, déterminer ceux pour lesquels une peine de prison ne devrait pas pouvoir être prononcée
- Etablir un numerus clausus dans les maisons d'arrêt pour enfin appliquer l'encellulement individuel
- Délimiter bien plus fermement le prononcé et la durée des détentions provisoires
- Réfléchir au parcours des personnes souffrant de pathologies (somatiques ou psychiques) qui devrait logiquement les amener à être hospitalisées dans des unités spécifiques et non en détention classique.

Nombreux sont les points qui nécessitent **un vrai débat sociétal et le courage politique** qui, par le passé, a permis l'abolition de la peine de mort. Qui aura ce courage ?

Lien vers les communications sur ce sujet :
[Rapport CGLPL surpopulation carcérale](#)
[Analyse OIP régulation carcérale](#)
[Rapport OIP dignité en prison](#)



Activités en détention

Au milieu de l'été 2022, les images de kartings roulant dans l'enceinte du CP Fresnes ont généré des communications négatives immédiates et pas toujours bien senties, à l'exemple du tweet du Garde des Sceaux. En effet, elles faussaient la perception de la réalité de la prison, au risque de porter un sévère coup à l'organisation d'activités un tant soit peu innovantes, pourtant vecteurs de réinclusion et de prévention de la récidive. Ces tweets et autres posts sur les réseaux sociaux étaient d'autant plus dommageables que l'activité en question engageait la participation active de personnes détenues et de personnels pénitentiaires, tous satisfaits de cette expérience commune, au profit d'associations.

Le SNEPAP-FSU a rapidement proposé une prise de recul par écrit, que nous vous proposons de relire.

Le lien vers la communication :

[Communication Snepap affaire du karting de Fresnes](#) et article : [article de presse les activités en détention](#)

Campagne "Pour l'Internet en prison"

Le **SNEPAP-FSU**, au côté de nombreuses organisations syndicales et associatives intervenant auprès de nos usagers et usagères, s'est inscrit au sein d'un collectif portant revendication de l'accès à Internet pour les personnes détenues. Cette campagne a pour but de lutter contre la fracture numérique qui afflige notamment les personnes incarcérées en France. Tout en contrôlant les modalités d'accès et le contenu des sites consultables, l'administration pénitentiaire disposerait ainsi d'un moyen complémentaire de lutte contre les dispositifs illégaux (notamment via les téléphones portables) permettant déjà d'accéder, sans contrôle et au prix de marchandages sources de violences, à Internet.

Cela nous permettrait en outre d'accompagner les publics qui nous sont confiés en leur permettant d'accéder aux outils qui peuplent notre quotidien. Les prisons doivent être concernées par la révolution numérique, aussi bien pour les personnels y intervenant que pour les personnes qui ont à connaître le service public pénitentiaire !

Lien utiles : [Collectif internet en prison](#) et [Com national Internet en prison](#) / [Com secteur PS internet](#)

REMUE-MENINGES

Réfléchissons ensemble...



Quelle place pour le SPIP face aux processus de sortie de délinquance ?

Intervenir au sein d'un SPIP, c'est endosser l'identité d'une institution coercitive, c'est être l'un des maillons de la chaîne pénale et parler depuis une place souvent dévolue au jugement, à la sentence, à une forme de dimension autoritaire et normative. En bref c'est incarner un pouvoir, s'inscrire dans une relation déséquilibrée où les actes posés par les professionnel.les peuvent avoir pour conséquence de restreindre de manière significative les libertés des usager.ères.

Lorsqu'un.e usager.ère du service public pénitentiaire est reçu.e par un.e professionnel.le du SPIP, iel a déjà été confronté.e à une multitude de professionnel.les dont les interventions étaient avant tout guidées par l'objectif de sécurité publique.

« L'une des originalités des enquêtes menées sous l'angle de la désistance réside dans le fait qu'elles se placent du point de vue de l'acteur qui traverse – qu'il en bénéficie ou qu'il les subisse – les rouages du système pénal. Il est ainsi important de revenir sur les trajectoires et les représentations de ceux qui constituent les premiers usagers du système judiciaire. Ce prisme permet de mettre en lumière la détérioration du lien entre l'individu et les institutions qui aboutit à un temps de prison souvent perçu comme inepte et contre-productif. »

Les personnels des SPIP sont donc confronté.es à un véritable paradoxe. Le but de leur intervention est de concourir à la prévention de la récidive en permettant à l'usager.ère de s'insérer une fois son amendement obtenu. Pour autant les sorties de la délinquance se font, selon les théories en vigueur, essentiellement selon une dynamique inhérente à la personne qui chemine. Ces praticien.nes peuvent alors être tenté.es de faire œuvre de la plus grande retenue s'iels prennent à cœur ces théories. En effet l'impression première serait que leurs interventions pourraient être bien souvent plus néfastes que pertinentes.

« Car réside bien là une partie importante du paradoxe : il arrive que de véritables tentatives et déterminations de tourner la page et de s'en sortir se brisent sur les rouages d'un système pourtant voué à les encourager. » « L'essentiel de la réorientation d'un parcours de délinquance vers une vie conventionnelle se déroule en dehors du suivi judiciaire. Les éléments primordiaux qui soutiennent une telle recomposition se trouvent dans le choix d'un conjoint non impliqué dans la délinquance, qui fournit une surveillance informelle, un soutien moral et incite à formuler des aspirations plus modestes par des moyens légaux (Sampson, Laub, 1993).

Remue-méninges :
une nouvelle rubrique
du Snepap Info !

Des articles pour
engager une réflexion
de fond, échanger,
apprendre

Proposez nous vos articles !
Nous échangerons ensemble
sur la possibilité de les
publier

Tous les sujets sont
bienvenus ! Lançons
ensemble la discussion
en respectant les
mandats et valeurs
du Snepap !



D'autres auteurs insistent sur la nécessaire réécriture de son passé afin de faire sens avec un nouveau soi pro-social, le besoin de réunir les ressources cognitives et psycho-sociales pour dépasser l'identité liée à la délinquance et trouver des espaces et des occasions qui favorisent le développement d'un autre rapport à soi et aux autres, centré sur l'insertion de la personne et les apports qu'elle peut désormais fournir à la société (Maruna, 2001). »

Ce constat peut sembler alors totalement décourageant pour les professionnel.les des SPIP. Il apparaît ainsi que leurs interventions doivent être finement adaptées aux individus qu'iels guident, en prenant garde de trouver les bons mots au bon moment afin de pouvoir définir une intervention adaptée à la place où se trouve l'individu quant à son cheminement personnel.

Cette vigilance est de plus rendue parfois difficile en raison des expériences passées de l'usager.ère avec l'institution à laquelle le SPIP appartient. Pour devenir usager.ère d'un SPIP il est en effet nécessaire d'être le sujet d'un mandat judiciaire. Les rapports entre un.e CPIP, par exemple, et un.e justiciable, se font donc, au commencement, par ce biais. C'est ce cadre qui conditionne la rencontre.

« [...] il apparaît crucial d'analyser le rapport aux institutions des individus en le resituant dans ces phases successives afin de mieux cerner le rôle de l'intervention pénitentiaire sur le long cours. Celle-ci pâtit de la continuité des mécanismes de disqualification véhiculés par les institutions précédentes.

Elle conforte en général le probationnaire pris en charge par le système judiciaire dans une posture de défiance et une position de fermeture qui le maintient hors d'atteinte et peu réceptif aux propositions de réinsertion. »

Il appartient donc aux différent.es professionnel.les des SPIP d'incarner l'institution tout en adoptant une posture, peut-être différente de celle de leurs précurseurs, propice aux processus de désistement de la délinquance.

Ces nouvelles formes de postures professionnelles, ces nouveaux actes professionnels, ces nouvelles pratiques en quelque sorte, sont pour une part un rappel des racines sociales des SPIP. Elles représentent dans le même temps un renouveau tout à fait fondamental des pratiques professionnelles de probation françaises et amènent le service public pénitentiaire à s'interroger quant à la place laissée à l'usager.ère. À l'image de l'abandon progressif du vocable suranné « PPSMJ », qui semble aujourd'hui avoir largement perdu de sa pertinence, l'institution peut désormais placer légitimement, sans oublier ses missions, l'usager.ère au cœur de l'accompagnement.

Les extraits sont tirés de :
GAÏA Alice, DE LARMINAT Xavier & BENAZETH Valérian. (2019). Comment sort-on de la délinquance : Comprendre les processus de désistance. Genève, Suisse : Médecine & Hygiène. Contribution de Valérian Benazeth, « Désistance et institutions : le paradoxe d'un effet limité de l'intervention institutionnelle sur les processus de désistance »



Méthode AGILE

Du management vertical au management horizontal,

Ou la mutation disruptive d'un paradigme de l'Administration Pénitentiaire.

D'où ça vient ?

La méthode de gestion de projet dite « AGILE » est née en 1991, de James Martin, dont la vision de l'évolution continue des techniques informatiques, propose une méthode de développement rapide d'application (RAD = développement rapide d'applications). C'est en 2001 aux États-Unis au sein du Manifeste pour le développement agile de logiciels, un texte rédigé par dix-sept experts du développement de logiciel, que les bases Agiles sont identifiées. Cette méthode est donc l'usage dans les créations informatiques.

On a tendance à parler de LA méthode Agile, alors qu'il en existe une dizaine. XP Extreme programming et Scrum sont les principales représentantes.

XP Extreme programming (dite XP), en résumé, c'est réduire les coûts du changement, réconcilier l'humain avec la productivité, faciliter le changement social.

XP a 5 valeurs :

- Communication intense
- Simplicité
- Feedback
- Courage (pour s'inscrire dans la disruption)
- Respect (de soi et d'autrui).

Scrum « cadre de travail holistique itératif qui se concentre sur les buts communs en livrant de manière productive et créative des produits de la plus grande valeur possible ». La méthode augmente vitesse et flexibilité. Le travail est réalisé par une équipe multidisciplinaire qui parle un langage commun pour obtenir rapidement une bonne compréhension du projet et de son état d'avancement, avec inspections régulières pour bilan et planification de l'adaptation.

Scrum c'est 3 piliers :

- la transparence
- l'inspection
- l'adaptation

Autre exemple, la programmation pilotée par le comportement (behaviour-driven development ou BDD), en résumé, elle joue sur la collaboration et conversation des individus pour formaliser une compréhension commune, l'un des principes : développement piloté par les tests.

Notez une réserve, bon nombre de ces termes nous parlent pour des êtres humains, certes, mais par exemple le BDD fait référence au comportement du code informatique, pas aux comportements d'une équipe ou d'un être humain.

En résumé, la méthode Agile c'est quoi ?

La méthode Agile est une pratique courante de travail et d'encadrement dans les Start-up, lesquelles fonctionnent en :

- Petite équipe,
- Créative
- Hyper réactive
- Hyper motivée
- Hyper disponible
- Inscrite dans des dynamiques disruptives.

Elle inclut des projets séquencés à court-terme (adaptables/flexibles) et des sous projets. Elle est en adaptation permanente fondée sur la validation permanente des utilisateurs et la responsabilité directe des collaborateurs (et clients) dans la dynamique applicative (cf RAD).

Le travail s'organise dans la collaboration au sein et entre des équipes auto-organisées et pluridisciplinaires (et au cœur de son dispositif le « client »). Son cadre méthodologique est léger (ex : affichage mural à base de post-it), centré sur l'humain et la communication. La méthode Agile préconise une planification adaptative, un développement évolutif et une amélioration continue. Elle encourage des réponses flexibles au changement et permet de passer de l'idée au test.

L'Agile Alliance traduit la méthode Agile par 4 valeurs fondamentales qui se décomposent en 12 principes (voir Guide Pratique Agile)

Robert Cecil Martin, co-auteur du Manifeste Agile déplore que le mouvement soit devenu commercial, et ait mis de côté ses valeurs d'origine. @B



Pourquoi ça nous concerne ?

Selon notre analyse, la méthode « AGILE » s'inspire :

- des techniques de « Communication Non Violente »,
 - d'animation d'équipe telle que nos formations action Co/PPR,
 - de la pratique résolutive de problème de « co-développement »,
 - de techniques de planification/organisation propres à la « carte mentale »
 - des techniques « d'accompagnement aux changements » et de « motivation aux changements »
- ... que nous connaissons.

La méthode « AGILE » est l'art (pour le manager) de développer :

- L'autonomie des collaborateurs (vous noterez la différence des termes employés entre « agent » et « collaborateur »)
- Responsabilisation et responsabilité de tous les acteurs
- Chartes
- Environnement sécurisant/Confiance mutuelle entre les agents et entre les agents et l'encadrement
- Bienveillance de tous les acteurs, garanti par l'intervention du cadre au besoin (et exceptionnelle)
- Présentation des objectifs communs (de l'entreprise & valeurs de l'entreprise)
- L'intelligence collective par le travail en équipe selon les pratiques de co-construction, driver dans des réunions courtes de 15mn (bilan/(ré)évaluation/objectifs) par le cadre qui intervient pour vérifier le respect des échéances du planning opérationnel (d'où l'importance de la « carte mentale »), des difficultés rencontrées et adaptation des objectifs. Ce n'est pas sans rappeler les rapports initiaux d'évaluation et de réévaluation.
- Créativité valorisée et encouragée
- Valorisation des individualités et des compétences propres de chacun
- Reconnaissance du travail des collaborateurs
- Tout cela est générateur de Sens dans les actes professionnels posés et de motivation des agents
- Respect de valeurs communes (celles de l'entreprise), motivant le collectif à donner de soi pour atteindre les objectifs de l'entreprise
- Pour aboutir à des équipes plus efficaces et plus heureuses
- Conduit à l'autonomie technique.

Le concept de « l'Entreprise Libérée »

Encore dans l'idée des Start-ups, l'entreprise libérée est un mode de management théorisé par Isaac Getz, professeur à l'école de commerce de l'ESCP, (auteur de *l'entreprise altruiste*) et Brian M. Carney, journaliste économique américain, dans leur ouvrage *Liberté & Cie* publié aux États-Unis en 2009, puis en France en 2012.

L'Entreprise Libérée est un mode de management dans lequel tout le monde prend part aux décisions : salariés et dirigeants. Les décisions sont prises par l'ensemble des collaborateurs. Celles-ci sont légitimées par le fait qu'ils sont ancrés dans la réalité du terrain.

Comme dans la méthode AGILE, l'idée est de libérer les agents, développer leur initiative et leur potentiel afin de booster les performances de l'entreprise. Les fonctions de managers sont repensées. Il incite les membres de son équipe à prendre des initiatives tout en leur laissant la liberté de les mettre en œuvre. Le manager joue un rôle de filtre protecteur destiné à laisser les opérationnels accomplir leurs missions dans les meilleures conditions.

L'entreprise libérée responsabilise les salariés. Tout le monde possède le même degré d'information. Chacun décide de son rythme de travail, voire de son salaire et de ses congés. Le nombre de strates hiérarchiques est réduit.

Isaac Getz est persuadé que les services publics peuvent développer ce type de management.

Quelques propos D'Isaac GETZ :

« L'entreprise est extrêmement individualiste actuellement... L'agent n'est plus un exécutant dont le mode opérationnel est prévu en haut, puis contrôlé... La liberté c'est le pouvoir de faire ce qu'il faut faire [pour l'entreprise]... c'est le contraire de l'anarchie. Le salarié agit dans la vision de l'entreprise. »

« La vraie légitimité d'un manager émane de son équipe, qui le suit. Il doit se mettre au service de son équipe pour lui permettre de grandir. Il devient un coach. Il assume le rôle de leader, reconnu naturellement par son équipe... Pour la confiance et la co-construction collaborative, les cadres doivent perdre leur égo (ne pas croire qu'ils ont la seule bonne solution) ...

Les cadres doivent faire leur transition professionnelle avec un coach, voire un psychologue. » @B

Le lien vers le guide de la méthode AGILE : [Guide méthode AGILE](#)

La FSU et l'égalité femmes/hommes

La FSU est une organisation qui revendique, assume et fait vivre son féminisme, elle s'inscrit de plus en plus dans les luttes pour l'égalité femmes/hommes. Depuis le congrès de Clermont-Ferrand, la FSU s'est dotée d'un mandat afin de mieux connaître la place des femmes au sein de ses structures. L'Observatoire de la vie fédérale s'est investi dans ce chantier, en produisant une réflexion sur cette question, qu'on pourrait résumer ainsi : la place qu'on donne aux femmes, celle qu'elles prennent.

Comme le dit la sociologue Sophie Pochic, qui a participé à ce travail de l'Observatoire : « Il faut les compter pour qu'elles comptent ».

A l'intérieur de notre syndicat, un regard optimiste insisterait sur les progrès de l'égalité femmes/hommes, mais force est de constater qu'elle n'est pas atteinte. Les statistiques produites par le CA orga indiquent que la FSU compte 66 % de femmes chez ses adhérents, 47 % parmi les délégués au congrès de Metz, et seulement 44 % au CDFN (avant celui de 2022).

Nous avons le sentiment de pouvoir faire mieux, et constatons une stagnation dans certains domaines.

Comment briser les plafonds de verre ?

Evidemment en ne tolérant pas que l'investissement féminin soit empêché. En promouvant de multiples manières cet engagement vital pour notre syndicalisme.

En se dotant d'outils contre les comportements répréhensibles, pour prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles quelles qu'elles soient. Mais on sait aussi que le travail de fond nécessaire sur ces questions tient à l'existence d'un obstacle diffus, plus difficile à combattre : les mentalités, les stéréotypes, qu'il s'agisse de tout ce qui conduit les femmes elles-mêmes à s'auto-limiter, consciemment ou pas, ou de tout ce qui conduit à ne pas les considérer capables, à les déconsidérer, là aussi à l'issue de processus qui peuvent être conscients ou pas. (Texte Benoit Teste)

Pour en savoir plus : [Observatoire FSU égalité H/F](#)

ÇA SE PASSE AILLEURS

Et ca nous concerne...

Les brigades du Tigre sont menacées !

Le Ministre de l'Intérieur a annoncé le 31 août 2022, un projet de réforme de la police judiciaire. Ce projet, prévoit entre autre de placer dès l'année 2023 tous les services de police à l'échelle du département : renseignement, sécurité publique, police aux frontières (PAF) et police judiciaire (PJ), sous l'autorité d'un seul Directeur départemental de la police nationale (DDPN), dépendant directement du préfet.

Mais c'est quoi la PJ ?

Héritière des Brigades du Tigre les « brigades régionales de police mobile », la PJ est définie par l'article 14 du code de procédure pénal, elle est « chargée, suivant les distinctions établies au présent titre, de constater les infractions à la loi pénale, d'en rassembler les preuves et d'en rechercher les auteurs ».

La PJ est hautement spécialisée dans la lutte contre la criminalité organisée et le terrorisme, elle permet d'élucider des enquêtes complexes. Elle compte actuellement 9 Directions interrégionales de la Police Judiciaire, 57 antennes et au moins 5000 fonctionnaires dont 4 000 enquêteur/trices.

Cette réforme inquiète à la fois la Police et la magistrature, mais pourquoi ?

Le risque, c'est que si elle est absorbée à l'échelle départementale, elle pourrait disparaître et serait donc fondue dans la Sécurité Publique (qui elle, traite la petite et moyenne délinquance) et se verra confier des tâches de gestion de la délinquance du quotidien qui sont déjà prise en charge par les commissariats débordés. De plus, la PJ sera comme l'ensemble de la sécurité publique sous l'égide du Préfet de la Police (relais du pouvoir exécutif). Les préfets pourront donc suivre le travail d'investigation sur des dossiers sensibles.

Les syndicats dénoncent avec lucidité « un nivellement par le bas » et un renforcement du poids du préfet dans les enquêtes. Ajoutons à cela, que l'échelon départementale est inadapté à la nouvelle criminalité mais aussi que cela porte une atteinte importante à l'indépendance de la Justice.

Nos camarades du SNUITAM-FSU (FSU branche intérieur) sont mobilisées avec l'ensemble de leurs collègues contre le projet de loi LOPMI et nous devons les soutenir en ce sens. JB

Pour aller plus loin : [Communiqué Twitter du Snuitam intérieur](#)



Un nouveau code de procédure pénale au Togo ? « Le respect des garanties juridiques fondamentales dans la procédure pénale togolaise »

Dans le cadre de son Master de droit pénal européen et international Chloé Komorn, étudiante, a eu l'occasion de réaliser un stage de fin d'étude au Togo au sein du Collectif des Associations contre l'Impunité au Togo (CACIT). Dans le cadre de cette expérience elle a rédigé un rapport de stage retraçant son expérience et les réflexions qui en sont ressorties.

Une de ses missions principales a été une analyse critique du code de procédure pénale actuellement en vigueur au Togo ainsi que de l'avant-projet de ce même code voté au conseil des ministres le 30 mai 2022. L'objectif de ce travail était in fine de permettre aux organisations de la société civile d'émettre des amendements sur les articles qui n'étaient pas assez protecteurs des droits de l'Homme, voire en constituaient une violation grave. Bien que ce nouveau texte constitue une avancée majeure, il semble qu'il existe deux obstacles principaux à une meilleure protection des droits de l'Homme dans la procédure pénale togolaise : le contexte politique n'est pas propice au respect du droit dans sa globalité, et ce nouveau code constitue le reflet de ce qui a été adopté en France. Ainsi, une partie du code restera, à son sens pour l'instant lettre morte.

La lecture de son rapport contribue modestement à ce que nous nous ouvrons à l'état d'avancement des réflexions au Togo sur les sujets touchant à l'application des peines.

Pour le lire : [Le respect des garanties juridiques fondamentales dans la procédure pénale togolaise - rapport de stage](#)



Justice pénale des Enfants

Le 30 septembre 2022 a eu lieu au Conseil National des Barreaux (CNB), une conférence ouverte au public du collectif justice des enfants (CJE). Il s'agissait de [dresser le bilan sur la première année de l'entrée en vigueur du code de la justice pénale des mineurs \(CJPM\)](#).

Ce collectif regroupe des professionnels de l'enfance et des associations intervenantes auprès des familles et des jeunes. Ce collectif est composé de membres actifs, tel que la LDH, SM, SNPES-PJJ FSU, CNB, Barreau de Paris, SAF et de membres partenaires : FNUJA, SNUASFP-FSU, OIP, Barreau de la Seine Saint Denis.

Comme nous le savons tous.tes, la justice des enfants n'est pas celle des majeurs, elle nécessite du temps et des moyens tant financiers qu'humains pour privilégier un parcours axé sur la prévention et la réinsertion. Elle doit rester soucieuse de la particulière vulnérabilité des enfants et des jeunes confrontés aux défis d'une société devenue complexe et anxiogène dotée de textes de plus en plus répressifs. Cette conférence a duré trois heures, et il y a eu deux tables rondes :

- La première animée par Eugénie Barbezat, journaliste à l'Humanité et productrice, Françoise Dumont, Présidente d'Honneur de la LDH a présenté le bilan de l'Observatoire, pointant notamment les difficultés rencontrées par les professionnels et les conséquences pour les mineurs et leurs familles de la mise en place du CJPM.
- Sur la seconde table ronde sont intervenus les membres actifs de l'observatoire qui ont pu expliquer leurs places respectives : avocat.es, magistrat.es, éducateurs PJJ (SNPES-PJJ/FSU).

Le constat même partiel montre [une perte de sens](#) car désormais, ce sont les délais qui priment ! La pression sur la gestion des flux se répercute sur les équipes et sur les enfants faisant perdre toutes les possibilités d'accompagnement éducatif dans un cadre serein et respectueux.

Les inquiétudes de l'observatoire se vérifie : il y a un manque criant de moyens humains et informatiques, souvent les dossiers uniques des jeunes sont incomplets car ils n'arrivent pas toujours à temps dans les différents services.

Les jeunes les plus vulnérables restent [les mineur.es isolé.es](#). Leurs droits ne sont pas respectés. On constate une systématisation des tests osseux pour basculer du régime mineur de la GAV au régime majeur ainsi qu'une augmentation du recours à la prise d'emprunte sous contrainte.

Pour l'observatoire, il est essentiel de rappeler que l'éducation doit être le principe de primauté sur le répressif. Pour le collectif, la priorité doit être donnée à la protection et l'éducation, c'est cela qui doit guider la justice des mineurs. *JB*

Pour aller plus loin : la conférence sera mise en ligne sur le site du CNB (onglet commission. LDH thématique REPLAY : [Conseil national des barreaux | Accueil \(cnb.avocat.fr\)](#)

Les PODCAST

Écouter aux portes - Un podcast de Prison Insider

Plus de 11 millions de personnes sont incarcérées à travers le monde, souvent dans l'oubli. Prison Insider propose de briser ce silence. Des récits et des regards pour comprendre ce que veut dire l'enfermement. Ce podcast bénéficie du soutien de la Fondation Amnesty International France.

Le lien : <https://www.prison-insider.com/articles/ecouter-aux-portes>

Justice restaurative : témoignages d'auteurs - Un podcast radiofrance

Matthieu est condamné pour homicide et purge sa peine à la centrale de Poissy. Christian est condamné à perpétuité pour un crime de droit commun. Ils racontent comment les rencontres détenus victimes leur ont permis de prendre conscience de ce que vivent les victimes et, peu à peu, réparer le passé.

Le lien : [La réparation \(radiofrance.fr\)](#)

Architectures : La Santé, une prison dans Paris

La collection de référence sur l'architecture est de retour. Construite à Paris entre 1861 et 1867, la prison de la Santé constitue un ensemble architectural homogène et imposant. Elle représenta à son époque la prison moderne par excellence, traduisant les principes théoriques et les obsessions au cœur de la réflexion d'alors sur l'enfermement.

Le lien : [Architectures - La Santé, une prison dans Paris - Regarder le documentaire complet | ARTE](#)

La prison et après. Série de podcast Radiofrance

Les liens :

[L'aménagement de peine : une sortie de prison en douceur : épisode 1/3 du podcast La prison et après \(radiofrance.fr\)](#)

[Après la prison, portraits de femmes : épisode 2/3 du podcast La prison et après \(radiofrance.fr\)](#)

[Claude, libre à tout prix : épisode 3/3 du podcast La prison et après \(radiofrance.fr\)](#)

FRANCE CULTURE (2022) Émission LSD

« Violé.es, une histoire de dominations »

Le lien :

<http://psychocriminologie.free.fr/?p=6069>

Trust à Fleury : le hard-rock du bagne

Un documentaire de Richard Gaitet

« Antisocial » en zonzon, sans perdre son sang-froid

24 janvier 1980 : Franck Balandier, jeune éducateur pénitentiaire à Fleury-Mérogis, jubile. Le groupe Trust, héros du hard-rock hexagonal portés par le succès d'« Antisocial » sorti moins d'un an plus tôt, vient de passer les portes de la prison.

Le lien :

[Trust à Fleury : le hard-rock du bagne | ARTE Radio](#)

« Danser sa peine »

Le chorégraphe Angelin Preljocaj accompagne des femmes incarcérées aux Baumettes dans la préparation d'un spectacle, ou quand la danse permet de s'évader.

Le lien :

[Docurama : Danser sa peine de Valérie Müller - YouTube](#)



Quelques lectures et expos

Dans la peau des criminels : Tatouages et criminalité

Bande dessinée – 17 piges : récit d'une année de prison

Isabelle Dautresme, journaliste spécialisée sur les questions d'éducation pour le scénario, et Bast, dessinateur qui a animé un atelier BD dans un quartier de détention pour mineurs, ont voulu montrer les effets délétères de l'emprisonnement sur ces jeunes dont l'avenir se bouche dès qu'ils passent les portes de la prison.

Le lien :

<https://www.futuropolis.fr/9782754829052/17-piges.html>



Tatouage et criminalité sont-ils liés ? Quelle est l'histoire de cet art corporel ? Comment le pratiquent les prisonniers français et russes, les yakuzas, ou encore les gangs latino-américains ? Un mineur peut-il être tatoué ? Que peut dire mon employeur sur mes encrages ? Puis-je vendre ma peau tatouée ? Peut-on plagier un tatouage ? Et encore plein d'autres questions ! Cet ouvrage est le résultat d'un travail de plusieurs années, ayant pour point de départ le mémoire universitaire de Benoit Le Dévédec, doctorant en droit, juriste au CRIAVS IdF "Le tatouage en criminologie" dirigé par Pauline Le Monnier de Gouville à l'Institut de Criminologie et de droit pénal de Paris. Ensuite, un défi s'est imposé : transformer ce mémoire universitaire en un magnifique objet, illustré par le tatoueur Arno KSR, destiné à tous les lecteurs, qu'ils soient juristes, qu'ils étudient ou pratiquent la criminologie, qu'ils soient tatoués, ou même, désespérément normaux. Pour l'acheter : [Dans la peau des criminels](#)

« Le sentiment de ne pas en avoir fini avec la pénitentiaire »

Extraits de **Simone Veil**, un héritage humaniste. Adeline HAZAN, Contrôleuse générale des lieux de privation de liberté.

« J'avais le sentiment de ne pas en avoir fini avec la pénitentiaire. » Tels sont les mots par lesquels Simone Veil, dans ses mémoires, conclut le récit des sept ans qu'elle a passés à la direction de l'administration pénitentiaire de 1957 à 1964. Jeune magistrate à la direction de l'Administration pénitentiaire, Simone Veil avait tenté d'humaniser les prisons françaises.

Le lien :

[Simone Veil, un héritage humaniste - Tendances Droites](#)



Maxence Rifflet « Nos prisons » - Expo et livre

L'exposition est issue du travail mené durant trois ans par Maxence Rifflet avec des détenus de sept prisons françaises. Au départ du projet, il y avait une question : comment photographier dans un espace de surveillance sans le redoubler, comment cadrer sans enfermer ? La première réponse a été de ne pas s'intéresser à l'enfermement en général, mais à des lieux particuliers : photographier des prisons, plutôt que la prison. *Nos prisons* engage à exercer notre droit de regard sur les prisons, à les voir telles qu'elles sont autant qu'à les transformer. Accompagné par Le Point du Jour, le travail de Maxence Rifflet s'est d'abord développé, avec le soutien du dispositif Culture-Justice, au sein de cinq prisons en Normandie qui évoquent une longue histoire carcérale : Condé-sur-Sarthe, Cherbourg, Caen, Rouen et Val-de-Reuil. Il s'est poursuivi au centre de détention de Mauzac (Dordogne), où les détenus circulent plus librement, et à la maison d'arrêt de Villepinte (Seine-Saint-Denis), marquée par une surpopulation permanente. Exposition du 5 juin au 2 octobre 2022 - Cherbourg

Le lien : [Dossier et références](#)



« Petite fugue aux oubliettes - portraits de détenus longues peines »

Jean-Paul Bouttier.

"je le rencontre... je vais parler... il va parler... je vais prendre une attitude... il prendra une attitude... et là inévitablement lorsque nous nous séparerons, il y aura quelque chose de changé dans l'absolu de nos personnes"

"le travail majeur dans ce relationnel consistait à redonner l'envie, pour pouvoir espérer dans un second temps se projeter un peu plus loin (...). Pour rétablir de l'assurance avec de l'estime de soi dans des vies aussi cabossées, il était prioritaire de réinstaurer une forme de confiance envers l'autre (...). Pour sortir de cette insécurité permanente, et construire pour soi, il fallait donc favoriser le cheminement qui finirait par admettre l'altérité....vaste programme "

Merci cher collègue pour ce témoignage ! Il nous apprend, nous conforte, nous permet de nous souvenir. Nous avons tant encore à faire pour la probation du futur ! mais en même temps tant à apprendre du passé ! Un très très joli livre à mettre entre toutes les mains tant il met d'humanité dans ce monde pénitentiaire si décrié. Nous aimons vous avoir lu. Merci.

[le lien pour l'acheter c'est ici](#)

#Prisons

Collectif Walden - Sous la direction de Jessica Vonderscher

Depuis Robert Badinter, les ministres de la Justice se succèdent en plaidant pour une prison plus humaine et plus efficace, tout en s'attachant à améliorer les conditions de travail du personnel pénitentiaire. Ce personnel est réuni dans #Prisons avec d'autres acteurs de l'insertion et des tribunaux. À visage découvert, ils vous livrent les aberrations administratives et les cadences infernales, les prises d'otages et les cafards. Ils vous confient aussi leur espoir d'une autre prison. Une prison humaine qui réinsère plus qu'elle ne détruit.

Et si les personnels pénitentiaire et judiciaire étaient prêts à changer les choses dès maintenant ?

Et si, pour une fois, on laissait faire ceux qui s'y connaissent le mieux ?

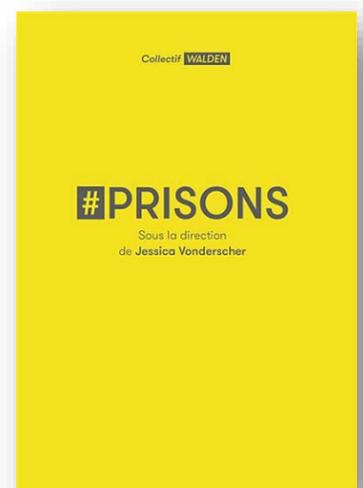
Le plus court chemin vers une baisse de la délinquance pourrait bien passer par la libération de ceux qui travaillent dans nos prisons et nos tribunaux.

Le collectif Walden a pour souhait de favoriser l'émergence d'idées novatrices sur les questions de justice et de société grâce à la mise en commun des connaissances et des moyens des acteurs locaux.

Il est composé d'Elodie Cabas, Estelle Carraud, Steven Cashin, Mohamed Dendane, Brice Donischal, Liliane Kosir, Anne-Sophie Kuhn, Christine Laissue-Stravopodis, Véronique Le Forban, Fabienne Litzler, Mickaël Magron, Marie Muller, Jean-Philippe Sengelin, Renaud Toussaint et Jessica Vonderscher. Tous les droits d'auteur de cet ouvrage seront reversés à l'association Walden.

Le lien :

[#Prisons - Médiapop Editions \(mediapop-editions.fr\)](#)



Et si on travaillait ensemble ?

Le **SNEPAP-FSU** est un syndicat à l'écoute des personnels de terrain, de tous corps. Nous mettons en place divers espaces d'échange et de travail à destination des adhérents mais aussi de toute personne qui souhaiterait venir voir comment le syndicat fonctionne avant de s'y engager.

Au-delà du contact par mail et téléphone, vous pouvez entrer en contact avec nous de multiples manières :

Tout adhérent.e

- ✓ **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.
- ✓ **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.
- ✓ **A droit à l'information et à la formation** syndicale.

La commission administrative nationale (CAN)

du **SNEPAP-FSU** se réunit au moins 3 fois par an durant 3 jours. Elle est le seul lieu de décision entre 2 congrès nationaux. La CAN est composée de 3 collèges :

- Un collège composé d'élus des secteurs professionnels
- Un collège composé de représentants des régions
- Un collège composé de personnes élues par le Congrès national sur la base de motions d'orientation.

Vos représentants régionaux y sont donc présents : n'hésitez pas à leur faire part de vos demandes/remarques. Un ordre du jour est établi au préalable auquel vous pouvez avoir accès. Par ailleurs le bureau régional peut ponctuellement vous autoriser à y assister.

Ces 3 jours permettent de faire un point sur l'actualité des régions et sur l'actualité nationale. Des intervenants y sont parfois conviés. Ainsi la CAN de septembre 2022 a permis d'accueillir **Dominique SIMONNOT**, contrôleur général des lieux de privation de liberté. Cette réunion est aussi l'occasion de moments conviviaux !!!

Les formations syndicales

Un des axes de travail visés par le bureau national est de développer l'offre de formation syndicale dans les prochains temps.

Nous envisageons donc de proposer :

- Des **formations syndicales "classiques"** : présentation du **SNEPAP**, de nos instances, de la FSU, des instances de dialogue social, des droits et moyens syndicaux, etc.
- Des **formations plus "thématiques"** ou "techniques" : en format présentiel, mixte ou en webinaire.

Ex : la justice restaurative, les actions collectives, des points RH...

Une formation sera notamment organisée début 2023 sur le thème « les outils de pilotage des services ».



Le SNEPAP Info

Le Snepap Info est un outil de communication participatif. Il est diffusé largement mais nous vous encourageons à le partager autour de vous dans sa version papier, numérique ou réseaux sociaux !

Ecrire sur un sujet qui vous intéresse ?

Réagir à un article ?

Apporter un témoignage ?

Partager une expérience terrain ?

Mettre en lumière un projet qui vous tient à cœur ?

Envie de débattre autour d'une lecture ?

Syndiqué ou non : Contactez nous !

snepap@fsu.fr ou snepapfsucommunication@gmail.com

Le site et les réseaux sociaux

L'équipe du bureau national a opéré une grande refonte de la communication du **SNEPAP-FSU** sur son site internet et sur les réseaux sociaux.

Un site modernisé sera à disposition dès novembre 2022. Il sera encore amené à évoluer dans les prochains mois ! N'hésitez pas à le consulter et le partager. **Lien** : [snepap\(fsu.fr\)](http://snepap(fsu.fr))

Le SNEPAP FSU est désormais présent sur la plupart des **réseaux sociaux** :

[Facebook](#)

[Instagram](#)

[LinkedIn](#)

[Twitter](#)



LinkedIn



Likez nos publications et partagez les pour nous aider à les diffuser !

Vous êtes acteur régional du SNEPAP FSU et vous souhaitez mettre en place votre page sur les réseaux sociaux : nous sommes là pour vous y aider. Contactez-nous !

snepap@fsu.fr ou snepapfsucommunication@gmail.com

Le SNEPAP FSU à votre rencontre...

Vos élus régionaux sont à votre écoute et viennent à votre rencontre lors des congrès régionaux et des heures mensuelles d'information (HMI) !

Les organisations représentatives peuvent organiser des réunions d'information sur le temps de service, ouvertes aux personnels en service.

Chaque personnel (titulaire, stagiaire, contractuel, quel que soit son corps d'appartenance, syndiqué ou non) 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).

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).

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.

Région Grand Ouest / Rennes

Le SNEPAP s'est rendu aux SPIP Le Mans, Evreux, Argentan, Alençon, Laval.

14/11 Caen

17/11 Coutances et Cherbourg
Et d'autres !!!

Région Centre / Dijon

17/10 Vesoul / Belfort

21/11 Auxerre (M) et Chartres (AM)

22/11 Orléans (M) et Blois (AM)

23/11 Tours, Châteauroux + Besançon (AM)

24/11 Bourges et Nevers

Et d'autres !!!

Région Grand Est / Strasbourg

20/09 Sarreguemines et Thionville

20/09 Châlons en champagne

04/10 Strasbourg

11/10 Saverne / Oermingen (67)

07/11 Briey

15/11 Mulhouse mf et mo

17/11 Colmar et Ensisheim

23/11 Verdun et Montmedy (à confirmer)

29/11 Epinal mo et mf (à confirmer)

Et d'autres !!!

Région Ile de France / Paris

08/11 SPIP 93

18/11 SPIP 75

22/11 SPIP 92

Et d'autres !!!

Région Nord / Lille

03/10 Compiègne

12/10 Creil

26/10 Liancourt

17/11 Amiens et Abbeville

18/11 Douai

21/11 Annœullin

23/11 Beauvais

Et d'autres !!!

Région Sud-Ouest / Bordeaux

03/11 SEP à Tulle

17/11 SPIP de Tulle

A venir Vivonne (annul 13/10)

16/11 Mont de Marsan (à confirmer)

Et d'autres !!!

Région Sud / Toulouse

09/11 Castres (AM)

10/11 Toulouse (AM)

16/11 Narbonne (M) et Perpignan (AM)

17/11 Foix (AM)

18/11 Carcassonne (M)

Et d'autres !!!

Région AURA / Lyon

Septembre Roanne (mo et mf), le Puy, Bourg en Bresse (mo et mf), Annecy et Annemasse.

Octobre Lyon et Valence.

Novembre Cusset et Moulins

Et d'autres !!!

Région PACA / Corse

17/11 CR Toulon

Et des HMI à venir !!!

Les élections professionnelles constituent un enjeu fort pour notre syndicat car les résultats conditionnent notre représentativité dans les différentes instances de dialogue social.

VOTEZ SNEPAP FSU !

Les prochaines élections professionnelles se dérouleront du 1er au 8 décembre 2022.

Le dépouillement aura lieu les 8 et 9 décembre, et les résultats seront communiqués au plus tard le 12 décembre 2022.

Contact

Mail de Contact : snepap@fsu.fr

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

Sur les réseaux sociaux :

[Facebook](#)

[Instagram](#)

[LinkedIn](#)

[Twitter](#)



[LinkedIn](#)

