



34^{ème} CONGRES NATIONAL Snepap-FSU

Probation et incarcération
de masse

Quels impacts pour nos publics ?
Quels impacts pour nos pratiques ?

Centre Le Rocheton

Rue de la Forêt, 77000 La Rochette

17-21 | NOV | 2025





Sommaire

Planning	P. 3
Elections	P. 4
Mandat de vote	P. 8
Tombola	P. 9
Thème du CN	P. 10
Sous thématiques du CN	P. 11
Rapport d'activité BN	P. 17
Trésorerie	P. 19
Rapports d'activité secteurs	P. 30
Rapports d'activité des GT	P. 35
Rapports d'activité régions	P. 38
Rapport d'activité des RP CPIP	P. 47
Rapport d'activité action sociale	P. 48
Amendements statutaires	P. 49
Statuts	P. 55
Règlement intérieur	P. 60
Projet de PFR avec amendements	P. 63
Formulaire d'amendement	P. 118



Planning

To Do List

- ✓ Idées de génie
- ✓ Sourire
- ✓ Bonne humeur
- ✓ Peps



Séance plénière



Travail en commissions

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
9h00 - 10h30		Débats et votes amendements statutaires	Restitution du travail en commissions et débats	Amendements et votes PFR	Vote représentant.es des secteurs et commission de contrôle Vote de la/les motion(s)
10h30 - 10h45		Pause café	Pause café	Pause café	Pause café
10h45 - 12h30	Accueil Vérification des mandats Vérification de la liste des électeurs.trices	Discours de Caroline Chevé (FSU) Intervention du SNPES-PJJ/FSU	Amendements et votes PFR	Amendements et votes PFR	Vote global de la PFR
12h30 - 13h45	Déjeuner	Déjeuner	Déjeuner	Déjeuner	Déjeuner
13h45 - 16h30	Discours d'ouverture Commission des votes Rapport d'activité du BN Rapport financier Débats et votes	Rapport d'activité secteur IP/Direction "Thème management" Présentation "Thème Trauma" Inscription commissions	Rapport d'activité GT égalité et débats "Thème égalité" +atelier Amendements et votes PFR	Table ronde "Probation et incarcération de masse" Participation de : Benoît Bastard Valérien Benazeth Elliot Louan Prison Insider	
16h30 - 16h45	Pause café	Pause café	Pause café	Pause café	
16h45 - 19h00 18h30	Rapports des régions et des secteurs Présentation des groupes de travail Apéro d'accueil	Travail en commissions	Amendements et votes PFR	Amendements et votes PFR	
Dès 19h00 - jusqu'au bout de la nuit	Diner et soirée	Diner et soirée	Diner et soirée	Diner et soirée festive et tombola !!	



Election des représentant.es dans les instances

Les instances du SNEPAP-FSU se renouvellent à l'occasion de chaque congrès national, pour un mandat de **2 ans**.

Pour rappel, la **Commission administrative nationale (CAN)** est l'organe décisionnaire entre deux congrès nationaux.

Elle est composée de 3 collèges :

- **Les représentant.es des secteurs professionnels** nationaux élu.es lors du congrès national et/ou par correspondance.
- **Les signataires de motion(s)** élu.es lors du congrès national (au nombre de 7).
- **Les représentant.es élu.es par les adhérent.es de chaque région**, lors des congrès régionaux qui suivent le congrès national (1 par région).

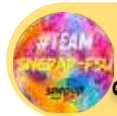
Elle se réunit 3 fois par an au moins, généralement 3 jours à Paris.

Le **bureau national** est élu en son sein, lors de la CAN qui suit le congrès national.

La CAN qui suit le congrès national de novembre 2025 est ainsi prévue du mardi 20 au jeudi 22 janvier 2026.

Lors du prochain congrès national, seront élu.es :
les signataires de motion(s), les représentant.es des secteurs professionnels nationaux et les membres de la commission de contrôle.





Election des représentant.es des secteurs professionnels nationaux

Les secteurs professionnels correspondent aux différents groupes de métiers susceptibles d'exercer leurs fonctions au sein de l'administration pénitentiaire (article 10 des statuts).

Huit secteurs professionnels sont définis par l'article 4 du règlement intérieur :

- celui des personnels administratifs ;
- celui des personnels de direction
- celui des conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation ;
- celui des personnels de surveillance ;
- celui des personnels techniques ;
- celui des psychologues ;
- celui des coordonnateurs socio-culturels
- celui des éducateurs

Leurs représentant.es élu.es forment le premier collège de la CAN (article 11 des statuts).

Chaque secteur est administré par un bureau national de trois membres élu.es par les adhérent.es du groupe de métier correspondant, soit directement au congrès national par bulletin secret, soit par correspondance en amont du congrès (article 5 du règlement intérieur).

Un secteur professionnel ne peut être représenté à la CAN que s'il peut constituer un bureau, c'est-à-dire avoir trois membres élu.es.

Lors du dernier mandat, 4 secteurs ont pu être constitués :
secteur insertion probation, secteur personnels encadrement, secteur psychologues, secteur personnels de surveillance.

La CAN prévoit et organise le fonctionnement interne des secteurs professionnels (article 4 RI).

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

La présence de secteurs en CAN est essentielle pour faire vivre la dimension multi-catégorielle du SNEPAP-FSU.

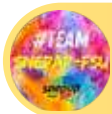
Au-delà de la représentation catégorielle dans le processus de décision, les bureaux nationaux des secteurs professionnels peuvent engager des réflexions sur des thématiques intéressant directement les catégories professionnelles qu'ils représentent, alimenter la réflexion générale du syndicat et constituer un soutien technique à la CAN et au bureau national (préparation et participation éventuelle à des réunions avec l'administration, etc).

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

Pour être candidat.e
ou avoir plus d'informations sur le rôle des secteurs,
n'hésite pas à contacter le bureau national
(snepap@fsu.fr) !

Date limite de candidatures : 15 octobre 2025

Les adhérent.es de chaque secteur voteront ensuite par correspondance
(**jusqu'au 21 novembre 2025**)
ou directement à l'urne **lors du congrès national**.



Election des membres de la commission de contrôle

L'article 20 des statuts du SNEPAP-FSU prévoit qu'une commission nationale de contrôle de sept membres (5 titulaires et 2 suppléants) est élue par le congrès national.

Ses membres seront choisis en dehors des membres de la CAN.

Elle a pour tâche de vérifier les livres de comptes et l'application des statuts du syndicat et en rend compte au congrès.

Elle peut également être saisie par la CAN ou le BN ou tout membre du syndicat en cas de conflits internes à l'organisation et donne son avis aux instances de décision.

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

Lors des congrès nationaux, un membre de la commission nationale de contrôle est membre de la commission des votes.

Pour être candidat.e

ou avoir plus d'informations sur le rôle
de la commission de contrôle,
n'hésite pas à contacter le bureau national
(snepap@fsu.fr) !

Date limite de candidature : possible **jusqu'au vote en congrès**



Election des signataires de motion(s)

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

La motion d'orientation se présente sous la forme d'un texte proposé par tout.e adhérent.e. Ainsi chaque syndiqué peut se déterminer et afficher son choix en devenant signataire d'une des motions.

La motion d'orientation fixe la ligne politique et les grands objectifs du mandat suivant.

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

Les élu.es sur la motion d'orientation forment le troisième collège de la CAN (article 11 des statuts) ; l'article 3 du règlement intérieur définit le nombre d'élu.es sur motion d'orientation.

Ils sont 7. La motion d'orientation doit donc comprendre de 7 à 14 candidat.es signataires.

Il peut y avoir plusieurs motions d'orientation soumises aux votes du congrès national.

Dans ce cas, « la répartition des postes se fait au prorata des résultats du vote d'orientation, selon les règles de la proportionnelle au plus fort reste » (article 11 dernier alinéa).

Pour présenter ta motion

ou avoir plus d'informations,
n'hésite pas à contacter le bureau national
(snepap@fsu.fr) !

La motion d'orientation peut être déposée **jusqu'au vote en congrès**.



Commission des votes

Elle est composée de trois à cinq membres. L'un d'eux, membre de la commission de contrôle, est membre de droit.

La commission des votes est constituée **à l'ouverture du congrès national**.

Elle organise les modalités de vote et contrôle la validité et la régularité de ceux-ci.

Elle annonce les résultats.



Modalités de vote



Règlement adopté par la CAN du 04/06/25

1. Sont électeurs, les adhérents à jour de cotisation au moment du congrès.
2. Sont éligibles, les adhérents candidats à jour de cotisation dans les termes de l'alinéa précédent.
3. Le nombre de mandats est limité à deux (2) en sus de son propre vote ; les mandants comme les mandataires, doivent être à jour de cotisation dans les termes prévus à l'alinéa 1.
4. Pour les élections autres que celles des représentants de secteurs professionnels, les candidats se déclareront sur place, à défaut de l'avoir fait par lettre préalable.
5. Les votes, pour être validés, ne peuvent comporter que l'une des mentions suivantes : POUR, CONTRE, ABSTENTION ou REFUS DE VOTE.
6. Les pour, contre et abstentions seront considérés comme des votes exprimés. Les refus de vote seront considérés comme non votants.
7. En cas de majorité simple d'abstention, le congrès est invité à reformuler l'amendement et à procéder à un nouveau vote.
8. Toute modification de la grille de cotisation sera adoptée à la majorité simple des votes exprimés.
9. Toute modification de la plate-forme revendicative sera adoptée à la majorité simple des votes exprimés.
10. L'adoption de la PFR définitive se fait à la majorité simple des participants conformément à l'article 9 des statuts.
11. Toute modification des statuts sera adoptée à la majorité des deux tiers des votes exprimés.
12. Le vote des secteurs s'établit sur scrutin de liste avec panachage. Les candidats seront élus par les électeurs présents et ceux votant par correspondance. Les trois candidats qui recueilleront le plus de voix seront élus en tant que titulaires, les trois candidats suivants seront élus en tant que suppléants.
13. Les candidats à la commission de contrôle seront élus par les électeurs présents. Les 5 candidats qui recueilleront le plus de voix seront élus en tant que titulaires, les candidats suivants ayant recueilli des voix seront élus en tant que suppléants.

Le vote par procuration

Tout adhérent à jour de cotisation peut voter par procuration en mandatant un camarade lui-même à jour de cotisation. Il suffit pour cela de remplir le formulaire ci-après et de la faire parvenir avant les votes au mandataire qui sera présent au congrès.

Vous pouvez également donner procuration sur papier libre en remplissant les mêmes rubriques que le formulaire ci-dessous.

Les mandats en blancs ne seront pas pris en compte.

La CAN a **limité à 2** le nombre de procurations (en plus de son propre mandat).



MANDAT DE VOTE



MANDAT DE VOTE

Je soussigné.e (nom, prénom, corps d'appartenance, lieu d'affectation) :

.....
.....
.....
.....

Mandate pour voter en mon nom au 34ème congrès national du SNEPAP-FSU
à La Rochette (77), Madame, Monsieur (nom, prénom, lieu d'affectation) :

.....
.....
.....
.....

Signature :



MANDAT DE VOTE

Je soussigné.e (nom, prénom, corps d'appartenance, lieu d'affectation) :

.....
.....
.....
.....

Mandate pour voter en mon nom au 34ème congrès national du SNEPAP-FSU
à La Rochette (77), Madame, Monsieur (nom, prénom, lieu d'affectation) :

.....
.....
.....
.....

Signature :



TOMBOLA

Lors de chaque congrès national, le SNEPAP-FSU organise son incontournable tombola aux lots tant convoités...



Tickets disponibles auprès de vos bureaux régionaux et sur [hello asso.](#)

Règlement intérieur de la tombola du congrès national 2025 du SNEPAP-FSU

Article 1 : Une tombola est ouverte aux adhérents, sympathisants et amis du SNEPAP-FSU, à compter du mois de juillet 2025 et jusqu'au moment du tirage au sort des gagnants.

Article 2 : Les participants à cette tombola pourront se procurer des billets numérotés auprès des bureaux régionaux et des adhérents du SNEPAP-FSU, ou en acheter directement sur espace Hello Asso dédié.

Article 3 : Chaque billet est vendu au prix d'un euro (1€).

Article 4 : Le tirage se déroulera lors du congrès national du SNEPAP-FSU, le jeudi 20 novembre 2025.

Article 5 : Les lots seront attribués par tirage au sort. Les gagnants seront avertis personnellement, s'ils ne sont pas présents au congrès.

Article 6 : En aucun cas, les lots ne seront repris ou échangés contre leur valeur.

Article 7 : Les organisateurs de cette tombola se réservent le droit de modifier, reporter ou interrompre cette tombola en cas de force majeure, sans que leur responsabilité puisse être mise en cause.

Article 8 : Ce règlement a été approuvé par la commission administrative nationale du SNEPAP-FSU le 04 juin 2025.





Probation et incarcération de masse : Quels impacts pour nos publics ? Quels impacts pour nos pratiques ?

La table ronde du congrès national portera sur le sujet :

« Probation et incarcération de masse, quels impacts pour nos publics et nos pratiques ? »

Alors que la surpopulation carcérale est endémique en France, le développement des mesures dites alternatives à l'incarcération n'a pas eu l'effet escompté de réduction de la population carcérale. On constate en revanche un phénomène d'extension du filet pénal et de probation de masse, lui-même générateur d'incarcération.

En parallèle, les discours politiques mettent l'accent sur la nécessité de sévérité et de rapidité dans l'exécution de la peine, nous conduisant à questionner le rapport au temps dans la justice et divers critères de l'efficacité d'une peine.

Pour nous aider à formaliser notre réflexion, le SNEPAP-FSU est ravi d'inviter quatre personnalités qui apporteront leurs regards sur le temps judiciaire, la situation dans d'autres pays, la temporalité de nos interventions auprès des usagers, dans un objectif de désistance, au regard des charges de travail actuelles dans nos services :

M. Benoit BASTARD,

Sociologue, directeur de recherche émérite au CNRS et membre de l'Institut des sciences sociales du politique à l'Ecole normale supérieure de Cachan (Université de Paris-Saclay). Il a rejoint l'ISP en 2008 et en a été directeur-adjoint, responsable du site de Cachan, de 2010 à 2015. Il a également été vice-président du Comité de recherche de sociologie du droit (Association internationale de sociologie) et membre du Comité national de la recherche au CNRS (Section 40). De 2017 à 2021, il a été Doyen des enseignements du pôle "Environnement judiciaire" à l'Ecole nationale de la magistrature. Ses travaux consistent notamment à développer une analyse organisationnelle du fonctionnement des institutions judiciaires, en s'attachant autant aux questions de gestion et d'innovation dans les tribunaux qu'aux professions du champ du droit. Il a réalisé en particulier des recherches sur le traitement en temps réel des affaires pénales, sur le métier de juge des enfants et sur le temps judiciaire.



M. Elliot LOUAN,

Responsable scientifique et de programme à l'IERDJ (Institut Robert Badinter), après avoir travaillé comme CPIP entre 2003 et 2022. Titulaire d'une maîtrise en Lettres-Civilisation Américaine, d'un M2 en Droit pénal-criminologie et victimologie (Poitiers) et d'un DIU Psychiatrie criminelle & Médico-légale (Poitiers), il est intervenant occasionnel auprès de l'ENAP, l'ENM et dans les SPIP où il exerce des missions de formateur depuis 2016 sur divers sujets (évaluation des personnes condamnées, pratiques correctionnelles fondamentales (CCP), processus de désistement, etc.). Il a été membre du Comité d'organisation de la Conférence de consensus sur la prévention de la récidive (2013) et est membre du Comité national violences intra-familiales (CNVIF). Il vient de rejoindre le Réseau international EVA-3PR (Lille). Chargé d'enseignements, il est investi depuis 2021 comme formateur dans le programme canadien CHANGES.



Mme Sara BLANC THOUMINE,

Chargée de production d'information pour l'association Prison Insider, développera la dimension internationale du sujet. Diplômée en Etudes Européennes et Internationales à l'Université Jean François Champollion, Sara Blanc Thoumine rejoint Prison Insider en janvier 2023 où elle est chargée de projet pour le Prison Life Index. En 2025, Sara devient chargée de production d'information.



M. Valérian BENAETH,

Auteur de plusieurs travaux sur la désistance, doctorant en science politique à l'université de Versailles-Saint-Quentin (Paris-Saclay), rattaché au CESDIP Centre de recherches sociologiques sur le droit et les institutions pénales, il est chercheur sur les questions relevant du monde judiciaire et membre de l'Association Française de Criminologie (AFC).



Nous les remercions sincèrement de leur participation à ce moment de réflexion !



Les sous-thématiques du CN 2025



Le trauma

La prise en compte du traumatisme psychologique dans l'accompagnement est un sujet soulevant plusieurs questions.

La porte d'entrée de notre réflexion sera notamment la définition du trauma, pour inclure tant le sujet du trauma des usagers, que celui du trauma des professionnels.

L'idée étant de réfléchir ensemble à l'impact que peut avoir le trauma dans le parcours des usagers, ainsi que l'accompagnement que nous pouvons, en tant que professionnel, mettre en œuvre auprès de nos usagers, à travers des approches axées sur le trauma.

Formation et accompagnement des professionnels seront également des points sur lesquels échanger à cette occasion.

Ensemble d'articles en lien avec le sujet :

Psychocriminologie

Sur la prévalence des traumas parmi la population sortante :

Rapport sur la santé mentale de la population carcérale sortante, 2023

Santé mentale de la population carcérale : résultat d'une nouvelle étude nationale et nouvelle feuille de route

Rapport d'information sur l'évaluation de la prise en charge des troubles psychiques des personnes placées sous main de justice, présenté par Mme Josiane CORNELOUP et Mme Élise LÉBOUCHER, Députées, juillet 2025 : Rapport d'information, n° 1701 - 17e législature - Assemblée nationale

Sur les approches axées sur le trauma :

Colloque - Les approches axées sur le trauma (vidéo)

Sur le programme TIDES :

Trauma Informed DESistance supervision model

TIDES: Merging Trauma Informed Care and Desistance in Probation Supervision

Sur l'impact du trauma sur les professionnels :

Surviving the Trenches: The Impact of Trauma Exposure on Corrections Professionals (vidéo)

Surviving the Trenches: The Personal Impact for Probation Officers (pwp)





Le management

Le management est la science sociale de la planification, de l'organisation, de la coordination et du contrôle du travail et du contrôle des ressources ayant comme but d'atteindre un objectif (*wikipédia*). Il existe plusieurs types de management :

Management directif :

Il répond à un besoin de sécurité. Il s'agit d'un comportement principalement basé sur le volet organisationnel et très peu sur le volet relationnel. L'objectif est de structurer et d'organiser les relations de travail :

- Orienter, diriger et donner des instructions
- Programmer, planifier, indiquer les procédures
- Contrôler
- Organiser une communication descendante.

Cette modalité de management « peut être adaptée dans un contexte d'urgence, qu'une décision doit être prise rapidement notamment ou quand l'enjeu est important. » Elle peut aussi être nécessaire face à des collaborateurs assez peu autonomes dans leur pratique professionnelle.

Management persuasif :

Il répond à un besoin d'appartenance. Il s'agit d'un comportement basé à la fois sur l'organisationnel et le relationnel. Il s'ouvre ainsi davantage à l'écoute des collaborateurs. L'objectif pour l'encadrant est de convaincre ses collaborateurs :

- Chercher à influencer plus qu'à imposer
- Expliquer
- Apporter une assistance avec son équipe et susciter la réflexion collective
- Veiller à ce que chacun ait bien compris ce qui est attendu.

Cette modalité de management « peut être adaptée lorsque la décision à prendre s'inscrit dans un contexte sans urgence. Il implique néanmoins que les collaborateurs soient autonomes dans leur pratique professionnelle ».

Management participatif :

Il répond au besoin de considération. Il s'agit d'un comportement basé sur la prise en compte des attentes et des aspirations des membres du personnel.

L'objectif est d'impliquer les collaborateurs dans la prise de décision et de les inciter à participer à la mise en œuvre des objectifs les concernant :

- Développer la participation active de chacun
- Susciter les idées, les suggestions et en tient compte
- Impliquer l'équipe dans la prise de décision
- Chercher à équilibrer les intérêts généraux et particuliers.

Il est adapté sous réserve que les collaborateurs soient « assez autonomes dans leur pratique professionnelle et requiert un accompagnement de l'équipe. »



Management délégitif :

Il répond au besoin de réalisation de soi.

L'objectif est d'optimiser efficacement le travail en équipe, de signifier de la confiance envers les collaborateurs et de les faire monter en compétence :

- Indiquer les missions et les résultats à obtenir en laissant les collaborateurs mettre en œuvre leurs propres plans d'actions et méthodes
- Assurer un suivi et un contrôle ponctuels et selon un calendrier préétabli
- Accepter les initiatives des collaborateurs
- Soutenir les collaborateurs sur leur demande.

Il est adapté quand les collaborateurs sont eux-mêmes capables d'autonomie et de responsabilisation dans leur pratique professionnelle. Elle s'appuie dans tous les cas, sur la capacité à faire confiance de la part du manager.

Management stratégique :

Le management stratégique est une méthode de gestion d'une entreprise visant à déterminer et mettre en œuvre les objectifs à long terme de l'entreprise. Le management stratégique implique la planification, la mise en œuvre et l'analyse des résultats. Ce type de management est mis en œuvre par les plus hauts directeurs, donc au plus haut niveau de la hiérarchie de l'entreprise. C'est une méthode avec une vision à moyen ou long terme.

Les modalités principales de sa mise en œuvre sont ainsi basées sur les actions suivantes :

- Définir les orientations, clarifier les missions
- Mobiliser les énergies par la définition de projets concertés
- Définir et mettre en œuvre une politique de communication interne
- Gérer les changements et les évolutions

Management opérationnel (management de proximité) :

Il s'agit d'une méthode de management de proximité contrairement au management stratégique. Le management opérationnel concerne ainsi la gestion courante de l'entreprise. Il s'agit de l'ensemble des techniques centrées sur l'organisation des activités quotidiennes, avec des objectifs fixés à court et moyen terme, assurant notamment la mise en œuvre des objectifs fixés par le management stratégique.

Il s'adresse au manager de niveau N+1.

Les modalités principales de sa mise en œuvre sont ainsi basées sur les actions suivantes :

- Formaliser de manière souple les méthodes et procédures de travail
- Mettre en place un management participatif par objectifs
- Définir un système d'évaluation de l'activité et des compétences reconnu par les acteurs concernés
- Développer les compétences techniques et relationnelles par la formation
- Légitimité statutaire = légitimité managériale
- Impulser une dynamique de travail au sein de l'équipe.

Le management motivationnel :

Il s'agit d'une méthode de management basé sur la motivation des membres de l'entreprise, qu'il s'agisse de l'auto-motivation, la motivation des collaborateurs et celle des équipes.

L'objectif est ainsi d'atteindre facilement et sereinement tous les objectifs qui ont été fixés.

Ce type de management doit être attentif aux besoins et attentes des personnes.

Cela a pour conséquence de renforcer la cohésion d'équipe, et d'améliorer sa performance.

Les modalités principales de sa mise en œuvre sont ainsi basées sur les actions suivantes :

- Transmettre sa passion
- Définir clairement ce que le manager attend de ses collaborateurs (exigence et mission) avec des indicateurs d'auto-évaluation/sécurisation
- Savoir gérer la pression du jeu (une pression sur les résultats continue dans le temps fabrique les défaites, alors que le plaisir du jeu fabrique les succès)

- Développer un management positif : estime, messages positifs et valorisation
- Transmettre son savoir-faire (connaissance du métier) ou développer le niveau d'autonomie de décision : partir du niveau actuel de l'équipe, adapter le suivi vis-à-vis de leurs attentes et bâtir l'équipe "rêvée"
- Asseoir sa crédibilité : prévisible, définir les comportements hors-jeu, exemplaire dans l'application des règles
- Avoir une vision, une ambition, un projet de service.

Le management à distance (télétravail) :

Avant de parler du management à distance, dans le cadre du télétravail, il convient de définir en quoi il consiste.

Ainsi d'après le Ministère de l'Economie « Le télétravail désigne toute forme d'organisation dans laquelle des missions, qui auraient pu être exécutées au sein des locaux de l'entreprise, sont effectuées par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication. »

Le management à distance consiste ainsi à manager des collaborateurs depuis un lieu autre que le bureau, et donc physiquement éloigné à la fois du manager et de ses collègues.

Pour que le télétravail soit possible, il convient de s'appuyer sur des principes comme : le volontariat, l'égalité de traitement (entre agents en présentiel et en distanciel, avec équité dans la charge de travail), le respect du principe de réversibilité, la protection des données personnelles et le droit à la déconnexion.

Les modalités du management reposent pour le manager sur les points suivants :

- Encadrer le télétravail (établir un accord avec l'agent ou un accord collectif qui encadre l'accès et le droit au télétravail (horaires, contrôle, équipement ...
- Faire confiance
- Maintenir le contact
- Pratiquer le feedback
- Encourager et soutenir
- Organiser un entretien annuel avec chacun, notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail

Le management bienveillant :

Bene volens = vouloir le bien pour autrui < bienveillance.

Il s'agit d'une méthode de management basé sur la valorisation du travail des collaborateurs. Il consiste à prendre en compte les besoins de chacun des membres de l'entreprise. Leur bien-être est la priorité.

Les modalités principales de sa mise en œuvre sont ainsi basées sur les actions suivantes :

- Manager avec intégrité, justice, éthique et assertivité
- Créer une vision partagée
- Donner du sens, un sentiment d'appartenance et de communauté
- Communiquer une vision claire et inspirante pour l'avenir
- Soutenir le développement des collaborateurs en apportant le soutien nécessaire et en donnant les ressources utiles.

Le management de l'intelligence collective :

Il s'agit d'une méthode de management basé sur l'intelligence collective, dans l'idée de coconstruire en permanence à la fois le chemin et la démarche qui permet de progresser. Elle a le souci de prendre en compte les personnes qui conditionnent le tout.

Les modalités principales de sa mise en œuvre sont basées sur les actions suivantes :

- Se positionner en leader : impulser une dynamique d'empowerment (favoriser l'autonomie, encourager l'innovation et la prise d'initiative)
- Mettre en place un cadre de travail favorisant la collaboration et l'échange d'idées
- Être attentif à la complémentarité/diversité des profils au sein de l'équipe
- Privilégier la subsidiarité à la délégation / la confiance au contrôle
- Donner le droit à l'erreur

Pour aller plus loin...

BIBLIOGRAPHIE :

Management — Wikipédia (wikipedia.org)
<https://fr.wikipedia.org/wiki/Management>

« Mary-Parker Follet : Le contrôle pour penser » livre de Michel Fiol (éditions EMS)

Chapitre 2. Le management des relations humaines | Cairn.info

<https://shs.cairn.info/management-des-organisations--9782100788781-page-55?lang=fr>

Présentation générale des théories des organisations - Un inventaire des principales écoles ou courants en théorie des organisations (univ-lille.fr)

https://modules-iae.univ-lille.fr/M29/cours/co/chap01_01.html

Guide de l'encadrante et de l'encadrant dans la fonction publique (édition 2017) | [Le portail de la fonction publique \(fonction-publique.gouv.fr\)](#)

Guide de l'encadrante et de l'encadrant dans la fonction publique (édition 2017) | [Le portail de la fonction publique \(fonction-publique.gouv.fr\)](#)

Management situationnel - KEYROS management

<http://www.keyros.net/tag/management%20situationnel/mo> | [PPT \(slideshare.net\)](#) (Motivation et management)

<https://fr.slideshare.net/slideshow/mo/16727>

Le management de proximité, clef de succès à l'heure du télétravail (culture-rh.com)

<https://culture-rh.com/management-proximite-teletravail/>

Entreprises, ce que vous devez savoir sur le télétravail | economie.gouv.fr

<https://www.economie.gouv.fr/entreprises/teletravail>

Le télétravail dans la fonction publique | [Le portail de la fonction publique \(fonction-publique.gouv.fr\)](#)

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/etre-agent-public/mon-quotidien-au-travail/le-teletravail-dans-la-fonction-publique>

Happy Work - Les 5 clés du management bienveillant - Gaël Chatelain-Berry (youtube.com)

<https://www.youtube.com/watch?v=ON6ZqqfsDrc>

« Le management hybride » de Vincent Lenhardt - Editions Interéditions

Le rôle du manager | [PPT \(slideshare.net\)](#)

<https://fr.slideshare.net/slideshow/le-rle-du-manager/14017>

La réforme de l'État, politique publique | vie-publique.fr

<https://www.vie-publique.fr/parole-dexpert/269764-la-reforme-de-letat-politique-publique>

Notre histoire | [Le portail de la fonction publique \(fonction-publique.gouv.fr\)](#)

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/la-dgafp/nous-connaître/notre-histoire>

Loi organique relative aux lois de finances — Wikipédia (wikipedia.org)

https://fr.wikipedia.org/wiki/Loi_organique_relative_aux_lois_de_finances

Fonds pour la transformation de l'action publique | Direction interministérielle de la transformation publique (modernisation.gouv.fr)

<https://www.modernisation.gouv.fr/transformer-laction-publique/fonds-pour-la-transformation-de-laction-publique>

La boussole du Manager

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/la-dgafp/notre-coeur-dactivite/accompagner-les-transformations-rh/la-boussole-du-manager>

Directeur ou directrice pénitentiaire d'insertion et de probation | La Justice recrute

<https://www.enap.justice.fr/directeur-penitentiaire-dinsertion-et-de-probation>

Conseiller ou conseillère pénitentiaire d'insertion et de probation | La Justice recrute
<https://www.enap.justice.fr/conseiller-penitentiaire-dinsertion-et-probation>

undpip-enquc3aate-rsp-2020-1.pdf (wordpress.com)
<https://undpip.wordpress.com/wp-content/uploads/2020/06/undpip-enquc3aate-rsp-2020-1.pdf>

Recueil de pratiques à partager à destination des managers intermédiaires pour le management collaboratif et par la confiance (modernisation.gouv.fr)
https://www.modernisation.gouv.fr/files/2023-02/Recueil%20de%20pratiques%20%C3%A0%20partager%20pour%20les%20managers_o.pdf

Comprendre le concept de l'intelligence collective | Les livres blancs
<https://www.leslivresblancs.fr/dossier/comprendre-le-concept-de-lintelligence-collective>

Les effets du management par objectifs au sein des SPIP / [dpip5_duda.pdf \(justice.fr\)](#)
https://www.enap.justice.fr/sites/default/files/edito/pdf/dpip5_duda.pdf

Blog de Gilles Favro | Be and Become (be-and-become.com)
<https://be-and-become.com/blog/>

Snepap-info n°2 de août à octobre 2022 – Syndicat National de l'Ensemble des Personnels de l'Administration Pénitentiaire, AGILE, page 9 et 10.





Rapports d'activité



Rapport d'activité du BN

Composition

Le bureau national a connu plusieurs modifications au cours de ce mandat, tant dans sa composition que dans son organisation. L'équipe actuelle a tenté également de renforcer l'équipe et de permettre à certains adhérents de découvrir l'activité nationale.

La vie du national

8 CAN ont été réunies, 3 GT (écologie, VIF, coordonnateurs socio-culturels) ont été engagés, des audiences avec la DAP et à Vendôme, avec la direction de l'ENAP, des groupes de travail à la DAP et des CSA-IP.

Le BN a aussi participé aux instances en FSU (CDFN, BDFN, SN) et au CN FSU ; ainsi qu'à des auditions parlementaires (récidive des agresseurs sexuels, exécution des peines, psychiatrie en prison, Projet de loi de finances, justice restaurative, etc), une table ronde sur la JR, des auditions auprès de la cour des comptes (TIG/DDSE).

Ce mandat, c'est aussi 4 SNEPAP-Info , 1 doc de fond sur les outils d'évaluation, 10 contributions & analyses, ainsi que des communiqués nombreux en notre nom , en intersyndical et avec des collectifs. C'est aussi des webinaires en visio avec les agents de greffes (greffe en SPIP & mobilisation des greffes des services judiciaires) et les secrétaires administratifs du ministère.

Enfin, ce mandat c'est aussi une présence à l'ENAP lors des sorties de promotions de CPIP, de DPIP et de PS et à l'occasion de temps syndicaux institutionnalisés.

Le BN s'est déplacé ou s'est montré présent en visio sur les congrès régionaux, afin d'être soutenant sur certains sujets. Il a également organisé des HMI et des formations syndicales (groupe team RH, formation sur le militantisme en région et en section) en appui des régions.

Le BN a également participé au festival Concertina en 2024.



Les thèmes marquants du mandat

Ce mandat a été endeuillé par le drame d'Incarville qui a conduit à la participation du SNEPAP-FSU à la mission flash lancée par l'assemblée nationale, avant sa dissolution.

Débuté sur le mandat 2022-2023, le BN a poursuivi son investissement dans le groupe de travail Surpopulation carcérale, créé par la CGLPL et soldé par une audition à l'assemblée nationale, devant la commission des lois, en séance publique le 10.07.2025, où le SNEPAP-FSU a fait partie de la délégation représentant le GT.

Le CN d'Olhain donnait mandat de valoriser la peine de probation. C'est ainsi que le colloque sur cette thématique a été organisé le 8.10.2024 et que le BN a relancé le Manifeste pour une peine juste et efficace dont la tribune a été publiée dans le Nouvel Obs.

La montée de l'extrême droite, tant dans la représentation nationale qu'au sein de la société, a conduit la CAN à poursuivre une réflexion sur la manière de lutter contre ses idées et les postures à adopter à titre syndical. Des communications ont été faites pour lutter contre des idées populistes portées par l'extrême droite (exemple : justice laxiste ?). De plus, la CAN a travaillé autour d'une charte de communication destinée à éclairer les militants.

La valse des Gardes des Sceaux a aussi amené la nomination de nouveaux ministres, et celle de M. Gérald DARMANIN, dont les prises de position et interventions médiatiques récurrentes ont généré moult remous. C'est ainsi que le SNEPAP-FSU s'est élevé contre la notion d'activités ludiques et provocantes, notamment par des recours administratifs intentés en collectif (OIP, SAF, SM, etc), les établissements narco (QLCO), la création d'une police pénitentiaire et d'officier de probation... Le SNEPAP-FSU s'est également engagé dans un collectif dénonçant la politique pénale sécuritariste, inégalitaire, populiste menée par le gouvernement, ayant conduit à une conférence de presse dans les locaux de la CIMADE en juin 2025.

Sur ce mandat, le travail avec la Sous Direction Insertion et Probation de la DAP s'est intensifié. Dans les événements notables, on relève le RPO3, les fiches de postes des ASE, la création des Quartiers de Lutte contre la Criminalité Organisée, de la doctrine MLRV en MO, le fiasco de PRISME, etc.

Ce mandat est aussi marqué par l'investissement du BN dans les Assises de la formation.

En 2025, le mandat porte aussi le sceaux des affres de la Mission Urgence exécution des Peines dont les fausses bonnes idées se poursuivent sous l'égide des Etats Généraux de l'Insertion Probation et du projet de loi S.U.R.E... Tout ceci aboutit à une intersyndicale SNEPAP-FSU et CGT-IP portant la mobilisation des SPIP depuis mai 2025 pour défendre nos métiers, nos valeurs humanistes et des moyens pour nos services dans le contexte de restrictions budgétaires.



Contexte et Mandat du Secteur PSY/ANT

Le secteur Psychologue/Agents Non Titulaires (PSY/ANT) du SNEPAP-FSU a pour mission principale de défendre les intérêts des psychologues et des agents contractuels de l'Administration Pénitentiaire (AP). Historiquement, son combat central a été la création d'un corps ministériel spécifique pour les psychologues, obtenue fin 2021. Depuis, le secteur s'attache à consolider cette avancée tout en poursuivant son action pour l'amélioration des conditions de travail et la reconnaissance professionnelle de ces personnels.

1. Avancées Statutaires et Consolidation du Corps des Psychologues

- Finalisation du cadre statutaire : Bien que le corps des psychologues ait été créé fin 2021, les années 2023-2024 ont été marquées par des travaux techniques pour préciser ce cadre statutaire, autour de multiples remontées de questions des collègues psychologues, sur : le statut spécial, le FIR, le hors classe, le CIA...
- Calendrier des concours : Le secteur a dénoncé les retards répétés dans l'organisation des concours réservés pour les psychologues contractuels. Aucun concours n'a été organisé en 2023-2024, ce qui a retardé l'intégration des agents précaires.

2. Défense des Agents Non Titulaires (ANT)

- Harmonisation des contrats : Le secteur a toujours milité, avant même la création du corps, pour une harmonisation salariale des ANT avec des barèmes de référence et une harmonisation des conditions de travail des ANT, notamment concernant le temps de travail, les missions et l'accès à la formation. Nous constatons à travers de multiples remontées (coordonnateurs culturels, éducateurs MLRV...) que les durées de contrats, les montants salariaux, les procédures de revalorisation salariales ou encore les conditions de travail restent très disparates, sans cadre prédéfini clair.
- Il nous a été remonté des inquiétudes sur des redécoupages de territoire concernant les binômes MLRV, dont un certain nombre est ANT (les mêmes requêtes ont pu être adressés à des psychologues SPIP titulaires) à qui les N+1 disent qu'ils vont modifier (ie élargir) de façon unilatérale les antennes en charge (ou encore des collègues qui sont sur 2 départements sans rien prévoir pour les déplacements).
- Accompagnement individuel : Les représentants du secteur ont traité de nombreuses sollicitations individuelles concernant des erreurs de paye, des recours gracieux ou contentieux (CIA, CREP), des demandes de revalorisation salariales.

3. Conditions de Travail et Reconnaissance Professionnelle

- Disparités indemnitaires : Le secteur a dénoncé à chaque audience les inégalités entre psychologues des personnels et les autres psychologues, notamment concernant l'accès à la prime Segur et aux catégories de poste. Ces disparités posent un problème d'équité entre psychologues et d'attractivité des postes de psychologues auprès des personnels.

- Temps FIR (Formation, Innovation, Recherche) : Un travail approfondi a été mené avec le SNES pour sa mise en place effective (des questions techniques nous ont été remontées : comment le poser, sur quels jours, rattrapable ou pas, on y fait quoi, on doit justifier de quoi... pas de calibrage origine prévu), tout en continuant à revendiquer une harmonisation du FIR avec les psychologues de la fonction publique hospitalière.
- Fiches de poste : Le secteur a constaté une disparité persistante dans les fiches de poste des psychologues (PEP, SPIP, etc.), reflétant une absence d'harmonisation nationale. Ce travail de recensement des fiches de poste et de propositions d'harmonisation se poursuit.

4. Actions Collectives et Mobilisations

- Préavis de grève : Le secteur a cosigné un tract FSU et déposé un préavis de grève pour la journée de mobilisation fédérale du 5 juin 2024. Il a dénoncé les menaces de l'administration contre les grévistes, qui affirmait à tort que les psychologues étaient sous statut spécial.
- Colloque Psy FSU : Le secteur a contribué au colloque des 26-27 juin 2025, permettant d'échanger sur les enjeux nationaux et de renforcer les liens avec d'autres syndicats de psychologues.

5. Accompagnement Individuel et Soutien aux Collègues

- Gestion du CET (Compte Epargne Temps) : Le secteur a dû expliquer aux stagiaires la gestion du CET, non anticipée par l'administration.
- Soutien aux psychologues en difficulté : Interventions sur différentes situations individuelles auprès de collègues en difficulté (ex. : Polynésie, avec un relais via la section FSU locale pour un soutien concret), avec aide à la rédaction de courriers, parfois accompagnement des agents sur différentes audiences auprès de leur direction.
- Recours contentieux : Accompagnement de plusieurs agents dans des recours administratifs (CIA, CREP) et devant le tribunal administratif.

6. Défis Persistants et Perspectives

- Statut spécial : Si le SNEPAP reste opposé au statut spécial, des questions ont été soulevées sur ses implications potentielles, notamment concernant la prime de sujétion spéciale (PSS). Communiquer sur les enjeux d'un passage ou non au statut spécial demeure important pour les mois qui viennent.
- Mobilité : Le secteur a dénoncé les irrégularités dans la gestion des postes (parfois gelés, supprimés puis rétablis), et le non-respect des règles de mobilité sur certaines DISP.
- Ordre professionnel : Alors que des débats ont traversé la profession ces derniers mois sur la création d'un ordre professionnel, le secteur a pour le moment adopté une position prudente, mettant en garde contre les risques de bureaucratisation, d'ingérence et d'uniformisation des pratiques par une instance ordinale pas nécessairement représentative au sein de la profession.

7. Actualité du SNEPAP et Contribution au Colloque Psy FSU (26-27 juin 2025)

- Dégradation de la situation : la contribution du secteur au colloque des psychologues FSU décrit une situation qui s'est dégradée en matière de politique ministérielle et de gestion des ressources humaines. La politique pénale se orientée vers un projet sécuritaire et répressif, à l'opposé des valeurs portées par le SNEPAP-FSU.

- Refus des États Généraux : Le SNEPAP-FSU a refusé de participer aux États Généraux de l'Insertion et de la Probation, considérés comme une mascarade ne permettant pas une expression libre et contradictoire.
- Critique de la gestion néolibérale : Le syndicat dénonce une gestion des ressources humaines défailante, où les professionnels et les usagers sont traités comme des variables d'ajustement, niant la dimension psychique du travail.
- Bilan mitigé du corps des psychologues : La création du corps ministériel, bien qu'historique, n'a pas répondu aux attentes :
 - Temps FIR : Négocié au détriment des personnels.
 - Hors-classe : Devenue inaccessible pour beaucoup en raison d'erreurs de calcul.
 - Absence de concours : Seulement trois concours organisés depuis la création, entraînant des vacances de postes prolongées sur tout le territoire.
 - Gestion désunifiée : Chaque direction interrégionale (DI) gère de manière autonome le temps de travail et la mobilité, créant des inégalités territoriales.
 - Gel des recrutements : Les postes vacants ne sont pas pourvus, et le recrutement de contractuels est gelé pour des raisons budgétaires.
- Problèmes structurels :
 - Grille salariale peu attractive : Ne reconnaît pas la formation des psychologues.
 - Fracture interne : Les psychologues des personnels sont lésés en matière de primes et de reconnaissance, bien que leur travail les amène à intervenir en détention.
- Combats futurs : Le SNEPAP-FSU continuera de :
 - Refuser la division de la profession.
 - S'appuyer sur le collectif et réaffirmer les valeurs professionnelles et la déontologie.
 - Dénoncer sans relâche les atteintes à l'éthique professionnelle dans un contexte politique défavorable.

Conclusion

Le secteur PSY/ANT du SNEPAP-FSU continue d'œuvrer pour consolider la création du corps des psychologues et défendre les conditions de travail des agents. Malgré des avancées, des défis majeurs persistent :

- Organisation urgente des concours pour intégrer les contractuels.
- Harmonisation nationale des fiches de poste, de l'indemnitaire, de l'abandon de l'art 10.
- Clarification du temps FIR
- Respect de règles de mobilité.
- Renforcement de la présence syndicale dans toutes les régions.





Thèmes envisagés :

- La structuration des services en pôle
- La place de la victime (et notamment la justice restaurative)
- Les jurés populaires et la Cour criminelle départementale
- Le management collaboratif et horizontal

Thème retenu :

Le management collaboratif et horizontal : qu'est-ce qu'on attend de notre hiérarchie en tant que CPIP catégorie A ?

Méthodes de travail :

- Réunions en visio ou avant/après CAN : 12 dont 3 avec les DPIP
- Mise en place d'échanges avec le secteur DPIP dès la fin 2024 : pour envisager une production/restitution commune : 3 rencontres
- ASA en plus pour temps de recherches/lectures individuelles
- Brainstorming sur expériences de terrain + lectures d'ouvrages/articles sur le management (internet, presse papier, publications de l'ENAP)

Questionnements :

- Définition du / des management(s) ? Le management Collaboratif en lui-même
- Quel est le contenu de la formation des DPIP, à l'ENAP, en management ?
- Quid du management à distance à l'ère du TT ?
- Comment les DPIP investissent-ils leur fonction de manager ?
- Le rôle du DPIP ? Contrôle, collaboration, coordination, organisation, accompagnement ?
- Comment articuler deux postes catégorie A ? Peut-on s'inspirer de l'éducation nationale ?
Quid de l'organisation des services de probation à l'étranger ?
- Les besoins des CPIPs vis-à-vis de la hiérarchie

Problématiques soulevées :

- Méconnaissance des missions de chacun.e (DPIP / CPIP)
- Insuffisance de la formation en management à l'ENAP
- Absence de prise en compte réelle des Risques psychosociaux en SPIP

Problématique principale pour le secteur IP : Quelle place a l'humain dans le management ?

Difficultés : Dans le cadre des réunions de secteur IP et DPIP, la place de la hiérarchie était marquée. Les sujets du management collaboratif et des RPS ont été éludés. Les échanges ont été centrés sur une clarification des rôles plus que sur une réelle collaboration en SPIP.

Objectif final : Réaliser une restitution commune avec le secteur direction avec la coanimation d'un débat au Congrès National.



Secteur PS



1. Organisation du secteur

Le secteur des personnels de surveillance (PS) s'appuie actuellement sur deux antennes principales :

CP Alençon – Condé-sur-Sarthe

CP Coulaines – Le Mans

L'objectif fixé pour ce mandat a été de consolider l'existant tout en développant de nouvelles antennes afin d'assurer une représentation syndicale durable et efficace.

2. Établissement de Condé-sur-Sarthe

La mise en place et le renforcement d'une équipe pérenne ont permis au SNEPAP-FSU de s'ancrer solidement sur l'établissement.

Cette dynamique place le syndicat dans de bonnes conditions en vue des élections professionnelles de 2026.

3. Établissement du Mans

La fin d'année 2024 a été marquée par le départ de Vincent LEDIMEET, qui a fragilisé l'antenne locale et failli entraîner sa disparition. Malgré cette période difficile, le secteur a su :

redonner confiance aux agents, reconstituer un bureau solide,

maintenir la mobilisation autour de l'objectif de préserver les 3 sièges détenus par le SNEPAP-FSU au CSA local.

4. Perspectives de développement

Le secteur PS dispose de réelles perspectives d'extension vers d'autres établissements (Brest, Nantes, Caen, Arles, etc.).

Toutefois, les contraintes actuelles liées aux décharges syndicales limitent la disponibilité nécessaire pour concrétiser et stabiliser ces projets.



Secteur Direction

Votre secteur Direction sait ménager le suspense ! Surprise au moment du CN !





Rapports d'activité des groupes de travail



GT écologie

Le GT écolo est actif depuis décembre 2023. Il réunit une demi-douzaine d'adhérents. Le GT a tenu 6 séances mensuelles de janvier à juin 2024. Ces demi-journées de travail en visio ont permis de développer, avec des intervenants extérieurs les connaissances de chacun afin de lutter de façon active, positive et en lien avec nos métiers, contre les dérèglements climatiques.

Les séances ont abordé des thèmes différents telle que la légitimité du snepap à communiquer sur ces sujets, les leviers à actionner, les prisons face aux changements climatiques, la gestion de l'eau pour les bâtiments tertiaires de l'administration (recueil/distribution/filtrage...), l'empreinte numérique, l'impact de l'alimentation et la psycho-nutrition.

Fort de ces partages, le GT a souhaité poursuivre son investissement et penser aux méthodes de mise en acte sur le terrain (affichage informatif auprès des agents, DUDD...). Le GT s'est réuni de nouveau les 5.09.24, 18.10, 28.11, 23.06.25, 2.07 et 22.08.

Grace au GT le SNEPAP-FSU s'est démarqué par le discours - qu'il est le seul à porter - sur la prise en compte de l'écologie dans tous les pans des métiers du ministère de la Justice.

Poussé par le GT, le SNEPAP-FSU a formé des membres de la CAN via la fresque du climat et va poursuivre son action.

2 camarades sont devenus formateurs à la fresque du climat (fresqueurs) et à l'atelier 2 tonnes.

Des tracts ont été communiqués aux terrains en 2024 et 2025, 2 audiences ont eu lieu avec la Sous Direction Expertise 4, le Lab de la DAP (décembre 2023 et octobre 2025).

Pour le mandat à venir, le GT écolo souhaite poursuivre son action par la parution d'un journal, *la GAZ'ette*, qui traitera des thématiques écologiques sous l'angle du quotidien professionnel. Si vous souhaitez y contribuer - dans sa rédaction ou sa diffusion - et nous rejoindre, n'hésitez pas à nous écrire sur snepap@fsu.fr



GT VIF

Sur le mandat 2023-2024, le Bureau National avait identifié des thèmes d'actualité à creuser. Après le Congrès National d'Olhain, le GT VIF a été proposé aux adhérents dans l'idée de travailler un « doc de fond » sur le sujet. L'intention de ce document est de rassembler un certain nombre de repères dans la prise en charge des auteurs au SPIP.

Le GT VIF est actif depuis le 9.07.2024. Il réunit une demi-douzaine d'adhérents. Le GT a tenu 7 séances, en visio, chacune sur une demi-journée, jusqu'en avril 2025.

Les recherches, les outils d'évaluation et de prise en charge des usagers, les postures professionnelles, etc. ont été débattus. Chaque membre a accès à un document numérique partagé Resana pour apporter sa contribution.



GT Coordo

Lancé le 12.07.2024, le BN a animé 6 réunions, en visio, avec des coordonnateurs socio-culturels de toute la France (4 à 10 personnes) pour évoquer les problématiques rencontrées dans l'exercice de leur profession.

L'élaboration avec eux d'un questionnaire et son dépouillement ont permis d'asseoir des revendications et la présentation de leur métier dans un communiqué, ainsi que la création du secteur coordo au sein du SNEPAP-FSU.

La dernière séance du GT fixée le 24.02.25 tombait à point nommé pour identifier l'impact dans les services des annonces du Garde des Sceaux relatives aux activités « ludiques et provocantes ». Depuis les liens se poursuivent avec les coordo par mails, notamment pour nourrir les recours intentés en collectif, contre les annonces du ministre.



GT Egalité femmes-hommes et écriture inclusive

Contexte de création du GT : lors du congrès national d'Olhain en octobre 2023, des débats ont émergé sur la question sur l'égalité femme-homme et de l'écriture inclusive dans la plateforme revendicative (PFR). Le congrès national a donc mandaté la CAN pour mener une réflexion sur le thème : « égalité femmes-hommes, féminisme et écriture inclusive » avant le prochain congrès national de novembre 2025.

N.B. : écrire « égalité femmes-hommes » et « féminisme » est redondant car le féminisme se définit comme un « courant de pensée et mouvement politique, social et culturel en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ».

Animatrice du groupe : Pauline Lemay

Nombre de séances : 12

Nombre de participant•es : 9 inscrit•es. Plusieurs corps représentés : CPIP, DPIP, psy. En moyenne 4 personnes présentes lors des réunions (uniquement des femmes depuis la fin d'année 2024 et majoritairement des CPIP).

Objectifs et activités du groupe de travail :

- **Objectif 1** : permettre une meilleure appréhension de la thématique par les participant•es au groupe de travail : organisation d'échanges avec des « expertes » de la thématique :
 - Deux temps d'échanges avec Inès de l'association DBSP, Stop au sexisme sur les thématiques : « le féminisme, son histoire et son lexique » et « l'écriture inclusive »
 - Un temps d'échange avec Fanny Gallot, historienne, sur l'intersectionnalité des luttes
- **Objectif 2** : réfléchir aux implications professionnelles et syndicales du sujet : brainstorming et discussions autour de nos quotidiens ; comment cette thématique se présente à nous sur les terrains ?
- **Objectif 3** : sensibiliser nos collègues :
 - Rédaction d'une fiche synthétisant le « Référentiel national de prise en charge des personnes LGBT+ placées sous main de justice » de l'Administration Pénitentiaire (2024)

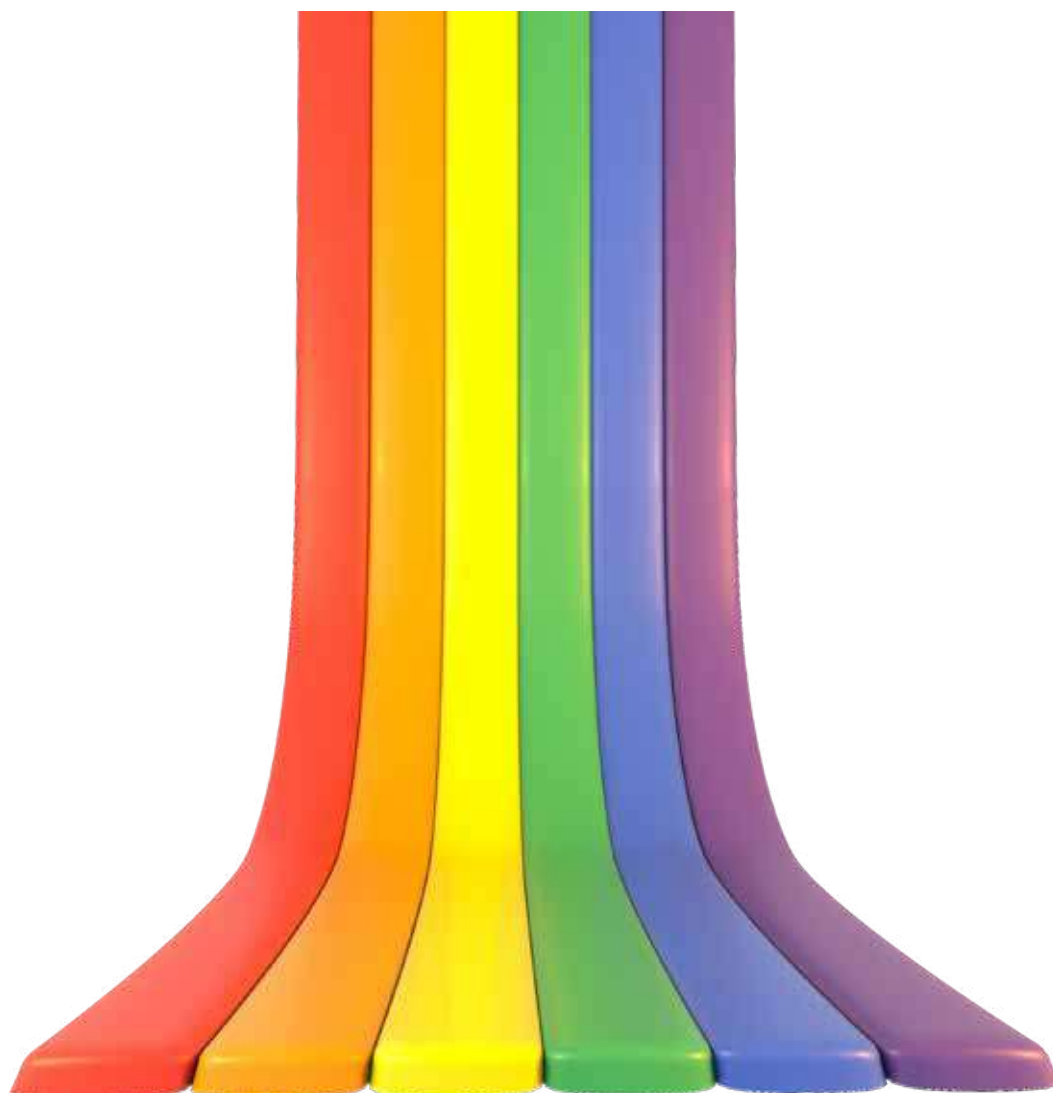
- Rédaction d'une fiche informative pour démystifier l'écriture inclusive
- **Objectif 4** : sensibiliser nos camarades :
 - Organisation d'un atelier pour le congrès national 2025
 - Réécriture de la plateforme revendicative en écriture inclusive

Ce qui a marché / ce que les participant•es ont apprécié :

- Espace safe, sans jugement et bonne ambiance du groupe
- Echanges riches et intéressants avec les intervenantes invitées
- Travaux vécus comme stimulants par le fait qu'ils ont été réalisés avec des collègues qu'on n'a pas l'habitude de côtoyer dans le quotidien
- Nombre restreint de participant•es qui a permis de travailler plus rapidement sur les thématiques

Ce qui a moins marché :

- Echec de la prise de contact avec les référent•es égalité (présent•es dans chaque DI) : malgré nos demandes et relances, aucun•e n'a pu se rendre disponible pour participer à un temps d'échange
- Envoi du mail de recrutement des participant•es au GT pendant l'été 2024 : manque de visibilité
- Première séance du GT en septembre 2024 (tardive, n'a permis de travailler sur la thématique que pendant 1 an)





Vie syndicale régionale :

- 24 adhérents en début de mandat et aujourd'hui nous sommes 24, les sortants compensant les entrants. Comme nouveaux adhérents, nous avons accueilli une éducatrice spécialisée, une DPIP, une AS sur un poste de CPIP et des CPIP. Nous déplorons le départ de la seule DSP. Les CPIP restent sur représenter mais pouvons ajouter à la représentativité professionnelle la présence de psychologue. Nous travaillons à l'adhésion de personnel de surveillance et de DSP.
- Les nouveaux adhérents de début de mandat étaient intéressés par le syndicat en vue des mutations.
- Au niveau du bureau régional, nous avons changé de trésorier en cours de mandat avec un départ pour mutation professionnelle pour cause d'obtention du concours de DPIP et une montée au nationale récente.
- Nous ne disposons plus de section locale mais pouvons compter sur des initiatives locales dont un noyau local fort situé aux ALIP de CAMBRAI et DOUAI.
- Une nouvelle nomination au CSA de l'Aisne
- Changement d'attribution de DAS

Activité syndicale régionale :

- Rencontre du bureau régional a raison de tous les 2/3 mois et organisation d'un BR exceptionnel lors de situation dite de « crise ». Organisations de congrès régionaux (Bapaume, Saint-Quentin, Arras, Laon) que nous essayons de tenir à une cadence de 3/an, les participants étant le plus souvent les membres du bureau, ou un à deux adhérents en plus. Nous avons tenu un CR « convivial » avec une diffusion aux adhérents longtemps à l'avance. Ce dernier n'a pas eu le succès attendu en terme numéraire mais c'est très bien déroulé, avec au programme temps convivial au midi et visite de la ville d'Arras comme activité culturelle l'après-midi.
- Audiences DI : Trois demandes d'audiences DI acceptées, une avec la précédente DI au sujet des conditions de travail, une avec la nouvelle DI a but de présentation et d'état des lieux général ainsi que la dénonciation des restrictions budgétaires et leurs répercussions actuelles et à venir sur les conditions de travail des agents. Une audience avec DIA au sujet de l'élaboration de la doctrine QLCO.
- Audiences DFSPIP : Une audience avec le DFSPIP de l'Aisne et deux avec celui du Nord dans le cadre de conditions de travail dégradées notamment en cause le management au local. Dossiers suivis par ailleurs avec la sollicitation des agents de terrain.
- Des HMI, au nombre de quatre, ont pu être organisées en fonction des demandes des antennes (Laon, Valenciennes, Douai, Arras) participation des agents variables selon le lieu, à chaque fois les DPIP étaient rencontrés et favorables à notre démarche.
- Des appels à la mobilisation selon les recommandations nationales avec des investissements fluctuants selon les territoires. Soutien au mouvement des personnels après le drame d'Incarville.

- Rédactions de différents tracts locaux pour dénonciation des conditions de travail, des restrictions budgétaires, de propos erronés lors d'un CSA, soutien local dans le cadre de l'affaire des activités socio-culturelle.
- Suivis et obtention de réponses voire résolutions totales de problématiques/sollicitations individuelles au nombre de 10 sur la période concernée.
- Participation aux CEPIF (à l'exception de 2).
- Prise de contact et travail avec les coordinateurs socio-culturels régionaux et nationaux.
- Prise de contact avec les FSU locales.
- Participation à des visioconférences nationales pour consultation des OS au sujet des doctrines QLCO et MO dans le cadre de la lutte contre le terrorisme.
- Entretiens téléphoniques avec journalistes à la demande du national dans le cadre d'annonces du garde des sceaux notamment lors de la suspension d'activités socio-culturelles.
- Mise en place d'un cycle de webinaires animés par des adhérents dont le premier avait pour sujet l'actualité de « l'entretien motivationnel ».

Objectifs et perspectives pour le prochain mandat :

- Fédérer et susciter de nouvelles vocations par une augmentation des adhésions de tous corps confondus et la constitution de section locale
- La poursuite des HMI en ciblant les besoins et en adaptant nos méthodes de communication et d'interventions
- Redynamiser les instances du bureau régional et des congrès régionaux notamment en exploitant la piste de congrès interrégionaux conviviaux et réflexifs. En investissant d'avantage certaines localités.
- Maintien et développement du cycle des webinaires.
- Maintenir la réactivité et la disponibilité pour les accompagnements individualisés.
- Augmenter notre visibilité et représentativité et penser la communication en ce sens, être d'avantage rédacteurs de tracts sans outrance.
- Développement partenarial et mutualisation des moyens avec la FSU locale.
- Favoriser l'intersyndical quand cela est possible en augmentant notre réactivité aux sollicitations souvent dans l'urgence.
- Participation d'au moins un éducateur à la création du secteur national.



Région Grand Ouest



Représentativité :

Suite aux élections professionnelles de décembre 2022, le SNEPAP-FSU est présent dans les CSA locaux des services 13 sièges répartis dans 10 des 14 SPIP de la région, et 4 autres répartis entre le CP CONDE SUR SARTHE et MA LE MANS.

Le SNEPAP-FSU est la 4ème force syndicale régionale, tous établissements/services confondus.

Adhérents :

La syndicalisation régionale au SNEPAP-FSU est en augmentation depuis les dernières élections professionnelles. Le syndicat compte 70 adhérents. En 2025, nous avons enregistré 16 adhésions. Tous les corps sont représentés, sauf les DSP.

Bureau régional :

Le bureau actuel a été élu le 22 février 2025.

Il était initialement composé de 6 membres, incluant 4 CPIP et 2 Personnels de surveillance. Mais très tôt dans l'exercice, le bureau fonctionne avec 5 membres. Un personnel de surveillance avec les fonctions de trésorier s'est mis en retrait pour des raisons personnelles.

Activité régionale du mandat sortant :

- Le bureau s'est réuni essentiellement en visio. Il s'est réuni à 7 reprises depuis la prise de fonction : le 15 mars 2024, le 12 avril 2024, le 12 septembre 2024, le 25 octobre 2024, le 20 décembre 2024, le 27 mars 2025 et le 5 septembre 2025.
- 3 audiences auprès de la directrice interrégionale : audience du 18 avril 2024, audience du 29 novembre 2024 et audience intersyndicale du 20 mai 2025.
- Echanges réguliers avec la DI (mails / téléphone) pour résolution de difficultés RH majoritairement
- 2 HMI : Heure Mensuelle d'information du 5 novembre 2024 à Condé sur Sarthe et HMI du 6 novembre 2024 à la MA LE MANS et SAS du MANS
- Plusieurs communications (comptes-rendus d'audience, de congrès, tracts, etc...)
- Organisation de 4 congrès régionaux : CR du 7 juin 2024 avec 11 participants, CR du 24 septembre 2024 avec 13 participants, CR du 16 janvier 2025 avec 12 participants, CR du 20 mai 2025 avec 20 participants ; soit un total de 56 participants sur toute la période.
- Traitement et réponse à toutes les sollicitations du BR
- Accompagnement des sections locales / départementales en demande
- Participation au congrès national de la FSU qui s'est tenu à Rennes au mois de mars 2025.
- Implication significative dans la recherche de solution concernant la crise du SPIP 53 – Laval
- Création de 2 sections locales au SPIP 53 et au CP du Mans

Synthèse / perspectives :

Le mandat 2024/2025, a été riche.

La syndicalisation au SNEPAP-FSU se développe dans la région. L'aspect multicatégoriel du syndicat pourrait permettre la constitution de secteurs, pour une action syndicale plus fine : c'est le cas dans le secteur surveillance. Il est souhaitable que le lien terrain soit entretenu par des HMI renouvelées dans la perspective des prochaines élections professionnelles.



Région AuRA



La région AURA saura vous surprendre au CN !



1- Une vie militante stagnante

Si la croissance, en terme d'adhésions, est toujours d'actualité, avec une augmentation d'un peu plus de 25 % du nombre d'adhérents à jour de cotisation (une quarantaine contre une trentaine), la région Sud est confrontée à une action militante qui peine à se développer. Les instances locales et régionale se renouvellent peu, l'animation de notre organisation repose sur le même noyau de militants actifs dont l'usure est perceptible. Usure qui se conjugue avec des charges de travail, dans des services aux ressources très souvent carencées, qui assomment, et freinent les meilleures volontés. Comment se positionner face à ces charges de travail, lorsque les ressources humaines ne viennent pas, comment être source de proposition, traduisent un questionnement qui revient régulièrement dans nos rencontres. Usure, charge de travail, changement de paradigme de collègues qui sont parfois davantage dans une démarche de « consommation » du syndicalisme, comme nous consommons d'autres services, sont des freins visibles, à tout le moins possibles. Des éclaircies sont néanmoins relevées, avec l'arrivée de quelques personnes prêtes à s'engager, mais aussi de nouvelles formes d'engagement, la réflexion autour de webinaires étant une expérimentation qui verra le jour dans les jours précédents le congrès national.

2 – Le relais des travaux nationaux

La région et des sections locales ont pu accompagner par endroits des thèmes portés par nos instances nationales, en constatant qu'elles infusaient dans ces services. Il en est ainsi de la section départementale des Alpes Maritimes (06) que nombre de personnels, dans les services MO du département, se sont montrés sensibles aux prises de position du SNEPAP-FSU sur la valorisation des ASE dans la prise en charge des publics en DDSE. Dans ce même département, mais aussi dans le Vaucluse et les Bouches du Rhône, les prises de position sur la répartition de la charge de travail, sur la différenciation du suivi, notamment à travers la mise en lumière des travaux d'E. Louan (article AJ Pénal), ont pu être relayées et utilisées concrètement au contact des autorités judiciaires.

3 – Eteindre des incendies, le quotidien de l'instance régionale.

Le bureau régional a été saisi de très nombreuses saisines individuelles au cours du mandat, sur le sujet du télétravail, de problèmes en lien avec la rémunération, de difficultés RH diverses et variées, il a systématiquement saisi la DISP, avec un maintien constant du canal direct entre la SR et le DI. Certaines difficultés, si cela reste trop rare, ont pu être débloquées.

4 – Activités socio-culturelles en détention, une place centrale dans la riposte

Les missions du SPIP, à travers les activités socio-culturelles en détention, ont, dans la région Sud, été durement attaquées à la fin de l'hiver 2024-2025. Les instances régionales et locales pour les départements les plus touchés, comme dans les Bouches du Rhône, ont joué un rôle central dans la riposte, avec une forte mobilisation des personnels dans les établissements.



BR- CR- HMI :

Avec la diminution des DAS octroyées sur les régions au profit du BN, il a été fait le choix de maintenir cette aide à l'activité syndicale à la secrétaire régionale... jusqu'à son changement de cap professionnel qui ne lui permettait plus de l'utiliser: le choix à donc était fait de remettre sa DAS au bureau national en fin d'année 2024.

D'autres difficultés « RH » du BR ont eu des répercussions sérieuses sur le dynamisme de la section régionale et l'atteinte des objectifs, à savoir notamment le développement des HMI, facteur positif pour développer la diffusion des idées et des valeurs du SNEPAP FSU.

Ainsi, les décisions du BR, entre les CR, se sont réalisées ponctuellement, par échange de messages principalement (merci whapsapp).

Les CONGRES REGIONAUX sont peu fréquentés par les adhérents de la région, malgré la possibilité d'y participer par visioconférence à chaque congrès (avec une moyenne de 8 personnes).

Deux HMI ont été réalisées, en 2025, à la demande des ALIP de Tulle et Brive la Gaillarde, qui ont désormais cette habitude de solliciter les représentants régionaux du SNEPAP FSU. Une audience du SNEPAP avec le DFSPIP de la Corrèze a eu lieu à l'issue de ces HMI.

Il n'y a pas eu de publication régionale sur ce mandat.

PRESENCE à l'ENAP SORTIE de PROMO :

Sur les deux dernières années, la présence du SNEPAP aux sorties de promotions ENAP s'est nationalisée : en effet, elle n'est plus de la seule compétence de la région Bordeaux, ce qui est plus porteur lorsque l'on sait que les collègues fraîchement affectés le sont principalement sur les Hauts de France et la Région parisienne. Cependant, l'investissement de l'ENAP par le SNEPAP FSU plus régulièrement, afin de s'y implanter de nouveau, est réel un enjeu ?

AUDIENCES D.I.S.P :

Le SNEPAP a eu une audience auprès de la D.I sur des questions globales, juste après les dernières élections. Nous avons pu échanger avec les Directeurs des différents départements. Des rencontres avec le DI ont eu lieu, à l'occasion de rencontres intersyndicales notamment sur des situations ponctuelles (suite tracts Angoulême, situation de violences sur personnel à Limoges...)

2024-2025 ANNEE DES COORDONATEURS SOCIO-CULTURELS :

Le SNEPAP FSU NA s'est sérieusement penché sur la situation de précarité des « coordos » sur l'interrégion, les a écouté et entendu, avant de rallier les coordos au niveau national : réflexion, échanges organisés en visio, constructions de revendications pendant ces 2 dernières années qui ont abouti à des adhésions, à une publication nationale, à un article dans le SNEPAP INFO et sur la DI de Bordeaux, des CDI pour les coordos.

BILAN DE CE MANDAT :

Ces deux années n'ont pas permis de réinstaller le SNEPAP FSU sur la région comme prévu pour différentes raisons :

- pas de volonté de prendre la place de SR en début d'année, par manque de disponibilité des autres membres du bureau et de candidat
- la région a peu de nouveaux personnels ou des personnels installés
- région qui a pour adhérents de nombreux cadres ce qui peut être un frein à un investissement au CR (manque de temps notamment)
- territoire étendu : difficulté pour délocaliser les lieux de congrès (mention spéciale pour la collègue de Pau qui a traversé la Nouvelle Aquitaine pour venir jusqu'à Angoulême !!).
- élections qui ont permis au SNEPAP-FSU d'avoir des sièges au CSA en SPIP mais pas de candidats pour incarner ce siège (Poitiers, Angoulême...).

Les PERSPECTIVES...

Nous maintenons notre engagement et notre volonté de maintenir une réelle présence du SNEPAP FSU en NA. Cela passera d'abord par le renouvellement d'un bureau régional dont les membres ont annoncé leur souhait de passer la main.

Maintenir un dialogue avec la DISP, et rencontrer sa nouvelle DIA, peut être plus sensible à la question des SPIP est essentiel.. !

Développer les HMI sur les SPIP où le SNEPAP-FSU a eu un siège aux dernières élections pour maintenir ce siège et permettre de trouver et d'accompagner des personnes volontaires pour siéger au CSA reste une priorité !



Région Occitanie



Le BR pour la DISP de Toulouse a été renouvelé dans sa totalité après des années d'investissement sans faille par Maxime Roux et Sébastien Georges.

3 drôles de dames débutantes dans leurs fonctions respectives :

- Babeth Frixtalon, trésorière régionale,
- Nadia Bouregba, SR adjointe et
- Adeline Cautrès, SR

En gros :

- **Les CR :** Face à la grandeur de la DISP et aux contraintes des uns et des autres a été décidée la tenue des congrès de façon hybride : 2 par visio et 1 en présentiel avec un esprit team-building (Celui de mai a été fait à Gruissan -Aude- avec balade autour du lac et restaurant face à la mer pour discuter et brainstormer de façon soutenue mais détendue.
- **Les audiences officielles :** Le BR a été reçu jusqu'alors 3 fois par M. Gely, DI actuellement en fonction. La prochaine rencontre est prévue le 20.11.2025. Le contexte de densité carcérale que connaît la DISP de Toulouse (détenant le triste record de France) mais également le « scandale » des massages réalisés sur Seysses à la St Valentin (stop aux activités ludiques et provocantes) ont monopolisé souvent nos échanges au détriment d'autres : management toxique, avis du CGLPL s'agissant de certains établissements comme Seysses ou Pau, de locaux inadaptés pour de nombreux services et programmes de construction à l'arrêt ou au stade embryonnaire....

- **La communication :** Le BR a souhaité communiquer de façon régulière auprès des adhérents s'agissant des actions à entreprendre et celles menées localement mais aussi auprès de partenaires tels que la FSU 09, 31 et 81. La mobilisation des SPIP a permis d'échanger avec les élu.e.s et médias locaux tout en faisant alliance, lorsque la situation l'exigeait, avec nos collègues de la CGT.

Dans les détails :

- A ce jour, nous comptons 32 adhérent.e.s. Malgré le jeu des mutations, le nombre d'adhérent.e.s sur la région ne cesse d'augmenter grâce au travail réalisé à l'ENAP certes (avec des adhésions de jeunes professionnel.le.s) mais surtout grâce à l'implication des adhérents convaincus et finalement convainquants. Nous nous réjouissons également de la création d'une section locale à Nîmes.
- Bien que nous n'ayons pas d'adhérents sur tous les départements de la DISP, nous arrivons à obtenir des informations pour défendre les intérêts des collègues lors notamment des audiences bilatérales.
- Nous avons réussi à rendre notre section visible notamment au niveau de la DISP et du référent DD -Mme CAILLAVEL- puisque nous sommes la seule OS à l'avoir sollicitée sur ce sujet
- Le travail de qualité fait par le BN nous facilite indéniablement le travail, permettant d'asseoir auprès des partenaires que nous rencontrons (député.e, médias, institutionnels) notre « réputation » d'OS sérieuse, innovante et dans la conduite d'un travail mené souvent de façon collaborative.

Les axes d'amélioration :

- Notre mobilité. A la veille des prochaines élections professionnelles, la tenue d'HMI est souvent discutée en CR (et pas que). Si elles permettent de rencontrer les collègues, leur impact sur les élections semblent toute relative puisque localement, les votes sont souvent opportunistes (pour celle ou celui qui s'oppose à ma hiérarchie, qui aide à la résolution de problèmes locaux....) En cause aussi le réseau SNCF qui met encore Paris à plus de 4h30/aller, freinant alors notre mobilisation
- Notre manque de connaissances des spécificités locales faute d'adhérent.e.s sur toute la DISP
- Notre renforcement. Le fastidieux travail mené par le BR sur ce nouveau mandat reste à consolider en faisant appel à des renforts parmi nos adhérent.e.s. Une campagne « séduction » est à mener sur la prochaine année afin de susciter l'envie de rejoindre le BR. Cela aura sans nul doute un effet sur notre visibilité et notre action régionale.



Région Centre



Le BR pour la DISP de Dijon a été renouvelé en 2024. Il est composé de 3 membres:

- Claire JEANNIN, trésorière régionale,
- Maëva VARGAS, secrétaire régionale adjointe
- Maiwenn BOUVIER, secrétaire régionale

Les CR :

3 congrès ont eu lieu, en octobre 2024 et mai 2025 à Besançon, en février 2025 à Dijon. Le prochain congrès est prévu à Macon fin septembre.

De façon générale nous relevons le faible nombre de personnels présents lors des congrès ainsi qu'une difficulté à envisager la tenue de ceux-ci en dehors des antennes de Besançon, Dijon et Macon. Le peu de participants lors du congrès de mai 2025, visant à préparer la mobilisation nationale des SPIP de juin, a été vécu comme démoralisant par le BR.

Nous soulignons toutefois l'investissement des personnels de Dijon dans cette mobilisation qui a été un succès en ce qui concerne leur antenne. Aucune action n'a pu avoir lieu sur les autres antennes à notre connaissance, malgré les sollicitations des agents de certaines section locale (Besançon).

Les audiences officielles :

Le BR a été reçu en novembre 2024, février 2025 et septembre 2025 par M. PINET, DI de Dijon. Les représentants ont alerté le DI sur les éléments récurrents impliquant une réelle souffrance des agents au travail : la diminution des RH, la non prise en considération voire un mépris pour les risques psycho sociaux, la verticalité du management, la charge de travail...

Les échanges avec le DI sont relativement fluides, celui-ci s'étant toujours tenu disponible. Le dialogue social n'est en ce sens pas verrouillé, bien que nous ne sentions pas une réelle volonté d'intervention et de dynamique de changement de pratique dans les faits.

La communication :

Les boites mails ont été vérifiées régulièrement, notamment dans le cadre de réunions du BR ou des congrès régionaux. Nous avons toujours été disponibles aux échanges, à l'exception de la période estivale où quelques mails n'ont pu être traité qu'à la rentrée.

De façon générale, nous n'avons eu que quelques sollicitations des agents de terrain, y compris pendant la campagne de mobilité des CPIP.

Bilan global de l'année :

Le bureau régional a tenté entre 2024 et 2025 de redynamiser la section. Force est de constater que malheureusement cela n'a eu que peu d'effets concluants. Peut-être que les actions mises en place devraient être pérennisées, répétées, sur plusieurs années, pour voir apparaitre un réel changement dans la participation et la mobilisation des adhérent(e)s et sympathisant(e)s. Nous remercions le BN de sa réactivité dans nos questionnements, qui nous a permis de mener nos actions cette année.





La région Grand-Est comptabilise une quarantaine d'adhérents au titre du SNEPAP-FSU.

Bien que désireux de tendre vers une représentation multicatégorielle plus importante, les adhérents du Grand Est sont, pour la majorité, issus du corps insertion probation et se compose également de quelques personnels de surveillance et de psychologues.

Malgré la perte de certains adhérents du fait des nouvelles réglementations bancaires, de quelques résiliations et de plusieurs mutations vers d'autres régions, de nouvelles adhésions sont néanmoins venues compenser ces départs et nous permettent à ce jour de maintenir notre nombre d'adhésion.

Notre représentativité régionale repose sur un maillage d'adhérents réparti sur l'ensemble de l'interrégion, ce qui nous permet ainsi d'être présent sur la quasi totalité du territoire.

Néanmoins, même si nous disposons d'un socle d'adhérents fidèles, il s'avère parfois compliqué de mobiliser, redynamiser et développer notre région sur le plan syndical.

Suite aux dernières élections professionnelles de 2022, nous noterons toutefois que le SNEPAP-FSU s'est illustré par une augmentation de son taux de représentativité au sein des CSA et qu'il dispose d'au moins un siège représentatif dans la quasi totalité des SPIP de l'Inter-région (à l'exception d'un seul service: le SPIP 08) et d'une représentativité exclusive de tous les sièges au sein du SPIP 51.

Lors de ce dernier mandat, le SNEPAP-FSU du Grand Est s'est investi dans la lutte de combats locaux, régionaux mais également nationaux et sociétaux.

Outre sa participation aux mobilisations et manifestations nationales pour la défense des Droits des fonctionnaires et actuellement contre la politique d'austérité, le SNEPAP-FSU du Grand-Est a également poursuivi sa lutte pour La Défense des missions et le respect des Droits des agents sur le plan régional, notamment au niveau RH et sur des thématiques telles que la lutte contre les comportements et violences sexistes. Au travers de nos actions et de nos rencontres avec la DISP, nous avons également tenu à soutenir les difficultés rencontrées par les Personnels Administratifs; les coordinateurs d'activité socio-culturelle dans leur inégalité de traitement et dénoncer les problématiques d'astreintes pour les DPIP.

Région pilote depuis mars 2024, le Grand-Est a également vécu au rythme du déploiement de l'appliquatif PRISME sur la quasi totalité des SPIP de notre Interrégion, ce qui a soulevé de nombreuses difficultés.

Au cours de notre mandat, plusieurs HMI ont par ailleurs été réalisées et continuent à s'organiser au sein de la majorité des SPIP du Grand-Est afin d'être au plus près des terrains et de répondre notamment aux problématiques locales.

S'agissant de nos objectifs de redynamisation syndicale, le SNEPAP-FSU du Grand-Est a également tenté de promouvoir notre syndicat et de le faire vivre au delà de ses actions habituelles.

C'est ainsi que certains projets ont pu être réalisés, tel que la mise en place :

- d'apéros débats qui ont remporté un franc succès au sein du SPIP 57

- d'une journée de Congrès Interrégional avec nos homologues de la DISP de Dijon, axée sur l'organisation d'un travail de réflexion et d'un temps de cohésion pour créer du lien entre adhérents limitrophes.

S'agissant des projets qui n'ont pu aboutir ou qui étaient encore en cours de réflexions, ces derniers seront certainement rediscutés et ré envisagés pour le ou les prochains mandats.

Outre l'action purement régionale, nous noterons par ailleurs qu'une majorité des adhérents actifs du Grand-Est s'est également investie sur divers plans, cumulant parfois plusieurs mandats, tant au niveau local, régional, ou national (BN, RP, secteurs ...);

Si l'ensemble de nos objectifs n'ont pu être atteints lors de ce mandat, le SNEPAP-FSU du Grand-Est reste et restera néanmoins mobilisé pour défendre et promouvoir nos valeurs ainsi que nos visions métiers, tout en réfléchissant à de nouvelles modalités d'actions, modernes, innovantes et attractives.



Région Ile de France



Nombre d'adhérents : Le nombre d'adhérent se maintient avec 36 adhérents actifs. Il est dur de pérenniser des adhésions dans une région aussi mouvante, où les mutations sont légions.

Activité syndicale régionale :

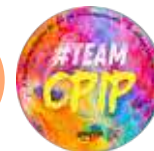
- Première mobilisation du BR en juin puis le 9 octobre.
- Un tract en mai a été envoyé concernant la politique toujours plus répressive.
- Nous avons aussi organisé avec le BN une formation syndicale pour les nouveaux adhérents et les nouveaux élus locaux et régionaux.
- Egalement il y a eu une audience avec le DI Monsieur SCOTTO sur le TT et le temps de présence, sujet toujours sensible dans une DI réfractaire au TT ++ et ayant mis en place depuis 2 ans une politique de 50% de présentiel en service.
- Enfin, nous avons accueilli le colloque sur le sens de la peine et sur la probation en 2023.

Eléments marquants sur le mandat :

- Evidemment l'actualité la plus marquante est l'élection d'un nouveau bureau régional en décembre 2024, sur la plus grosse région de France qui ne disposait plus de bureau actif depuis trop longtemps. Le bureau est à 3 têtes + une secrétaire, pour s'entraider au regard de l'ampleur de la tâche de défrichage et de réancrage dans le territoire. Aucun n'avait jamais tenu de bureau régional jusqu'alors.
- Quelques HMI ont été organisées même si c'est encore trop peu fréquent
- Création de la section locale 77 en septembre 2025

Objectifs :

- Maintenir le BR
- Faire des HMI car il y a beaucoup de mouvements de collègues, et les participations sont instables car les mutations sont fréquentes et donc peu d'investissement syndical sur un service qu'on est amené à quitter



Les RP sont régulièrement interpellés par les agents directement, les représentants régionaux, ou le bureau national sur des situations individuelles.

Afin de permettre aux bureaux régionaux et plus largement à tout adhérent de répondre directement à certaines sollicitations, plusieurs visios ont été organisées sur des sujets RH spécifiques avec des militants intéressés.

Les sujets sur lesquels nous sommes le plus sollicités sont les suivants :

- **La mobilité CPIP**

Un groupe de travail a été conduit, suite à notre demande, par la sous-direction ressources humaines de la DAP pour définir plus clairement les règles de gestion de la mobilité des CPIP, et pour les pérenniser à travers la publication d'une circulaire.

Un bras de fer a eu lieu notamment sur le sujet des ultra-marins et de la bonification liée à la priorité légale donnée à l'agent ayant un centre d'intérêt matériel et moral en outre-mer, avec des positions très différentes entre la notre (partagée par la CGT IP), et celle de l'UFAP et de FO. Ces deux OS souhaitaient en effet obtenir une priorité absolue du CIMM sur toute autre priorité légale, ce à quoi nous étions fermement opposés.

Au final, nous avons obtenu que le texte soit examiné en CSA SPIP, et fasse l'objet d'un vote. Nos positions ont été retenues avec le soutien de la CGT IP.

Ce texte constitue une véritable avancée, en ce qu'il décrit plus précisément les règles appliquées par la DAP en matière de gestion, permettant une plus grande transparence du processus, et une meilleure égalité de traitement.

Hélas, il reste encore imparfait dans la mesure où certaines de ses dispositions peuvent encore laisser place à une interprétation fluctuante : pour la mobilité 2025, la DAP, sous la pression de certaines OS, s'est ainsi livré à une interprétation surprenante de certains points consacrés aux CIMM, avec un esprit contraire aux solutions qui avaient été retenues à la suite des échanges qui ont eu lieu pendant le groupe de travail.

Chaque année, lors des campagnes de mobilité, nous faisons le lien avec RH4 pour nous assurer que les demandes qui nous sont relayées par les collègues sont correctement examinées.

- **Le Télétravail**

Lors de l'examen des recours individuels attraités devant la CAP CPIP, l'un des sujets principaux est celui des refus de TT, notamment sur la DISP IDF et Dijon.

Depuis septembre 2025, la DAP a dû renoncer à appliquer sa note relative au TT en SPIP, pour appliquer la circulaire SG de 2024 sur le sujet, moins restrictive.

- **L'évaluation des élèves et stagiaires**

Lors de la CAP stagiairisation et titularisation, le sujet de l'évaluation des élèves et stagiaires revient régulièrement, ainsi que les difficultés liées à la notion de « positionnement professionnel compatible avec l'exercice des fonctions de conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation ».

La SDRH a accepté récemment de mener un GT sur ce sujet, réinterrogeant les termes de l'arrêté du 18 janvier 2021 portant organisation de la formation statutaire des conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation. Nous attendons le calendrier de ces travaux qui devraient débuter prochainement.



Au titre de la FSU, le SNEPAP-FSU s'investit de longue date au sein de l'action sociale, qui concerne de nombreux sujets pour les personnels : famille, logement, restauration, culture, vacances, loisirs, etc.

En 2022, nous avons malheureusement perdu notre représentativité à l'action sociale ministérielle (le CNAS), liée au siège au CSA-M. Mais l'investissement de longue date de militants, Joël Jacob et Youssef Choukri, permet au SNEPAP d'être présent au CA du CNOSAP, et à l'ASMJ.

Nous sommes représentatifs, par la FSU, au niveau de l'action sociale interministérielle (le CIAS, au niveau national, et les SRIAS, au niveau des régions). Youssef Choukri représente la FSU au sein de l'agence nationale du chèque-vacances.

Pour la FSU, Agnès Van Luchene est membre titulaire du CIAS, et animatrice de la commission permanente du budget de cette instance (120 millions d'euros).

Au niveau régional (SRIAS), la FSU a 4 élus, 2 présidences (Grand-Est et Mayotte) et 2 vice-présidences (Occitanie et Paca). Il faudra penser au renouvellement des présidences suite aux élections professionnelles de 2026. A noter la réélection à l'unanimité de Joël Jacob (SNEPAP) à la présidence de la SRIAS Grand Est. Des camarades s'investissent également au sein des délégations de SRIAS (Fred EKO).

Du fait du travail étroit avec la DGAFP au sein du CIAS, la DGAFP reconnaît une facilité de service à hauteur de 50% ETP pour Agnès, co-animatrice de la commission permanente du budget du CIAS. La FSU complète le 0.20 ETP au titre de nos DAS interministérielles, Agnès étant investie également au Secteur des Personnels de la FSU.

La FSU met à jour un guide de l'action sociale interministérielle chaque année. Elle organise également 2 stages fédéraux par an sur l'action sociale générale (en début d'année) et l'action sociale au sein des SRIAS (à l'automne).

Actualités récentes :

- Le budget du CIAS ne cesse de diminuer, - 30 millions en 2025. Nous avons refusé ce budget, et après un bras de fer qui a duré tout le mois de mars, nous avons obtenu 3,5 millions supplémentaires.
- Dans le budget Bayrou 2026, c'est une baisse de - 29 millions qui était programmée, nous avons une forte inquiétude et nous battons pour que les actions perdirent.
- L'intersyndicale fonction publique (à l'exception de la CFDT) a gagné en juin 2025 son recours en Conseil d'état contre l'éviction des retraités du dispositif chèques vacances décidée en catimini en août 2023. La DGAFP a republié en juillet 2025 une nouvelle circulaire, l'intersyndicale du CIAS a décidé de faire un recours gracieux.
- Le logement est un sujet majeur de préoccupation mais le gouvernement a enterré la délégation interministérielle au logement des agents publics. Des travaux se poursuivent néanmoins au niveau interministériel.

Pour plus d'informations : [Rubrique action sociale sur le site du SNEPAP-FSU](#)

Contacts : action-sociale@fsu.fr et fsujustice.actionsociale@gmail.com



Propositions

d'amendements statutaires

Conformément à l'article 21 des statuts du SNEPAP-FSU, les propositions de modifications statutaires ont été soumises à la CAN, **au moins 6 mois avant l'ouverture du Congrès national, le 17 mai 2025**. L'article 21 des statuts indique que « toute proposition d'amendement d'une proposition de modification des statuts **devra intervenir un mois au plus tard avant la tenue d'un congrès national** ». Seuls les articles ci-dessous peuvent en conséquence faire l'objet de propositions d'amendements, lesquelles devront être adressées au bureau national d'ici le **17 octobre 2025 au plus tard**.

Intégration du SNUIPN ? Modification article 4 des statuts

Statuts actuels

Article 4 : Le syndicat a pour but :

- a) de grouper tous les adhérents dans un esprit d'humanité et de solidarité,
- b) de défendre les personnels dans une logique d'évolution générale de nos métiers au sein du service public, et plus généralement du système judiciaire. Il est force de proposition et s'organise de manière multi-catégorielle. Sa conception humaniste entraîne la défense des droits de l'Homme et des valeurs républicaines, les questions de sécurité ne devant pas être réglées au détriment de la défense de ces valeurs.
- c) de promouvoir, dans le cadre de ses revendications fondamentales, au sein de la FSU, l'existence d'un grand service public de la justice garant des droits fondamentaux.

Argumentaire :

Le 7.04.2025, la CAN s'est prononcée pour l'ouverture des Statuts afin de débattre en CN de l'hypothèse de l'intégration du Syndicat National Unitaire Intérieur Police National (SNUIPN) au SNEPAP-FSU.

Le SNUIPN représente des agents exerçant à la police nationale et en préfecture.

Ils ont intégré la FSU en 2015 dans le cadre de syndicats représentants plusieurs branches.

Suite à des désaccords, ils se sont constitués en syndicat autonome mais ne sont pas reconnus comme syndicat national faisant partie de la FSU. Actuellement, le SNUIPN bénéficie d'une convention avec la FSU, leur permettant de communiquer sous le logo FSU. Pour autant, ce statut n'est que temporaire et sera réexaminé en 2027. Si leur appartenance à la FSU comme syndicat national est leur premier objectif, une autre option présentée serait d'intégrer un autre syndicat national. C'est à ce titre qu'ils ont approché le SNEPAP-FSU. L'intégration du SNUIPN dans les instances du syndicat est établie par le règlement intérieur du SNEPAP-FSU débattu et voté en CAN. Il est également possible de considérer qu'une modification statutaire est superflue en cas d'adhésion à une définition large des termes « système judiciaire ».

Modification proposée

Article 4 : Le syndicat a pour but :

- a) de grouper tous les adhérents dans un esprit d'humanité et de solidarité,
- b) de défendre les personnels **du ministère de la Justice et du ministère de l'Intérieur**, dans une logique d'évolution générale de nos métiers au sein du service public, et plus généralement du système judiciaire. Il est force de proposition et s'organise de manière multi-catégorielle. Sa conception humaniste entraîne la défense des droits de l'Homme et des valeurs républicaines, les questions de sécurité ne devant pas être réglées au détriment de la défense de ces valeurs.
- c) de promouvoir, dans le cadre de ses revendications fondamentales, au sein de la FSU, l'existence d'un grand service public de la justice garant des droits fondamentaux.

Propositions modifications statutaires liées à l'outre-mer

Statuts actuels

Les adhérents ultra-marins peuvent constituer des sections locales sans difficulté dès lors qu'il y a au moins 2 adhérents volontaires par section.

En revanche, jusqu'à présent, il n'y a pas eu de région outre-mer au sein du SNEPAP.

L'article 10 de nos statuts prévoit que les régions syndicales correspondent aux directions interrégionales de l'Administration Pénitentiaire dans lesquelles évoluent des secteurs régionaux professionnels. Or, jusqu'en 2023, le service déconcentré de l'administration pénitentiaire chargé des services pénitentiaires ultra-marins était dénommée mission des services pénitentiaires de l'outre-mer (MSPOM), souvent abrégée en mission outre-mer (MOM). Aucune démarche de liens entre les différentes sections ultra-marines n'avait été organisée ni de tentative de constituer un ersatz de bureau régional ultra-marin. Se posait aussi la question de la possibilité de considérer la MOM comme une région syndicale.

Le décret no 2023-200 du 24 mars 2023 est venu lui substituer la dénomination de direction des services pénitentiaires d'outre-mer (DSPOM) afin d'aligner son statut sur celui des autres directions interrégionales des services pénitentiaires (DISP) et d'abandonner la référence devenue désuète à une « mission », terme désignant une entité temporaire.

Du fait de l'absence de région syndicale, les adhérents ultra-marins ne sont pas invités à prendre part à des congrès régionaux et leur voix n'est pas représentée en CAN (1 voix par région). Ils ne peuvent pas être consultés par leur région sur les votes CAN.

De plus, en l'absence de région, les adhérents ne bénéficient d'aucun budget, contrairement aux autres régions.

Les adhérents ultra-marins peuvent participer au congrès national mais sont confrontés au coût exorbitant de leur déplacement par rapport à un adhérent d'Hexagone. Depuis plusieurs années, la CAN vote une enveloppe financière pour faciliter la participation d'adhérents ultra-marins au congrès national.

Aujourd'hui, nous avons 13 adhérents ultra-marins : 1 en Guyane, 3 en Guadeloupe, 1 à Mayotte, 5 à la Réunion, 2 en Polynésie, 1 en Nouvelle-Calédonie.

En 2017, il y avait une vingtaine d'adhérents. Nous sommes donc en perdition.

Consultés via mail et visio courant 2025, les adhérents et militants ultra-marins mettent en exergue un sentiment d'isolement, de cloisonnement et de lassitude dans l'investissement syndical, une envie d'être associés davantage aux sujets d'actualité et de pouvoir échanger sur leurs problématiques spécifiques. De plus, ils considèrent que leur représentativité en CAN est une question de démocratie et d'égalité entre adhérents.

Par ailleurs, la place accordée aux adhérents ultra-marins peut avoir un impact sur la capacité du SNEPAP à attirer de nouveaux adhérents et sur les résultats électoraux. Par le passé, nous étions représentatifs au CSA de la Réunion, ce qui n'est plus le cas depuis 2022.

Modification proposée

Scénario 1 : Considérer qu'aucun changement des statuts n'est nécessaire.

Il s'agit de considérer que la DSPOM équivaut à une DISP et que l'article 10 doit être interprété comme s'appliquant de la même manière aux DISP et à la DSPOM. A ce titre, une région syndicale outre-mer pourrait être constituée, dès lors qu'un bureau régional outre-mer était élu. Cela revient à considérer qu'une seule région regrouperait l'ensemble des adhérents ultra-marins, en dépit des distances géographiques et spécificités culturelles.

De manière concrète, cela signifie que l'ensemble des adhérents ultra-marins devrait être consulté pour l'élection d'un bureau outre-mer (constitué a minima d'1 secrétaire et d'1 trésorier).

Organiser un congrès régional nécessitera une adaptation liée aux distances géographiques. La visio pourra lever les freins liés aux distances géographiques mais ne résoudra pas les limitations inhérentes au décalage horaires selon les zones. Ainsi, une visio a pu se tenir avec des adhérents des Antilles/Guyane et des adhérents de la Réunion/Mayotte à 15h (heure Métropole), 17h (heure Réunion) et 9h (heure Antilles).

La consultation des adhérents peut s'envisager aussi par mail sur certains points.

La constitution de ce bureau conditionnerait la place en CAN d'un représentant ultra-marin et d'un budget outre-mer (parallélisme des formes avec les autres régions). La région outre-mer pourrait participer aux CAN par visio de manière privilégiée pour éviter des coûts trop impactants sur le budget du syndicat, sans exclure la prise en charge 1 fois / an par le syndicat du déplacement d'un adhérent ultra-marin pour permettre une participation en présentiel en CAN.

Ces modalités plus précises pourraient relever de vote CAN ou de précisions dans le règlement intérieur, en fonction des échanges en CN. L'intérêt de passer par le RI, c'est que des modifications pourront intervenir plus aisément pour adapter le RI le cas échéant, sans attendre le prochain CN, en cas de blocage relevé. Un bilan pourra être présenté au prochain CN sur le fonctionnement de cette représentation ultra-marine.

Scénario 2 : Considérer qu'une modification des statuts est nécessaire.

- **Scénario 2.1 : modif article 10 - assimiler DISP et DSPOM comme région syndicale**

Proposition de modification de l'article 10 :

Le syndicat est organisé en :

Régions syndicales correspondant aux directions interrégionales de l'administration pénitentiaire **et à la direction des services pénitentiaires d'outre-mer**, dans lesquelles évoluent les secteurs professionnels.

- **Scénario 2.2 : Modif article 11 - Assurer la représentation de l'outre-mer en CAN**

Article 11 : Le syndicat est administré par la Commission Administrative Nationale (CAN). Cette instance est le seul lieu de décision entre deux congrès nationaux. La CAN est composée de trois collèges :

- le premier collège est composé d'élus des secteurs professionnels.
- le deuxième collège est composé de représentants élus par les adhérents de chaque région, lors des congrès régionaux, **et d'un représentant élu dans le cadre d'un vote par les adhérents affectés en outre-mer. Cette élection, ainsi que les conditions de sa participation aux réunions de la CAN, sont précisées par le règlement intérieur.**

- le troisième collège est composé de personnes élues au congrès national sur les motions d'orientation. La répartition des postes se fait au prorata des résultats du vote d'orientation, selon les règles de la proportionnelle au plus fort reste.

Cette proposition est proche d'une des hypothèses présentées au CN de 2017. Cela permet à l'outre-mer d'être partie prenante à la CAN, sans être assimilée à une région.

Le règlement intérieur (compétence CAN) viendrait utilement préciser que la CAN décidera, en fonction du budget du syndicat, du niveau de subventionnement du déplacement du représentant outre-mer aux réunions physiques de la CAN.

- **Scénario 2.3 : Modif articles 10 et 11 – statut intermédiaire**

Autre proposition de modification de l'article 10 : Le syndicat est organisé en :

- régions syndicales correspondant aux directions interrégionales de l'Administration Pénitentiaire, dans lesquelles évoluent des secteurs régionaux professionnels

- **Une représentation Outre-Mer**

- secteurs professionnels correspondant aux différents groupes de métier susceptibles d'exercer leurs fonctions à l'administration pénitentiaire.

- sections locales

- sections départementales.

Sans aller jusqu'à reconnaître le statut de région ou structure assimilée au bénéfice de la DSPOM, cette seconde option va tenter de satisfaire les adhérents qui considèrent que la représentation outre-mer ne peut pas être « hors-sol ». Elle emporte la modification, en plus de l'article 11 (cf scénario 2.2), de l'article 10.

La représentation outre-mer trouve un socle, mais n'est toujours pas reconnue au rang de région. Elle n'a pas de budget, et pas d'organisation institutionnelle particulière (pas de bureau), structuration souple.

Elle emportera, dans les mêmes conditions que pour l'hypothèse 2.2, une modification du règlement intérieur du SNEPAP-FSU.

- **Scénario 2.4 : Modif articles 10, 11, 16 et 18 – statut intermédiaire avec des précisions dans les statuts sur l'élection du BR.**

Article 16 : Les régions syndicales sont administrées par un secrétariat régional élu par les adhérents de chaque région. **La représentation Outre-mer est administrée par un secrétariat outre-mer élu par les adhérents affectés en outre-mer.**

Le secrétariat régional **et le secrétariat OM** se présentent sur la base d'une orientation défendue au congrès national. Ces élections ont lieu à bulletin secret et sont organisées par chaque région après le congrès national.

Le secrétariat régional est composé a minima de deux membres : le secrétaire régional et le trésorier régional.

Le secrétariat OM est composé à minima de deux membres : le secrétaire OM et le trésorier OM.

Le secrétariat régional organise le fonctionnement des secteurs professionnels régionaux qui réunissent les adhérents des différents groupes de métiers susceptibles d'exercer leurs fonctions dans les services déconcentrés de la région pénitentiaire.

Article 18 :

- a) Tout adhérent au syndicat devra une cotisation annuelle fixée par les assemblées générales ordinaires réunies en congrès national.
 - b) Cette cotisation est exigible au début de chaque exercice. L'exercice commence le 1er janvier de chaque année. Les modalités de recouvrement des cotisations sont fixées par le règlement intérieur. Des cotisations exceptionnelles, fixées par le congrès national ou par la CAN à la majorité des 2/3, pourront être demandées.
 - c) Tout adhérent devra être à jour de cotisation pour prendre part, soit directement, soit par mandat, aux différents votes organisés au sein du syndicat.
 - d) Tout adhérent qui n'aura pas renouvelé son adhésion à la fin du premier trimestre du nouvel exercice sera radié du syndicat après avis préalable qui lui sera notifié par lettre du trésorier régional ou à défaut du trésorier national.
 - e) Tout adhérent radié du syndicat par suite de non-paiement de sa cotisation peut à nouveau adhérer au syndicat en s'acquittant de la cotisation pour l'exercice en cours.
 - f) Le trésorier régional **et le trésorier OM** ~~est~~ **sont** chargés en lien avec les trésoriers des sections locales et/ou départementales de collecter les cotisations de la région **et de la représentation outre-mer** et ~~tiennent~~ **tiennent** à jour les effectifs. **Ils versent** le montant des cotisations perçues au trésorier national. Le trésorier régional **et le trésorier de la représentation outre-mer** assurent la liaison avec le trésorier national.
- Le trésorier national reverse aux régions **et à la représentation outre-mer** 15 % du montant des cotisations perçues nationalement au prorata du nombre d'adhérents de chacune d'entre elles.
- g) Lorsqu'une région n'est pas dotée d'un secrétariat régional composé d'un secrétaire régional et d'un trésorier régional, les cotisations perçues pour cette région sont conservées, dans leur intégralité, par le syndicat. Le solde du compte, géré par le trésorier national, reste destiné aux activités syndicales des adhérents de la région, ou aux activités des membres du BN et/ou de la CAN réalisées au titre de cette région. **Le principe est le même pour la représentation outre-mer.**
 - h) Toute somme versée par les adhérents reste acquise au syndicat.
 - i) Le trésorier national centralise les fonds et tient à jour le fichier des adhérents. Il pourra s'entourer de trésoriers adjoints choisis parmi les membres du syndicat auxquels il pourra déléguer ses pouvoirs de gestion financière. Il rend compte à la CAN de l'état des comptes. Il devra réunir une fois par an les trésoriers régionaux. Il est tenu de présenter un rapport financier annuel à la CAN.

Argumentaire :

Le sujet de la représentativité des adhérents ultra-marins a été abordé à plusieurs reprises par notre syndicat.

Des modifications statutaires ont été présentées en congrès national en 2015 et en 2017, sans être adoptées.

Sans être insensibles au fond du sujet, les adhérents avaient porté plusieurs réserves : sur le mode de désignation du représentant en CAN, les articles statutaires visés par ces modifications, les difficultés pratiques (décalage horaire, budget) pour la participation en CAN.

Freins / questionnements :

- Quels articles des statuts faut-il modifier ?

Suite au changement de dénomination de la MSPOM en DSPOM, est-il nécessaire de procéder à une modification statutaire pour permettre la constitution d'une région syndicale ultra-marine ?

Saisie le 10 avril 2025, la commission de contrôle a rendu un avis le 9 mai 2025 :

« L'organisation du syndicat en sections régionales correspondant aux DISP vise à assurer la représentation de tous les adhérents. La commission de contrôle considère que le principe de l'article 10 des statuts du syndicat disant que les régions syndicales doivent correspondre aux directions interrégionales doit s'appliquer à la direction des services pénitentiaires de l'outre-mer, équivalent d'une direction interrégionale pour l'outre-mer, faute de quoi une iniquité est créée entre les adhérents de l'outre-mer et ceux de métropole. La commission de contrôle n'a pas vocation à en définir les modalités pratiques, mais il nous semble utile de proposer quelques réflexions :

- L'utilisation de la participation en visioconférence serait de nature à éviter des frais de déplacement insupportables pour la trésorerie du syndicat.
- Les décalages horaires de certains services de l'outre-mer (mais pas tous, principalement ceux de l'Océanie), rendent difficiles une participation aux horaires habituels de travail de la CAN d'un représentant y exerçant, il conviendrait alors d'imaginer des modalités adaptées.
- L'outre-mer est une entité composite, où trois zones sont identifiables : les Antilles-Guyane, l'Océan Indien et l'Océanie. Afin que son représentant à la CAN puisse porter la parole tous, il paraît indispensable qu'il soit en relation avec deux délégués des autres zones. »
- Comment permettre la participation en CAN ?

Les freins sont de plusieurs ordres notamment liés aux décalages horaires et aux frais importants en cas de déplacements physiques.

Comment les lever ?

Il y a 3 CAN par an. Les CAN sont désormais organisées systématiquement en mixité (présentiel et visio) pour faciliter la participation des canistes et l'obtention du quorum.

Certaines régions se répartissent les temps de présence en visio en CAN par journée ou demi-journée.

Décalage horaires par zone géographique, par rapport à Paris :

- Antilles/Guyane : -5h ou -6h
- Réunion : +2 à 3h
- Polynésie/Nouvelle-Calédonie : +12h

Par ailleurs, il y a une mailing liste dite « liste CAN » où sont partagées des informations et organisées des consultations régulières par voie électronique.





Statuts du SNEPAP-FSU

issus du congrès d'Ohlain 2023

I – DÉFINITION ET BUTS

Article 1 :

Il est fondé entre personnels exerçant ou ayant exercé des missions relatives au service public pénitentiaire ainsi qu'aux services judiciaires, un syndicat qui prend nom : SNEPAP (Syndicat National de l'Ensemble des Personnels de l'Administration Pénitentiaire).

Article 2 :

Ce syndicat adhère à la Fédération Syndicale Unitaire (FSU)

Article 3 :

Le syndicat est libre et indépendant de tout gouvernement, parti politique, groupe religieux ou philosophique.

Article 4 :

Le syndicat a pour but :

- a) de grouper tous les adhérents dans un esprit d'humanité et de solidarité,
- b) de défendre les personnels dans une logique d'évolution générale de nos métiers au sein du service public, et plus généralement du système judiciaire. Il est force de proposition et s'organise de manière multi-catégorielle. Sa conception humaniste entraîne la défense des droits de l'Homme et des valeurs républicaines, les questions de sécurité ne devant pas être réglées au détriment de la défense de ces valeurs.
- c) de promouvoir, dans le cadre de ses revendications fondamentales, au sein de la FSU, l'existence d'un grand service public de la justice garant des droits fondamentaux.

Article 5 :

Le siège du syndicat est fixé au 12-14 rue Charles Fourier 75013 Paris. Ce siège peut être transféré par décision de la CAN.

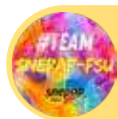
Article 6 :

Le syndicat favorise la parité homme / femme dans ses instances, ainsi que dans la constitution des listes qu'il présente pour le renouvellement des différentes instances de consultation et de dialogue social.

Article 7 :

Tout adhérent-e du syndicat :

- 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.
- Agit en conformité avec les présents statuts, les règlements intérieurs adoptés et les revendications adoptées par le congrès national et défendues par le syndicat.
- Doit s'acquitter en temps voulu de sa cotisation et tenir informer la trésorerie nationale de son évolution indiciaire
- A droit à l'information et à la formation syndicale
- Dans le cadre de l'article 21 il peut proposer des modifications et des amendements du présent statut.



II – LES INSTANCE SYNDICALES

Article 8 :

Le congrès national est l'organe souverain du syndicat. Il se réunit tous les deux ans en assemblée générale ordinaire.

Article 9 :

La CAN organise les modalités du congrès. Les débats du congrès portent sur le rapport d'activité et financier du mandat écoulé, ainsi que sur l'orientation idéologique et stratégique du syndicat pour le mandat à venir. Le congrès définit à la majorité simple des participants, une plate-forme revendicative qui constitue avec la motion d'orientation les objectifs du syndicat.

Article 10 :

Le syndicat est organisé en :

- régions syndicales correspondant aux directions interrégionales de l'Administration Pénitentiaire dans lesquelles évoluent des secteurs régionaux professionnels
- secteurs professionnels correspondant aux différents groupes de métier susceptibles d'exercer leurs fonctions à l'administration pénitentiaire.
- sections locales
- sections départementales.

Article 11 :

Le syndicat est administré par la Commission Administrative Nationale (CAN). Cette instance est le seul lieu de décision entre deux congrès nationaux. La CAN est composée de trois collèges :

- le premier collège est composé d'élus des secteurs professionnels.
- le deuxième collège est composé de représentants élus par les adhérents de chaque région, lors des congrès régionaux.
- le troisième collège est composé de personnes élues au congrès national sur les motions d'orientation. La répartition des postes se fait au prorata des résultats du vote d'orientation, selon les règles de la proportionnelle au plus fort reste.

Article 12 :

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

Article 13 :

Le bureau national (BN) est élu par la CAN en son sein pour deux ans.

Article 14 :

Le bureau national est l'instance exécutive du syndicat. Il est responsable devant la CAN. Il élit le secrétaire général, le secrétaire général adjoint, le trésorier, les secrétaires nationaux. Il organise la répartition des tâches en son sein.

Article 15 :

Le secrétaire général assure la régularité du fonctionnement du syndicat et sa représentation conformément aux statuts. Il signe, au nom du bureau, toutes les décisions et délibérations et représente le syndicat en justice et dans tous les actes de la vie civile. Il est secondé dans ses fonctions par les membres du bureau national et, notamment par le secrétaire général adjoint.



Article 16 :

Les régions syndicales sont administrées par un secrétariat régional élu par les adhérents de chaque région.

Le secrétariat régional se présente sur la base d'une orientation défendue au congrès national. Ces élections ont lieu à bulletin secret et sont organisées par chaque région après le congrès national.

Le secrétariat régional est composé a minima de deux membres : le secrétaire régional et le trésorier régional. Il organise le fonctionnement des secteurs professionnels régionaux qui réunissent les adhérents des différents groupes de métiers susceptibles d'exercer leurs fonctions dans les services déconcentrés de la région pénitentiaire.

Article 17 :

La CAN, ou les 2/3 des adhérents à jour de cotisation, peuvent, lorsque les circonstances l'exigent, décider de convoquer un congrès national extraordinaire, après saisine de la commission de contrôle qui doit l'organiser dans un délai de 3 mois.

En cas de désaccord fondamental avec la pratique des élus :

- Le BN peut être démis de ses mandats par la majorité des 2/3 de la CAN qui procède immédiatement à une nouvelle élection.
- Le BN et la CAN peuvent être démis de leurs fonctions par le vote d'une motion de défiance pris à la majorité des 2/3 des adhérents du syndicat à jour de cotisation lors d'un congrès national extraordinaire.

Dans cette hypothèse, le congrès extraordinaire procède à l'élection d'un nouveau collège d'élus de motion(s), qui élit en son sein un BN transitoire.

Le BN transitoire organise, dans les deux mois, un nouveau scrutin pour le renouvellement des bureaux nationaux de secteurs.

Le BN transitoire s'assure que les congrès régionaux sont réunis pour l'élection des secrétaires régionaux avant de réunir une CAN dans les deux mois qui suivent le congrès extraordinaire.

Une CAN est organisée, après le renouvellement des bureaux nationaux de secteur, et dans les deux mois suivant le congrès extraordinaire. La CAN procède à l'élection d'un bureau national dans les conditions définies par les statuts et par le règlement intérieur.

En cas de démission collective de la CAN, un congrès extraordinaire a lieu dans un délai de trois mois. Il est procédé au renouvellement des instances dans les conditions définies à l'alinéa précédent.

Article 18 :

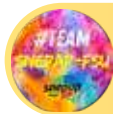
a) Tout adhérent au syndicat devra une cotisation annuelle fixée par les assemblées générales ordinaires réunies en congrès national.

b) Cette cotisation est exigible au début de chaque exercice. L'exercice commence le 1er janvier de chaque année. Les modalités de recouvrement des cotisations sont fixées par le règlement intérieur. Des cotisations exceptionnelles, fixées par le congrès national ou par la CAN à la majorité des 2/3, pourront être demandées.

c) Tout adhérent devra être à jour de cotisation pour prendre part, soit directement, soit par mandat, aux différents votes organisés au sein du syndicat.

d) Tout adhérent qui n'aura pas renouvelé son adhésion à la fin du premier trimestre du nouvel exercice sera radié du syndicat après avis préalable qui lui sera notifié par lettre du trésorier régional ou à défaut du trésorier national.

e) Tout adhérent radié du syndicat par suite de non-paiement de sa cotisation peut à nouveau adhérer au syndicat en s'acquittant de la cotisation pour l'exercice en cours.



Article 18 (suite) :

f) Le trésorier régional est chargé en lien avec les trésoriers des sections locales et/ou départementales de collecter les cotisations de sa région et tient à jour les effectifs. Il verse le montant des cotisations perçues au trésorier national

Le trésorier régional assure la liaison avec le trésorier national.

Le trésorier national reverse aux régions 15 % du montant des cotisations perçues nationalement au prorata du nombre d'adhérents de chacune d'entre elles.

g) Lorsqu'une région n'est pas dotée d'un secrétariat régional composé d'un secrétaire régional et d'un trésorier régional, les cotisations perçues pour cette région sont conservées, dans leur intégralité, par le syndicat. Le solde du compte, géré par le trésorier national, reste destiné aux activités syndicales des adhérents de la région, ou aux activités des membres du BN et/ou de la CAN réalisées au titre de cette région.

h) Toute somme versée par les adhérents reste acquise au syndicat.

i) Le trésorier national centralise les fonds et tient à jour le fichier des adhérents. Il pourra s'entourer de trésoriers adjoints choisis parmi les membres du syndicat auxquels il pourra déléguer ses pouvoirs de gestion financière. Il rend compte à la CAN de l'état des comptes. Il devra réunir une fois par an les trésoriers régionaux. Il est tenu de présenter un rapport financier annuel à la CAN.

Article 19 :

a) Un adhérent qui aura de manière grave et/ou répétée, porté atteinte aux valeurs fondatrices et aux statuts du syndicat pourra être exclu par la CAN, après avoir été invité à présenter ses explications. L'exclusion est prononcée pour une durée d'1 an. Un recours est possible devant la commission nationale de contrôle qui se prononce sur le respect de la procédure (qui peut solliciter du Congrès National la réintégration de l'adhérent).

b) Pour toute demande d'exclusion d'un adhérent, la CAN est saisie par le congrès régional. Pour un élu, elle s'autosaisit.

c) Toute ré-affiliation est de droit au terme de la période d'exclusion.

d) Une démission n'est valable que si elle est formalisée par écrit.

Article 20 :

Une commission nationale de contrôle de cinq membres titulaires et deux membres suppléants (au moins) est élue par le congrès national. Ses membres ne pourront pas être élus de la CAN.

Elle a pour tâche de vérifier les livres de comptes et l'application des statuts du syndicat et en rend compte au congrès.

Elle peut également être saisie par la CAN ou le BN ou tout membre du syndicat en cas de conflits internes à l'organisation. Dans ce cas, elle informe sans délai la CAN de cette saisine sans en préciser le contenu et lui rend son avis, dans un délai raisonnable.

Lors des congrès nationaux, un membre de la commission nationale de contrôle est membre de la commission des votes

III – MODIFICATIONS DES STATUTS ET DISSOLUTION

Article 21 :

Les présents statuts ne pourront être modifiés que sur décision d'un congrès national. Pour être adoptée, toute modification des statuts doit être approuvée par 2/3 des votants, présents et représentés. Toute modification des statuts devra préalablement être soumise à la CAN au moins 6 mois avant d'être proposée à un congrès national. Toute proposition d'amendement d'une proposition de modification des statuts devra intervenir un mois au plus tard avant la tenue d'un congrès national.

Article 22 :

En cas de dissolution du syndicat, les fonds restant en caisse sont affectés à un organisme désigné par la CAN.



GRILLE DE COTISATION

2025

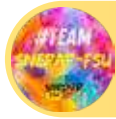
COTISATION
À RÉGLER
EUROS

*- 66% crédit
d'impôt*
COÛT RÉEL
APRÈS DÉDUCTION
FISCALE

ÉLÈVES ET STAGIAIRES RETRAITÉ.ES, CONGÉ PARENTAL, ANCIEN.NE AGENT.E AP OU JUD	30	10
INDICE (IM) 313 À 338	75	26
INDICE (IM) 339 À 415	90	31
INDICE (IM) 416 À 448	120	41
INDICE (IM) 448 À 480	153	52
INDICE (IM) 481 À 533	175	60
INDICE (IM) 534 À 553	190	65
INDICE (IM) 554 À 604	212	72
INDICE (IM) 605 À 645	236	80
INDICE (IM) 646 À 685	250	85
INDICE (IM) 686 À 722	266	90
INDICE (IM) 723 À 760	281	96
INDICE (IM) 761 À 798	301	102
INDICE (IM) 799 À 830	321	109
INDICE (IM) 831 ET +	350	119
CONTRACTUEL.LES		
JUSQU'À 1800€	67	23
1801 À 2250€	82	28
2251 À 2650€	118	40
2651 À 3000€	153	52
3001€ ET +	192	65



Temps partiel ?
calculez votre cotisation au prorata de votre temps de travail
au 1er janvier
1ère adhésion en cours d'année ?
calculez votre cotisation au prorata de l'année



Règlement intérieur

Voté par la CAN du 24.07.2025

Article 1 :

Les votes sur le rapport d'activité, le rapport financier et l'orientation se font en assemblée générale ordinaire au congrès national

Dispositions générales

Article 2 :

Le nombre de mandats successifs à une même fonction est limité à trois.

Représentation de la motion d'orientation

Article 3 :

Le troisième collège, élu au congrès national, se compose de 7 membres.

Les secteurs nationaux

Article 4 :

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

- 1) personnels administratifs
- 2) personnels de direction
- 3) conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation
- 4) personnels de surveillance
- 5) personnels techniques
- 6) psychologues de l'Administration Pénitentiaire
- 7) coordinateurs socio-culturels
- 8) éducateurs

Chaque secteur est administré par un bureau national de trois membres. Un secteur professionnel ne peut être représenté à la CAN que s'il peut constituer un bureau. La CAN prévoit et organise le fonctionnement interne des secteurs professionnels.

Article 5 :

Lors du congrès national du syndicat, les adhérents de chaque secteur élisent directement les membres du bureau national de leur secteur.

Avant le congrès, les candidats à la représentation des secteurs font connaître leur projet de fonctionnement à tous les adhérents.

Les adhérents votent soit physiquement, soit par correspondance.

Les élections ont lieu à bulletin secret et sont organisées par la CAN. Les élus de chaque secteur, désignent en leur sein un représentant de la CAN.

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

Les régions syndicales

Article 6 :

Le syndicat est organisé en régions syndicales correspondant aux services déconcentrés de l'administration pénitentiaire.

Article 7 :

Les adhérents de chaque région élisent un secrétariat régional.

Le secrétariat régional se présente sur la base d'une orientation défendue au congrès national. Ces élections sont à bulletin secret et sont organisées par chaque région après le congrès national.



Règlement intérieur

Voté par la CAN du 24.07.2025

Lors de l'élection du secrétariat régional, les adhérents doivent veiller à assurer une représentation de chaque secteur professionnel évoluant au sein de la région syndicale.

Le secrétariat régional administre la région syndicale. Il est composé à minima de deux membres : le secrétaire régional et le trésorier régional. Il organise le fonctionnement des secteurs professionnels régionaux qui réunissent les adhérents des différents groupes de métiers susceptibles d'exercer leurs fonctions dans les services déconcentrés de la région pénitentiaire.

Il désigne dans les mêmes conditions un représentant à la CAN ainsi qu'un suppléant, qui peuvent être les mêmes que le secrétaire et le trésorier ou d'autres élus régionaux. Le suppléant peut aussi assister à la CAN si la région s'en donne les moyens.

En cas de désaccord fondamental avec la pratique des élus, le tiers des adhérents d'une région peut à tout moment exiger la tenue d'un congrès régional extraordinaire s'il veut remettre en cause le secrétariat régional.

En cas de démission collective du secrétariat régional, un congrès régional extraordinaire a lieu dans un délai de trois mois, et procède au remplacement de l'instance démissionnaire jusqu'au congrès ordinaire suivant. L'intérim est assuré par l'instance démissionnaire.

La commission administrative nationale

Article 8 :

La CAN a pour charge de défendre les intérêts du syndicat. Elle a pouvoir pour agir dans la limite des statuts, conformément aux décisions prises au congrès national, et dans les cas imprévus, au mieux des intérêts généraux. Elle devra se réunir trois fois par an. Les décisions de la CAN pour être valables doivent être prises à la majorité absolue des présents ayant voix délibératives. Le nombre de ceux-ci ne pouvant être inférieur au 2/3 de ses membres disposant d'une telle voix.

Des experts peuvent être conviés à participer à la CAN en fonction des sujets portés à l'ordre du jour. Ils ne prennent pas part aux votes.

L'ordre du jour est proposé par le BN à la CAN. Il est transmis à ses membres au moins trois semaines à l'avance. Tout membre de la CAN peut proposer des questions complémentaires à l'ordre du jour s'il en informe le Bureau National au moins quinze jours à l'avance. Le bureau national avise les autres membres de la CAN au moins une semaine à l'avance.

La CAN adopte son ordre du jour définitif en début de session.

La CAN organise, sur proposition du bureau national, le fonctionnement des instances de travail et nomme sur les points qu'elle juge utiles des conseillers techniques, à qui elle ne peut cependant déléguer aucun de ses pouvoirs.

Elle est chargée d'organiser conformément aux présents statuts, les modalités du congrès national suivant : dates, lieux, dépôt des textes et des candidatures, modes de scrutin.

La commission administrative nationale est élue jusqu'à la proclamation des résultats des élections suivantes.

Le bureau national

Article 9 :

La CAN élit un bureau national composé de quatre membres au moins. Ils sont désignés en son sein, à la majorité par scrutin de liste. Les candidatures au bureau national peuvent être présentées jusqu'au vote, lors de la tenue de la première CAN après le CN. Pour l'exécution des tâches qui lui sont confiées, cet exécutif peut s'adjoindre selon les besoins, avec accord de la CAN, des personnes qualifiées, qui n'ont pas le droit de vote.

En cas de parité lors d'un vote dans le bureau national, la voix du secrétaire général devient prépondérante.



Règlement intérieur

Voté par la CAN du 24.07.2025

Le bureau national assure la permanence de l'activité syndicale qu'il coordonne. Il assure l'exécution des décisions de la CAN.

Le bureau national est chargé de la rédaction des procès-verbaux, de la correspondance, de la convocation et de la tenue de la CAN.

Au niveau national, la CAN, le BN ou une délégation d'au moins deux de leurs membres sont habilités à faire les démarches nécessaires auprès de l'administration, des pouvoirs publics, des autres organisations.

Bulletins syndicaux

Article 10 :

Le bureau national édite une circulaire dans laquelle il rend compte de son activité : il la fait parvenir à chaque membre du syndicat.

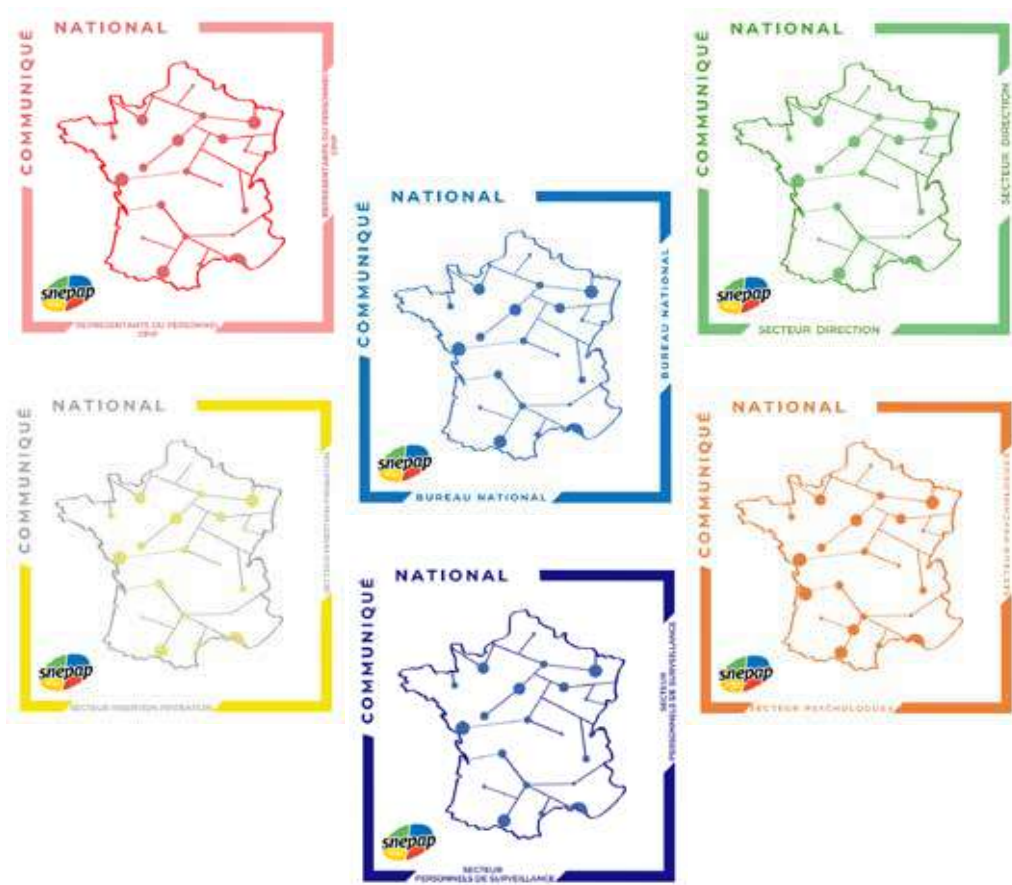
Chaque réunion de la CAN fait l'objet d'un compte-rendu. Ce compte-rendu doit être approuvé par un vote d'approbation à la CAN suivante. La CAN peut décider la création de toute autre publication, selon les modalités qu'elle définira.

Cotisations

Article 11 :

La cotisation des nouveaux adhérents est calculée à partir de la grille de cotisation adoptée par le congrès national, en fonction de la date de leur adhésion écrite et proportionnellement au nombre de mois (incluant celui en cours) séparant l'adhésion de la fin de l'exercice annuel.

L'indice servant de base au calcul de la cotisation annuelle exigible est celui auquel se trouve le demandeur au début de l'exercice financier du SNEPAP-FSU, c'est-à-dire au 1er janvier de chaque année. La date d'adhésion réputée officielle est celle de la signature d'un bulletin d'adhésion par l'adhérent.





Le projet de PFR

A suivre, vous trouverez l'actuelle PFR modifiée lors du CN 2023.

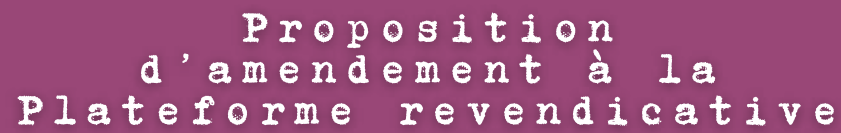
Code couleur utilisé :

En violet apparaissent les propositions d'amendements.

Comme d'habitude, les régions et les secteurs pourront porter des propositions ; la démarche pourra aussi être effectuée à titre individuel, par tout adhérent (cf gabarit d'amendement page suivante).

Si un amendement **peut être déposé jusqu'au congrès national (et en cours de congrès)**, chacun est invité, pour faciliter les travaux, à transmettre ses propositions dès que possible.



[illegible][illegible]



Proposition d'amendement à la Plateforme revendicative

Amendement déposé par :

Texte amendé

Partie :

Chapitre :

Paragraphe :

Commençant par :

Terminant par :

Point d'insertion (dans le cas d'un ajout) :

Amendement

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Argumentation

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Proposition d'amendement à la Plateforme revendicative

Amendement déposé par :

Texte amendé

Partie :

Chapitre :

Paragraphe :

Commençant par :

Terminant par :

Point d'insertion (dans le cas d'un ajout) :

Amendement

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Argumentation

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Mail de Contact : snepap@fsu.fr
Site internet : <https://snepap.fsu.fr/>
Sur les réseaux sociaux :



Facebook 
Instagram 
LinkedIn 
Bluesky 