insertion probation la cgt

www.cgtspip.org

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES
Décembre 2026

CSA SPIP



La CGT IP a toujours porté sans concession une voix forte et exigeante dans l'intérêt de TOUTES ET TOUS les personnels ainsi que pour la défense de nos métiers et du service public.
C'est par une présence au plus près des agent.es fondée sur un maillage de syndicats locaux engagés au quotidien dans la vie des services et la défense des personnels, mais aussi par une composition multi catégorielle que la CGT IP tire sa force et sa légitimité !

Le CSA SPIP : une instance de luttes

Quel rôle y joue la CGT IP ?

Les organisations syndicales ont la possibilité de s'extraire des projets et du calendrier de la DGAP en ajoutant des points à l'ordre du jour à la condition que cette demande émane de la moitié des représentant·e·s.
Il est donc important de voter pour des syndicats de luttes, qui défendront toujours les intérêts des personnels avant ceux de l'administration.
Majoritaire sur les trois dernières mandatures, la CGT IP vise de nouveau la majorité absolue des sièges afin de pouvoir contraindre l'Administration à ajouter des points à l'ordre du jour, et jouer du rapport de force pour l'obliger à travailler sur des sujets se rapportant aux personnels ou contrer ses dérives.

Un vote unanime défavorable des représentant·e·s syndic·aux·les permet par exemple de contraindre l'administration à procéder à un réexamen du projet et donc à revoir sa copie.

Siéger pour défendre !

DEFENDRE LES AGENT.E.S

La CGT se fait le porte-voix de la souffrance en milieu professionnel.

Elle se bat pour dénoncer les charges de travail aberrantes, les heures écrêtées, les objectifs inatteignables, les difficultés éthiques, car elle sait que la qualité de vie au travail est le corollaire de la qualité du service rendu.

Par son expertise sur les questions de santé et sécurité au travail, la CGT IP a su investir comme il se doit la formation spécialisée.
Sur cette mandature nous avons occupé le poste de Secrétaire de l'Instance pour pousser l'administration à respecter, en matière de sécurité et conditions de travail, les obligations qui sont les leurs en tant qu'employeur : rapport social unique (RSU), DUERP, risques psycho-sociaux, protection fonctionnelle, état des lieux des priorités bâtimentaires en SPIP...

Qu'est ce que le CSA SPIP ?

Le comité social d'administration dédié aux SPIP (CSA SPIP), anciennement comité technique des SPIP (CT SPIP), est l'instance nationale de dialogue social dédié aux SPIP dans l'administration pénitentiaire.

Il est consulté sur les questions et projets de textes relatifs :

- Au fonctionnement et à l'organisation des services
- A l'anticipation de l'évolution des métiers, des effectifs, des emplois et aux politiques de recrutement dont les conditions d'emploi des contractuel.les
- A la politique indemnitaire
- Au temps de travail, politique d'organisation du travail et de qualité de vie au travail
- Au rapport social unique
- Aux enjeux d'égalité professionnelle, de lutte contre les discriminations et aux politiques d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des travailleurs en situation de handicap
- A la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agent.e.s dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes

C'est dans cette instance que les organisations syndicales peuvent porter la voix, les attentes des professionnels mais aussi débattre, amender les textes, les orientations prises concernant nos métiers, nos statuts et nos services.
Présidé par le directeur général de l'administration pénitentiaire assisté de ses responsables de service, le CSA SPIP compte 8 représentant·e·s des personnels titulaires.
Le scrutin à cette instance est direct et détermine le nombre de siège(s) attribué(s) à chaque syndicat ayant obtenu suffisamment de voix. Ce n'est qu'à la condition d'obtenir un siège au CSA, qu'un syndicat est considéré comme représentatif et peut participer aux différentes négociations, voter ou encore amender les textes qui intéresseront demain l'activité des SPIP et la vie au travail des agent·e·s.

DEFENDRE LE METIER

La CGT n'oublie pas le sens de l'intervention du SPIP et repositionne sans cesse au centre des débats les publics qui nous sont confiés, usager.e.s contraint.e.s mais usager.e.s du service public à part entière.

En militant pour la préservation d'une identité professionnelle issue du travail social mais aussi sur la reconnaissance de nos métiers, la CGT défend l'idée selon laquelle l'accompagnement socio-éducatif est le cœur de nos prises en charge.

Il favorise, en adéquation avec le mandat judiciaire, le retour de notre public au sein de la société, ce qui représente le seul gage réel de prévention de la récidive et se doit de constituer le socle de la réponse pénale.

Les SPIP subissent depuis plusieurs années les assauts continus des politiques de démantèlement du service public, de privatisation et externalisation de nos missions.

Dans la défense de notre métier nous avons donc voté :

- **CONTRE le plan triennal de formation qui ne déployait que des outils actuariels au détriment de techniques permettant un accompagnement concret.**

- **POUR la note de mobilité CPIP basée sur un système à point**

DEFENDRE FACE A L'EXTREME DROITISATION

Face à l'explosion des dérives sécuritaires et l'arrivée de l'extrême droite au cœur des prises de décisions politiques, la CGT Insertion Probation est la seule organisation syndicale à faire rempart aux manquements de notre administration qui ne s'emploie plus qu'à dérouler des dispositions liberticides contre les personnes prises en charge, sans respect ni protection des missions et personnels travaillant en SPIP.

Seule la CGT IP tient une ligne constante et cohérente contre tous les textes contraires aux valeurs humanistes et à l'Etat de droit :

- **CONTRE la doctrine d'intervention des SPIP en QLCO**
- **CONTRE la doctrine MLRV**
- **CONTRE les annulation des PS sportives et culturelles**
- **CONTRE la stigmatisation des PPSMJ de nationalités étrangères**

Siéger ou ne pas siéger?

Siéger ou ne pas siéger à un CSA est un enjeu à chaque instance.

Le boycott est un outil parfois nécessaire, notamment pour envoyer un message dans des moments de tensions et instituer un rapport de force face à l'administration.

Durant ce mandat la CGT IP en a donc usé à plusieurs reprises.

Nous l'avons fait lorsque la DGAP a décidé de la suppression des compétences du CSA SPIP.
Nous l'avons fait lorsqu'il y a eu les annonces sur les suppressions d'activités jugées trop "ludiques".
Nous l'avons fait pour dénoncer les consignes illégales sur les PPSMJ de nationalités étrangères.
Nous l'avons fait à chaque fois que nous avons estimé qu'il fallait défendre l'intérêt de toutes et tous : soutien à nos collègues placés en garde à vue, mobilisation des personnels contre la politique pénale actuelle, etc...

La CGT Insertion probation introduit dans cette instance les préoccupations des personnels, des débats politiques et concrets sur les organisations de travail, la santé des personnels et des services, leur gestion par des organigrammes à la fois quantitatifs mais aussi qualitatifs, la défense du service public,l'égalité femmes-hommes, les métiers du SPIP…

NOS REVENDICATIONS

La CGT Insertion Probation ne lâche rien !

Des recrutements, une formation et des moyens à la hauteur de nos missions et de notre charge de travail.

Le respect des missions du service public et la défense du statut des fonctionnaires : mission régalienne, dégel du point d'indice et indexation sur l'inflation...

L'accompagnement de tou·tes les agent·e·s, qu'ils/elles soient syndiqué·e·s ou non, sur les problématiques individuelles qu'ils et elles peuvent rencontrer en matière d'application de leurs droits, de rémunération, de RH, de disciplinaire ou encore de discriminations.

Les revendications RH

POUR TOUS LES CORPS TRAVAILLANT EN SPIP

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

Le bénéfice du CTI (Complément de Traitement Indiciaire) dite prime Ségur du travail social

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

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

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

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

L'instauration d'un mécanisme compensateur pour résoudre durablement la question des absences temporaires liée à la sociologie des professionnel.le.s travaillant en SPIP (également appelé TCBBS, soit Taux de Calcul pour la Compensation des Besoins du Service qui est un taux permettant de calculer les besoins en personnels en fonction des absences prévisibles – arrêts maladie, congés annuels, congés maternités, de parentalité temps partiel, formation, disponibilité).

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

Un accompagnement RH spécifique pour les ASS ayant intégré le corps des CPIP pour leur calcul des droits retraite

PA: ADJOINT.E.S ; SECRÉTAIRES ; ATTACHÉ.E.S

Des effectifs à la hauteur des missions !

La reconnaissance des compétences et des spécificités relatives à chaque poste par une revalorisation indiciaire.

La promotion sur place par un véritable plan de requalification.

La fin de l'IFSE minorée pour les personnels administratifs et **un alignement sur les montants perçus** par les PA des autres directions du Ministère.

AGENT.E DE SURVEILLANCE ELECTRONIQUE

Une remise à plat des chartes des temps et des astreintes accompagnées d'une revalorisation indemnitaire de ces dernières

Des renforts significatifs empêchant qu'un·e agent·e soit seul·e sur un voire plusieurs départements ainsi que pour absorber les dispositifs des évolutions législatives successives (BAR, DDSE, ARSE sous condition)

Un respect strict des missions de contrôle technique des ASE

ASSISTANT.E.S DE SERVICE SOCIAL

Une clarification des missions contenues dans la fiche de poste des ASS en SPIP

Leur titularisation sur poste et leur pleine intégration au sein des équipes par leur affectation en antenne et non au siège.

LES COORDINATEUR.RICES CULTUREL.LE.S

La création d'un corps de catégorie A qui reconnait leurs fonctions d'élaboration, de recherche partenariale et de mises en œuvre des programmes annuels d'activités culturelles et socio-culturelles en établissements ou en SPIP.

Une intégration des postes de coordinat·eur·rice·s culturel·le·s à la réflexion sur les organigrammes en SPIP sur TOUT le territoire, en adaptant leur nombre aux réalités locales, aussi bien en milieu fermé qu'en milieu ouvert.

CPIP

Un effectif de 50 personnes suivies, au plus, par chaque CPIP.

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

Une formation continue qui répond aux besoins réels des personnels.

DPIP

Un repositionnement sur les missions liées à l'encadrement de la fonction publique, le travail partenarial et un management collaboratif des équipes.

Une véritable revalorisation statutaire qui passe par la reconnaissance des missions et la technicité des DPIP

La fin des astreintes crées en dehors de tout cadre légal.

AGENT.E.S CONTRACTUEL.LE.S

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

La création d'une voie d'intégration directe et l'instauration d'une formation d'adaptation dès la prise de poste bien différentes de la CDIsation qui n'offre pas les mêmes garanties que le statut de fonctionnaire.

PSYCHOLOGUES

L'intégration sur poste des psychologues encore contractuel·le·s avec reprise d'ancienneté dans le corps des psychologues du Ministère de la Justice avec l'application effective du temps FIR (Formation, Information, Recherche) et un respect de leur éthique professionnelle.

Une refonte statutaire afin de les revaloriser à la hauteur de leurs compétences.

Les revendications métiers

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

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

La mise en place de mesures concrètes contre la surpopulation carcérale en instaurant un numerus clausus et une refonte totale de la conception de la peine de prison comme peine de référence pour permettre l'investissement plein et entier des mesures de probation.

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

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

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

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

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

La révision et le comblement des organigrammes de référence pour l'ensemble des corps pour renforcement les effectifs RH des SPIP

Les revendications fondées sur nos valeurs

Humanistes avec un engagement à défendre tant les personnels, que la vision du service public et d'un respect des usager.ère.s sans aucune discrimination.

Féministes en portant les sujets relatifs à l'égalité femmes-hommes tant en service, qu'en établissement pénitentiaire ou à l'ENAP.

Résolument opposées aux idées d'extrême droite en luttant sans discontinuer contre l'administration qui voudrait mettre dos à dos nos missions statutaires définies par le législateur avec une opinion publique jaugée par des instituts de sondages.

Guidées par nos combats pour la Justice sociale



NOS LUTTES ET VICTOIRES

Une lutte constante pour l'égalité H/F et un soutien envers les victimes de VSS au sein de notre Administration et l'ENAP malgré la poursuite pénale de nos élu.e.s par notre propre Administration.

Une lutte contre les discriminations des personnes de nationalité étrangères: recours déposés sur différentes DISP pour forcer l'administration à revenir sur les consignes données.

Une lutte contre le pouvoir abusif de l'ENAP en matière de poursuites disciplinaires envers les élèves de la filière IP : obtention du retrait du permis à points disciplinaire à l'ENAP...

L'organisation et la réalisation de plusieurs manifestations contre la politique sécuritaire et attentatoire aux libertés fondamentales du Ministre de la Justice (Projet de Loi SURE/ Mise en place des QLCO...)

L'organisation d'une manifestation devant le ministère de la Justice suite au placement en GAV de collègues du SPIP qui ne faisaient qu'exercer leur mission.

De multiples victoires lors des recours en référé auprès du Conseil d'Etat :

- **Annulation de l'instruction du Ministre de la Justice qui interdisait la tenue des PS culturelles et sportives**
- **Censure de la décision du Ministre de la Justice d'annuler les activités en détention « ludiques ou provocantes »**
- **Reconnaissance de la prise en compte de la période de congé parental comme période de service effectif permettant de se voir revaloriser sa prime IFSE**

Des victoires concrètes sur le pouvoir d'achat des personnels du SPIP : Catégorie A, compensation PRIME SEGUR, Régularisation ISS, ouverture des négociations sur l'IFSE ...

L'obtention d'une application réelle des directives télétravail malgré les réticences de la DAP (Abrogation de la note DAP au profit de la circulaire MJ) pour l'ensemble des corps.

La fin des entretiens profilés et le retour à des critères objectifs pour la mobilité des CPIP.

Une victoire sur la non mise en œuvre de la création d'une police pénitentiaire et des officiers de probation initiée par les EGIP

Liste CSA SPIP

1. **KERVELLA Maud**
   CPIP, SPIP 56, RA Lorient
2. **IDIART Mickaël**
   CPIP, SPIP 10-52, RA Troyes
3. **LE GALLO Margaux**
   CPIP, SPIP 34, RA Montpellier
4. **ETCHEVERRY Eneko**
   DPIP, SPIP 93, RA Saint-denis
5. **DE LATOUR Guilhem**
   Psychologue, SPIP 73, RA Chambéry
6. **BARTOLINI Elodie**
   CPIP, SPIP 13, RA Marseille
7. **BERHAULT Sarah**
   CPIP, SPIP 93, RA Saint-Denis
8. **CAMARD Célia**
   CPIP, SPIP 54, RA Nancy
9. **PERNIN Cécile**
   CPIP, SPIP 17, RA Rochefort
10. **BALBONI Emmanuelle**
    CPIP, SPIP 59, RA Lille
11. **MENORET Laure**
    Adjointe Administrative, SPIP 25, RA Besancon
12. **DURETETE Juliette**
    Coordinatrice culturelle, SPIP 24
13. **BIANCO Kelly**
    CPIP, SPIP 11, RA Narbonne
14. **CALLY Guillaume**
    CPIP, RT TIG, SPIP 14
15. **CALBANO Christelle**
    Agente chargée de la surveillance électronique, SPIP 33, RA Bordeaux
16. **GIVRY Emeline**
    CPIP, SPIP 88, RA Epinal