

Je choisis

## POURQUOI NOUS FAIRE CONFIANCE?



### UNE ALLIANCE DE SYNDICATS DYNAMIQUES ET CONSTRUCTIFS

Notre liste est le fruit d'une volonté d'union des forces de trois syndicats implantés au sein du Ministère de la Justice depuis de nombreuses années. Forts de nos spécificités, nous avons décidé de nous rassembler pour porter les valeurs qui nous sont chères : **la défense de nos statuts**, la promotion d'**une rémunération juste** et l'**amélioration de nos conditions de travail**, dans un esprit constructif mais toujours combatif.

Nous considérons qu'il est indispensable que les compétences, l'expérience et le savoir-faire qui sont les atouts des femmes et des hommes de cette institution soient enfin reconnus.

### DES SYNDICATS FORTS D'UN ANCRAGE NATIONAL

Le **syndicat UNDFIP** est affilié à la Fédération des services publics de la Confédération française de l'encadrement (CFE-CGC), qui assure sa représentation dans les instances nationales telles que le conseil commun de la Fonction publique (instance générale du dialogue social) et le conseil supérieur de la Fonction publique de l'Etat (consulté sur tous les projets de texte modifiant les statuts des fonctionnaires).

La **CFTC SLJ** est affiliée à la CFTC FAE, de ce fait, elle est représentative au niveau du conseil commun de la Fonction publique. Par ailleurs, par son affiliation à la CFTC, créée en 1919, la CFTC SLJ dispose d'administrateurs au sein de la CAF, la caisse d'assurance maladie (CPAM), à pôle emploi, au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPH), à la commission logement...

## QUEL EST L'ENJEU DE VOTRE VOTE?



À partir de janvier 2023, le comité social d'administration relevant de la direction de l'administration pénitentiaire, et plus particulièrement le CSA des services pénitentiaires, est chargé de l'examen des questions collectives de travail à l'échelon duquel il est institué :

- fonctionnement et organisation des services ;
- accessibilité des services et qualité des services rendus ;
- orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;
- lignes directrices de gestion en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels ;
- enjeux et politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;
- protection de la santé physique et mentale, hygiène, sécurité des agents dans leur travail, organisation du travail, télétravail, enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, amélioration des conditions de travail.



[secretariat@cftc-slj.fr](mailto:secretariat@cftc-slj.fr)  
[undpip.cfe.cgc@gmail.com](mailto:undpip.cfe.cgc@gmail.com)



06.61.18.34.80

07.49.08.34.49

# NOTRE AMBITION POUR LES SPIP



## FAVORISER LA STRUCTURATION DES SERVICES PENITENTIAIRES D'INSERTION ET DE PROBATION

Nous défendons le développement d'une politique structurelle ambitieuse pour favoriser une meilleure organisation des SPIP. Cette structuration doit passer par le renforcement conséquent des moyens alloués au SPIP : ressources humaines en adéquation aux besoins, locaux adaptés aux prises en charge et déconcentration des capacités financières et RH pour un pilotage plus efficient.

## CLARIFIER LES MISSIONS

Il nous apparaît aujourd'hui nécessaire de rendre applicable des référentiels métiers permettant le repositionnement et la bonne identification des missions de chaque agent en SPIP.

Ce travail sur les missions doit se penser au regard de l'évolution des prises en charge et de l'augmentation du public suivi : mise en œuvre des organigrammes, politique de recrutement, définition des besoins, création de greffes en SPIP, création de postes techniques en SPIP, réflexion sur le métier de surveillant, renforcement des prises en charges pluridisciplinaires.

## ANCER TERRITORIALEMENT LA MISSION DE SERVICE PUBLIC DE PREVENTION DE LA RECIDIVE

Il est impératif que le SPIP soit identifié au cœur des politiques publiques comme l'acteur incontournable en matière de prévention de la récidive au sein d'un territoire.

Nous militons pour repositionner le DPIP dans ses missions comme un directeur de structure. A ce titre, il est urgent de revaloriser les DPIP à la hauteur des responsabilités exercées. La revalorisation du statut des DPIP porte l'enjeu de l'affirmation de la spécificité de la filière insertion et probation.

## SOUTENIR LA FORMATION

Créer des formations d'adaptation à l'emploi en cas de changement de fonction.

Recentrer les formations sur site pour encourager les collègues à se former.

Augmenter l'offre générale de formation par l'augmentation des budgets.

Accompagner les collègues dans l'utilisation des logiciels et supprimer ceux qui sont inadaptés ou inutiles.

## FAVORISER LA PLURIDISCIPLINARITE

Renforcer les postes de coordinateurs culturels en y intégrant le milieu ouvert.

Doter chaque ALIP d'une ASS.

Doter chaque ALIP d'un psychologue.

Créer des greffes en SPIP et valoriser la technicité et la spécialisation des personnels administratifs en SPIP.

Créer un secrétariat de direction.

## PREVENIR LES RPS

Favoriser le développement du télétravail.

Appliquer le droit à la déconnexion et le respect du temps de travail.

Maintenir une vigilance sur l'établissement de plan locaux de prévention des RPS, incluant les RPS des directeurs.

Valoriser les agents de prévention.

## ACCROITRE LES MOYENS

Mettre en œuvre un plan de recrutement massif afin d'atteindre les ratios attendus dans les organigrammes.

Déconcentrer la capacité financière et RH au niveau des DFSPIP afin d'accroître la capacité de pilotage et sécuriser les partenariats.

Augmenter les postes de CPIP placés et créer des postes de DPIP placés et d'agents DDSE placés.



# NOTRE PROGRAMME



## VALORISER LES PERSONNELS ET DYNAMISER LES CARRIERES

Une revalorisation conséquente de l'ensemble des agents œuvrant en SPIP apparait nécessaire au vu du renforcement des missions ces dernières années et de la montée en expertise de l'ensemble des agents :

### Pour le corps du personnel administratif et technique :

Il y a urgence à valoriser les corps communs ( exemple personnel administratif tous grades confondus), les éternels oubliés de l'administration. Urgence d'apporter une véritable reconnaissance par des conditions de travail adéquates. Après avoir obtenu par le biais de sa fédération et de la signature du protocole d'accord parcours professionnels, carrières et rémunérations des avancées modestes au niveau de la fonction publique, mais appréciables dans un contexte de restriction budgétaire, nous continuerons à défendre le pouvoir d'achat du personnel technique et administratif. Nous défendons un passage d'échelon tous les 2 ans, une prime du corps commun identique quelque soit son affectation, une formation et accompagnement des agents intégrant un poste spécifique, un passage plus conséquent d'adjoints administratifs en catégorie B, ainsi que pour les adjoints techniques.

### Pour les corps du personnel d'insertion et de probation :

Pour les CPIP, les réformes promises sont d'ores et déjà dépassées. Pour ce faire, nous revendiquons un A-type conforme à la grille des attachés d'Etat, offrant ainsi une réelle possibilité de carrière et de mobilité.

Pour les DPIP, dont le statut est actuellement indigent, nous revendiquons une valorisation ambitieuse de la grille indiciaire conforme aux responsabilités et au niveau d'emploi et d'expertise. Ainsi nous revendiquons un passage à la catégorie A +; avec un grade hors classe culminant en HEA et une classe exceptionnelle culminant en HED3. Une réduction de la durée des échelons doit également permettre un déroulé de carrière plus dynamique et le développement des passerelles.

### Pour les agents en pluridisciplinarité :

Nous revendiquons une revalorisation des agents DDSE, une revalorisation statutaire ainsi qu'une revalorisation conséquente de l'IFSE, permettant de venir valoriser les nouvelles sujétions spéciales qui s'imposent massivement notamment depuis le développement des astreintes DDSE et BAR soirs et week-end.

Pour les recrutements de psychologues, assistantes de services sociales et coordinateurs culturels, nous dénonçons les disparités de recrutement par DISP, les écarts de revenus et resterons vigilants à une revalorisation de ces fonctions.

## AFFIRMER UNE POLITIQUE PUBLIQUE DE PREVENTION DE LA RECIDIVE AMBITIEUSE

Renforcer l'identification du SPIP sur le territoire et le partenariat institutionnel avec les préfetures, les collectivités et les associations pour conduire une vraie politique de prévention de la récidive.

Créer des conseils d'évaluations départementaux dédiés au SPIP permettant la représentativité de l'institution sur un territoire et affirmant la complémentarité du milieu ouvert et du milieu fermé.

Renforcer la capacité de pilotage des services par la mise en œuvre d'une méthodologie d'évaluation des prises en charge et par la validation nationale d'outils statistiques, établis en lien avec la recherche, sur la prévention de la récidive.



# ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022

Je choisis

## CSA SPIP VOS CANDIDATS

1	Mr	DERNIS	David	SPIP 62	CPIP
2	Mme	DELBECQ	Carole	SPIP 62	AA
3	Mme	SOUDRE	Laura	SPIP 64	DPIP
4	Mr	N'SIMBA	Ludovic	SPIP 75	CEA
5	Mr	ALINE	Daniel	SPIP 972	CPIP
6	Mme	COLOMBINE	Marie-France	SPIP 973	AA
7	Mme	GUIOVANNA	Nadine	SPIP 93	CPIP
8	Mme	RIO	Anne-Valérie	SPIP 41	DPIP
9	M.	BULAWINIEC	Romain	SPIP 62	CPIP
10	Mme	SAMINADIN	Régine	SPIP 973	CPIP
11	Mme	FICADIÈRE	Catherine	SPIP 08	CPIP
12	Mme	ROCHET	Marion	SPIP 68	DPIP
13	Mme	BROGNARD	Stéphanie	SPIP 62	CPIP
14	M.	BABIN	Jean-Marcelin	SPIP 28	DPIP
15	Mme	BRIAND	Gladys-Anne	SPIP 93	CPIP
16	Mme	TAUZIET	Eloïse	SPIP 40	DPIP

Vos représentants seront chargés d'examiner les questions collectives de travail ayant un impact fort sur votre vie professionnelle. Il est donc important de nous apporter une large majorité afin de porter un projet ambitieux de défense de vos intérêts.



[secretariat@cftc-slj.fr](mailto:secretariat@cftc-slj.fr)

[undpip.cfe.cgc@gmail.com](mailto:undpip.cfe.cgc@gmail.com)



06.61.18.34.80

07.49.08.34.49