



LA CGT VOUS  
SA FORCE C'EST VOUS  
SYNDIQUEZ-VOUS!

# GUIDE MILITANT CGT INSERTION PROBATION



## LA CGT INSERTION PROBATION

UFSE-CGT case 542 - 263 rue de Paris 93514 MONTREUIL Cedex

Tel : 01 55 82 89 69 / 71

courriel : [spip.cgt@gmail.com](mailto:spip.cgt@gmail.com)

site internet : [www.cgtspip.org](http://www.cgtspip.org)

compte twitter : @CgtSpip

# SOMMAIRE INTERACTIF



<b>Fiche n°1 La CGT</b>	<b>Pages 3 - 4</b>
<b>Fiche n°2 La CGT insertion probation</b>	<b>Page 5</b>
<b>Fiche n°3 Se syndiquer</b>	<b>Pages 6 - 7</b>
<b>Fiche n°4 Les syndicats locaux</b>	<b>Pages 8 - 9</b>
<b>Fiche n°5 Les réunions syndicales</b>	<b>Page 10</b>
<b>Fiche n°6 Les autorisations spéciales d'absence</b>	<b>Page 11</b>
<b>Fiche n°7 Les locaux et moyens syndicaux</b>	<b>Page 12</b>
<b>Fiche n°8 Rédiger un tract</b>	<b>Page 13</b>
<b>Fiche n°9 Relations avec la presse</b>	<b>Page 14</b>
<b>Fiche n°10 Le Comité technique</b>	<b>Pages 15 - 16</b>
<b>Fiche n°11 Le CHSCT</b>	<b>Page 17</b>
<b>Fiche n°12 Ester en justice</b>	<b>Page 18</b>

## Des liens utiles :

### L'actualité CGT sur les sites internet :

Site de la CGT insertion probation :

<https://www.cgtspip.org>

Site de l'Union Fédérale des Syndicats de l'Etat : <http://www.ufse.cgt.fr>

Site de la Confédération Générale du Travail (CGT) : <http://www.cgt.fr>

Site de la Nouvelle Vie Ouvrière (NVO) : <https://www.nvo.fr>

Site de la formation syndicale CGT : <http://www.formationsyndicale.cgt.fr>

Site de l'Union Générale des Ingénieurs, cadres et techniciens (UGICT-CGT) : <http://www.ugict.cgt.fr>

### La CGT près de chez vous :

dans votre service, <http://www.cgtspip.org/les-syndicats-locaux/> et dans votre département (Union départementale, union locale, comité régional), [la CGT près de chez vous : carte](#)

### Se syndiquer :

– [bulletin de contact](#)

### Syndicat CGT règles statutaires :

[statuts adoptés au 51ème congrès](#)

[chartes de la CGT \(vie syndicale, égalité femmes-hommes et élus, mandatés\)](#)

[Brochure un syndicat c'est quoi?](#)

Le Cogetise <https://cogetise.cgt.fr/>  
[brochure Comment ça marche?](#)

### Créer un syndicat :

[Modèle statut syndicat CGT INSERTION PROBATION](#)

[Modèle de PV de constitution-modification de syndicat CGT SPIP](#)

### Se réunir :

[Modèle de courrier pour une demande de HMI](#)  
[Affiche HMI](#)

### Textes droits syndicaux :

[Décret n°82-447 du 28 mai 1982](#)

[Circulaire N°SE1 2014-2 du 3 juillet 2014](#)

### Textes comités techniques :

[Loi n°2010-751 du 5 Juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social](#)

[Décret n°2011-184 du 15 Février 2011](#)

[Circulaire d'application du décret n°2011-184 du 15 février 2011](#)

### Texte CHSCT :

[Décret n° 2011-774 du 28 juin 2011](#)



- ▶ la défense de l'environnement,
- ▶ pour la paix et le désarmement,
- ▶ pour les droits de l'homme
- ▶ et le rapprochement des peuples.

Le syndicalisme est né de la double volonté des salariés de défendre leurs intérêts individuels et collectifs et de participer à la transformation de la société.

Depuis sa création, il a joué **un rôle déterminant dans la conquête de garanties sociales qui ont contribué à changer la condition humaine.**

Fidèle à ses origines, à la **charte d'Amiens de 1906**, héritière des valeurs humanistes et internationalistes qui ont présidé à sa constitution, la Confédération Générale du Travail défend les intérêts de tous les salariés sans distinction, en tous temps et en tous lieux.

1884	1890	1895	1917	1936	1946	1968	1981	1995	1998	2003
▶ <b>L o i Waldeck Rousseau</b> autorisant syndicats	▶ <b>1er mai</b> 1ère fête du travail internationale	▶ <b>Création de la CGT</b>	▶ <b>Journée de travail de 8h</b> et 1ère loi sur conventions collectives	▶ <b>Mouvements sociaux</b> grèves, occupations d'usines +7 à 15% salaire, 2 semaines congés payés, semaine 40h, généralisation conventions collectives, élection délégués du personnel	▶ <b>Conseil National de la Résistance</b> : sécurité sociale, nationalisations, statut général des fonctionnaires	▶ <b>Augmentation du SMIC</b> 10 millions travailleurs en grève en mai et juin	▶ <b>La gauche au pouvoir</b> retraite 60 ans, 5ème semaine congés payés, semaine 39h, CHSCT...	▶ <b>Plan Juppé</b> grèves et manifestations retrait plan remise en cause sécurité sociale et retraites entreprises publiques	▶ <b>35 heures</b>	▶ <b>Réforme des retraites</b> mouvements sociaux contre projet FILLON

Elle agit pour que prévalent dans la société **les idéaux** :

- ▶ **de liberté, d'égalité,**
- ▶ **de justice, de laïcité,**
- ▶ **de fraternité et de solidarité.**

Elle se bat pour que ces idéaux se traduisent dans **des garanties individuelles et collectives** :

- ▶ le droit à la formation, à l'emploi, à la protection sociale,
- ▶ les moyens de vivre dignement au travail, dans la famille et dans la collectivité,
- ▶ la liberté d'opinion et d'expression, d'action syndicale, de grève et d'intervention dans la vie sociale et économique, à l'entreprise comme dans la société.

Elle agit pour **une société démocratique, libérée de l'exploitation capitaliste et des autres formes d'exploitation et de domination, contre les discriminations de toutes sortes, le racisme, la xénophobie et toutes les exclusions.**

Elle agit pour promouvoir:

- ▶ **l'égalité entre les femmes et les hommes,**
- ▶ **les libertés et les droits syndicaux,**
- ▶ **le plein exercice de la citoyenneté,**

Les mutations du monde et des sociétés appellent de **nouvelles conquêtes sociales** garantissant les droits fondamentaux des personnes et le respect des peuples, assurant que les richesses, fruit du travail des hommes, financent **le progrès social**, le bien être et qu'elles concourent, au travers d'un nouveau type de développement, à la sauvegarde de la planète.

Soumise à la logique du profit, la société actuelle est traversée par la **lutte des classes**. **Les salariés ont besoin de se rassembler comme tels pour se défendre, conquérir leur émancipation individuelle et collective et participer à la transformation de la société et du monde.**

La Confédération Générale du Travail, attachée aux principes fondateurs du **syndicalisme confédéré et interprofessionnel**, œuvre au rassemblement de tous les salariés dans leur diversité, à l'unité du mouvement syndical national, européen et international.

Les **principes d'égalité, de solidarité, d'écoute, de tolérance et d'épanouissement des diversités** pour lesquels elle œuvre, animent la **vie démocratique** en son sein.

**Liens utiles** : [www.cgtspp.org](http://www.cgtspp.org) / <http://www.cgt.fr> / la CGT près de chez vous : carte / statuts adoptés au 51ème congrès / chartes de la CGT (vie syndicale, égalité femmes-hommes et élus, mandats) / s'inscrire à la newsletter CGT / <http://www.ufse.cgt.fr> / [UGICT-CGT](http://www.ugict-cgt.fr) /

La CGT rassemble toutes les organisations syndicales adhérant à ses statuts. Elle est composée de syndicats, d'unions locales interprofessionnelles, d'unions départementales interprofessionnelles et de fédérations professionnelles.

### La Confédération

La Confédération est l'émanation et le bien commun de toutes les organisations qui la composent. L'action confédérale a pour mission de promouvoir, conformément aux décisions des congrès confédéraux, les analyses et mesures qu'elle propose dans les domaines économiques, sociaux et politiques, notamment celles relatives à la défense, à l'unité et à l'organisation des salariés de tous statuts et de toutes générations.

### Les Fédérations

Les fédérations nationales sont constituées des syndicats d'un ou plusieurs secteurs d'activité professionnelle. La fédération impulse et coordonne l'activité syndicale et revendicative, la prise en compte des questions liées à sa ou ses branches professionnelles. Les syndicats CGT du Ministère de la Justice ne sont pas dotés d'une fédération propre. L'Union Fédérale des Syndicats de l'Etat (UFSE) est ainsi leur fédération.

L'Union générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (Ugict) est l'organisation spécifique des ingénieurs, cadres et techniciens adhérant à la CGT.

L'Union confédérale des Retraités (UCR) est l'organisation spécifique des retraités adhérant à la CGT.

Le Comité national de Lutte et de Défense des Chômeurs est l'organisation permettant de développer la syndicalisation et l'activité de la CGT parmi les salariés momentanément privés d'emploi.

### Les unions locales (UL) et départementales (UD)

Les UD sont constituées des syndicats et des sections syndicales d'un même département. Les UL sont constituées par les syndicats et sections syndicales relevant d'une même zone géographique (localité, partie de localité, secteurs ou ensemble de secteurs, bassin d'emploi, etc.). **Tous les syndiqués relèvent donc d'une UL et d'une UD et une partie des cotisations est reversée à l'UL et à l'UD dont il relève.** Les UL et les UD impulsent et coordonnent l'activité syndicale et revendicative et le développement de la CGT, tant sur les questions générales que sur celles propres au département. Elles sont les lieux privilégiés où les syndicats et sections syndicales des petites, moyennes et grandes entreprises des secteurs privé, public et nationalisé, peuvent définir et préciser leurs objectifs communs, épauler mutuellement leurs actions, donner toute leur efficacité aux luttes professionnelles et d'ensemble. Elles développent les solidarités entre tous les salariés, de toutes générations, ayant ou non un emploi. Les UL et les UD sont pour nous des lieux

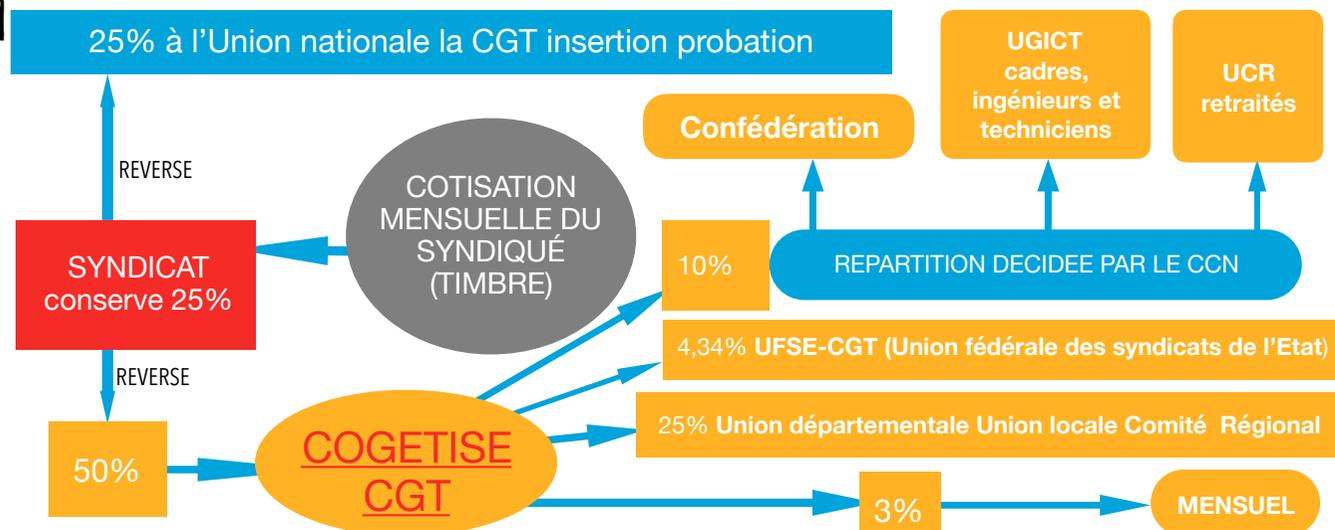
ressources incontournables en matière de **formation**, de locaux ou de matériel. **Les contacts avec les UL/UD sont indispensables pour également s'enrichir des débats qui traversent les autres professions, publiques et privées !**

### L'INDECOSA-CGT

INDECOSA-CGT (INformation et DEfense des Consommateurs SALariés) est l'organisation des consommateurs salariés créée par la CGT.

### Financement

La cotisation syndicale versée régulièrement par chaque syndiqué - et sa ventilation à chacune des organisations qui constituent la CGT - matérialise son appartenance à la CGT et constitue un élément essentiel du financement de l'organisation. **Elle assure l'indépendance de toute l'organisation.** Elle donne les moyens d'une activité syndicale de qualité et permet d'en assurer le développement. Cette cotisation est égale à **1 % du salaire net, toutes primes comprises, ou de sa pension ou retraite nette** (régime de base + complémentaire).



Dans une volonté commune et dynamique de maintenir et renforcer l'activité revendicative de la CGT au sein des Services Pénitentiaires d'Insertion et de Probation (SPIP), est apparue la nécessité de coordonner au niveau national l'activité des syndicats CGT SPIP. L'assemblée générale des syndicats réunie les 22 et 23

novembre 2014 a créé un Collectif CGT insertion probation sous l'égide de l'UGFF-CGT.

Après un an et demi d'existence, lors de son assemblée générale des 29 mars au 1er avril 2016, il a été décidé d'adopter une **structure juridique d'union de syndicats**. Des nouveaux statuts ont été adoptés et permettent d'organiser le mode de fonctionnement de l'union entre les différents syndicats CGT et de définir démocratiquement les instances décisionnelles et ainsi de créer une union de syndicats CGT SPIP.

**L'Union Fédérale des Syndicats de l'Etat** (anciennement UGFF) est la fédération de la CGT insertion probation et de ses syndicats.

L'Union nationale des syndicats CGT SPIP dite la CGT insertion probation s'inscrit dans les valeurs proclamées dans le préambule des statuts de la Confédération Générale du Travail.

A ce titre, la CGT insertion probation se bat pour que prévalent les **idéaux de liberté, d'égalité, de justice, de laïcité, de fraternité, de solidarité et d'égalité entre les femmes et les hommes**. Elle agit pour une société démocratique, favorisant l'émancipation de l'individu, libérée de l'exploitation capitaliste et de toute autre forme d'exploitation et d'oppression tant matérielles que morales, contre les discriminations de toutes sortes, le sexisme, le racisme, la xénophobie et toutes les exclusions.

La CGT insertion probation considère comme fondamentale la lutte contre l'exploitation capitaliste dont l'une des conséquences est l'enfermement de la population précaire. **Ainsi la CGT insertion probation participe, par son action et son discours au respect des droits humains de toute personne placée sous-main de justice**. Elle condamne

tout manquement ou violation des droits fondamentaux de tout individu. **Elle lutte contre toutes les formes de discriminations au travail, et participe, par la formation syndicale et les actions militantes, à la promotion des valeurs de progrès social.**

## Le congrès

C'est l'instance nationale qui réunit l'ensemble des syndicats affiliés à l'union nationale des syndicats CGT insertion probation et où chaque adhérent représente une voix par le biais de son délégué désigné par son syndicat. Le congrès se réunit **tous les 2 ans**. Le congrès définit les orientations du syndicat et se prononce sur toutes les questions mises à l'ordre du jour. Il est seul habilité à modifier les statuts et à élire les membres de la coordination nationale, les membres du bureau dont il fixe le nombre ainsi que ceux de la Commission Financière de Contrôle.

## La coordination nationale

Cette instance coordonne et anime l'activité nationale de l'ensemble des syndicats CGT SPIP entre les congrès et dans le respect des orientations politiques adoptées par le congrès. Le nombre de membres est défini lors du congrès. Il est actuellement de 23. La CN se réunit au minimum 3 fois par an.

## Le bureau national

Le bureau national est issu des membres de la coordination nationale et élu lors du congrès. Il est composé de 5 membres minimum et d'un trésorier. Le bureau assure la mise en œuvre des décisions de la coordination nationale, coordonne l'activité nationale et dispose d'un pouvoir décisionnel dans le respect des mandats donnés par la coordination nationale.



## Pourquoi être adhérent.e à la CGT insertion probation ?

## Fiche n°3 Se syndiquer

J'AGIS  
JE M'ENGAGE  
JE ME SYNDIQUE!

Être adhérent.e à la CGT insertion probation, c'est être adhérent.e à la CGT dans son ensemble, c'est pouvoir réfléchir ensemble sur ce que nous estimons être notre travail au sein de l'administration pénitentiaire, c'est pouvoir lutter contre les logiques de rentabilité que l'administration essaye d'imposer, c'est donc s'inscrire dans une large coordination de luttes faisant de la solidarité et de l'unité les armes pour combattre la logique économique du profit à l'oeuvre dans notre société.

Être adhérent.e à la CGT insertion probation, c'est pouvoir bénéficier d'un droit à l'information et à la formation syndicale (en UL, à l'UD, à l'UFSE ou à la Confédération), c'est pouvoir bénéficier d'une liberté d'expression et du droit à la défense individuelle, c'est aussi bénéficier d'un accompagnement localement et de voir ses droits préservés et défendus.

Aux dernières élections professionnelles, la CGT a réaffirmé sa représentativité puisqu'elle est désormais la 1<sup>re</sup> organisation représentative pour l'ensemble des personnels des SPIP avec près de 38% des voix.

Ainsi pour les personnels de terrain, la CGT est l'organisation syndicale la plus à même de porter leurs revendications au vu des forts enjeux de cette instance (Comité technique des SPIP).

A la CAP des CPIP, 48% des suffrages exprimés sont pour la CGT, ce qui lui octroie une grande légitimité, ainsi, la CGT occupe 3 des 5 sièges à la CAP.

La CGT, présente auprès des personnels de surveillance est également très présente dans les CAP des corps communs : adjoints administratifs, secrétaires administratives, assistantes de services social (liste commune CGT et FSU)...

La CGT est la 3<sup>ème</sup> organisation représentative au Ministère de la Justice (avec 3 sièges sur 15 au Comité technique ministériel (CTM)).

La CGT est également présente au Comité National de l'Action Social (CNAS) et au Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail Ministériel (CHSCT-M) - liste commune CGT et Syndicat de la Magistrature.

## Comment devenir adhérent.e à la CGT insertion probation ?

Pour être adhérent.e à la CGT insertion probation, il suffit de se rapprocher du syndicat CGT de votre SPIP ou du plus proche en trouvant les coordonnées sur le site CGT insertion probation en cliquant ici <http://www.cgtspip.org/les-syndicats-locaux/> ou en envoyant bulletin de contact (ICI) au national à l'adresse mail suivante [spip.cgt@gmail.com](mailto:spip.cgt@gmail.com).

Ce sera le paiement de la cotisation qui officialisera l'appartenance au syndicat puisque c'est cette cotisation qui alimente pour partie l'activité confédérale, fédérale et nationale mais aussi locale (UL, UD...).

La cotisation garantit l'indépendance à l'égard de l'administration et des pouvoirs publics. Fixée par chaque syndicat, elle est proportionnelle aux revenus de chaque adhérent. Les statuts confédéraux prévoient qu'elle est fixée à **1% du salaire net, primes comprises, par principe d'égalité**. Pour une gestion pratique et régulière, les organisations encouragent souvent le prélèvement automatique.

**RAPPEL** le versement de cotisations syndicales permet de bénéficier d'un **crédit d'impôt** sur le revenu égal à **66%** des cotisations annuelles versées dans la limite de 1% du revenu brut imposable. Si vous n'êtes pas imposable, le trésor public vous remboursera donc 66% du montant de vos cotisations. **Voir schéma de répartition Fiche n°1 La CGT**

### Droit de participer et de décider

La CGT fait le choix de la démocratie. Elle décide de ses orientations avec les syndiqué-e-s. Ses adhérents sont regroupés dans des syndicats qui sont les organisations de bases de la CGT.

Être citoyen dans le syndicat est au cœur de la vie syndicale : donner son opinion, débattre et participer à la prise de décision, s'impliquer dans la vie syndicale, y exercer des responsabilités si on le souhaite ;

### Droit de se former

La formation syndicale est un droit pour tous les salariés et les privés d'emploi, qu'ils soient syndiqués ou non, sous réserve que la formation soit dispensée par une organisation syndicale représentative.

Chaque salarié a le droit de s'absenter 12 jours par an en formation syndicale. La CGT ambitionne la participation de tous les syndiqués à la formation syndicale dès leur adhésion.

La CGT propose plusieurs types et niveaux de formation, de caractère général ou spécifique, ouverts à tous les syndiqués, qu'ils aient ou non des responsabilités syndicales.

Ces formations sont organisées, selon les cas, à différents niveaux : le service, local régional, national...

### Droit à l'information

La CGT dispose d'une presse confédérale dont l'objectif est d'être utile à la réflexion de chacun-e pour se forger son opinion, participer à l'échange collectif pour décider ensemble.

La presse confédérale est ouverte sur le monde du travail, utile pour solidariser les intérêts de tous, construire les luttes qui unissent au plan local et national, européen et mondial.

**Ensemble** : mensuel adressé à l'ensemble des adhérents de la CGT.

**La NVO et NVO.fr** : le bi-média pour tous les syndiqué-e-s.

**Options** : mensuel pour les ingénieurs, cadres, techniciens.

insertion  
probation

la  
cgt

www.cgtspip.org



## Création d'un syndicat local

# Fiche n°4 Les syndicaux locaux

Un syndicat peut être créé dans chaque département où il n'existe pas déjà un syndicat CGT insertion probation. Le syndicat peut regrouper toutes les catégories de personnels comme le prévoient les statuts à la fois de l'Union nationale des Syndicats CGT SPIP et ceux des syndicats locaux. Si la départementalisation des syndicats est préférable pour donner plus de poids et de visibilité, il est possible de créer des syndicats regroupant plusieurs départements pour des raisons de taille, de distances géographiques...

Le droit syndical est un droit constitutionnel qui est également inscrit au titre 1 du statut général des fonctionnaires. Les personnels de l'administration pénitentiaire, bien que soumis au statut spécial bénéficient comme tout fonctionnaire pleinement et entièrement de ce droit et de toutes les garanties qui l'accompagnent.



### Qui peut constituer un syndicat ?

Le principe est celui de la libre constitution des syndicats. Selon l'article L.411-2 du code du travail : « Les syndicats ou associations professionnelles de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes, concourant à l'établissement de produits déterminés, ou à la même profession libérale, peuvent se constituer librement ». Il suffit de deux personnes pour pouvoir constituer un syndicat ; un secrétaire local et un trésorier.

### Comment créer le syndicat ?

C'est une assemblée générale d'adhérents qui crée le syndicat. Cette assemblée générale donne lieu à l'établissement d'un procès verbal qui servira de base à la reconnaissance juridique du syndicat (veillez à conserver précieusement ce PV). Vous trouverez en annexe un modèle de PV.

### Comment est composé le bureau du syndicat ?

Le bureau est élu ou désigné par les adhérents lors de l'AG et comprend a minima un secrétaire général, un trésorier mais peut aussi comporter un secrétaire adjoint, un trésorier adjoint, des assesseurs... Le fait d'appartenir au bureau (organe décisionnaire) permet de bénéficier des droits syndicaux afférents (cf autorisations spéciales d'Absence). Les personnes membres du bureau doivent être membres du syndicat, jouir de leurs droits civiques et ne doivent pas avoir encouru une condamnation privative du droit électoral énumérée aux articles 5 et 6 du code électoral.

Lors de l'**assemblée générale** les statuts du nouveau syndicat doivent être rédigés s'il s'agit d'un syndicat nouvellement créé. S'il s'agit de modifier un syndicat existant il suffit de modifier les statuts en précisant qu'il s'agit d'une modification.

**Les statuts doivent être écrits** mais le contenu est librement déterminé en AG. Toutefois vous pouvez opter pour les statuts types que vous trouverez en annexe. Les statuts comportent **l'objet du syndicat, l'adresse du siège du syndicat, les modalités d'organisation du syndicat, règles de fonctionnement, modalités de modification des statuts, règles de dissolution...** Ces statuts doivent être **paraphés par le secrétaire local et le trésorier**.

Ils seront ensuite déposés à **la mairie du siège social en 4 exemplaires** (ou envoyés, cela dépend des mairies, n'hésitez pas à appeler le service déclaration d'un syndicat professionnel de votre mairie). Avec les statuts devront être joints : **Le PV de création/modification du syndicat** (paraphé par le secrétaire local + trésorier) + **Le PV de désignation des membres du bureau** en indiquant nom, prénom, profession, domicile, nationalité (paraphé par le secrétaire local + trésorier).

Un **récépissé de dépôt** sera remis par la Mairie (ou envoyé) au syndicat qui existe désormais. Le dépôt des statuts en mairie est une **formalité « substantielle »** : il conditionne l'existence légale du syndicat.

**Tout changement** dans la composition des membres du bureau, toute modification dans la rédaction des statuts sont soumis à ces **formalités du dépôt des statuts**.

Il est nécessaire d'**informer l'administration de la constitution d'un syndicat local et de la composition du bureau**. L'administration est en droit de vous demander communication du récépissé de dépôt des statuts et du PV de désignation des membres du bureau.

**Un exemplaire des statuts et du récépissé doivent être envoyés au bureau national [spip.cgt@gmail.com](mailto:spip.cgt@gmail.com) pour information et ajout dans les mailings listes.**

**[Modèle statut syndicat CGT INSERTION PROBATION](#)**

**[Modèle de PV de constitution-modification de syndicat CGT SPIP](#)**

## Organisation financière

Les statuts déposés permettent l'ouverture d'un compte bancaire pour gérer localement les finances du syndicat.

Chaque syndicat doit reverser une partie des cotisations locales à la C G T par le biais du CoGéTise, organisme de gestion des cotisations de la CGT. Ce reversement officialise l'appartenance à la CGT.

Ce sont les « timbres ». Ce prélèvement sur chacune des cotisations individuelles permet de financer toutes les structures de la CGT: professionnelles (Fédérations) et territoriales (UD, UL) auxquelles celui-ci est affilié, ainsi que la Confédération et les publications.

Ces reversements (environ 50%) font l'objet d'une répartition adoptée au congrès confédéral et dont le pourcentage est variable par département et par fédération.

Le premier timbre de l'année (= première cotisation mensuelle) payé par le syndiqué sert à financer le Fonds National Interprofessionnel (FNI), Indecosa et l'Avenir Social. Ce timbre assure une solidarité financière entre les organisations de la CGT et permet de comptabiliser le nombre de syndiqués de la CGT et au sein de chacune de ses organisations.

Tous les autres timbres mensuels (11 au maximum) servent à financer la CGT dans son ensemble (organes de presse par exemple) ainsi que les organisations professionnelles et interprofessionnelles territoriales.

Par ailleurs, l'Assemblée Générale de la CGT insertion probation de mars 2016 a fixé un reversement à hauteur de 25% des cotisations pour l'union de syndicats de la CGT insertion probation afin de permettre l'activité nationale (CN, bureaux, etc).

**Voir Schéma de répartition de la cotisation [Fiche n°1 La CGT](#)**

**Liens utiles :** [La brochure Un syndicat c'est quoi ?/ https://www.cgtspip.org/](https://www.cgtspip.org/)  
[Coordonnées syndicats locaux / https://cogetise.cgt.fr/](https://cogetise.cgt.fr/) / [Le Cogetise comment ça marche?](#)

Les réunions sont au cœur de notre pratique syndicale, il est nécessaire de se réunir régulièrement, entre syndiqués ou avec l'ensemble des agents. Le débat doit permettre de faire évoluer notre positionnement, nos revendications et notre fonctionnement. Il doit également permettre de présenter notre action, notamment dans le cadre de la préparation d'un comité technique (cf.infra) ou suite à une audience auprès de la direction.

Cette réunion peut se faire entre adhérents (Assemblée générale, réunion de bureau syndical, congrès...) ou être ouverte à l'ensemble des membres du personnel (Assemblée Générale ou HMI). Si cette réunion se déroule durant leur temps de travail, il sera nécessaire d'avoir soit une autorisation spéciale d'absence (cf infra ASA) soit organiser des HMI (cf. infra).

## Organisation d'une réunion

Faire une demande à la hiérarchie pour disposer d'une salle de réunion (une semaine avant la date envisagée). Il est également possible de se tourner vers l'UL ou l'UD pour organiser des réunions en dehors des locaux du SPIP.

Prévoir un ordre du jour minuté et préparer minutieusement les points envisagés.

Préparer l'animation de la réunion en prévoyant du temps pour les débats et les questions.

Toujours prévoir une personne pour prendre des notes de manière à dresser un compte rendu de la réunion qui pourra être éventuellement diffusé et devra être archivé.

### Modèle de courrier HMI

Avec logo CGT insertion probation / Adresse du syndicat local / Lieu / Date

A Monsieur/Madame le Directeur, Directrice,

Objet : Heure mensuelle d'information syndicale

Conformément au décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif au droit syndical, nous souhaitons organiser une réunion dans le cadre de l'heure mensuelle d'information pour les personnels de votre service.

Elle aura lieu le ..... de ..... à ..... Heures.

Nous vous demandons de mettre une salle à notre disposition. Nous vous informons de la

présence de M./Mme ....., responsable syndical de la CGT insertion probation

Veuillez agréer, monsieur/madame le Directeur, Directrice, nos salutations les meilleures

### Modèle de courrier pour une demande de HMI

### Affiche HMI

## Présenter la CGT Insertion probation

Dans le cadre d'une réunion visant à présenter notre organisation, vous pouvez bien entendu utiliser et diffuser les supports dont nous disposons : tracts, journaux, brochures...



## Les heures mensuelles d'information syndicale (HMI) Décret du 28 mai 1982 Articles 5, 6 et 7

Les HMI sont demandées et organisées par les organisations syndicales pendant les heures de service. Les heures mensuelles d'information, sous réserve des nécessités du service, peuvent être regroupées sur 3 mois : une réunion de trois heures pour un trimestre.

Chaque agent a droit de participer **1 heure par mois ou 3 heures par trimestre, dans la limite de 12 heures par an.**

**Le syndicat n'est pas limité en nombre de dépôt d'heures d'information syndicale. Majoration d'une heure en période électorale.**

### ► Démarches administratives

La demande est à formuler par écrit auprès du Directeur du SPIP, une semaine avant la date de la réunion en précisant la présence éventuelle d'un représentant syndical.

Ne pas oublier de préciser la date et l'heure de la réunion en demandant la mise à disposition d'une salle.

Prévoir un exemplaire de tract ou d'affiche pour l'administration

Éventuellement demande de matériel (rétroprojecteur, tableau ...)

### ► L'information des collègues

Il est nécessaire de prévenir l'ensemble des personnels de la tenue d'une réunion. Cette information peut se faire par affichage et/ou diffusion mail d'un document présentant la date, l'heure et le lieu de la réunion ainsi que l'ordre du jour.

Ne pas hésiter à faire le tour des collègues pour leur rappeler directement l'intérêt de leur présence à ces réunions. Les heures mensuelles d'information constituent un excellent support pour préparer les comités techniques avec l'ensemble des collègues.

## Les autres réunions

Il est bien entendu possible et souhaitable de se réunir en dehors des heures de service pour faire vivre le syndicat local.

**Les réunions syndicales hors temps de service sont de droit.**

## Fiche n°6 Les Autorisations spéciales d'absence

La réglementation prévoit des autorisations d'absence accordées dans le cadre des activités syndicales des agents. Les stagiaires peuvent également en bénéficier.

### Article 13 Temps syndical : représentants mandatés par les statuts du syndicat [ici](#)

Participation des agents à des congrès syndicaux nationaux et locaux, d'unions, de fédérations de syndicats ou de confédérations de syndicats, ainsi qu'aux réunions des organismes directeurs de ces organisations syndicales : **20 jours par an et par militant**. Par exemple il s'agit d'un article 13 pour participer à une assemblée générale du syndicat ou une réunion de l'organe directeur du syndicat (secrétariat ou bureau local). La demande d'autorisation et la convocation sont adressées **3 jours à l'avance au chef de service**. La circulaire invite les chefs de service à faire « preuve de bienveillance » si la demande est inférieure à 3 jours. Les autorisations d'absence **peuvent être accordées par demi-journées**. Celles ci sont accordées sous réserve des seules nécessités de service. Les refus doivent faire l'objet d'une motivation de l'administration. Seules de raisons objectives et particulières, tenant à la continuité du fonctionnement du service, peuvent être invoquées. **Lorsqu'une demande est effectuée bien en avance, l'administration doit prendre les dispositions nécessaires à l'organisation du service et doit ainsi en principe accorder l'autorisation d'absence.**

### Article 15 Temps syndical : activité avec l'administration [ici](#)

**Convocation** par l'administration de représentants syndicaux appelés à siéger dans certains organismes consultatifs (CAP, CT, CHSCT) en tant que titulaires,

suppléants ou experts, dans des groupes de travail convoqués par l'administration, ou dans des réunions comme le conseil d'administration des services sociaux, des mutuelles, de la sécurité sociale.... Ces déplacements ouvrent droit à **prise en charge des frais de déplacement par l'administration pour les titulaires et experts. Les suppléants ne sont pris en charge** que lorsqu'ils remplacent un titulaire. La durée de l'autorisation prévoit les délais de route, la durée prévisible de la réunion, un temps égal à cette durée pour assurer la préparation et le compte-rendu des travaux. Le choix des personnes appelées à assister aux réunions est de la responsabilité de l'organisation syndicale. Ces **autorisations sont de plein droit**, sur simple présentation de la convocation. **La nécessité de service ne peut être invoquée par l'administration.**

### Article 16 Crédit temps syndical : autorisations d'absence et décharge d'activité de service [ici](#)

Chaque organisation représentative au Comité technique Ministériel dispose de crédits de temps syndical. Pour mener votre activité syndicale, vous pouvez également bénéficier de moyens syndicaux sous forme d'autorisations d'absence d'une demi-journée minimum. **Votre syndicat local peut ainsi solliciter auprès de l'Union nationale de syndicats CGT insertion probation des demi-journées ou journées de crédits temps syndical.**

Par ailleurs, des camarades peuvent bénéficier d'une **décharge d'activité de service partielle ou à temps plein pour**

**l'activité locale, régionale ou nationale.** Il s'agit d'un arrêté nominatif qui fixe le quantum de décharge 10% = une demi-journée par semaine. **La répartition des moyens syndicaux est validée par la coordination nationale de la CGT insertion probation.**

### Formation syndicale

Lien utile <http://www.formationsyndicale.cgt.fr>

Article 34-7° de la Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 ([texte complet ici](#)) / décret d'application n° 84-474 du 15 juin 1984 pour les agents de la fonction publique d'état ([ici](#))

Les agents titulaires et non titulaires de l'Etat en activité à l'exclusion des stagiaires, peuvent bénéficier d'un congé pour formation avec traitement dans la limite de **12 jour par an**. La demande de congé doit être faite par écrit au moins **un mois à l'avance**. Sans réponse 15 jours avant le stage la demande est de fait acceptée. Celle ci doit être accordée sous réserve des seules nécessités de service.

A la fin du stage ou de la session, l'organisme délivre une attestation constatant l'assiduité. L'intéressé remet cette attestation à son chef d'établissement ou de service au moment de sa reprise de fonctions.

### Congés et activité syndicale

Les agents bénéficiant d'autorisations d'absence pendant une période de congé, ne perdent pas le bénéfice de leur droit à congé. La durée totale du congé est interrompue, puis prolongée d'une durée équivalente à l'autorisation d'absence et éventuellement aux délais de route.

**Liens utiles ASA : Décret n°82-447 du 28 mai 1982 articles 12,13 et 15 / Circulaire N°SE1 2014-2 du 3 juillet 2014 / formation syndicale : <http://www.formationsyndicale.cgt.fr> Article 34-7° de la Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 décret d'application n° 84-474 du 15 juin 1984**

## L'attribution des locaux

L'administration a l'obligation de fournir un local syndical aux organisations syndicales représentatives, si l'effectif est supérieur ou égal à 50 agents. Ce local peut être distinct ou à défaut commun à l'ensemble des organisations syndicales.

## La localisation

Les locaux doivent être situés dans l'enceinte du service. En cas d'impossibilité d'accorder des locaux dans l'enceinte du service, l'administration peut louer des locaux à l'extérieur du service. Les frais de location seront à la charge de l'administration.

## Les moyens de fonctionnement

L'administration doit doter les locaux syndicaux des équipements indispensables à l'exercice de l'activité syndicale.

Les locaux mis à disposition des organisations syndicales doivent être équipés dans des conditions comparables à celles des services.

Ils comprendront dans tous les cas un poste téléphonique, un poste informatique, le mobilier de bureau nécessaire.

L'administration doit prendre en charge les moyens d'impression ainsi que le coût des consommables et l'acheminement des courriers.

## Les panneaux d'affichage

### Les bénéficiaires

Ces panneaux sont attribués à raison d'un par organisation syndicale qui en fait la demande.

### Les modalités d'affichage

Les documents d'origine syndicale sont affichés sur des panneaux consacrés à cet usage et aménagés pour assurer leur conservation.

Dimension du panneau : au moins 70 x 90 cm.

Présentation : dotés de portes vitrées ou grillagées + serrures.

### Les lieux d'affichage

Dans chaque service, des panneaux réservés à l'affichage de documents d'origine syndicale doivent être installés.

Lieux facilement accessibles au personnel mais pas aux usagers.



## Demandes d'audience

La demande d'une audience auprès de la direction est souvent la première étape de notre action.

Un courrier, ouvert ou fermé, doit être adressé à l'autorité à laquelle on demande audience. La demande d'audience ne nécessite pas de formalisme

insertion  
probation

la  
cgt

www.cgtspip.org

particulier.

Elle doit mentionner les points que nous souhaitons aborder : situation individuelle ou problèmes de service.

Selon les réponses apportées par la direction aux difficultés soulevées, une audience auprès du Directeur Interrégional pourra ensuite être envisagée, en concertation avec le référent/coordonnateur régional s'il y en a un dans votre région.

**Modèle de courrier pour une demande d'audience**

**Lien utile : [Articles 3,3-1, 3-2 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.](#)**

## L'expression du syndicat prend le plus souvent la forme du tract.

Si la première version du tract peut être écrite par une seule personne, il s'agit de faire émaner la position adoptée par l'ensemble des membres du syndicat voire des personnels sur une situation particulière, c'est donc **un écrit collectif**.

**Pour rédiger un tract il est nécessaire de faire attention aux points suivants :**

### ▶ Le public visé

Un tract est appelé à être diffusé.

Il est important de s'interroger sur le public qui est visé avant de rédiger un tract : à qui le tract va-t-il être envoyé : tous les adhérents ? Les adhérents du corps concernés ? Les sympathisants / non syndiqués ? Les autorités judiciaires ? Les autorités administratives ? Les destinataires connaissent-ils les questions abordées ? Les sigles employés ?

### ▶ Le titre

Nous recevons tous de nombreux tracts. Le titre est un élément déterminant pour attirer le lecteur. Il doit être **accrocheur, percutant...**

### ▶ Le plan

Un tract peut être organisé en trois parties :

- \* La présentation des éléments de contexte, des faits qui amènent à la rédaction du tract.
- \* Les éléments d'analyse de la situation.
- \* La ou les revendications.

### ▶ La forme

Il est utile de veiller à choisir une mise en page attractive, à soigner le style et l'orthographe. **La communication est la vitrine du syndicat**. Il en va de notre image et de notre crédibilité.

**Ne pas oublier le logo, la date...**

**Le tract est un écrit du syndicat, il n'y a donc pas lieu de le signer nommément.**

### ▶ Anticiper les répercussions d'un tract

Pour éviter toutes poursuites (diffamation), il ne faut **pas utiliser de noms propres, ni citer de propos tenus par une personne** (sauf éventuellement si ces propos sont écrits). On parlera plutôt de « La direction » que de « Monsieur x ».

Il est important, lorsque l'on souhaite dénoncer un problème, de se demander si on ne risque pas de mettre en difficulté nos collègues impliqués dans la situation. Il faut tenter de mesurer l'impact du tract sur les collègues du service concerné et sur les adhérents.

### ▶ Les valeurs et orientations de la CGT et de la CGT insertion probation

Il est fondamental d'inscrire nos écrits dans les valeurs et orientations de notre syndicat. **Tout propos insultant, discriminatoire, sexiste etc... est évidemment à proscrire**, mais il faut également veiller à ce que le tract soit **conforme aux orientations politiques du syndicat**. Il ne serait pas opportun de réclamer une mesure que la CGT combat...

### ▶ Diffusion, affichage et distribution des documents d'origine syndicale

Les tracts doivent être **communiqués à l'administration** (direction locale + direction interrégionale s'il n'y pas de relais régional) par le biais d'une boîte structurelle justice créée par l'administration soit via une boîte mail « CGT » créée pour le syndicat départemental.

Ils peuvent être **diffusés par mail aux adhérents du syndicat et à l'ensemble des personnels du service**.

**Le tract en version word et pdf est à envoyer à [spip.cgt@gmail.com](mailto:spip.cgt@gmail.com) pour publication sur le site de la CGT insertion probation et diffusion à l'ensemble des adhérents de l'union de syndicats.**

**Il appartient au syndicat local de diffuser toute information syndicale qu'il juge utile à l'ensemble des personnels du service.**

L'affichage s'effectue sur des panneaux réservés à cet usage dans les locaux facilement accessibles au personnel, mais auxquels le public n'a pas normalement accès.

**Le chef de service doit être informé de la nature et de la teneur du document affiché, mais il ne peut s'opposer à l'affichage**, sauf si le document contrevient manifestement aux dispositions législatives relatives à la diffamation et aux injures publiques.

La distribution de tracts dans le service est possible en dehors des locaux ouverts aux publics, ou en dehors des horaires d'ouverture au public, et ne doit pas porter atteinte au fonctionnement du service. Si cette distribution est réalisée pendant les heures de service, elle doit être effectuée par des agents en décharge syndicale.

La communication avec les médias est **un art délicat**, il peut être utile d'avoir des relations fréquentes avec les journalistes afin de développer un réseau de personnes de confiance.

## L'interview

**Il est nécessaire de faire apparaître son appartenance syndicale et son rôle dans le syndicat.**

L'objectif du journaliste n'est pas toujours le même que le votre, il est donc nécessaire de préparer les interviews et de rester vigilants par rapports aux propos que l'on va développer. Ces propos ne seront que rarement repris in-extenso.

Pour les entretiens **radio ou TV**, la préparation doit être minutieuse : **phrase courte, propos précis et clairs.**

## Le dossier de presse

Dans tous les cas, il est souhaitable de remettre un **document écrit présentant le syndicat, le contexte du service, la profession, ainsi que notre position par rapport au sujet traité.** Cet écrit servira de support au journaliste qui y puisera de nombreux éléments nécessaires pour la présentation de l'interview ou pour la rédaction de l'article, il permettra souvent d'éviter que le décalage entre ce que l'on veut dire et ce qu'en retiendra le journaliste soit trop important. N'oubliez pas non plus que les journalistes sont friands de chiffres.

**Cet écrit, accompagné des différents articles de presse déjà parus sur le sujet ou sur la CGT insertion probation ainsi que de quelques tracts pourra constituer un dossier de presse qui sera remis et/ou envoyé aux journalistes.**

## Le communiqué de presse

Il est souhaitable d'élaborer un communiqué de presse lorsque l'on souhaite **faire connaître notre réaction face à un évènement particulier ou lorsque**

**l'on souhaite la présence de journalistes lors d'une manifestation particulière** (conférence de presse, mouvement social, action spécifique etc...).

La rédaction d'un communiqué de presse est un exercice difficile. Il doit être **succinct (1 page max.), concis et mentionner les coordonnées de la personne à joindre. L'objectif est de donner envie au journaliste de vous contacter.**

Vous pouvez le transmettre par e-mail (en pièce jointe ET dans le corps du mail). **Il est souvent nécessaire de doubler cet envoi d'un appel.**

- ▶ **Titre** : très important, un titre bien conçu doit être **percutant** et susciter la curiosité du lecteur, qui voudra en savoir davantage. Les titres doivent être brefs et captivants.
- ▶ **Date** : la date figurant sur le communiqué doit correspondre à **celle qui est prévue pour sa diffusion** (date de la manifestation envisagée ou la veille selon l'objectif : informer le grand public d'un évènement à venir ou répercuter un évènement dans les médias).
- ▶ **Les deux premiers paragraphes** : les deux premiers paragraphes constituent la partie essentielle du communiqué. Ils doivent contenir des réponses aux questions : **Où ? Qui ? Que ? Quoi ? Quand ? Comment ? Pourquoi ?** Le lecteur se contente parfois de lire uniquement ces deux paragraphes, doivent y figurer tous les points importants. Paragraphes restants : le lecteur ne lira certainement pas le communiqué en entier, réservez les informations d'intérêt secondaire pour la fin.
- ▶ **Coordonnées des personnes-ressources** : nom, prénom, qualité et numéro de téléphone de la personne avec laquelle le journaliste pourra communiquer pour obtenir de plus amples renseignements. On peut également indiquer le numéro de fax, l'adresse électronique et le site Web.

## ► Les compétences

Le comité technique est une instance de concertation chargée d'examiner les questions relatives à **l'organisation et au fonctionnement des services**. Et également:

- gestion prévisionnelle des **effectifs, emplois et compétences** ;
- règles **statutaires** et échelonnement **indiciaire** ;
- **évolutions technologiques et de méthodes de travail** et leur incidence sur les personnels ;
- **indemnitaire** ;
- **formation** et au développement des **compétences et qualifications professionnelles** ;
- **insertion professionnelle** ;
- **égalité professionnelle**, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations ;
- **hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail**, *lorsqu'aucun comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail n'est placé auprès d'eux*

## Important à retenir !

**Toute note qui relève des domaines de compétence des Comités techniques est illégale si elle n'a pas fait l'objet d'un avis du CT.**

**Voir le recours gagnant de la CGT** contre la circulaire du Diagnostic A Visée Criminologique. *Conseil d'État N° 355624 11 avril 2014*

## ► La composition

Le comité technique dans les SPIP est prévu lorsque **l'effectif est égal ou supérieur à 20 agents**, il n'est plus depuis 2011 une instance paritaire.

Il est composé du responsable du SPIP ou de son représentant et du responsable des ressources humaines du service ou de son représentant.

Le responsable du service pénitentiaire d'insertion et de probation peut être assisté par les membres de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité et concernés par des questions soumises à l'avis du comité technique du service pénitentiaire d'insertion et de probation. Côté représentants syndicaux, il y a trois sièges, donc 3 titulaires et 3 suppléants (pour un SPIP comprenant entre 20 et 149 agents).

## ► La désignation des représentants

Les représentants au comité technique local sont **désignés librement par les OS**. Il est possible de modifier la liste à tout moment mais la modification n'entre en vigueur qu'**un mois après l'écrit adressé à l'administration**.

## ► Le règlement intérieur

Les éléments présentés dans ce document sont pour partie issus du règlement intérieur type des CTL. Ces règlements types sont susceptibles d'être modifiés par le CTL : participation des suppléants aux débats, fréquence de réunion etc... Il est donc fondamental de se procurer le règlement du CTL où l'on siège et de proposer des modifications si nécessaire.

## ► Les suppléants

Les suppléants peuvent assister aux débats sans y prendre part et n'ont **pas de voix délibérative**. Lors de la discussion sur le règlement intérieur, au

1<sup>er</sup> CT après les élections, il peut être ajoutée une mention demandant la liberté de parole sans voix délibérative pour les suppléants siégeant en tant que suppléant.

Ils sont donc informés de la tenue du CT et non pas convoqués. Ils ne sont convoqués que si l'administration est prévenue de l'absence d'un titulaire et viennent remplacer un titulaire absent.

S'ils ne siègent pas en qualité de titulaire, leurs frais de déplacement ne sont pas remboursés mais ils bénéficient du même temps de préparation que les titulaires.

## ► Les experts

L'administration ou les syndicats peuvent demander l'audition d'un ou de plusieurs experts sur un point de l'ordre du jour. La décision appartient au président qui doit satisfaire la demande « sauf abus manifeste » de l'OS. L'expert n'assiste qu'au débat sur le point prévu. Il ne prend pas part au vote.

## ► La fréquence des réunions

Un CTL doit se réunir **au moins deux fois par an**. Il se réunit à chaque fois que son président décide de le convoquer. Il doit également se réunir dans les deux mois qui suivent une demande écrite d'au **moins la moitié des représentants du personnel titulaires**. Lors du 1<sup>er</sup> CT qui suit les élections professionnelles, les représentants CGT peuvent demander un CT supplémentaire dédié aux conditions de travail, à la santé, sécurité au travail.

**AVANT LE COMITE TECHNIQUE****► Les convocations**

Ce sont des articles 15 qui sont délivrés par l'administration. **Les convocations doivent être envoyées 15 jours avant la réunion du CTL.** Elles doivent être accompagnées de l'ordre du jour, arrêté après consultation des OS. Le titulaire qui ne pourra être présent doit en informer le président. **Les experts doivent être convoqués 48 heures avant.**

**► Les documents**

Les documents préparatoires doivent être transmis aux OS en même temps que les convocations ou au plus tard **au moins 8 jours avant la réunion.**

**► L'ordre du jour**

**L'ordre du jour est établi par l'administration après consultation des OS. Les OS qui représentent la moitié des sièges peuvent imposer l'examen d'un point à l'ordre du jour qui relève du champs de compétence du CT** (organisation et fonctionnement du service au sens des articles 34, 35 et 36 du Décret no 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat)

Le médecin de prévention peut être convoqué en matière de l'hygiène et de sécurité ainsi que le fonctionnaire chargé de l'inspection en la matière.

**► La préparation**

Un **temps égal à la durée prévisible de la réunion** est accordé aux titulaires et suppléants pour la préparation et le rendu-compte. Ce temps ne saurait être inférieur à une demi-journée ni excéder deux journées.

**COMMENCEMENT DU COMITE TECHNIQUE****► Le quorum**

La moitié au moins des représentant du personnels (titulaires et désignés par les organisations syndicale).

Si ce quorum n'est pas atteint, une **nouvelle convocation doit être adressée dans un délai de 8 jours**, le CTL devant être à nouveau **réuni dans les 15 jours** suivant le jour où le quorum n'a pas été atteint. Pour ce nouveau CTL, à la suite d'un boycott, peut importe le nombre de représentants du personnels présents, l'avis du CTL sera réputé avoir été donné.

**► Le secrétariat**

Le secrétariat est assuré par un représentant de l'administration qui peut se faire assister d'un fonctionnaire qui assiste aux séances. **La désignation d'un secrétaire adjoint parmi les représentants du personnel est obligatoire.** Le secrétaire adjoint peut être choisi parmi les suppléants.

**► La déclaration liminaire**

Les OS ont la possibilité de lire une déclaration liminaire avant le début des travaux prévus à l'ordre du jour. Cette déclaration permet d'attirer l'attention sur une situation particulière, elle sera **annexée au PV. Elle constitue une modalité de communication et un outil revendicatif à ne pas négliger.**

**DEROULEMENT DU COMITE TECHNIQUE****► Le vote**

**Un vote peut avoir lieu sur chacun des points de l'ordre du jour, à la demande de l'administration ou des OS.** En cas d'égalité, le CTL est considéré comme ayant été consulté mais comme n'ayant adopté ni une position favorable, ni une position défavorable. Le PV doit alors exprimer avec la plus grande précision l'ensemble des arguments avancés.

Si l'ensemble des représentants des personnels vote contre, il s'agit d'un **vote unanime contre** et **l'administration est contrainte de représenter le point avec des modifications dans un délai de 15 jours.** A défaut, c'est à dire s'il y a une abstention

ou un seul vote pour : le texte est adopté avec un simple avis défavorable.

**Attention !** Dans le cadre d'une 2nde convocation en CT (à la suite d'un vote unanime contre ou d'un boycott), l'administration n'est pas contrainte par le vote des organisations syndicales.

**► La suspension de séance**

Le président peut décider d'une suspension de séance. Elle peut être demandée par une OS. Les suspensions permettent de considérer un nouvel élément, de se concerter avant un vote ou de gérer un incident.

**APRES LE COMITE TECHNIQUE****► Le procès verbal**

Un PV est dressé après chaque séance. Il est signé par le Président et le secrétaire adjoint. Il est **transmis sous 15 jours aux membres du comité.** Il est approuvé au début de la séance suivante. Les observations éventuelles devront figurer sur le PV suivant. Il est communiqué à la DISP, mais n'est pas rendu public. A chaque CT le PV du CT précédant est validé. S'il comporte des erreurs ou nécessite des rectifications, le PV initial n'est pas modifié, c'est uniquement le nouveau PV qui indiquera ces modifications.

**► Le suivi**

Dans un délai de deux mois le secrétaire du comité adresse par écrit aux membres du comité le relevé des suites données aux délibérations. **Les avis du comité doivent être portés à la connaissance des agents par l'administration.**

**► La communication aux agents**

**Les représentants CGT au CTL peuvent communiquer sous forme de tract ou compte rendu sur le déroulement et le contenu du CTL afin d'informer les collègues : il s'agit d'un bon outil de communication auprès des collègues.**

## ► Qu'est-ce que le CHSCT?

Le CHSCT est une **instance consultative, spécialisée dans l'examen des questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents**. Il apporte en ces matières, son concours à un ou plusieurs comités techniques. Au niveau déconcentré des administrations de l'Etat, chaque agent est attaché à un CHSCT de proximité. **Pour les SPIP il s'agit du CHSCT départemental.**

## ► Qui participe a cette instance ?

Le CHSCT est composé de l'autorité auprès de laquelle il est créé (les 3 directions du ministère de la Justice), de l'autorité compétente en matière de gestion des ressources humaines (la PFI pour le secrétariat général), et des représentants du personnel, désignés par les organisations syndicales les plus représentatives sur la base des élections aux comités techniques. Seuls ces représentants du personnel prennent part au vote.

Le CHSCT a également comme membre de droit des experts des différents champs concernés. Ainsi le médecin de prévention, l'assistant ou conseiller de prévention des services de la compétence du comité, participent de plein droit au CHSCT.

L'inspecteur santé sécurité au travail est prévenu de chaque réunion et peut y assister.

## ► Quel est le champ de compétence du CHSCT ?

Le CHSCT est compétent pour examiner les conditions de travail à travers les champs suivants :

- **L'organisation du travail** (charge de travail, rythme, pénibilité...)
- **L'environnement physique de travail** (température, éclairage, aération, bruit...)
- **L'aménagement des postes de travail et adaptation à l'homme**
- La **construction, l'aménagement, et l'entretien des locaux**
- La **durée, les horaires, les aménagements du temps de travail**
- Les **nouvelles technologies et leur incidence sur les conditions de travail**

Le décret renforce le rôle du CHSCT à l'égard de certaines catégories d'agents : **les femmes, les travailleurs handicapés, les travailleurs temporaires ou contractuels.**



## ► De quelle manière le CHSCT peut intervenir ?

Il a une **compétence consultative** (et sa saisine est obligatoire) sur :

- **Tout projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité et les conditions de travail** (travaux importants, déménagement, construction...)
- Le rapport annuel écrit des services faisant le bilan de la santé, la sécurité et les conditions de travail (**les registres SST et documents uniques doivent lui être communiqués**)
- Le **programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.**

**Le CHSCT doit visiter régulièrement les services de sa compétence géographique.** Il peut être amené à effectuer **des enquêtes portant sur les accidents de service, de travail, les maladies professionnelles ou à caractère professionnel.**

## ► La participation à l'amélioration de la prévention.

Le CHSCT a une mission d'analyse des risques et une capacité de proposition d'action de prévention notamment sur le harcèlement moral et sexuel. Il coopère aux actions de prévention et de formation mises en place à destination des personnels.

**Au Ministère de la Justice, la CGT et le Syndicat de la Magistrature font liste commune pour les CHSCT-Ministériel et les CHSCT-Départementaux.**

Le syndicat doit avoir déposé des **statuts qui prévoient la possibilité d'ester en justice**.

La commission exécutive ou le bureau du syndicat doit prendre une **délibération écrite** qui désigne la personne, membre du syndicat qui le représente.

Pour chaque saisine joindre un exemplaire des statuts + le récépissé de dépôt + la délibération et le nom du représentant du syndicat.

Le syndicat peut se porter partie civile devant les tribunaux civils dès lors que le recours entre dans **son champ de compétence** (défense des intérêts matériels et moraux de la profession et des agents qu'il représente).

Le syndicat peut attaquer devant les **tribunaux administratifs toute décision administrative dès lors qu'elle lui fait grief ou fait grief aux agents qu'il représente (statut, intérêt collectif)**. Les recours doivent être écrits et déposés par le syndicat le plus proche de la décision.

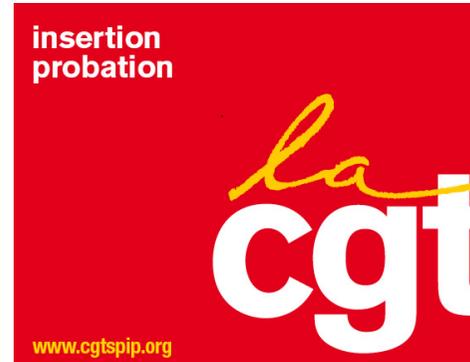
### **Important à retenir !**

**Toute note qui relève des domaines de compétence des Comités techniques est illégale si elle n'a pas fait l'objet d'un avis du CT.**

**Voir le recours gagnant de la CGT** contre la circulaire du Diagnostic A Visée Criminologique.  
*Conseil d'État N° 355624 11 avril 2014*

Pour les mesures individuelles, il faut que l'agent dépose un recours et que le syndicat soit partie intervenante sur sa demande. Cette **intervention volontaire** se fait par écrit.

**Par exemple:** en 2017, la CGT SPIP 94 et la CGT insertion probation se sont portées parties volontaires en appel devant le Conseil d'Etat (recours OIP sur la surpopulation carcérale à Fresnes).



### **LA CGT INSERTION PROBATION**

UFSE-CGT case 542 - 263 rue de Paris 93514 MONTREUIL  
Cedex

Tel : 01 55 82 89 69 / 71

courriel : [spip.cgt@gmail.com](mailto:spip.cgt@gmail.com)

site internet : [www.cgtspip.org](http://www.cgtspip.org)

compte twitter : @CgtSpip

