



## Retour sur le CSA SPIP du Rhône du 21 juin 2024

Le DFSPiP a dit arriver plein d'espoir à cette instance de dialogue social et souhaiter co-construire les projets.

En préambule, un **point RH** a été fait : **Mobilité des CPIP** (le DFSPiP garde l'espoir que les 2 postes non pourvus seront proposés aux sortants d'école, sinon il demandera des contractuels. Il maintient ainsi sa politique qui est de remplacer au maximum les départs par des agents non titulaires afin de ne pas laisser de poste vacant) ; **Mobilité des DPIP** : 1 arrivée (reste un poste vacant sur le siège) ; **RT-TIG** : opération blanche (le départ est remplacé) ; arrivée d'un **adjoint administratif** à l'antenne de LYON (reste un poste vacant) ; Départ en retraite de l'**attaché** en octobre (successeur en cours de recrutement) ; Recrutement en cours d'un 2ème **psychologue** en MO LYON.

La question des contractuels a fait débat : 4 postes de contractuels ont été « CDIisés » au SPIP du Rhône (les postes restés vacants à l'issue de la mobilité CPIP de 2023). C'est une politique de l'Administration centrale au niveau national. Le DFSPiP aurait souhaité CDIiser les contractuels en poste depuis longtemps dans le service. Cela n'a pas été possible car c'est l'Administration centrale qui a choisi les postes à CDIiser.

**Le SNEPAP-FSU regrette et s'oppose au choix porté par l'administration de précariser la fonction publique. C'est un cercle vicieux** : la CDIisation de contractuels diminue artificiellement les besoins RH des services et donc les futurs recrutements.

Le DFSPiP a demandé à la DI et aux formateurs internes occasionnels de dispenser des formations sur des cycles de plusieurs semaines permettant d'aborder plusieurs thématiques (valeurs de la fonction publique ; EM ; écrits professionnels...). Le DFSPiP souhaiterait également mettre en place un système de mentorat avec des CPIP volontaires. L'idée étant qu'on gagne à ce que les contractuels soient bien accueillis dans nos services, dans leurs missions.

**Pour le SNEPAP-FSU, la CDIisation des contractuels doit s'accompagner d'une montée en compétence de ces agents afin de leur permettre d'assumer les pleines missions d'un poste de CPIP, et ainsi soulager le service.**



## CHARTE DES TEMPS

Le DFSPPIP indique que la DI ne valide pas l'amplitude horaire de 12h00 appliquée dans le Rhône depuis plusieurs années, contraire aux textes d'après elle.

La nouvelle amplitude horaire sera donc de 11h00 et s'étendra de 7H45 – 18h45, compromis qui permettait de maintenir une équité entre les agents matin / soir.

Les entretiens lors des nocturnes (LYON MO) devront se terminer à 18h30.

**Le SNEPAP-FSU regrette ce choix qui nous semble contraire au décret de 2000 et à la circulaire de 2002. Certains agents ont des contraintes, professionnelles ou personnelles, qui leur imposent d'arriver tôt ou de partir tard. La réduction de l'amplitude horaire va leur faire perdre de l'autonomie de travail et de la souplesse d'organisation.**

Le DFSPPIP indique qu'il sera possible de demander des heures supplémentaires lorsque des missions nécessitent de déborder du cadre horaire (exemple : groupe de parole).

**Le SNEPAP-FSU a demandé l'ouverture d'une « matinale » pour recevoir du public. Le DFSPPIP n'y est pas opposé. Les modalités seront réfléchies ultérieurement.**

**Le SNEPAP-FSU s'est abstenu au moment du vote car nous entendons que le DFSPPIP s'est vu imposer cette modification de l'amplitude horaire sur laquelle il n'y a pas de marge de négociation. Le SNEPAP-FSU a cependant exprimé son opposition totale à cette application restrictive des textes, qui est contraire à l'intérêt des personnels et à un accueil du public adapté.**

## EXPÉRIMENTATION DE LA SEMAINE EN 4 JOURS

Le DFSPPIP est favorable à cette expérimentation qui débiterait en septembre (cf note DAP de mars 2024). L'objectif est d'améliorer l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle. Les prochaines élections ont conduit à reporter les discussions sur ce projet.

**Le SNEPAP-FSU a fait part de ses inquiétudes dans un contexte où la charge de travail est importante et infaisable dans les horaires impartis.**



## ORGANISATION DE L'ANTENNE DE LYON MO

Le DFSPIP a trouvé l'idée du sondage très intéressante et a salué cette initiative qui a permis une consultation directe. La Direction se félicite du taux de participation de 70 % (seuls les CPIP ont été sondés).

### **\*PÔLE TIG :**

Le DFSPIP rappelle qu'une circulaire préconise la mise en place de pôles dédiés, c'est pourquoi il crée un pôle dédié TIG avec un cadre référent et des réunions dédiées. L'espoir est que cela permette de fédérer une équipe et diminue les temps de réunion pour les collègues concernés.

### **\*PERMANENCES**

La Direction explique son choix : les absences imprévues de CPIP dans l'année créent des déséquilibres entre les groupes de permanenciers ; manque de visibilité avec des DPIP qui changent tous les jours ; difficultés à changer tous les jours d'interlocuteurs CPIP / DPIP.

La Direction veut instaurer des permanences tournantes par secteur. Les CPIP du pôle TIG interviendraient sur les 4 secteurs pour aider à rééquilibrer les RH. Les permanences seront mutualisées sur les 16 semaines de vacances scolaires.

**Le SNEPAP-FSU a mis en avant le risque de cloisonnement entre les équipes qui ne travailleront plus ensemble dans le cadre des permanences. Nous avons souligné la nécessité de conserver une souplesse d'organisation au sein des équipes.**

Le SNEPAP-FSU a voté pour cette modification, en espérant qu'elle permettra de rétablir l'équité entre les agents sur le nombre de permanences effectuées.

### **\*AGENTS DE PROGRAMME**

La Direction souhaite remettre en place des agents de programme. Un bilan très mitigé ressort de la précédente expérimentation, avec des difficultés d'organisation (manque d'encadrement, de planification, de vision globale sur les actions à mettre en place).

La Direction propose une équipe de 6 ou 7 agents, avec un plafond d'affectations à 50 PPSMJ par ETP, avec un cadre dédié en appui.



Le SNEPAP-FSU est favorable au développement des actions collectives mais a souligné la charge de travail constante des CPIP ces dernières années. Nous avons rappelé l'impact qu'une telle organisation aurait sur les CPIP du PSD (4 PPSMJ en plus par ETP d'après les chiffres de la Direction). L'intérêt de programmes diversifiés, personnalisant le PACEP, ne suffit pas à compenser cette montée en charge. La direction a mis en avant le **projet de généralisation du suivi de contrôle** pour faire baisser les effectifs (cf groupe de travail en cours).

Le SNEPAP-FSU a rappelé l'importance de ne pas reproduire l'écueil du pôle PCP. La promesse de baisse de dossiers attendue n'a pas été tenue.

Le SNEPAP-FSU s'est abstenu au vote. Nous avons estimé la temporalité mauvaise. Il faut d'abord faire baisser les effectifs avant que les agents puissent se projeter et réfléchir à du collectif.

### QUESTIONS DIVERSES

Suite à l'**audit sécurité** : les fiches réflexes en cas d'incident sont en cours de rédaction pour une présentation à la rentrée. Des demandes de travaux ont été faites pour 2025 (exemple, demande de devis pour équiper les box d'entretien en surveillance vidéo).

**Déménagement de VILLEFRANCHE MO** : La DPIP de Villefranche s'occupe du dossier avec le secrétariat général. Les plans viennent d'être validés et la demande de permis de construire est en train d'être déposée. La DAP a décidé d'acheter les locaux (547 m<sup>2</sup> sur 2 niveaux). Perspective d'un délai d'attente de 18 mois.

**Le SNEPAP-FSU déplore le déploiement de projets sans réflexion menée sur la charge de travail des personnels, dont la baisse est comme toujours très incertaine, supposée et différée dans le temps.**  
**Les agents ne sont pas inépuisables.**

**Si nous soulignons la qualité des échanges durant ce CSA, nous n'avons toutefois pas eu l'impression de co-construire quoique ce soit, les projets étant déjà définis par la Direction. Nous souhaitons que le CSA du 25 juillet, qui abordera le bilan du pôle courtes peines, soit le reflet d'un dialogue social de compromis.**