



Compte-rendu du CSA SPIP de repli du 09/12/2024

Le CSA SPIP de repli s'est tenu à la suite de l'absence de quorum lors de l'instance du 19/11/2024 (boycott du **SNEPAP-FSU**, en intersyndicale avec la CGT IP et l'UFAP, suite au projet de 3 jours de carence et de baisse de l'indemnisation des jours d'absences pour maladie).

En introduction, le DAP a fait un point sur le contexte politique qui impacte fortement la capacité d'action de l'administration. **Pour le moment, l'absence de budget voté permet uniquement la gestion des affaires courantes.** En revanche, les recrutements, le plan Incarville, et le plan contre la criminalité organisée ne peuvent se déployer comme prévu.

S'agissant des points à l'ordre du jour, deux points majeurs ont été évoqués, présentés par la DAP "pour information" :

- Les instructions relatives à la comptabilisation des temps d'intervention dans le cadre des astreintes
- Les fiches de poste des agents en charge de la surveillance électronique

S'agissant des astreintes, la note DAP comprend **2 avancées majeures** pour les personnels concernés, par rapport aux textes précédents :

- Toute intervention durant une astreinte sera désormais comptabilisée, qu'elle ait donné lieu à un déplacement ou non.
- Toute intervention donnera lieu à un temps de récupération égal au temps d'intervention, que les personnels soient article 10 ou non, qu'ils soient logés ou non.

Le **SNEPAP-FSU** a fait part de plusieurs observations pour rendre ces instructions plus claires et favoriser leur application. La DAP s'est engagée à apporter certaines modifications au texte initial.

Par ailleurs, le **SNEPAP-FSU** a rappelé qu'il était important que les organisations de service soient pensées pour permettre le respect des garanties minimales (ex : repos quotidien de 11 heures, repos hebdomadaire de 35h) et qu'il ne fallait pas qu'une confusion soit faite entre repos hebdomadaire et repos compensateur d'une astreinte.

Ce texte doit être également présenté au CSA AP la semaine prochaine avant d'être diffusé sur les terrains. La DAP a précisé que ces dispositions ne seraient **pas rétroactives**, charge aux agents qui le souhaitent de procéder à des recours devant le TA.

Face à la **demande d'une note de cadrage des astreintes en SPIP**, le DAP reconnaît qu'une mise en place du cadre d'astreinte par un simple e-mail de son prédécesseur était somme toute léger en termes de cadre légal.

L'administration semble encline à étudier le cadre d'intervention des DPIP pour s'assurer qu'il est bien conforme aux textes, en demandant à la sous-direction des ressources humaines

(SDRH) de se pencher sur le sujet.

L'harmonisation des astreintes en SPIP, demandée par plusieurs OS, ne semble en revanche pas recevoir un écho aussi favorable, le DAP assumant que les réalités de terrain entraînent des différences de pratiques selon les DISP. Alors que la DAP estime que le maximum de 14 semaines d'astreinte / an est une simple recommandation qui ne l'oblige pas, le **SNEPAP-FSU** demande au contraire des règles claires pour préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des personnels.

Pour le SNEPAP-FSU, une harmonisation nationale est ainsi impérative pour éviter que des contraintes excessives puissent être imposées aux agents, et des disparités trop fortes entre DISP. La sous-direction insertion probation (SDIP) doit avoir toute sa place sur ce sujet qui concerne les missions des agents en SPIP !

Concernant les **fiches de poste des personnels en charge de la surveillance électronique**, les débats ont principalement porté sur la fiche de poste ASE en SPIP.

Le DAP a indiqué vouloir faire évoluer la fiche de poste, celle de 2010 ne correspondant plus à la réalité des terrains au vu de l'évolution de la surveillance électronique et de pratiques locales, jugées pertinentes dans certains services. Il déclare qu'il ne s'agit pas pour la DAP d'imposer un format unique mais de permettre une organisation locale, selon les spécificités de service (ressources humaines, activité du service, etc).

Il a accepté l'ajout d'une mention visant à ce que les points renvoyant à des organisations locales de service soient examinés pour avis en CSA local.

De plus, s'il a refusé que le texte soit soumis pour avis au CSA SPIP, il a décidé **d'un report de l'examen des fiches au CSA SPIP du 7 janvier** pour réexaminer certains points soulevés en séance. L'examen de ces fiches en CSA AP est dès lors également reporté à janvier 2025.

Le SNEPAP-FSU est la seule organisation syndicale à affirmer que les ASE bénéficient des compétences nécessaires pour procéder, notamment au traitement des incidents et à la gestion de modifications horaires (ex : modification liée au travail). Contrairement aux autres organisations syndicales, le **SNEPAP-FSU** estime que ces éléments relèvent davantage de la surveillance des placés, et que l'action des ASE à ce titre n'obère nullement l'accompagnement des PPSMJ par les CPIP. Bien au contraire, pour le **SNEPAP-FSU**, l'intervention de plusieurs professionnels permet des regards croisés et améliore la prise en charge de nos publics. A charge pour l'administration de donner les moyens, notamment RH et profil spécifique sur le logiciel métier, aux SPIP pour déployer cette pluridisciplinarité.

Enfin, le CSA a examiné, pour information également, le **projet de décret relatif à l'ARSE sous condition suspensive**. Projet qui vise à mettre en application la loi votée en ce sens.

Le **SNEPAP-FSU** constate qu'une fois de plus, la DAP est contrainte par des dispositions votées, bien éloignées des considérations pratiques des terrains. Ainsi, nous n'avons pu que relever unanimement **l'inanité de la pose du bracelet avant la libération** de la personne détenue, qui n'entraîne pas l'activation de la mesure dès la sortie... Un effet de manche qui impose aux agents des actes professionnels vides de sens ! Encore un exemple de la méconnaissance par les parlementaires de notre quotidien professionnel...

La DAP est consciente que le projet de décret ne résoudra pas toutes les questions pratiques. Elle travaille à un projet de circulaire, en lien avec la DACG et la DPJJ pour accompagner au mieux les services dans l'application de ce nouveau dispositif.

Pour le SNEPAP-FSU, il est impératif de continuer à porter une vision ambitieuse des missions et des métiers des personnels en SPIP, tout en sécurisant leur cadre d'intervention.

Notre organisation syndicale ne cessera jamais de militer en ce sens !