



## AUDIENCE SNEPAP-FSU avec la Direction Interrégionale du 22/11/24

Le bureau régional du SNEPAP-FSU des HDF a rencontré le 22/11/24 la nouvelle directrice interrégionale de la DI des HDF accompagnée de la secrétaire générale. Cette première entrevue s'est déroulée de manière adaptée et nous soulignons la qualité du dialogue engagé sur des sujets délicats, en particulier celui du budget. Le discours de la nouvelle directrice nous est apparu réaliste et opportun au sujet du milieu ouvert et de son importance pour l'avenir.

- Contexte budgétaire et la problématique des contractuels :

*Quelles visibilité sur la DI ? Quelles perspectives 2025 ? Quels sont les choix, priorités, sur quelles bases ?*

*Chiffrage du budget 2025 : à quoi s'attendre ? Quel chiffrage ?*

*Quelles incidences sur l'immobilier, sur le fonctionnement des services, les formations, sur les actions collectives ?*

Dès son arrivée en juillet 2024, la DI explique qu'il (contrôleuse budgétaire régionale) lui a été demandé de mettre fin à 26 contrats. Et 10 jours plus tard 22 contrats de plus, tous corps confondus. Elle explique que sur la DISP existait 50 postes de surveillants vacants, donc le budget avait été de fait par le passé, orienté sur d'autres personnels (PA et CPIP notamment contractuels). Les 50 postes ayant été pourvus et le nombre d'emplois n'ayant pas bougé, les contractuels ont été les premiers visés par l'arrêt des contrats pour une remise à l'équilibre.

Ces restrictions d'emploi ne sont en soi pas imputable aux restrictions budgétaires annoncées (le budget n'étant à ce jour toujours pas connu) mais le fruit d'une politique contractuelle passée dans un contexte autre.

La DI et la SG ont expliqué sans détour que la contrôleuse budgétaire régionale bloquait toutes les demandes, et qu'il fallait couper les 50 emplois, sans sommation. Des choix ont dû être fait dans la sidération et l'urgence. Cela a entraîné les déboires et drames humains que l'on connaît : délais de prévenance non respectés, incertitude de reconduction entretenue, prise de congés rapide, désorganisation de service ...

A cet égard la DI reconnaît qu’humainement ce fût catastrophique, que nous sommes actuellement dans une logique purement comptable. La DI s’est fait accompagner par la direction centrale pour dialoguer avec la contrôlease budgétaire régionale, reconnaissant que la situation est particulièrement compliquée. Elle explique également que les bases de calculs utilisées ne sont pas les mêmes entre le Ministère de la justice qui utilise Harmonie et la contrôlease qui utilise CHORUS, d’où des incompréhensions. La DI nous assure que la centrale est soutenante vis à vis de cette problématique inadmissible en l’état.

Concernant le prochain budget, la DI nous indique qu’elle n’a aucune visibilité sur 2025 à l’heure actuelle.

La SG a pris le temps d’expliquer à notre OS que la DI allait retravailler la gestion RH, et, à la demande du SNEPAP, que ses services allaient essayer de faire correspondre la fin des contrats des contractuels avec la période des mutations/prise de poste. Nos interlocuteurs sont conscients des problèmes de calendriers entre la durée des contrats et les mutations des titulaires.

La SG a expliqué également que des écarts entre les postes budgétisés et l’organigramme de référence (organigramme budgétaire) étaient criants. La DI a également expliqué qu’elle réunissait les DFSPIP sur cette question et envisageait un dialogue de gestion deux fois par an pour être au plus près des besoins de terrain et réalité humaine. Toutes deux indiquent que les difficultés RH sont patentes partout, et en particulier aux RH de la DI de Lille soulignant leurs implications et engagement à ne pas laisser se dégrader la situation mais devant composer avec le contexte général.

Sur le budget de fonctionnement des consignes d’économie ont d’ores et déjà été données aux DFSPIP et DSP car il manquerait 5 millions au budget DI pour être à l’équilibre.

La question du coût de la formation des contractuels CPIP entre autres a été abordé par notre OS, et du scandale qui consiste à former de manière très coûteuse des professionnels pour ensuite les remercié. La perte de compétences professionnelles est particulièrement choquante pour le bureau régional. Contexte critique, et inquiétant pour l’avenir DI l’admet.

La DI nous a exposé les impacts probables du contexte budgétaire selon elle : « il y aura des choix à faire, et l’administration n’aura pas les moyens de ses ambitions ». Elle explique qu’elle en partagera les responsabilités mais entend limiter au maximum les impacts de ce dernier sur les conditions de travail des agents comme sur les missions auprès des PPSMJ.

Pour exemple, elle considère que les VIF sont une priorité/exigence en termes d’évaluation-mais comment tenir les délais en termes d’évaluation si les moyens humains viennent à diminuer, une équation à laquelle elle compte s’atteler.

Elle indique également que les objectifs sont en cours de finalisation pour chaque structure et qu’il faut répondre à la question de : « comment mettre en adéquation nos missions avec les budgets » ?

Elle a également expliqué que l’autorité judiciaire sera sollicitée sur cette question, considérant qu’elle doit être consultée sur ce point plus que sensible.

La DI considère que le contexte sécuritaire peut être le moment de prouver que le milieu ouvert est important et ne doit pas être considéré comme le parent pauvre de l'administration.

Conclusion de la SG à ce sujet : les questions du budget et les RH sont une grande partie de son travail actuel elle affirme le besoin de monter en compétences et de pousser la DAP à réfléchir autrement notamment quant aux remontées de besoins des terrains. Elle envisage d'autres méthodologies de réajustement des emplois par une meilleure visibilité de ceux-ci, une adéquation plus pertinente entre besoins et faisabilités tout en maintenant la réactivité.

- Le management en question avec illustrations :

Le SNEPAP-FSU faisant le constat depuis plusieurs années qu'il est souvent sollicité sur des questions de management en SPIP, de manière exponentielle ces derniers temps, notre OS a souhaité mettre ce point à l'ODJ. Il a été porté à notre connaissance l'existence d'un-Plan de formations sur le management, travail sur la notion de management, accompagnement possible pour les DPIIP en difficulté. Le SNEPAP s'est également exprimé en faveur d'un management collaboratif et non descendant comme on peut parfois le constater. L'idée étant que les façons de manager puisse s'harmoniser d'un service à l'autre.

*Nous questionnons la DI sur l'état des lieux fait sur la question managériale à la DI. Nous l'interpellons particulièrement au sujet des problèmes RH notamment dans le 59, a-t-il pu être pensé la création d'un espace de parole pour les DPIIP ? Est-ce qu'un temps de supervision pour les DPIIP apparaît opportun ? Ou échanges de pratiques plus réguliers ?*

Pour la DI des leviers existent et ont déjà été mis en œuvre : le plan de formation incluant la question de temps d'échange, recensement des besoins fait au moment de cette audience.

Nous avons partagé le constat de l'isolement et de la solitude parfois des DPIIP ayant pour conséquence directe le mal-être généralisé de certains services. La DI explique que des séquences de « co-développement » entre DPIIP ont été proposées mais que tous ne s'en sont pas saisi, par méconnaissance, manque potentiel de temps. Le DIPPR aurait identifié certaines difficultés et travail à la question.

Plusieurs pistes, et certaines déjà mises en œuvre, ont été évoquées pour accompagner les DPIIP dans leurs pratiques professionnelles : réunions sur des thématiques, mobilisation possible de la psychologue du travail, coaching mis en place par le ministère de la justice (pôle au SG du ministère de la justice), Numéro vert pour les cadres (convention passée avec le ministère), la question du mentorat évoquée entre un DPIIP expérimenté et un jeune cadre.

La DI admet qu'au-delà de ces considérations, certaines personnes ne sont peut-être pas faites pour manager, a cela nous questionnons les incidences d'un tel constat ? La DI évoque la prise en considération sérieuse de ces situations et invite les agents à faire part de leurs difficultés par voie hiérarchiques.

A noter l'expérimentation d'un nouveau management en SPIP porté par la MCI, la DI en a une particulière bonne connaissance et affirme son appétence pour les travaux et expérimentations réalisées. L'idée étant d'accompagner avec des outils pour manager de manière plus horizontale. La conclusion de cette expérimentation a été qu'il fallait au moins disposer de ressources supplémentaires pour accompagner les cadres, groupe de travail mis en place en 2023 à la DAP. Cette expérimentation concernait notamment le SPIP du LOT et GARONNE. Le SNEPAP-FSU compte prendre connaissance plus en détails de cette expérimentation et rester vigilant à la question managériale identifiée comme constitutive de plusieurs saisines de notre syndicat.

l'ALIP de Cambrai a été évoqué, et la DI a affirmé qu'une vigilance est actuellement effectuée sur cette antenne.

- Point ALIP et spécifiquement les locaux :

ALIP de Laon : Le déménagement est budgété et se trouve en attente de validation.

ALIP de SAINT OMER : Le déménagement est budgété et acté.

ALIP de Lille : Le déménagement est en cours avec plus ou moins d'aléas quant à la réalisation des travaux nécessaires. Les agents pourront être partiellement positionnés en télétravail lors de la période de réalisation de ces travaux.

ALIP de Creil : A ce jour il n'y a pas de réponse DRFIP, l'enquête de faisabilité serait réalisée au deuxième trimestre 2026.

ALIP de Cambrai : Il a été mis à l'étude l'opportunité domaniale, une étude de faisabilité a été réalisé, un relogement n'interviendra cependant pas avant fin 2027, ce sont les locaux des voies navigables qui sont ciblés avec néanmoins le regret de la détérioration de ces locaux depuis leur première visite.

ALIP de Boulogne : Nous déplorons l'absence de locaux pouvant être ciblés la piste domaniale ayant été abandonné ce qui fait de ce relogement une non priorité.

ALIP de Soissons : Ce sont les sites de « l'émaillerie » et l'ancienne bibliothèque qui sont envisagés. L'enquête de faisabilité est envisagée pour le dernier trimestre 2027, nous déplorons le manque de visibilité sur la budgétisation de ce déménagement.

Le SNEPAP-FSU restera engagé et force de proposition à vos côtés pour cette nouvelle année  
Vigilant aux défis qui seront les nôtres dans un contexte social et politique toujours plus  
fragilisés !

Nous saluons unanimement votre engagement quotidien et les luttes qui sont les vôtres ; nos  
vœux les meilleurs !