

## **CSA DU 25 NOVEMBRE :** **DANS LA CONTINUITÉ DES TRAVAUX ENGAGÉS CETTE ANNÉE**

Dans cette période scandaleuse où le populisme conduit à un limogeage en place publique d'un directeur d'établissement par son ministre de tutelle, le même ministre qui voit sa connaissance de la probation être aussi bonne que les députés de son parti maîtrisent la justice sociale, nous conduit à dire **STOP !**

**STOP** à cette démagogie nauséabonde qui voit les postures les plus simples être privilégiées.

**STOP** à cette sanction administrative d'un agent qui n'a pas pris la décision, celle-ci étant prise par un magistrat.

**STOP** à ces politiciens qui préfèrent visiter leur ami en prison et critiquer un système législatif qu'ils ont eux-mêmes construits !

Alors, lorsque nous vivons dans ce contexte et que nous sommes convoqués en CSA ce 25 novembre 2025, de fait cette instance ne peut que bien se passer malgré des désaccords. Notre référentiel commun et notre volonté de créer un espace professionnel correct pour les personnels nous différencie de notre ministre de tutelle.

### **FICHES RÉFLEXES**

Comme nous l'avions évoqué au CSA de février 2025, de nouvelles fiches réflexes ont été rédigées par le service RH du service. Elles abordent le sujet de la garde d'enfant, des accidents de travail, des accidents sur le trajet domicile-travail, de l'accident avec le véhicule administratif.

**Nous louons la qualité du travail entrepris** et la rédaction consciencieuse de ces fiches. Le SNEPAP-FSU a porté des remarques formelles et propose que ces fiches soient présentées en réunion de service afin de favoriser au mieux l'appropriation par les agents.

### **PROCÉDURE D'ANONYMISATION DES PERSONNELS**

Suite à la création des quartiers dédiés aux personnes détenues les plus dangereuses, pour protéger les agents de ce public, une procédure d'anonymisation a été mise en place. Afin de protéger tous les personnels qui seraient inquiétés, ainsi que leurs proches,

Pour le SNEPAP-FSU, il y a deux visions du travail qui se font face et qui ne sont pas incompatibles, malgré tout. En effet, d'un côté nous sommes la seule organisation syndicale à avoir soutenu le RPO1 et son déploiement. Ce choix professionnel induit un rapport à l'autre où être nommé est important, la relation à l'autre comme exemplarité primordiale ; néanmoins, il faut tenir compte de la réalité et aussi de la peur qui est véhiculée. Face à ce sujet exceptionnel, il n'est pas possible de nier l'ambiguïté que porte cette note. Celle de pouvoir protéger des agents inquiets face à un public dur et rare. Ce qui induit aussi de considérer toutes les personnes suivies comme potentiellement dangereuses au détriment de leur humanité avec laquelle nous travaillons depuis si longtemps. La problématique de l'anonymat demeure toutefois entière et complexe, car l'administration propose l'attribution de numéros d'identification en lieu et place des patronymes mais ne met pas l'intégralité des outils en conformité avec cette nouvelle réalité que les agents en QLCO, par exemple, vivent de plein fouet. Les agents demeurent identifiables via les adresses mails professionnelles encore à cette heure. En outre, comment les personnels d'insertion et de probation se présenteront-ils auprès des usagers ? **Si la protection des professionnels est primordiale, l'administration ne se donne pas les moyens de son ambition. Le truchement de l'anonymat laisse des questions en suspens et sans réponse tangible pour les agents.**

**La peur s'insinue de partout et la cause de celle-ci est portée également par le contexte médiatico-politique pernicieux qui nous entoure et qui la fabrique.**

## NOTE DISP SUR LA FORMATION ET LES FRAIS DE DEPLACEMENT

En septembre 2025, une note DISP a été déployée, sans pour autant être diffusée auprès des agents. Suite à la demande d'examen de cette note lors du CSA par les 3 organisations syndicales, celle-ci a enfin été diffusée.

Pourquoi une telle volonté de notre part ? Alors que cette note a pour vocation « de renforcer l'attractivité de la formation » le résultat sera tout autre. En effet 2 écueils fondamentaux apparaissent. Tout d'abord, le fait que chaque formation sera calculée sur la base d'un forfait. Ainsi une formation de 8h sera comptabilisée le temps exigible par journée par l'agent en formation. Ensuite, le temps de déplacement ne sera plus comptabilisé. Par exemple, un collègue CPIP de Bourgoin-Jallieu qui partira à 7h pour une formation et qui rentrera chez lui à 18h30 ne verra qu'une journée de 7h12 décomptée, sans avoir droit à un temps de récupération lié au déplacement. Aberrant !

Pour le SNEPAP-FSU, **cette note est profondément injuste**. Son objectif de rendre attractive la formation continue est un leurre, ainsi qu'une volonté assumée de rendre caduque la formation. De surcroît, entre le jour de carence, le gel du point d'indice, une charge de travail excessivement folle et dantesque, encore une fois les fonctionnaires se voient refuser un avantage lié à leur travail. Surtout, n'oublions pas que la formation continue n'est pas pour devenir œnologue ou ludothécaire mais bel et bien pour améliorer des pratiques professionnelles qui servent au quotidien tant les usagers du service public pénitentiaire que notre administration de tutelle.

## CHARTRE DES TEMPS

Nous avons procédé durant cette instance à l'actualisation de la charte des temps. L'objectif était de pouvoir mettre dans celle-ci la note relative au télétravail et au pointage à faire par les agents durant ce temps de travail au domicile ainsi que sur les lieux de permanence délocalisées, également rattraper une coquille concernant le temps de travail des ASE.

Comme tous les ans au mois de février 2026 cette charte des temps sera retravaillée, en ce qui concerne les horaires indiqués sur celle-ci afin de s'assurer qu'ils correspondent bien aux besoins des équipes de chaque antenne du département. **Nous pourrions ainsi porter votre voix** pour de potentielles modifications sur les plages fixes de travail.

**Par ailleurs, la nouveauté à venir sera une vraie révolution, à savoir l'idée de travailler sur des temps de travail spécifiques à la période estivale compte-tenu du réchauffement climatique et de l'augmentation dramatique du nombre de canicules.** À l'image de ce qui se réalise dans d'autres départements, l'idée serait qu'entre juin et début septembre, tenant compte des fortes chaleurs, les horaires de travail soient décalés au matin, tant pour protéger les agents que pour veiller à un accueil de qualité des personnes placées sous main de justice. Avant l'examen de cette modification potentielle lors du CSA de février 2026, chaque directrice d'antenne veillera à animer des temps dédiés pour recueillir l'avis des agents et définir un cadre de travail adapté au bien-être des agents et des usagers contraints.

## DIVERS

Les organisations syndicales ont voté favorablement à la nouvelle note ARSE, dont nous vous avons parlé dans des comptes-rendus précédents. Le travail collégial a permis d'obtenir une note équilibrée entre la réalité des agents de terrain et les besoins de l'administration.

Il nous a également été présenté le protocole d'intervention des FIS, réalisé au niveau départemental.

**Le SNEPAP-FSU continuera de porter la voix  
de tous les agents dans toutes les instances !**

**Le SNEPAP-FSU continuera de vous informer, en amont et en aval,  
de son travail pour favoriser le partage d'informations, de manière précise et  
engagée**

**Le SNEPAP-FSU, pour un syndicalisme de proximité !**

Vienne, le 3 décembre 2025