

vendredi 6 novembre

Flex Office, Dématérialisation, Semaine de 4 jours :

Quand les services expérimentent !

COMMUNIQUÉ NATIONAL

À l'heure du déploiement d'applicatifs IA et de la modernisation voulue des services de l'état se cache bien souvent une réalité implacable : celle budgétaire. N'est pas GAFAM qui veut !

L'ère du « SPIP 2.0 » se résume à l'avènement d'un PRISME régulièrement défaillant et d'expérimentations.

1/ Le flex-office

Au-delà des difficultés récurrentes que rencontrent les services pour trouver des locaux adaptés, l'application dogmatique de la Circulaire Borne 8.02.2023 est venue complexifier la donne en imposant une réduction drastique des espaces de travail, passant de 20m² à 16 m² par agent.

Pour comprendre, focus sur les contraintes découlant de la circulaire Borne :

La notion de « **résident** » : Le calcul ne se fait plus par poste fixe ou par effectif brut, mais en fonction du temps de présence réelle annualisé (un agent à 80 % ou en télétravail partiel pèse moins lourd dans le calcul de la surface globale).

La densification des sites : Les surfaces globales intègrent les espaces de convivialité, les sanitaires, le stockage et les dégagements (ex : ouverture des portes) dans les 16 m², ce qui pousse à une réduction mécanique de l'emprise immobilière de l'administration.

Entre freins locatifs, bailleurs retors et contraintes budgétaires, une organisation reposant sur le principe du « **flex office** » - c'est-à-dire dans laquelle les agents n'ont plus de bureau attitré - est apparue comme une - si ce n'est LA - solution à ces problèmes.

Au SPIP 38 ALIP Vienne, site expérimental depuis septembre 2025, 11 CPIP se partagent 20 places où seulement 3 bureaux sont restés fixes (accueil, secrétariat et permanence).

Sur le papier, une économie certaine pour le service.

Dans les faits et pour le reste, les 1ers retours des collègues sont peu satisfaisants :

- Des espaces ouverts, sans intimité car sans séparation pour pouvoir échanger sans gêner son voisin.
- Des espaces partagés où le premier arrivé choisit son bureau, morcelant alors l'esprit d'équipe.
- Dans un tel contexte, l'accueil des nouveaux collègues et de stagiaires n'est pas aisé, ces derniers sont privés régulièrement de la proximité avec leur référent.
- Si l'organisation personnelle est bouleversée, celle du service est également impactée. En effet, chaque soir, le nomadisme professionnel inclut à la fatigue, la pénibilité de remballer toutes ses affaires. Exit la photo réconfortante des marmots sur le coin du bureau ou le dossier bien en vue pour le traiter à la première heure le lendemain !
- La question du rangement des dossiers des usagers se pose également lorsque les dossiers ne sont pas tous et en totalité dématérialisés. Que faire de ses dossiers lorsque l'on n'a plus d'armoire attitrée ?

Syndical National de l'Ensemble des Personnels de l'Administration Pénitentiaire
✉ 12-14 rue Charles Fourier — 75013 Paris ✆ Tel : 06.43.17.25.05
mail : snepap@fsu.fr Site internet : snepap-fsu.fr

U.S. F.S.U. ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN

Entre impersonnalisation & manque de tranquillité des espaces de travail, et un collectif de travail effiloché à malmené, l**e SPIP 2.0 peut fortement déstabiliser l'équilibre tant personnel que d'une équipe et les forces de travail.**

Cet anonymat présente, en effet, le risque d'une forme de fuite des agents. Être confronté à la recherche de sa place chaque matin, d'un bureau modifié chaque jour, d'une armoire éloignée, du brouhaha ambiant, etc. est évidemment source de tension interne et ne peut qu'impacter négativement la productivité des professionnels.
Dans ce contexte, la cohésion est impérativement à travailler pour entretenir, voire recréer du lien. Cela nécessite un management revisité et renouvelé, particulièrement vigilant aux phénomènes d'épuisement, d'agacement ou de lassitude, cumulés aux risques de traumatismes vicariants inhérents à nos métiers !

Sous prétexte d'optimiser les mètres carrés mais sans regard pour la lutte contre les dérèglements climatiques, l'administration sacrifie le quotidien des agents sur l'autel de la rentabilité.

Pour le **SNEPAP-FSU**, cette organisation sans bureau attitré s'avère être une régression majeure qui menace directement l'exercice de nos missions à travers trois dérives quotidiennes : **la perte brutale de l'intimité professionnelle**, **l'éclatement des cohésions d'équipe** et **une insécurité logistique permanente pour la gestion des dossiers**.

Pour le **SNEPAP-FSU**, le flex-office est une aberration qui précarise les espaces et la qualité du travail qui y est fourni. Parce que les professionnels sont journellement exposés à la précarité des usagers et au syndrôme de compassion, il est inacceptable que les contraintes bâtimentaires priment sur les conditions de travail des agents.

2/ La dématérialisation

Au regard des difficultés, notamment organisationnelles du flex-office, son corollaire est la dématérialisation.

Au SPIP 74 ALIPAnnecy, depuis 2024 et en réponse à l'après COVID, le choix de la dématérialisation a été fait - mais sans flex-office - afin d'assurer la continuité du service, le télétravail et de travailler plus efficacement sans avoir à sortir de dossiers papier.

S'agissant des SPIP expérimentateurs, 3 actions ont été nécessaires :

- L'une venant du SAP qui saisit le SPIP par un dossier dématérialisé sous forme d'un fichier PDF unique.
- L'autre venant du secrétariat du SPIP qui décompose le dossier judiciaire en sous-fichiers de plusieurs PDF et double cette création par un dossier papier, en imprimant les pièces essentielles (B1, jugement, ordonnance de saisie, expertise, etc.) à la procédure judiciaire.

  Tous les dossiers papiers sont placés dans la seule armoire du bureau « Permanencier ».
- Enfin, venant des CPIP qui ont dû scanner et classer toutes les pièces de leurs dossiers, avec un temps de décharge pour opérer cette bascule numérique.

Pour les dossiers papier envoyés depuis la détention, des pièces sont scannées par les CPIP qui estiment l'opportunité, ou non, de les conserver en les téléchargeant dans le dossier numérique SPIP MO de l'usager. Le reste du dossier est détruit selon la convention signée par l'entreprise dont le contrat prévoit l'impératif de la confidentialité.

Au SPIP 74, la pratique a été généralisée 2 ans plus tard, à tous les services du département.

Syndical National de l'Ensemble des Personnels de l'Administration Pénitentiaire
✉ 12-14 rue Charles Fourier — 75013 Paris ✆ Tel : 06.43.17.25.05
mail : snepap@fsu.fr Site internet : snepap-fsu.fr

F.S.U. ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN

Les dossiers papiers de l'armoire du service sont réduits à une bannette contenant quelques éléments utiles à une compréhension rapide du dossier : jugement, CNI et coordonnées (tél, mail, adresse inscrite sur la bannette papier), impression du premier entretien et la fiche remplie lors du BEX Collectif par le probationnaire.

Une telle transition peut s'avérer encore plus coûteuse lorsque la dématérialisation (scan et classement) est réalisée par une entreprise privée (budget estimé à 50 000€) voire un coût dispendieux si les TJ ne poursuivent pas le travail lors des saisines à venir !

Si les retours sur le flex-office se veulent critiques, ceux concernant la dématérialisation sont plus **dithyrambiques**, malgré l'indéniable temps de transition nécessaire à cette acculturation.
Aujourd'hui les bureaux sont équipés d'un double écran en plus du PC portable, une ergonomie appréciée en raison de ces équipements indispensables pour naviguer entre « Commun » et « Prisme ».

S'agissant des justificatifs transmis dans le cadre du suivi des obligations à respecter :
Au service, un scanner est accessible dans tous les bureaux d'entretien pour numériser ce qui est apporté par les usagers, lors des RDV.
Lors de permanences extérieures, le CPIP emporte la « **scannette** » : boîtier identique à celui que l'on retrouve en pharmacie et qui permet de numériser en direct les documents remis.

Les usagers s'adaptent à ce modus operandi en mailant, en usant de screen-shots ou en prenant des photos de leurs justificatifs, envoyés ensuite directement à leur CPIP référent. Seule contrainte : celle liée au format des documents envoyés qui ne peuvent être que sous PDF, Open office, ODT et Word (pas de JPEG).

Pour faciliter la bascule des justificatifs, l'accès des CPIP à leurs mail@justice.fr est permis via les téléphones portables professionnels. Cela nécessite d'avoir des téléphones à connexion sécurisée comme ceux des personnels de direction, par exemple.

C'est une **révolution dans les pratiques professionnelles** puisque l'armoire du CPIP est une armoire virtuelle, sur l'ordinateur. Elle demeure donc accessible dans sa totalité lors de VAD, de permanence et de télétravail.

A noter que pour préserver le serveur commun du SPIP, tous les entretiens ne sont pas téléversés automatiquement dans ce dossier numérique. Ils restent accessibles via l'applicatif métier.

Plusieurs questions demeurent :

- Quelles garanties sont présentées pour préserver la continuité du service public au regard de la dépendance totale à l'informatique ?
- Quelle formation des agents aux outils informatiques et combien de temps dure leur accompagnement à ce nouvel usage ?
- Quelle légalité de ces fichiers, de leur conservation et de la protection des données au regard des prescriptions de la CNIL et les RGDP ? Quelle charge de travail et pour quel agent, le désherbage des fichiers de la médiathèque inclut-il ?
- Quelles protections et par quels services (de l'État ?) face à d'éventuels piratages des serveurs/hackings ? Quelles sauvegardes, combien de sauvegardes et sur quel(s) serveur(s) ? A l'instar des hôpitaux, la DGAP pourrait-elle être victime de ransomware ?
- Quel accès des usagers à leurs fichiers ?
- Quelle mémoire administrative ? Les archives départementales obligent la conservation des échantillons de dossiers sur plusieurs années.

Sur la question du coût écologique du tout numérique, selon ADEME : un courrier « coûte » 15g équivalent CO2, là où un mail atteint 0,3g CO2 (incluant son coût de stockage et la durée de vie des équipements). Si l'énergie pour stocker tous ces documents n'est pas négligeable, elle semble moindre que la version papier… même si cela reste à confirmer. En effet, entre la coupe des arbres - quelle quantité sera abattue

Syndical National de l'Ensemble des Personnels de l'Administration Pénitentiaire
✉ 12-14 rue Charles Fourier — 75013 Paris ✆ Tel : 06.43.17.25.05
mail : snepap@fsu.fr Site internet : snepap-fsu.fr

puis transportée ? - et leur transformation en papier (process, teinture, transport, ...), le coût de la production des imprimantes, puis celui des impressions des documents remis paraît moindre.

Bien qu'il faille un temps de transition, les collègues expérimentateurs se disent satisfaits de la dématérialisation et y voit une qualité de travail lorsqu'elle est accompagnée d'une dotation en matériel informatique.

Reste enfin la question de qui doit venir au préalable la dématérialisation : du SPIP (via le travail des CPIP et surtout des PA) ou du TJ ?

Pour l'heure, le **SNEPAP-FSU** veillera à ce que les évaluations de ce fonctionnement soient faites et que la DGAP ne fasse pas primer l'économi(qu)e sur les agents !

3/ La semaine de travail en 4 jours

Ce point a été examiné en CSA IP Formation Spécialisé le 1er juillet 2026.

Le pilotage de cette expérimentation a été porté par le secrétariat général du ministère de la justice, du 1er.01.26 au 15.09.26, sur 4 sites : la DI de Rennes, le SPIP 69, l'ENAP (bien que l'école fonctionne depuis plusieurs années en semaine de 4,5 jours) et le SNRP (sorti du dispositif avant son terme).

Les principes directeurs de cette expérimentation ont été le volontariat des agents, le respect des volumes horaires travaillés, à effectifs constants des services expérimentateurs, avec l'idée de mesurer in fine les impacts organisationnels, psychosociaux et la qualité du service rendu dans une telle organisation.

Le bilan présenté par l'administration a pointé des impacts certains que le **SNEPAP-FSU** précise :

- A l'exception du SPIP 69, le télétravail a pu être suspendu par endroit en raison de l'exigence d'être présent sur site 3j/semaine.
- Les horaires fixes imposés lors de l'expérimentation du fait du paramétrage manuel du logiciel Origine, ne permettaient plus la modulation des temps de travail et générait du stress aux agents.

Pour le **SNEPAP-FSU**, les horaires nécessitent de la flexibilité pour s'adapter aux réalités de service, notamment celle des Milieux Fermés où la présence en CAP peut s'avérer tardive. Il en va de même pour la réception des publics en Milieu Ouvert, lors des nocturnes. Les incidents sur le trajet, les déplacements dans le cadre de placement TIG, les horaires d'ouverture des lieux de permanences délocalisée, etc. impliquent la nécessité d'horaires variables.

- Un service davantage accessible au public grâce à une amplitude d'ouverture plus grande du service, facilitant ainsi les rendez-vous avec les usagers en position d'emploi, par exemple.

Si pour le **SNEPAP-FSU** il s'agit d'un point positif, cette expérimentation met en lumière la nécessité que les Organigrammes de Référence soient respectés, notamment en termes **d'effectif** de personnels administratifs, et de **chartes des temps** compte-tenu de l'élargissement de l'amplitude horaire d'ouverture des services au public qui en découle. Cela exige une présence continue des personnels dont les services sont bien souvent en manque !

- Le temps partiel : les personnels expérimentateurs ont pu, par cette semaine en 4 jours, reprendre à temps plein et recouvrer un salaire complet (et re-cotiser à taux plein pour leurs droits retraite !). Pour le **SNEPAP-FSU**, le retour à l'exercice à temps plein est à saluer particulièrement, notamment dans le cadre de professions fortement féminisées. C'est un impact non négligeable pour les ressources de nombreux agents et un gain pour l'administration qui augmente ses ETP.

Pour le **SNEPAP-FSU**, ce 1er bilan encourageant est à pondérer, car si l'expérimentation a montré sa faisabilité sur une **petite équipe, le dispositif s'emballe** lors de l'absence imprévue d'un professionnel. Il impose de faire revenir un agent susceptiblement sur son jour off, voire d'adapter le temps partiel.

Syndical National de l'Ensemble des Personnels de l'Administration Pénitentiaire
✉ 12-14 rue Charles Fourier — 75013 Paris ✆ Tel : 06.43.17.25.05
mail : snepap@fsu.fr Site internet : snepap-fsu.fr

F.S.U. ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN

COMMUNIQUÉ NATIONAL

De plus, les absences des *« 4 jours »*, nécessitent davantage de recul pour évaluer l'impact sur les charges de travail des permanences de service et sur la vie des professionnels restés en 5 jours de présence.

Par ailleurs, une **organisation de service doit être votée en CSA et non imposée.** Elle ne doit pas non plus porter atteinte aux droits des agents, notamment en limitant l'accès au télétravail reconnu par la circulaire ministérielle, ni aux récupérations de crédit temps liées aux horaires variables : le logiciel Origine devra être paramétré de sorte à respecter la législation en vigueur.

Si l'idée de travailler 4 jours est séduisante, la réalité appelle à la lucidité : ce rythme signifie des **journées plus denses** à accorder avec des impératifs personnels parfois peu conciliables, telle que l'adaptation des horaires de la garde des enfants ou des trajets scolaires.

Durant l'expérimentation, le rythme impliquait aussi des repas parfois décalés par rapport aux collègues et de se trouver, de fait, **isolé** des autres agents de l'équipe.

La semaine de 4 jours oblige à organiser et **anticiper davantage son travail**, ainsi que de communiquer peut-être plus qu'à l'habitude, entre les agents pour couvrir l'hypothèse d'interventions nécessaires auprès de l'usager les jours Off du référent.
Pour le **SNEPAP-FSU**, des formations en gestion et optimisation de son temps de travail doivent être proposées aux professionnels.

A l'instar du développement du télétravail, la semaine en 4 jours appelle à **l'innovation dans les stratégies managériales de gestion des équipes**. Par exemple, un service a sacralisé 2 jours dans la semaine où temps partiel et jour off sont impossibles, permettant ainsi de maintenir les temps de réunion et de préserver le collectif de travail.

Malgré ces réserves, les personnels volontaires à l'expérimentation valident globalement le dispositif pointant moins de fatigue et moins de besoin de congés.
A l'exemple du seul SPIP de l'expérience, les 21 professionnels participants sont des femmes et hommes, issus de tous les corps (CPIP, DPIP, PA, etc.), toutes tranches d'âge confondues et exerçant en MO et MF. Tous identifient un nouvel équilibre vie pro/vie perso et un investissement plus raisonné en termes horaire, notamment pour les cadres, dont l'amplitude quotidienne de travail est dense.

Ce dispositif pourrait être un argument susceptible de redonner de l'attractivité à la fonction publique.

Pour autant, si la semaine en 4 jours a été un souffle pour les professionnels l'expérimentant, pour le **SNEPAP-FSU**, il est impératif de **l'évaluer à nouveau lorsque l'effet de la nouveauté sera estompé**.

Le SNEPAP-FSU accueille favorablement toutes les avancées, mais n'adopte ni l'enthousiasme aveugle, ni le rejet systématique.

Nous nous opposons aux expérimentations qui dégradent les conditions d'exercice de nos métiers ou la qualité du service public rendu aux usagers, comme c'est le cas du flex-office.

Parce qu'un service public pénitentiaire moderne se construit avec les agents et dans l'intérêt de celles et ceux qu'il accompagne, le **SNEPAP-FSU** attend de toute réforme qu'elle :

Améliore le quotidien des professionnels.

Renforce la qualité des services.

et Garantisse les droits des usagers.

Le corollaire à toute ambition de modernisation reste les ressources allouées pour les accompagner.

Comptez sur le SNEPAP-FSU pour le rappeler à la DGAP.

Syndical National de l'Ensemble des Personnels de l'Administration Pénitentiaire
✉ 12-14 rue Charles Fourier — 75013 Paris ✆ Tel : 06.43.17.25.05
mail : snepap@fsu.fr Site internet : snepap-fsu.fr

U. F.S.U. ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN