



Neuvic, le 21/12/2018

Problèmes récurrents d'Origine au SPIP de la Dordogne,

Mais quelle est donc l'origine du problème?

Depuis de trop nombreux mois, la **gestion des ressources humaines est problématique** au SPIP de la Dordogne, du fait de l'absence prolongée de personnel administratif sur ce poste (suite au départ après une mutation de l'agent en charge des RH en janvier 2018, les missions n'ont plus été exercées de manière pérenne).

Nous avons déjà été contraints d'alerter la DISP de Bordeaux en septembre 2018, pour signaler que le traitement des **frais de déplacement** des agents de la Dordogne accusait **un retard de presque cinq mois**. Nous avons trouvé un certain écho, le retard étant ensuite résorbé en quelques semaines (même s'il tend de nouveau à s'accroître).

Ce sont désormais les **compteurs Origine** des agents qui ne sont plus à jour, et ce **de façon systématique**, parfois pendant plusieurs semaines.

On pourrait penser qu'il ne s'agit que d'un logiciel de badgeage, donc sans grande importance pour les agents.

Mais en cette fin d'année, à l'approche des vacances de Noël, c'est tout de même le logiciel qui leur permet d'effectuer le prévisionnel de leurs congés en visualisant leur nombre de congés restant, de jours de récupération crédit temps générés, de jours à éventuellement déposer sur leur compte épargne temps.. En bref, qui **facilite la mise en oeuvre de leur droit aux congés**.

Mais lorsqu'il manque un personnel administratif au siège du SPIP de Dordogne, que ce soit au niveau des RH ou de l'économat, ses tâches sont dévolues à l'autre PA présent qui double donc sa charge de travail, ou à défaut, les dossiers s'empilent en attendant un retour à meilleure fortune pour être gérés.. **même si cela doit durer des mois!**

Et ce n'est pas faute d'avoir demandé au DFPIP de la Dordogne lors des différents CTS de trouver des **palliatifs en l'absence prolongée** de gestionnaire RH.

Tout en lui rappelant d'ailleurs la précieuse note de service du 07/11/2017 actant la répartition des dossiers gérés par le siège entre le DFPIP et son adjointe: les ressources humaines relèvent bien des **attributions du DFPIP**, soyons en rassurés.

Mais à l'époque de la rédaction de cette note, il est vrai, le service n'avait pas rencontré d'absence de PA gestionnaire des RH depuis longtemps!

Au delà de permettre aux agents une gestion convenable de leur temps de travail, l'absence de mise à jour régulière des situations sur Origine s'avère par ailleurs **problématique**.

Une note de la DAP datée du 18/05/2018 proposait cette année aux PA et PIP une option pour la mise en oeuvre de la journée de solidarité du 21/05/2018, quant au décompte de leur absence.

Mais en Dordogne, ce n'est qu'au début du mois de décembre qu'on demande aux agents de se prononcer et de prévoir un nouveau jour absence, alors que leur prévisionnel de congés de fin d'année est déjà acté et validé dans la plupart des cas..

Plus généralement, ces **carences** au niveau de la gestion des ressources humaines **impactent les agents** dans leur quotidien: impossibilité d'obtenir rapidement les documents administratifs nécessaires dans leur vie privée (délai de plusieurs semaines pour un duplicata de fiche de paie, ou une attestation employeur), transmission en dehors des délais de paiement des amendes liées à

l'utilisation des véhicules de service (la majoration devant être à la charge de l'agent évidemment)..

Sans parler de la **gestion hasardeuse des absences** par notre hiérarchie, malheureusement toujours au détriment des agents qui se voient opposer des **refus arbitraires**, non fondés sur des nécessités de service, d'autorisation d'absence pour garde d'enfant ou de récupération d'heures supplémentaires. Ces difficultés sont amplifiées par la non communication aux agents des absences imprévues des PA ou d'un calendrier prévisionnel de permanence des cadres du siège.

Ces trop nombreux exemples s'inscrivent par ailleurs dans une **politique managériale défailante**. Si le bilan des activités du SPIP n'est plus réalisé (absence de rapports d'activités en 2016 et 2017, absence de notation des CPIP pour l'année 2017), les **perspectives restent incertaines** (aucune mise à jour du diagnostic orienté de structure depuis 2015 par exemple) et les **directives contradictoires**. La proposition de participation à des groupes de travail sur la mise en oeuvre du RPO ou aux formations dispensées par la DISP, initialement prévue sur la base du volontariat s'est rapidement transformée en exigence de la hiérarchie, avec menaces à l'appui.

Ces objectifs sont dans l'immédiat ceux de notre hiérarchie mais ne **correspondent pas à la réalité des antennes**, toujours confrontées à une charge de travail trop importante (même si notre hiérarchie semble l'éluder, en atteste le refus récent de disposer d'un CPIP placé).

Les agents du SPIP de Dordogne ont à coeur de remplir la mission de service public dévolue, avec une prise en charge de qualité des personnes suivies.

Le temps perdu par les agents à régler ces difficultés de gestion de ressources humaines **parasitent en permanence l'exercice de leurs missions**, ce qui est inadmissible.

Dès lors, il semble légitime qu'ils **exigent de leur hiérarchie** qu'elle respecte à minima leurs droits, qu'elle **mette en oeuvre les moyens nécessaires** pour y parvenir et facilite la gestion administrative de leurs situations individuelles.

La CGT insertion et probation du SPIP de Dordogne sera présente plus que jamais, suite au mandat qui vient de lui être donné, pour constamment le leur rappeler.

Le bureau local de la CGT insertion et probation, collectif de la Dordogne.