



## Les illusions perdues du dialogue social au SPIP du Rhône

Monsieur le DFSPIP,

En qualité de Président du Comité Social d'Administration (CSA – anciennement comité technique), nous vous demandons d'appliquer avec respect le décret 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État selon lequel les CSA sont des instances de dialogue social chargées de l'examen des questions collectives de travail ainsi que des conditions de travail.

Ils exercent leurs attributions selon différentes modalités :

- **Consultation obligatoire sur les projets d'organisation de services** ou plans de financement ;
- Débat régulier sur l'évolution des politiques des ressources humaines
- Examen, à leur initiative, de questions relatives aux politiques de ressources humaines et aux conditions de travail.

Le premier CSA s'est réuni le 16 mai 2023. Les documents de travail sur le télétravail et l'organisation du service n'étant pas prêts, leur examen a été renvoyé au CSA du 30 juin.

Pour ce CSA, les organisations syndicales notent une amélioration puisqu'elles ont reçu dans les délais impartis la convocation, l'ordre du jour (note sur le télétravail ; projet d'organisation de l'antenne de Lyon, organisation des permanences en MO Lyon) et les documents de travail.

Néanmoins, nous allons de mauvaises surprises en déconvenues.

**La Direction semble considérer le CSA comme une simple chambre d'enregistrement.**

Les décisions paraissent déjà actées puisque la lettre d'information de l'antenne de LYON diffusée aux agents le 2 juin 2023 parle d'expérimenter une équipe mixte à compter du mois de septembre pour la prise en charge des courtes peines.

Enfin le 14 juin 2023, les agents ont été destinataires de la fiche de vœux mobilité interne. Il leur est demandé de postuler sur un des trois pôles : milieu fermé ; pôle mixte courtes peines ou milieu ouvert. La date butoir pour candidater est fixée au 23 juin, soit une semaine avant le CSA.

**Monsieur le directeur du CSA, les organisations syndicales ont des questions et inquiétudes sur ce projet de création d'une équipe mixte.**

**-Quel est le but réel de ce pôle mixte** sachant que le lien dedans-dehors a déjà été revalorisé depuis l'affaire Laetitia ? Assurer une meilleure prise en charge de nos publics ? Gérer des flux ?

**-Quelle va être la formation de ces agents ?**

-Comment les références seront-elles octroyées ? Comment seront gérés les plannings ? Les congés ?

**-Quels seront les moyens matériels ?** La promesse d'un véhicule de service nous paraît bien illusoire au regard du planning contraint de réservation des véhicules à ce jour. Qu'avez-vous mis en œuvre à la maison d'arrêt pour faciliter le travail des agents (salles d'entretien, surveillants pour les déplacements des détenus) ?

-Comment ces agents seront-ils identifiés tant par la MA que par l'équipe MO ? « Accentuer le lien entre les équipes » dites-vous, l'enfer est pavé de bonnes attentions.

**À trop vouloir faire du lien, on isole les agents envoyés par monts et par vaux.**

**-Quel sera le temps réellement consacré aux actions collectives** (sachant qu'il faudra en parallèle assurer en MF des entretiens individuels d'évaluation ; assurer une permanence quotidienne pour gérer les demandes et incidents ; rédiger les rapports RP, PS et LCS ; assurer le suivi individuel des personnes ayant des courtes peines ; et en MO assurer les entretiens d'écrou) ?

La direction annonce une équipe de 8 CPIP et 1 DPIP. Mais pour combien d'ETP ?

**Et au détriment de quelles missions ?** Alors que de plus en plus de CPIP tirent la sonnette d'alarme (un ETP prend en charge de manière récurrente plus de 100 personnes), la seule réponse apportée par la direction, c'est que les agents ne savent pas s'organiser.

**Quelles sont les priorités du service** alors qu'on nous demande de systématiser l'évaluation avec l'arrivée du guide de l'accompagnement à l'évaluation structurée. La direction met déjà la pression afin qu'un maximum de RIE soit rédigé (objectifs chiffrés dans les entretiens annuels d'évaluation).

**À vouloir trop se disperser, c'est la qualité des prises en charge qui va en pâtir.**

Et ce n'est pas le recrutement de contractuels CPIP qui va alléger la charge de travail. La direction se refuse à leur confier des suivis (sans formation, c'est effectivement compliqué) et le nombre d'enquêtes sèches 723-15 diminue. On leur attribue donc des tâches administratives (affectation de dossiers, convocations) !!!

**Les organisations syndicales dénoncent  
ces méthodes de management  
qui s'ajoutent à des conditions de travail dégradées.**

**Mépris du dialogue social ;  
manque de reconnaissance des agents ;  
surcharge de travail ;  
conflits dans les objectifs de service.  
Autant de facteurs qui nuisent à la santé mentale  
et au bien-être des agents.  
Dommage pour les risques psycho sociaux.**

**Monsieur le directeur, nous vous invitons également à vous  
poser la question des nombreux départs du SPIP LYON et des  
4 postes restés vacants.**

**Les organisations syndicales demandent à la Direction :**  
**-de réviser le contenu de la fiche de mobilité interne au regard  
des échanges et votes aux CSA**  
**-de reporter le terme du délai pour postuler après la tenue du  
prochain CSA .**

**Il est temps de commencer à dialoguer.**

Lyon le 16/06/2023