

**Déclaration Liminaire**  
**Formation Spécialisée CSA SPIP**  
**du 12 décembre 2023**

**Monsieur le président,**

**Après votre récente mise en déroute du dernier CSA SPIP, nous formulons le vœu que vous serez depuis revenu à de meilleures dispositions et que l'instance d'aujourd'hui pourra se tenir jusqu'au bout !**

**N'en doutez pas, que vous le vouliez ou non, nous serons nous présent.e.s pour siéger et porter la parole des personnels qui nous ont élus. Peu importe que cette parole satisfasse ou non l'administration puisque ce dont il est question c'est bien de la santé, de la sécurité et des conditions de travail de vos agent.es.**

**Les attentes comme les chantiers à entreprendre sont grands ... il est plus qu'urgent que la DAP se saisisse de ces enjeux et fasse preuve d'un volontarisme exemplaire !**

**Et le moins que l'on puisse dire c'est qu'il y a du travail puisque la première année d'exercice de la Formation spécialisée en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail (FS HSCT) du CSA SPIP n'aura pas permis de démontrer d'inflexion dans la politique de notre administration en la matière.**

En effet l'instance devrait se réunir au moins quatre fois par an, et autant que nécessaire tant que de besoin. Elle ne se sera finalement réunie que deux fois en 2023, dont une pour essentiellement voter son règlement intérieur et ce alors que la CGT IP a, à de nombreuses reprises, appelé à la tenue de l'instance . Sans compter que dans l'intervalle, la DAP se passe sans état d'âme de la consultation de la formation spécialisée sur des textes qui ont pourtant une incidence non négligeable sur les conditions de travail des agents : plan national de lutte contre les violences ou encore instructions télétravail dans les SPIP pour ne citer qu'eux.

Pire, le positionnement, pour le moins fluctuant, de vos services sur la question du rapport social unique, et l'absence de données précises et partagées concernant les questions HSCT risquent d'empêcher toute réelle avancée sur ces questions. Comment travailler si nous n'avons pas les informations et données pour poser un diagnostic commun de la situation ? Doit-on, comme cela a été fait avec le plan de lutte contre les violences dont vous vous gargarisez, avancer sans définir les sujets, sans mesurer les questions et problématiques qui se posent, et par conséquent sans être capable d'évaluer l'effet des actions proposées ? La CGT IP s'y refuse. L'enjeu de la santé sécurité

au travail et des conditions de travail des agents est un enjeu majeur qui mérite un traitement à la hauteur et une méthode professionnelle.

De plus, les deux points que vous avez souhaité mettre à l'ordre du jour de nos travaux ne nous rassurent pas quant à la démarche adoptée.

Le projet de guide de prise en charge des agents victimes de violence est à ce titre un bon exemple. En occultant totalement et volontairement la question des violences institutionnelles, sans bilan de l'existant, sans mesure de l'ampleur du phénomène qu'on prétend prendre en charge, sans analyse de ce qui fonctionnait ou non antérieurement, et encore moins des raisons des dysfonctionnements ou enfin sans fixer le moindre objectif qualitatif ou quantitatif, sans moyens d'action, ce guide s'inscrit bien dans le Plan Violences qui reste pour la CGT IP une campagne de communication cynique, aux accents sécuritaires, et qui dédouane une administration pourtant génératrice et responsable elle aussi de souffrances au travail.

A quand un plan de lutte contre les violences institutionnelles et un guide de prise en charge des collègues qui en sont victimes ?

Le deuxième document qui nous est présenté est le rapport de l'inspecteur santé sécurité au travail. Là encore, la question des moyens accordés à cette mission est posée puisque au cours de l'année 2022, un seul SPIP -celui des Vosges- a reçu la visite de l'ISST et a donc fait l'objet d'un rapport. Plus de 6500 agents, répartis dans plus de 100 SPIP, sur plusieurs centaines d'unités de travail, et un seul rapport ISST en un an. Le moins que l'on puisse dire c'est que l'ambition d'agir avec professionnalisme en faveur de la santé sécurité au travail et des conditions de travail des personnels en SPIP risque très vite de se heurter aux faiblesses des moyens que l'administration daignera accorder à ce sujet !

Mais qu'attendre d'un service qui comporte 8 inspecteur/trices pour l'ensemble des personnels du ministère de la justice, plus de 90 000 agents ! Une politique soit disant ambitieuse exigerait qu'on se donne des moyens à la hauteur !

Cette faiblesse des moyens, nous la ressentons également malheureusement en voyant le document fourni en réponse aux points que le secrétariat de l'instance (secrétaire et secrétaire adjointe étant issues des représentant.e.s élu.e.s des personnels) ont demandé à ajouter à l'ordre du jour. Ainsi nous vous avons demandé un certain nombre d'éléments, que nous aurions dû trouver dans le Rapport social unique (précédemment bilan social) que l'administration pénitentiaire refuse de publier depuis 2018, en toute illégalité.

Si nous avons bien reçu quelques chiffres force est de constater leur peu de consistance, d'exhaustivité et de fiabilité puisqu'ils concernent parfois l'ensemble des personnels en SPIP, parfois uniquement le corps des CPIP, et sont bien en deça de nos demandes et de ce qu'un outil informatique moderne, qui vient pourtant régir et cliquer le quotidien des agent.es, devrait vous permettre de faire.

La Sous-direction de l'expertise, ces temps-ci prompte à s'arroger des compétences qui devraient être celles de la Sous-direction RH, est-elle donc incapable d'extraire d'Origine et d'Harmonie les

éléments permettant des chiffres précis concernant le temps de travail dans les SPIP, par corps, par DI, par sexe ? Ou sur les arrêts de travail ?  
Ou s'agit-il d'une façon de ne pas affronter la réalité du climat dans les services entre surcharge et épuisement de vos personnels. ?

Monsieur le président, au-delà de ces points à l'ordre du jour aujourd'hui, le mois de décembre est le moment de planifier les travaux de la formation spécialisée pour l'année à venir.

Plusieurs questions se posent dans les SPIP que la CGT IP veillera à voir traitées dans les mois à venir :

- questions évoquées avec les points portés par les représentants des personnels aujourd'hui, les questions de charge de travail, de temps de travail seront l'un des fils rouges de nos travaux. Les SPIP croulent sous la charge de travail, les astreintes sont une véritable aberration et la CGT IP saura le faire entendre
- le corollaire de cet épuisement étant une mise en danger de la santé des personnels en SPIP, à travers des épisodes de burn-outs ou de dépression, la CGT IP continuera également de traiter de ce sujet prioritairement
- malgré vos propos récurrents selon lesquels il ne manque pas d'argent pour les locaux des SPIP, de trop nombreux. ses collègues travaillent encore dans des locaux parfaitement inadaptés, dans du provisoire qui dure, dans de l'insalubre, du bruit ... La CGT IP usera de la possibilité de la FS de visiter un certain nombre de services pour que nous puissions constater ensemble cet état de fait et que vous saisissiez enfin à bras le corps ce problème
- les questions d'égalité femmes-hommes, de discrimination et de violences sexistes et sexuelles, sont d'une actualité brûlante dans les SPIP et au sein de la DAP. Malgré votre refus de ne voir ne serait-ce qu'évoquée cette question, et dans le prolongement de la renégociation de l'accord ministériel égalité pro, la CGT IP continuera de porter l'exigence d'une égalité réelle, d'une lutte sans merci contre les discriminations, et d'une qualité de prise en charge et de protection totale des victimes
- la CGT IP se fera le relais de fonctionnements particulièrement effarants en matière d'arrêt de travail ou d'accidents imputables au service rencontrés dans certaines Direction interrégionales, toujours au préjudice des agents, et pire, des agents les plus fragilisés. Rencontrés récemment dans la DI de Paris, les limitations aux droits des agents, les refus de prolongation d'arrêt maladie ou de reconnaissance d'accident de travail et les attaques directes sur leur rémunération, sont choquantes, et illégales. La CGT IP n'accepte pas le laisser-faire qui s'installe, avec une Centrale parfaitement consciente que telle ou telle DI fait n'importe quoi au détriment d'un.e agent malade et qui se contente de hausser les épaules !
- enfin vous ne sauriez ignorer que les conséquences de l'actualisation de la circulaire relative au télétravail au sein du ministère de la justice et la nécessité de réviser les instructions récemment prises par la DAP, rappelons-le contre l'avis majoritaire des OS, et de vous conformer au cadre ministériel

---

**Vous le voyez Monsieur le président, nos échanges à venir promettent d'être nombreux et enrichissants. Pour peu que nous partagions les constats et que la santé, sécurité et les conditions de travail de vos agents vous préoccupent autant que nous !**

**La CGT IP, elle, portera la parole des terrains par tous les moyens à sa disposition que ce soit dans cette instance ou ailleurs, que ce soit par le si galvaudé « dialogue social » ou par la mobilisation.**