

CSA FS de repli du 18 décembre 2025 : Compte-Rendu de la CGT IP

La dernière formation spécialisée Santé, Sécurité et Conditions de Travail du CSA SPIP de l'année 2025 s'est tenue le 18 décembre dernier.

La CGT IP, partie prenante dans le secrétariat de l'instance, a pu porter les enjeux et attentes des personnels autour notamment de la protection fonctionnelle et de l'expérimentation de la semaine en 4 jours.

Vous trouverez ci-joint le compte-rendu de l'instance.

La protection fonctionnelle :

À la demande du secrétariat de l'instance, la DAP a présenté pour la première fois des éléments concernant les données sur la protection fonctionnelle (PF).

Pour notre organisation syndicale le rendu n'est pas à la hauteur des attendus pour améliorer l'accès au dispositif des agent.e.s travaillant en SPIP .

Pour la CGT IP, plusieurs constats édifiants concernant ce sujet sont criants.

Tout, d'abord, les personnels directionnels et RH de la DAP ne sont pas formés aux éléments de périmètre que recouvre la protection fonctionnelle. Bien trop souvent il nous est renvoyé que la protection fonctionnelle ne consiste qu'à prendre en charge des frais d'avocats. Or, le fait de bénéficier de la protection recouvre certes, les honoraires de frais d'avocat et frais de justice, mais également des mesures de protection, assistance et réparation.[\(Le Droit à la protection fonctionnelle dans la Fonction Publique d'Etat \(fiche technique CGT\) – CGT insertion probation \)](#)

La CGT IP relève également des lacunes dans la mise en place des procédures de protection fonctionnelle : notification des décisions ou par exemple les questions matérielles d'aménagement des maisons suite au handicap qui aurait été causé dans l'exercice des fonctions....

De plus nous constatons que le recours à la protection fonctionnelle est très peu connu des agent.e.s d'autant plus pour les agent.e.s travaillant en SPIP. Or, le droit à la protection fonctionnelle est reconnu comme principe général du droit par le Conseil d'Etat depuis 1963, il est réaffirmé par la loi de 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, et est confirmé dans le Code Général de la Fonction publique - CGFP.

L'article L 134-5 du CGFP prévoit que **la protection fonctionnelle est due aux agent.es qui sont victimes d'atteinte à leur intégrité physique, de violences, de harcèlement, de menaces, d'injures, de diffamation ou d'outrages. Contrairement à ce qu'indique parfois l'administration, le dépôt d'une plainte n'est pas obligatoire** pour solliciter et obtenir la protection fonctionnelle. Seul le compte rendu des faits subis par l'agent.e suffit.

Nous constatons que bien trop souvent en matière de violences sexistes et sexuelles (VSS) ou de harcèlement, la protection fonctionnelle est systématiquement proposée/octroyée, par l'administration au supérieur hiérarchique mis en cause plutôt qu'à l'agent.e victime. Du moins celle-ci n'est pas proposée et octroyée de façon égalitaire entre mis en cause et victime alors même que dorénavant le Ministère de la Justice reconnaît dans le cadre de son accord égalité professionnelle la définition de victime suivante : « *est considérée comme victime dans le cadre de l'accord toute personne qui révèle/fait état de faits de violence la concernant ou indique subir ou avoir subi des faits de violence d'une tierce personne* ».

C'est à la lumière de ces constats que la CGT IP a exigé les axes d'amélioration suivants sur les données de la protection fonctionnelle :

- la transmission aux OS du questionnaire envoyé aux DISP qui sert de base à la présentation de leurs données ;
- la transmission de données spécifiques aux personnels travaillant en SPIP (nombre de demandes de PF pour les agents travaillant en SPIP, nombres de PF octroyées pour les agents travaillant en SPIP et motifs des demandes) à comparer aux données globales pour l'AP ;
- la transmission de données concernant l'administration centrale et l'ENAP.

En vertu de l'action 16.3 de l'accord égalité professionnelle du Ministère de la Justice, la CGT IP revendique la transmission à l'ensemble des agent.e.s arrivant.e.s dans l'AP ou déjà en poste d'une information RH sur le droit à la protection fonctionnelle ainsi que la réflexion autour de la création d'un module de formation où la PF est explicitée à l'ENAP si celui-ci n'existe pas.

La DAP doit développer des propositions de formation continue des personnels encadrants et RH ainsi que développer les données des mesures de protection/assistances proposées aux agent.e.s.

De plus, elle doit réfléchir à l'élaboration de fiches réflexes quant aux processus à destination des DISP et des services déconcentrés .

Expérimentation semaine en 4 jours :

A la demande du secrétariat de l'instance (OS), la DAP a présenté pour la première fois des éléments concernant l'expérimentation de la semaine en 4 jours. Le SPIP 69, l'ENAP, le siège de la DISP de Rennes et le SNRP sont concernés.

La CGT IP dénonce la parution d'une note DAP datée de juin 2025 qui n'est jamais passée en instance nationale. Or, l'importance d'un dialogue social continu et approfondi est rappelé tant dans la note SG que dans la note DGAFP de mars 2024.

Cette note DAP impose des horaires fixes aux agent.e.s qui souhaitent expérimenter le dispositif alors même que la note SG rappelle en principe directeur notamment « l'absence de modification des obligations liées au temps de travail. Dans sa foire aux questions le SG stipule encore que le régime des horaires variables est compatible avec l'expérimentation.

Un premier COPIL doit être organisé sur le premier trimestre par la DAP avec les sites expérimentateurs.

Lors de la tenue de l'instance, l'administration n'avait aucun élément complémentaire à apporter aux OS ; contrairement aux experts de la CGT IP qui ont pu présenter les premiers retours des agents expérimentateurs, tout comme relayer les premières interrogations qui ont pu être soulevées tout au long du processus de mise en œuvre.

A ce titre nous avons rappelé que l'exclusion discrétionnaire par la DAP des horaires variables de l'expérimentation constitue un obstacle à sa mise en œuvre. Nous avons également rappelé qu'il était inacceptable que les TP à 90% soient également exclus du dispositif.

La CGT IP restera vigilante sur les suites de cette expérimentation qui n'est en aucun cas favorable aux agent.es.

Pour la CGT, la semaine de travail doit être de 4 jours et non en 4 jours, sans augmentation du volume horaire de travail journalier et sans effet sur les droits des agent.e.s que ce soit en termes de modalités de travail, de rémunération ou de droits à congés.

Approbation du PV du CSA FS d'Octobre 2024 :

Cette approbation a permis à notre organisation syndicale de rappeler l'administration à ses engagements sur 3 sujets essentiels qui avaient alors été débattus en séance :

- le recensement des travaux prioritaires/déménagements pour les services SPIP sur le ressort de l'ensemble des SPIP ;
- ouverture de réflexions et GT sur astreintes des DPIP que la CGT IP considère toujours comme illégales ;
- l'information au niveau de la FS nationale des visites en lien avec la santé, la sécurité ou les conditions de travail des SPIP sur l'ensemble du territoire (calendrier, compte-rendus)

Méthodologie et suivi des travaux des instances FS SPIP nationales:

La CGT IP n'a cessé de dénoncer de DL en DL l'effondrement des travaux portant sur la prise en compte des enjeux de santé et de conditions de travail des personnels en SPIP en 2025. La restructuration des services RH de la DAP va permettre à ces services de récupérer ces thématiques jusque là confiées à la Sous Direction de l'Expertise de la DAP. La CGT IP value ce retour et ne peut qu'espérer que ces thématiques soient dorénavant davantage prises en compte, et ce, de manière objective et constructive pour les personnes. Les services RH s'engagent à un suivi régulier des engagements pris par un tableau actualisé à chaque séance. La CGT IP continuera de jouer son rôle pour défendre l'intérêt des personnels en SPIP.

La CGT IP et le NEPAP FSU ont été renouvelés à leur poste de secrétariat de l'instance.

La CGT IP ne lâchera rien en 2026 pour continuer à porter la voix des personnels qu'elle représente dans toutes les instances nationales.