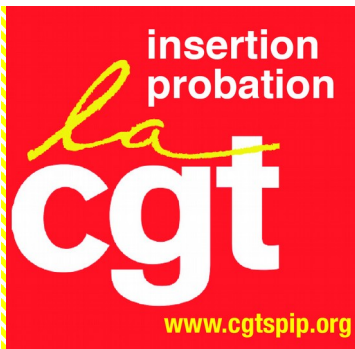




## Compte-rendu de la Formation Spécialisée du CSA SPIP du 1<sup>er</sup> juillet 2026

La deuxième formation spécialisée du CSA SPIP de l'année s'est déroulée le 1<sup>er</sup> juillet. Vous retrouverez ci-joint le lien vers notre Déclaration liminaire : [Formation spécialisée CSA SPIP Déclaration liminaire – CGT insertion probation](#) Pour rappel cette instance a pour objectif de traiter les questions de santé et de sécurité des agent.es des SPIP. Pour la CGT IP elle est le moyen de faire entendre les réalités de terrain et la nécessité de protection de la santé physique et mentale des agent.es. Nous le rappelons trop souvent, les droits des agent.es sont fréquemment bafoués, par méconnaissance ou non application des textes. L'administration, en tant qu'employeur, reste le garant des conditions de travail de tou.te.s les agent.es et se doit de faire appliquer les textes les protégeant.

Tout au long de cette instance des données chiffrées nous ont été présentées. Nous l'avons martelé: Il nous manque aujourd'hui l'analyse de ces données afin d'identifier les risques et de mettre en place des plans d'action pour les prévenir.

À l'ordre du jour plusieurs points ont été déclinés :

### Les données sur l'absentéisme dans les SPIP :

L'absence de comparaison chiffrées avec d'autres agent.es de la fonction publique ne permet pas réellement d'analyser ces chiffres. Suite aux demandes répétées de la CGT IP, l'administration s'est engagée à aller regarder plus finement certaines données sur un panel de DISP défini lors de l'instance avec les OS (Lille, Marseille, Toulouse, DSPOM) pour pouvoir développer le travail d'analyse. Pour exemple des disparités significatives existent dans le nombre d'accidents de travail entre DISP. Certaines DISP mettent-elles en place des programmes de prévention spécifiques ? Ou à l'inverse rejettent-elles les demandes de reconnaissance d'accident en dehors du respect légal ? Pour la CGT IP il est essentiel notamment de pouvoir mettre en perspective les indicateurs sur le nombre d'Accidents du Travail déclarés vis-à-vis du nombre d'Accidents du Travail acceptés ainsi que des motifs de refus de ceux-ci.

### Retour sur l'expérimentation de la semaine en 4 jours :

Le bilan présenté est, à nos yeux, largement insuffisant au vu du nombre restreint de participant.es et ne permet pas d'avoir un regard concret sur l'impact de cette nouvelle organisation du temps de travail sur les services et sur les agent.es. Il y avait initialement quatre sites expérimentateurs (la DISP de Rennes, le SPIP du Rhône, l'ENAP et le SNRP). Ce dernier service est très vite sorti de l'expérimentation. Pour les agent.es de l'ENAP, il s'agissait en réalité d'une expérimentation fictive puisque l'ENAP

applique déjà depuis plusieurs années une organisation de travail en 4 jours et demi. Nous nous retrouvons donc à faire le bilan d'une expérimentation sur deux sites. Nous restons attachés à dire que le choix pris par notre administration d'un dispositif basé sur des heures fixes et non plus variables est une contrainte majeure pour les agent.es expliquant la faible participation. Encore et toujours, il nous est rappelé le manque de souplesse du logiciel Origine. Pour la CGT IP les droits des agent.e.s ne peuvent être limités par l'outil informatique. Au sortir de cette expérimentation des questions restent. Celles posées par les agent.es d'un maintien ou non de cette organisation de temps de travail. Force est de constater que cette expérimentation n'est plus une priorité de la direction générale de l'administration et de la fonction publique. Les agent.es expérimentateurs devraient être informé.e.s à la rentrée de la poursuite de l'expérimentation ou non. **A la demande de la CGT IP, un regard particulier sera porté par l'administration aux agent.e.s ayant profité de l'expérimentation pour repasser à temps plein.**

**Présentation pour avis de la note de rappel des règles en matière de santé et sécurité au travail ainsi que différentes fiches relatifs à la santé, à la sécurité au travail** (sur les différents registres, santé et sécurité au travail (SST) et risque grave et imminent, sur le radon, les trousse de secours, la tuberculose) :

Ces documents seront adressés aux DISP par la DGAP. Nous avons pu rappeler la nécessité de fiches complémentaires.

**La CGT IP se félicite enfin que l'administration puisse reconnaître que la santé et la sécurité au travail est un enjeu majeur pour elle dans une note de rappel des règles en matière SST adressée aux DISP et à la Direction de l'ENAP. Elle souligne la sortie de cette note, dans un cadre de travail respectueux du dialogue social qui répond à un besoin souvent porté par notre organisation syndicale.**

Nous l'avons rappelé à de nombreuses reprises nous constatons quotidiennement à la CGT IP la méconnaissance des règles et les manquements au respect des textes par les chef.fes de service.

Il est impératif qu'une note explicative sur la procédure à engager en cas de survenance d'accident de service soit élaborée et diffusée. Cela permettra à l'agent.e de savoir quels documents il doit fournir mais surtout à l'employeur (DISP) et au supérieur hiérarchique de leur indiquer quel process ils ont l'obligation de suivre et dans quel délai celui-ci doit s'inscrire.

**L'administration a pris des engagements en ce sens. La CGT IP restera des plus vigilante sur ce point.**

Dans le cadre des échanges en instance, Il a été rappelé très utilement par l'inspectrice SST de la DGAP qu'il était dans l'obligation légale des chefs de structure d'évaluer les risques inhérents au travail des agent.es. L'évaluation est un préalable au DUERP et non l'inverse. Ce document doit pouvoir être consulté par l'ensemble des agent.es. Il s'agit de prévenir les risques et non les dangers. L'ADP a un rôle de conseil et d'appui mais la responsabilité de l'évaluation des risques est à assumer par le chef de structure. Les représentant.es du personnel doivent être associé.es au DUERP. L'ensemble des lieux d'activité professionnelle des agent.es doit être évalué.

Nous avons aussi rappelé et argumenté la nécessité de l'accès au registre SST à tou.te.s les agent.es du SPIP peu importe leur lieu de travail (MO ou MF).

### **Présentation du Papripact (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) spécifique aux agressions en SPIP.**

Pour la CGT IP il est nécessaire d'accentuer nos actions sur la prévention primaire. Pour prévenir les agressions il faut dans un premier temps accueillir le public sereinement dans des lieux adaptés et par des personnes formées.

Un plan de formation devrait se déployer massivement dans les prochains mois avec pour point d'orgue l'organisation d'exercice pratique. **Pour la CGT IP, ces exercices doivent intervenir après une période de formation et l'information préalable qu'un exercice aura lieu. Notre ligne rouge est et restera la protection des agent.es.** Pas question de créer des traumatismes par des exercices non préparés et violents par leur mise en œuvre.

L'administration met en avant une charte d'accueil actuellement expérimentée dans 15 services. **Pour la CGT IP, cette charte doit reprendre les droits et les devoirs des usagers du service ainsi que ceux des professionnel.les ;** sans quoi le déséquilibre crée une situation de danger. Être accueilli de manière respectueuse permet bien souvent de désamorcer les situations de conflit.

**A la demande de la CGT IP sur le sujet de l'analyse des pratiques, l'administration a accepté de rajouter en préconisation la mise en place d'une supervision par un.e psychologue extérieur.** Il s'agit d'une avancée majeure et de la réponse concrète à la nécessité de protection des agent.es dans l'exercice de leur activité.

La CGT IP s'est abstenue lors du vote sur ce PAPRIPACT. **Pour notre organisation il manque encore et toujours la prise en compte des violences dites institutionnelles. La CGT ne laissera pas ces violences internes dont nos collègues sont victimes (harcèlement, discrimination, VSS, etc.) être ignorées par notre administration.**

### **Bilan des accidents du travail :**

Il s'agit de la première extraction de telles données chiffrées.

Pour la CGT IP les chef.fes de services sont encore trop peu formés et informés des procédures lorsqu'un accident du travail survient. Cette méconnaissance prive les agent.es de leur droit.

Si la filière IP ne représente que 3 % des accidents au sein de la DGAP. Certaines données ont retenu notre attention : la durée des arrêts de travail, en très grande majorité compris entre 30 et 45 jours et la sur-représentation des CPIP masculin dans le risque d'agression.

Il faudrait là aussi une analyse plus poussée pour comprendre les causes de cette sur-représentation, est-ce un chiffre isolé ou une réalité concrète.

## Plan canicule :

A la demande de notre organisation syndicale, un point spécifique a été dédié à cette question. L'administration se cache derrière des discours sur un phénomène climatique mondial pour faire oublier ses propres responsabilités en tant qu'employeur. Nous ne sommes pas dupes de la manœuvre. Et ce n'est pas les notes et autres communications dont notre administration se gargarise qui effaceront l'impréparation de notre administration et plus globalement de notre gouvernement. La CGT IP a d'ailleurs rappelé qu'il serait de bons tons que toutes les OS représentatives du personnel reçoivent en temps et heure la communication des notes et consignes sorties.

Les périodes de canicules sont prévisibles et vont se reproduire dans le temps ! **Notre administration doit en prendre conscience et mettre en place un véritable plan canicule pour protéger les agent.es comme les personnes qui nous sont confiées. Cela ne peut passer que par l'adaptation des rythmes de travail, les aménagements ponctuels d'organisation de service et un véritable plan bâtiminaire prenant en compte des indicateurs climatiques.** Eviter des déplacements aux personnes suivies pendant les heures les plus chaudes, permettre aux personnes détenues d'accéder à des pièces climatisées ou faciliter leurs accès aux douches, mettre à disposition de l'eau fraîche pour les personnels comme pour les usager.e.s doivent être des mesures systématiques. Des possibilités d'ASA lorsque les locaux sont inadaptés ou ne permettent pas de préserver la santé des agent.es doivent être envisagées. **C'est en ce sens et bien d'autres que la DGAP doit impulser la mise en place de plans canicule locaux dans le cadre du dialogue social en services déconcentrés.**

La CGT IP aura toujours à cœur de défendre les droits des agent.es et leurs conditions de travail. Dans toutes les instances, vous pouvez compter sur vos élu.es CGT IP pour porter la voix de tous les personnels travaillant en SPIP et exiger le respect et l'application des textes par l'administration.