

Les représentants du personnel souhaitent, à l'occasion de la tenue de ce CSA, porter une parole collective sur la situation sociale et professionnelle que connaît actuellement le SPIP Guadeloupe et des îles du Nord.

L'UFAP UNSa Justice se doit d'être pragmatique. La parole portée n'a pas vocation à entretenir une polémique. Elle n'a pas davantage vocation à remettre en cause les personnes. Ce préambule est nécessaire compte tenu des précédentes réactions à nos écrits.

Cette déclaration liminaire vise à faire entendre ce que les agents vivent, ce qu'ils constatent et ce qu'ils expriment, parfois ouvertement, parfois avec beaucoup plus de retenue. Car c'est précisément là que réside aujourd'hui notre principale préoccupation : le décalage qui peut exister entre la présentation institutionnelle du fonctionnement du service et la réalité vécue par une partie de ses personnels.

Depuis 2023, le torchon brûle entre **L'UFAP UNSa Justice** et la direction. Le SPIP Guadeloupe et les îles du Nord n'a jamais été aussi mal en point.

L'UFAP UNSa Justice s'interroge sur le choix de management qui au fil du temps, force est de le constater, génère des conflits, des guerres froides, un climat toxique, au point que certains agents se sentent libres d'avoir un comportement malveillant parfois envers leurs propres collègues.

L'UFAP UNSa Justice alerte sur la situation actuelle du SPIP Guadeloupe et des îles du Nord, qui s'apparente à un collectif dans lequel plus personne n'ose parler.

Aucun management ne doit conduire les agents à penser qu'il est préférable de se taire plutôt que d'exprimer une analyse professionnelle.

Le silence n'est pas l'adhésion.

Le silence des agents ne signifie pas nécessairement leur accord.

L'absence de contestation ne signifie pas nécessairement que tout va bien.

Convoquer les représentants du personnel pour échanger et préparer la rentrée à une réunion prévue le 15/09/2026, en commençant à diffuser bien en amont certaines notes de service pour application immédiate dès le 10/09/2026, n'a pas de sens. **L'UFAP UNSa Justice** ne cesse de le marteler : le dialogue social ne peut être un exercice de façade.

Les représentants du personnel sont attachés au dialogue social.

Ils sont attachés à l'existence des instances.

Ils sont attachés à la santé, à la sécurité et à la qualité de vie et des conditions de travail.

Mais **L'UFAP UNSa Justice** refuse que ces principes soient réduits à leur seule dimension formelle.

Le dialogue social n'est pas à la carte. Il ne s'agit pas d'attendre une intervention quand ça arrange ou sert les intérêts de la direction. D'autant plus quand cette dernière menace de sanction et tente de museler le dialogue social.

Pour information, la direction ne peut pas limiter de manière discrétionnaire l'accès d'un représentant du personnel aux locaux du SPIP, comme ce qui est sous-entendu dans le courrier du 14/08/2026 appelant au « rappel du cadre relatif aux modalités d'exercice de l'action syndicale ». Une telle interdiction serait considérée comme une entrave à l'exercice du droit syndical.

Certains agents se taisent parce qu'ils sont exténués.

D'autres parce qu'ils pensent que leur parole ne changera rien.

D'autres encore parce qu'ils ne souhaitent pas s'exposer.

C'est précisément lorsque les personnels commencent à s'autocensurer qu'il faut s'interroger.

Car un service ne peut durablement fonctionner lorsque la prudence, le silence ou le repli deviennent les conditions de la tranquillité professionnelle.

Nous refusons que ce climat puisse s'installer et génère de la souffrance au travail.

Trop d'agents viennent travailler à reculons. Pourquoi ce malaise ?

L'UFAP UNSa Justice espère que la DSPOM sait que la réalité d'un service ne se limite pas à ce qui est officiellement présenté.

L'UFAP UNSa Justice sait qu'il peut exister un écart entre :

- les principes affichés et la manière dont certaines situations sont réellement vécues.
- la concertation annoncée et la possibilité réelle d'influencer une décision.
- l'affichage d'une politique de qualité de vie et des conditions de travail et le ressenti des agents.

Les représentants du personnel ne cesseront de s'exprimer sur toute situation préoccupante et refuseront d'être utilisés comme caution de la direction.

Réunir n'est pas nécessairement dialoguer.

Informar n'est pas nécessairement associer.

Consulter n'est pas nécessairement écouter.

Et présenter une décision ne signifie pas qu'elle a été construite collectivement.

Lorsque les orientations essentielles sont déjà arrêtées avant que les personnels ou leurs représentants puissent réellement en débattre, le dialogue perd nécessairement une partie de son sens.

Lorsque la parole est recueillie mais qu'elle ne semble jamais pouvoir influencer la décision, les agents finissent par s'interroger sur l'utilité même de leur expression.

Les représentants du personnel ne souhaitent pas participer à une concertation d'apparence.

Ils souhaitent participer à un dialogue réel.

Un dialogue dans lequel la contradiction professionnelle a sa place.

Un dialogue dans lequel l'expérience des agents est considérée comme une richesse.

Un dialogue dans lequel il est possible de dire :

« Nous ne sommes pas d'accord » et, **L'UFAP UNSa Justice** a toujours argumenté ses positions. Il ne s'agit pas d'oppositions systématiques mais bien de défense du droit des agents, de l'intérêt pour le collectif.

Nous souhaitons rappeler une évidence qui nous paraît aujourd'hui essentielle : avoir un avis différent n'est pas négatif pour un collectif. L'action des représentants du personnel ne doit pas être immédiatement perçue comme un problème.

Au contraire. La contradiction oblige à réfléchir.

Elle oblige à expliquer.

Elle oblige parfois à corriger.

Elle permet d'éviter les erreurs.

Elle enrichit la décision.

Les représentants du personnel n'ont pas vocation à accompagner une présentation institutionnelle sans exercer leur esprit critique.

Ils ont un mandat.
Et ce mandat leur impose de regarder la réalité.
D'entendre les agents.
D'interroger les dysfonctionnements.
Et de faire remonter les préoccupations chaque fois que cela est nécessaire.

Le respect du droit ne peut être à géométrie variable.
Nous rappelons enfin que l'exercice de l'autorité hiérarchique s'inscrit dans un cadre.
Les décisions doivent respecter le droit.
Les procédures doivent respecter les garanties des agents.
L'exercice de l'autorité doit respecter les compétences et responsabilités de chacun.

L'exemplarité ne peut être à géométrie variable. Nous devons tous faire preuve de probité.

En ce CSA de rentrée, nous réaffirmons que les représentants du personnel et **l'UFAP UNSa Justice** dans son ensemble, resteront vigilants.
Vigilants sur le respect des droits.
Vigilants sur les garanties statutaires.
Vigilants sur les procédures.
Vigilants sur les décisions qui concernent les personnels.
Et vigilants sur toutes les situations dans lesquelles le fonctionnement du service pourrait soulever une interrogation au regard des règles applicables.
Notre vigilance n'est pas une hostilité, elle est l'exercice de notre mandat.

Aussi, ce fonctionnement n'ayant pas changé malgré les alertes répétées, **l'UFAP UNSa Justice** SPIP Guadeloupe vous annonce le boycott de ce CSA.

Par ce boycott **l'UFAP UNSa Justice** dit STOP à ce management, STOP au simulacre de dialogue social. Aujourd'hui le message adressé par **l'UFAP UNSa justice** est simple : le dialogue social ne se décrète pas. Il se pratique.
La confiance ne s'impose pas. Elle se construit.
Le bien-être et la santé au travail ne s'affichent pas, ils se vivent.

Annie SAINT-VAL
Secrétaire locale

Ingrid GUSTAVE
Adjointe

Myrella LUCOL
Trésorière