

Au SPIP de Mayotte, quand « diriger » rime avec « mépriser » !

Mamoudzou, le 27/10/2026

Au SPIP de Mayotte, les personnels tiennent le service à bout de bras ! Chaque CPIP y suit deux fois plus de dossiers que ce que préconise les organigrammes de références. **Pour l'UFAP UNSa Justice SPIP 976, on aurait pu attendre de la direction un minimum de reconnaissance et de considération. C'est tout l'inverse qui se produit !**

Depuis plusieurs mois, la méthode est toujours la même : **décider d'abord, informer ensuite... quand on prend la peine d'informer.** Les agents découvrent les décisions qui les concernent au détour d'un courriel automatique, sans explication et sans le moindre entretien.

Le télétravail en est l'illustration parfaite. **Des jours fixes sont supprimés dans Harmonie sans que l'agent en ait fait la demande, et ces suppressions sont reconduites semaine après semaine, sans décision écrite ni motivée.** Quand l'agent demande pourquoi, la seule réponse est une « nécessité de service » jamais expliquée, jamais motivée ! **Pourtant, les textes sont clairs : toute fin ou réduction du télétravail doit faire l'objet d'une décision écrite et motivée, précédée d'un entretien, avec un délai de prévenance de deux mois (art. R. 432-11 et R. 432-12 du CGFP, circulaire du 23 février 2024) !**

À cela s'ajoutent des appréciations sur la manière de servir d'agents adressées par mail à plusieurs destinataires, plutôt qu'en entretien comme l'exige le simple respect des personnes. Des demandes écrites restent sans réponse. Et que dire du procès-verbal du CSA du 31 août, toujours pas publié deux mois plus tard ?

En bref, du respect et un dialogue social à sens unique !

Faut-il le rappeler ? Le chef de service a l'obligation de protéger la santé physique et mentale des agents placés sous son autorité, et de prévenir les risques liés à l'organisation du travail et aux relations sociales (art. L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, applicables par le décret n° 82-453). Ce n'est pas une option, c'est une obligation !

Soyons clairs : les responsabilités sont à rechercher du côté de la direction, dans ses choix et dans sa méthode. Comment peut-on sérieusement demander toujours plus à des agents déjà surchargés, tout en leur refusant le respect le plus élémentaire ?

L'UFAP UNSa Justice n'a pas attendu pour agir ! Nous avons défendu par écrit, textes à l'appui, chaque collègue privé de ses jours de télétravail. Et nous n'en resterons pas là : nous demandons à la direction le document unique

d'évaluation des risques professionnels, avec son volet sur les risques psychosociaux, ainsi que l'inscription d'un point « climat social au SPIP de Mayotte » au prochain CSA.

Nous invitons chaque agent à consigner les situations vécues dans le registre santé et sécurité au travail, à consulter le médecin du travail si sa santé en souffre et, surtout, à ne pas rester seul : la section est là pour vous accompagner.

La situation a assez duré ! L'UFAP UNSa Justice de Mayotte exige des décisions écrites, motivées et précédées d'un entretien, le respect strict de la circulaire télétravail, une réponse à chaque demande écrite et la publication sans délai des procès-verbaux du CSA. Le respect n'est pas un privilège, c'est un droit ! A défaut, nous saurons prendre nos responsabilités...

Les représentants UFAP UNSa Justice au SPIP 976

