

COMPTE RENDU AUDIENCE INTERSYNDICALE

DISP STRASBOURG LE 9 MAI 2017

RADICALISATION – RENSEIGNEMENT PENITENTIAIRE

Une nouvelle présentation du dispositif de prévention de la radicalisation et du renseignement pénitentiaire nous a été faite. Nous ne reviendrons pas dans le détail dans ce compte-rendu puisque beaucoup de services en réunion départementale ont eu la même.

Il apparaît néanmoins des priorités urgentes sur lesquelles l'administration devrait se pencher.

Les SPIP ont besoin d'une harmonisation des pratiques et d'une clarification des informations qu'il est utile de faire remonter et que les agents ont le droit de divulguer. **La CGT a rappelé une nouvelle fois, que l'administration ne pouvait s'asseoir sur le secret professionnel des CPIP. En outre la définition d'une déontologie professionnelle propre devient indispensable. Les agents sont en perte de repères et en insécurité professionnelle totale face à ce flou entretenu.**

Les écrits doivent être sécurisés. Une clarification doit être faite sur les informations qui ne peuvent et ne doivent pas remonter. Les concepts de « besoin d'en connaître », « source de l'information » doivent être définis aux agents afin qu'ils puissent **évaluer au mieux et en toute transparence avec le magistrat et la personne suivie, les signalements qu'ils prendront la responsabilité de faire.** Au même titre que les signalements de commission ou de risque de commission de délit ou crime qu'il peut déjà faire.

Cette question est essentielle pour que les agents retrouvent un peu de sérénité dans l'exercice de leurs missions et ne cèdent pas à la psychose sécuritaire ambiante qui voudrait que la lutte contre le terrorisme justifie toutes les atteintes possibles aux droits et libertés fondamentaux des individus.

Le même constat est à faire sur les expériences des binômes de soutien. Il est indispensable que la voie hiérarchique soit la même partout et que les rôles de chacun soient mieux définis, pour un meilleur travail de collaboration. Aujourd'hui, il peut y avoir autant de pratiques et d'initiatives, qu'il n'y a de DI, de chef d'établissement et de directeur de SPIP. Les enjeux poursuivis et les personnels concernés méritent davantage de considération et de professionnalisme.

Les rôles et missions des délégués locaux du renseignement pénitentiaire et des référents radicalisation doivent être précisés. Il apparaît en effet que les pratiques varient en fonction des sites. **Pour la CGT il n'est pas possible de faire de l'amateurisme et de l'improvisation sur ces questions.**

PLAN IMMOBILIER CONCERNANT LES SPIP

Après plusieurs années d'efforts considérables pour améliorer les conditions de travail matérielles des personnels des SPIP en milieu ouvert, le plan immobilier proposé lors de cette réunion, pour les actions menées en 2016, 2017 et 2018, confirme la volonté de notre direction de continuer dans le bon sens.

En 2016-2017, le budget alloué et dépensé s'élevait à 850000 euros :

- Délocalisation ALIP Vesoul
- ALIP Dôle
- ALIP Verdun
- Siège SPIP Belfort
- Siège SPIP Metz
- Extension du siège du Haut-Rhin et antenne de Colmar
- Siège SPIP Bar-le-duc
- Siège SPIP 54

Les sièges des SPIP concernés ont été soit délocalisés dans les mêmes bâtiments soit externalisés.

Pour 2017, le même budget a été reconduit :

- ALIP Epinal (projet figé mais les personnels sont dans le flou) entrée dans les locaux 2^e semestre 2018. Open-space de la MA ? Cloisonnement ?
- ALIP Saint-Dié
- ALIP Chalons en Champagne (France domaines a validé le projet)
- Recherche de locaux pour le siège du Bas-Rhin
- ALIP Troyes (mauvaises surprises car locaux ne sont plus adaptés), externalisation du siège dans les mêmes locaux.
- ALIP Thionville serait en bonne voie. Pas de mesures conservatoires pour le moment. La CGT a rappelé la nécessité

qu'elles soient prises au vu des constats et recommandations du CHSCTD 57.

Projets pour 2018 :

- ALIP Charleville-Mézières
- ALIP Bar-le-Duc. France Domaines saisi pour avis.
- ALIP Sarreguemines. Pas encore visité par la DISP.

Si les efforts sont considérables pour les SPIP en milieu ouvert, la CGT a rappelé un souhait de la directrice interrégionale lors de la dernière audience de Novembre, qu'il serait temps de voir réaliser. Un audit des conditions de travail des SPIP en milieu fermé s'impose et dans les meilleurs délais. Si les murs ne peuvent être poussés, les travaux et aménagements doivent néanmoins être faits pour permettre à bon nombre d'agents de travailler dans des conditions plus décentes.

La CGT a rappelé la nécessité de saisir les CHSCT départementaux le plus en amont possible des travaux et déménagements prévus pour leur permettre de faire valoir leur expertise. Cet avis de ces instances permet un gain de temps et d'argent pour s'assurer que les travaux ou les locaux envisagés sont respectueux des normes en vigueur dans le domaine de la santé, sécurité au travail. Cette saisine est pourtant OBLIGATOIRE mais reste minoritaire au motif que les décisions doivent être prises rapidement.

La directrice interrégionale s'est engagée à faire un rappel de ces dispositions légales et réglementaires à tous les DFSPIP.

BILAN RESSOURCES HUMAINES

↳ Situation critique selon la DRH de la DISP pour les CPIP.

Année blanche de la CAP des CPIP qui devait être fermée. 21 départs pour 10 arrivées sur la DISP de Strasbourg. Le filet habituel que sont habituellement les stagiaires n'existe plus.

Sites les + impactés : les Ardennes (-3), Chaumont (-4), SPIP 10-52 (-13), Sarreguemines (-4 + un futur départ en retraite), DISP (-2 CPIP), Verdun (-1), St-Mihiel (-1).

Tous les postes d'ANT (contractuels) n'ont pas été proposés comme postes vacants à la CAP. Ils sont fléchés sur le schéma de l'emploi à minima pour un an.

11 ANT sur le 10-52 avec une fin de contrat entre Mai et Juillet 2017. Vigilance avec les suites des CAP. Tous les contrats quasiment vont être proposés au renouvellement.

Les situations les plus critiques sont bien identifiées par la DISP qui nous tiendra au courant des marges de manœuvre possible au cours de l'année.

↳ CAP des DPIP à venir.

Perspective de 2 départs : sur Mulhouse. Les mouvements internes devraient permettre de les recouvrir.

SPIP 54 : adjoint au DFSPIP et chef d'antenne.

Demande de mutation sur Villenaux et une demande pour aller de Chalons à Bar-le-Duc.

Tentative d'obtenir des créations de poste pour les DPIP.

1 création de poste pour le SPIP 68 a été refusée.

1 poste à ouvrir sur le 10-52.

↳ Situation des PA.

Toutes les situations des SPIP ont été prises en compte. Une prochaine CAP s'annonce.

9 postes demandés au titre du recrutement sans concours ont été obtenus mais les dates de prise de poste ne sont pas à ce jour connues.

Pour les SA, il n'y a pas trop de carences dans les SPIP.

Le dispositif des réservistes rappelé.

A quand un organigramme et un travail sur les ratios et les fiches de poste, pour une évaluation précise des besoins dans chaque service ?????

La simple évaluation des postes vacants sur les effectifs cibles n'est pas suffisante.

Il n'y a pas d'organigramme de référence pour les SPIP.

Ce travail n'est pas effectué pour le moment au niveau central. Il est périlleux de faire un travail propre en DISP sans harmonisation.

La CGT a rappelé que les dispositifs de CPIP placés et réservistes, ne sont que des rustines pour les services.

Déploiement des 1000 postes, jusque 2018 au lieu de 2017. Nous avons demandé une mise au point sur les créations de postes des PA et de CPIP qui nous avait été présentée en 2015.

Les syndicats ont rappelé les charges de travail importantes que connaissent les personnels des SPIP. Une priorisation des tâches en situation de surcharge de travail est indispensable. Mme DECROIX a déjà passé certaines consignes mais cela reste insuffisant.

Il y a également un vrai décalage entre la théorie de l'ENAP et le terrain.

De plus en plus de jeunes professionnels partent, CPIP comme cadres. C'est un signal grave qu'il faut prendre en considération.

SANTE SECURITE AU TRAVAIL (SST)

Suites du plan de formation des cadres sur les RPS. Un travail d'analyse des pratiques professionnelles des cadres va débuter.

Nouveau référent SST à la DISP : Mr GUERAISSA Nordine, ancien attaché PJJ.

Lien avec les sites dans le cadre de l'élaboration des DUERP.

2 réunions par an des référents SST.

Déclinaison du PAM. De vrais outils d'accueil des personnels vont être transmis aux services. Les groupes de travail se poursuivent pour tenter d'élaborer des guides pratiques utiles sur les terrains. Remise au goût du jour du groupe violences. Prochaine réunion le 30/05.

Partir de l'état des lieux sécurité des SPIP. Remise à jour des protocoles sécurité en cas d'incident. Formations gestion du stress et techniques d'intervention. Un exercice grandeur nature de 3 semaines après cette formation, avec une journée de SPIP fermé va être organisée.

Cellule RETEX (retour d'expérience) mise en place au niveau de la DISP de Strasbourg.

- agression grave d'un personnel
- d'une personne détenue
- tentative de suicide ou suicide de personnel ou de personne détenue
- mouvements collectifs...

Il n'y a pas cette culture dans les SPIP mais il est plus que temps de commencer.

Une diffusion des bonnes pratiques est envisagée aux autres établissements et SPIP.

Les syndicats rappellent de ne pas oublier les situations vécues en antenne ou en permanence délocalisée.

La question des violences institutionnelles, est plus difficile à aborder mais la CGT rappelle les enjeux. L'administration a des responsabilités et ne peut faire comme si elles n'existaient pas.

Une absence de réflexe de consultation des CHSCTD est toujours à noter.

Meilleur travail sur l'accompagnement des personnels handicapés a été réalisé, même si de nombreux progrès restent à faire.

Des financements DRHAS et FIDPH sollicités, alors qu'il n'y avait rien avant.

SITUATIONS PARTICULIERES DE L'ALIP DE MULHOUSE ET DU SPIP DE MOSELLE

Ce compte-rendu n'a pas vocation à laver le linge sale ou à évoquer des situations individuelles, nous allons donc vous faire part de nos revendications

syndicales pour ces deux sujets et des propositions et demandes d'engagements faites à la DISP.

- **Pour la Moselle**, la situation est critique de longue date maintenant. Nous avons rappelé les nombreux tracts, l'enquête administrative et l'audit d'un cabinet conseil décevants pour les agents et l'absence de réels progrès depuis. La situation s'est dégradée à un point qu'une réunion départementale a dû être interrompue faute de possibilité de dialogue et d'échanges constructifs entre les personnels. Les problèmes étant bien connus de la DISP, la CGT et tous les autres syndicats ont demandé à connaître les objectifs fixés aux cadres du département pour une meilleure communication aux agents. La DRH et le DPIP ont précisé que le non respect des commandes institutionnelles pourrait conduire à des sanctions disciplinaires. Pour les syndicats, **l'urgence est de ramener de l'organisation dans les antennes et le département, indispensable à un apaisement du collectif de travail**. A quand les fiches de poste des membres de l'équipe dirigeante pour que chacun soit au clair sur ses responsabilités ? A quand des notes de service permettant une meilleure harmonisation des pratiques du département et plus de clarté pour les agents ? A quand un rappel efficace des rôles et responsabilités de chacun pour sortir enfin de conflits interpersonnels qui n'en finissent plus ? Les agents sont fatigués de devoir faire les frais de cette absence de consignes précises. Même si les problèmes ne vont pas se résoudre en quelques semaines, il est indispensable que le cadre réglementaire soit reposé pour que le dialogue reprenne. Le rôle des syndicats ne doit plus être galvaudé. Les textes, le code du travail sont précis. La CGT comme le SNEPAP ne font que demander le respect de leurs représentants et de tous leurs agents pour qu'un dialogue constructif dans l'intérêt des agents puisse reprendre. Chacun doit se mettre au travail. Les risques psycho-sociaux sont à un niveau élevé pour tous. Ne pas agir rapidement reviendrait à mettre en danger les personnels, qui sont pourtant encore volontaires et assidus dans l'exercice de leurs missions. **MAIS POUR COMBIEN DE TEMPS ???**

La CGT demande enfin que lors de la survenance de situations de crise comme cette réunion départementale, qui impacte beaucoup d'agents, un débriefing puisse être organisé pour permettre aux agents de s'exprimer avant de reprendre le travail. Il s'agit là d'écouter ce qui pour certains a été vécu comme un traumatisme pour prévenir une nouvelle dégradation de la situation ou de nouveaux risques.

**IL EST PLUS QUE TEMPS QUE
L'ADMINISTRATION DONNE DU SENS A LA
SANTE, SECURITE AU TRAVAIL, AINSI QU'A LA
PREVENTION DES RISQUES !**

- **Pour la situation de Mulhouse**, la CGT a tenu à demander à l'administration de prendre ses responsabilités pour éviter que des situations dégénèrent.

Au vu des éléments remontés, des personnels vont mal. Des risques psycho-sociaux peuvent et doivent être évalués. Les cadres sont au courant et la DISP s'est déplacée. Un collectif de travail est en difficulté et doit être accompagné en conséquence.

On réduit souvent les risques psychosociaux (RPS) à la seule notion de « stress », qui n'est en fait qu'une des manifestations de ce risque. Les RPS sont définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

Le terme de RPS désigne donc un ensemble de phénomènes affectant principalement la santé mentale mais aussi physique des travailleurs. Ils peuvent se manifester sous diverses formes : stress au travail mais aussi sentiment de mal-être ou de souffrance au travail, épuisement professionnel incivilités, agressions physiques ou verbales, violences, etc...

La CGT demande depuis plusieurs années que les situations de conflits entre personnels dans un service puissent être examinées et évaluées le plus objectivement possible, dans une cellule avec un cadre déontologique précis. Attendre que les personnels partent et faire comme si les problèmes n'existaient pas n'est pas entendable.

Il est temps que les RPS prennent toute leur place et que leur prévention soit intégrée dans les plans d'action santé sécurité au travail des SPIP.

La CGT ne saura se satisfaire de remontées partiales et subjectives, et demande à l'administration une évaluation de la situation concernée, respectueuse de tous les agents, dans le but de rétablir un collectif de travail serein.

L'objectif poursuivi étant d'évaluer une situation critique portée à la connaissance des cadres locaux et inter-régionaux, entendre les intéressés, poser un diagnostic de la situation pour maintenir une organisation de travail respectueuse des agents, de leur santé et de leur sécurité.

La CGT ne veut pas que les risques psychosociaux soient réduits à des conflits de personnes, de caractères, alors qu'ils impactent un collectif de travail et la santé, la sécurité de ses membres.

Ces sujets ne peuvent souffrir de subjectivité ou de légèreté.

Par ailleurs quand une situation de mal-être au travail est évaluée et perdue, il est important d'accompagner tous les agents pour retrouver un espace de travail serein, et respectueux des uns et des autres.

La situation exposée soulève bien plus de questions que de réponses et la CGT demande que les actions qui pourraient être envisagées d'évaluation et d'accompagnement des agents soient mises en œuvre avec transparence, respect et déontologie.

Les agents de ce service ne doivent pas rester dans un flou, laissant place à toutes les conjectures et rumeurs possibles, dont les effets sont dévastateurs.

Les chefs de service sont responsables de la santé et de la sécurité de leurs agents. Les textes sont clairs. Il est plus que temps que ce domaine de la santé, sécurité au travail soit considéré à la hauteur des enjeux, par l'ensemble des cadres des SPIP. La DISP doit accompagner ce processus et proposer des dispositifs et instances pour une évaluation la plus objective possible et la construction de plan de prévention en soutien des services concernés.

Le point des relations JAP – SPIP n'ayant plus été abordé, la CGT fera un retour détaillé à la DISP sur les difficultés rencontrées.

La CGT continuera d'être force de proposition et de rester vigilante sur ces sujets essentiels pour tous les personnels des SPIP !

Le 16/05/2017
Pour la CGT Insertion Probation
Sabine GARROT