

# DECLARATION LIMINAIRE A L'AUDIENCE INTERSYNDICALE SPIP STRASBOURG LE 9 MAI 2017

Mme la directrice interrégionale,

Cette déclaration n'a pas vocation à balayer tous les points portés à l'ordre du jour dense de cette réunion mais bien de mettre l'accent sur quelques points qui nous semblent essentiels pour les agents.

Tout d'abord la situation des ressources humaines, même si elle progresse, reste pour le moins précaire. Les effectifs dépendent de la présence de vacataires dont le renouvellement des contrats est toujours incertain d'année en année. Des antennes comme Troyes, Sarreguemines, Metz et d'autres encore se verront fortement impactées si ces contrats prennent fin avant l'arrivée des nouveaux collègues CPIP attendus en septembre 2018. Les personnels administratifs, toujours plus chargés sont dans la même situation au vu du nombre d'apprentis et de contractuels en place actuellement. Il s'agit là d'une solution temporaire et nous attendons une pérennisation pour que les agents travaillent avec davantage de sécurité professionnelle.

**A quand ENFIN des organigrammes et des ratios de prise en charge, fondés sur des fiches de poste harmonisées, pour plus de lisibilité et de stabilité de l'activité des SPIP ???**

Les conditions de travail en milieu fermé pour les agents des SPIP sont dégradées. Vous nous aviez indiqué le projet d'un audit en Novembre dernier, Mme la directrice, qu'en est-il ? L'établissement de Clairvaux doit fermer, paraît-il, mais dans la plus grande opacité des personnels qui y travaillent encore. Quid de l'ouverture de Lutterbach ?

**Nous tenons à tirer la sonnette d'alarme une nouvelle fois sur les risques psychosociaux et la santé sécurité au travail.** Les situations connaissent une aggravation notable. L'épuisement des professionnels est constaté dans de nombreux services. Les tracts des SPIP de Troyes et de Moselle publiés récemment vous détaillent les difficultés rencontrées. Les réponses tardent à arriver, au détriment de la santé des agents et de la qualité du service public. Nous atteignons un niveau où les agents concernés, dans les services les plus critiques, sont pris en otage des conflits qui dégénèrent, entre cadres, mais aussi entre cadres et agents. Les situations de la Moselle et Mulhouse vont être évoquées devant vous.

**Quand affronterons-nous réellement les questions de violences institutionnelles, de harcèlement ou d'acharnement, de discriminations... qui divisent, isolent, détériorent les collectifs de travail et conduisent à une mise en danger des personnels ???**

L'administration doit répondre et cesser de faire comme si ces problèmes n'existaient pas !!!

**La dégradation du dialogue social dans plusieurs départements devient dramatique.** La suspicion semble de mise là où un travail de fond, une collaboration constructive et non une co-gestion, devraient permettre de faire avancer tant les organisations de service, les conditions de travail, la santé et la sécurité des agents... Les représentants du personnel doivent rappeler sans

cesse les compétences d'un comité technique pour que celui-ci soit anticipé ! Les audiences demandées pour tenter de trouver des solutions sont de plus en plus refusées. Les représentants doivent constamment justifier leurs interventions, prévues pourtant dans les textes. Les tracts maintenant, devraient être discutés avec les cadres pour éviter toute surprise ou conflit. Des situations de chantage apparaissent, mettant tous les acteurs concernés en grande difficulté. Ce dialogue social dégradé, dans un climat de défiance et de mépris, participe également à la dégradation de la vie des services. Il est temps de reposer les compétences de chacun, l'épuisement de tous devient alarmant.

**Dans un tel contexte enfin, comment faire face, alors que nos services sont déjà pour certains à la dérive, aux pressions toujours plus importantes des magistrats ?** Comment alors que nos missions sont la réinsertion des personnes prises en charge et la prévention de la récidive, participer à un dispositif de renseignement pénitentiaire et de prévention de la radicalisation, si notre secret professionnel et nos obligations déontologiques ne sont pas clarifiées pour toutes et tous ?

Comme souvent dans nos instances de dialogue social, les sujets reviennent mais les solutions ne sont toujours pas là. **Nous désespérons de voir des organisations de service plus sereines, une réduction des risques psychosociaux (étant donné que les cadres sont formés), et des instances à alerter pour travailler sur les situations critiques avant qu'elles ne deviennent dramatiques (dans le respect d'une certaine déontologie). C'est indispensable pour lutter contre l'isolement et l'épuisement des professionnels.**

Les représentants CGT insertion probation