



« **Ils entendent sans comprendre et sont semblables à des sourds.**

**Le proverbe s'applique à eux : présents, ils sont absents »**

Fragments 34 – Héraclite

**Depuis quelques mois, le fossé entre l'équipe du SPIP de Liancourt et son encadrement se creuse, chaque semaine un peu plus. Pourtant, l'alerte a été donnée à de nombreuses reprises. La direction locale, écoute mais n'entend pas...**

Après des mois de patience, de prise en compte de la situation locale et des difficultés liées à un premier poste sur une structure importante, les limites ont été atteintes surtout que le management, jusqu'à encore récemment bien terne tend à devenir autoritaire à défaut d'être cohérent et efficace...

**-Absence de réels échanges avec l'équipe**, mais des réunions marquées par des ordres du jour rigides et des dialogues de sourds ou des simples transmissions par mail même pour des informations essentielles quand celle-ci sont diffusées...

Les exemples sont multiples : les agents qui préparent un PPR sur l'estime de soi apprennent par mail qu'un partenaire va intervenir sur la même thématique, aucune consultation des CPIP du pôle culture n'a été faite pour savoir quelles activités financer d'une année sur l'autre, les adjoints administratifs ont appris par un écrit des RH qu'ils étaient susceptibles de devoir venir en renfort sur Creil sans qu'aucune véritable explication leur soit apportée, sans même que leur avis soit demandé et sans réaction ni empathie lorsqu'ils ont exprimé leur incompréhension, ...

**-Absence quasi-systématique (un ou deux à ce jour) de compte rendu de réunions de services**, malgré de multiples demandes. Les collègues absents ne sont donc pas au courant de certains informations clés et ayant un impact sur leur intervention, des débats ont lieu plusieurs fois en fonction des présents...

**-Absence de compréhension et de prise en compte des réelles priorités du terrain ou des agents.** L'équipe n'est pas soutenue face à des demandes déconnectées des réalités qu'elle rencontre et des difficultés rencontrées au quotidien.

Quelques exemples : la situation personnelle d'un agent n'a aucunement été prise en compte lorsqu'il a expliqué avoir des difficultés pour se rendre à une formation annoncée tardivement, mais en revanche il a été « recadré » avec l'aide de l'encadrement départemental (c'est plus facile).

De même, lorsque le problème des repas distribués froids et sans respect de la chaîne du froid aux personnes détenues qui travaillent est remonté, la réaction est minimaliste mais par contre ne pas obtenir la labellisations aurait été une « honte » pour le service.

**-Absence de positionnement à la hauteur des enjeux et des attentes** face à la Direction du SPIP ou de l'établissement et les services d'Application des Peines. Par exemple, l'équipe attend toujours de savoir si le chef d'antenne prendra ou pas le relais lorsque les CAP s'éternisent à des horaires qui ne permettent pas aux agents de pouvoir rester.

Pire, lors de la dernière réunion de service, **le responsable de l'antenne s'est entêté à vouloir imposer une instruction contraire à la déontologie et au droit.** En voulant pouvoir potentiellement filtrer les signalements au parquet et non pas simplement en être informé comme les textes le prévoient (article 40 du Code Pénal). Même le « code de déontologie »\* qui habituellement n'est pas oublié lorsque c'est pour museler les agents est ignoré.

Face à ce fossé qui se creuse, ce manque de communication, la CGT et les agents ont interpellé à plusieurs reprises le chef d'antenne sans que cela ne soit suivi d'effet. La direction locale adoptant une position défensive plutôt que d'essayer de remettre en cause son fonctionnement.

**Pourtant,** les conditions de travail (en terme de ressources humaines et matérielles) sont bonnes sur Liancourt.

**Pourtant, les agents** sont professionnels et motivés sur Liancourt.

**Pourtant, les agents** essayent de travailler avec un respect de la déontologie sur Liancourt.

**C'est donc désormais à la direction de l'antenne de LIANCOURT de faire le nécessaire pour restaurer la confiance avec son équipe, de remettre en place une réelle communication, revoir ses priorités et de réellement se positionner à la place qui doit être la sienne face aux différents interlocuteurs du SPIP.**

A Liancourt, le 17/05/2017

\*Décret n° 2010-1711 du 30 décembre 2010 portant code de déontologie du service public pénitentiaire

Article 13

Le personnel qui serait témoin d'agissements prohibés par le présent code doit s'efforcer de les faire cesser et les porter à la connaissance de sa hiérarchie. Si ces agissements sont constitutifs d'infractions pénales, il les porte également à la connaissance du procureur de la République