



DÉCLARATION LIMINAIRE COMITÉ TECHNIQUE de MELUN, 12 JUIN 2017

Nous, représentants syndicaux, personnels syndiqués ou non syndiqués, tenons ce jour à vous alerter quant au malaise existant dans l'intégralité des antennes du SPIP de Seine et Marne.

**Face à une pression grandissante, accrue par la multiplication de tâches chronophages, les personnels du SPIP 77 l'affirment :
Nous sommes proches du BURN-OUT**

Tenant d'alerter à de multiples reprises la hiérarchie de cette situation critique, les personnels se heurtent à une posture alarmante qui consiste à dire que les problèmes soulignés n'existent pas. Une telle méconnaissance de la réalité du terrain laisse parfois l'ensemble des équipes.

Le constat est pourtant douloureux : l'empilement de nouvelles procédures et de nouvelles missions de représentation rendent de plus en plus compliqué l'accomplissement des missions principales des CPIP.

Le personnel du SPIP 77 tient ainsi à réaffirmer certaines choses :

- **NON, il n'est pas normal** que des commissions diagnostiques soient organisées avec des listes parfois si longues que ces commissions en perdent tout sens.
- **NON, il n'est pas normal** que des commissions dossiers sensibles-radicalisation se pratiquent sans réelles réflexions quant aux dossiers des PPSMJ discutés et qu'il soit parfois si compliqué de faire sortir quelqu'un de ces listes.
- **NON, il n'est pas normal** d'avoir la sensation de devenir des agents du renseignement.
- **NON, il n'est pas normal** de prévenir régulièrement les agents de formations ou réunions au dernier moment, leur demandant d'annuler alors toutes leurs convocations.
- **NON, il n'est pas normal** que les CPIP participent aux multiples commissions de la Garantie Jeune, alors même qu'il est relevé que le SPIP n'a aucune PPSMJ positionnée sur ces CLAS et tout cela parfois jusqu'à 18h30.
- **NON, il n'est pas normal** que certains collègues aient actuellement 140 dossiers en suivi.
- **NON, il n'est pas normal** que le Centre de Détention de Melun soit en sous effectif chronique, au point de crier leur souffrance en réunion de service, sans être pour autant entendus.
- **NON, il n'est pas normal** que les CPIP deviennent secrétaires administratifs et soient alors cantonnés à des tâches de gestion de courriers, standards téléphoniques... tout cela en appuyant bien sur le fait que si nous ne le faisons pas, nous mettons en difficulté la secrétaire ou le service.
- **NON, il n'est pas normal** que les tableaux statistiques remplis par les SA se multiplient de jour en jour.

- **NON, il n'est pas normal** que les RH soient en sous-effectif chronique.
- **NON, il n'est pas normal** que l'espace de parole que nous avons avec la psychologue nous soit retiré.
- **NON, il n'est pas normal** d'aller au travail à reculons alors que nous aimons notre métier.
- **NON, il n'est pas normal** que les CPIP et DPIP soient en souffrance et que lorsqu'ils ont le courage de le dire, il leur soit renvoyé qu'ils sont tous remplaçables et peuvent partir.
- **NON, il n'est pas normal** que le mode de communication utilisé par la hiérarchie soit celui de la pression, de la terreur et de la culpabilisation.

De nouveau, face à cette absence de réaction, nous tenons donc à vous rappeler qu'il serait temps de prendre en considération que les CPIP sont de moins en moins en capacité de remplir correctement leurs missions premières, à savoir :

- recevoir dans les délais impartis les PPSMJ,
- faire des rapports sur les situations au magistrat,
- réinsérer les personnes suivies,
- faire réfléchir les PPSMJ sur leur passage à l'acte en vue de prévenir la récidive,
- maintenir les liens familiaux,
- créer et maintenir les liens avec les partenaires
- créer un climat de confiance avec les personnes suivies tel que le préconisent les REP.

Des éléments pourraient pourtant vous alerter : depuis une année, les mutations se succèdent à une vitesse grandissante et les arrêts maladie n'ont jamais été aussi nombreux. Le SPIP 77 pouvait pourtant se féliciter d'avoir su fidéliser ses agents, tout en étant un service dynamique et porteur de projets novateurs.

Pour conclure, nous reprendrons donc les paroles prononcées par certains :

« A l'heure des formations à l'entretien motivationnel, la hiérarchie devraient aussi adopter un management motivationnel. Il n'est pas normal, lorsqu'un agent s'approche lentement mais sûrement de ses limites et qu'il fait part de ses difficultés, que sa parole soit accueillie avec un manque totale d'empathie. »

Fait à Melun, le 29/05/2017
Les syndicats locaux du SPIP 77