



Poste profilé, attention danger !

La Direction du SPIP 61 a publié un poste profilé dit « Quartier Prévention de la Violence » à la Maison Centrale de Condé sur Sarthe.

La CGT insertion et probation l'a déjà dit : les créations de « pôles » doivent clairement se limiter. **En réalité, les pôles constituent essentiellement un moyen de gérer la pénurie** : en donnant à un CPIP un ou deux types de mesures (aménagement de peine, TIG, mesures de sûreté...), l'administration en fait un « ouvrier spécialisé » dans un domaine et standardise de fait une prise en charge d'un public particulier afin de gérer le flux. Si l'avantage affiché de l'organisation par pôles peut être d'adapter aux spécificités d'un public une prise en charge plus efficiente, **ceci a surtout pour conséquence néfaste « d'appauvrir » les missions de l'agent et empêche de fait la diffusion des expériences entre agents**. Chacun a à l'esprit par exemple le passage parfois compliqué d'un collègue d'un pôle à un autre...

La CGT le répète : ce qu'il faut, c'est des agents en plus pour permettre de suivre correctement tout type de mesure et ainsi préserver la richesse du métier.

Aujourd'hui, au SPIP d'Alençon, la création d'un poste profilé dans la prise en charge des personnes ayant un haut risque de passage à l'acte se situe à un niveau encore supérieur. La CGT insertion et probation souhaite faire part de son opposition à ce projet particulièrement inquiétant.

Cette spécialisation fera peser sur un seul agent la prise en charge très complexe des personnes détenues les plus difficiles, sur un seul bâtiment où il sera identifié comme l'unique référent.

La pression sur cet agent sera immense : l'essentiel de son effectif sera composé de personnes détenues au profil particulièrement lourd, au potentiel élevé de passage à l'acte violent. Sans compter qu'il devra intervenir en plus pour d'autres prises en charge sur les autres personnes détenues de la MC sur 0,4 ETP, tout en étant identifié comme le CPIP QPV !

La CGT estime qu'il aurait été préférable de répartir l'intervention sur ce quartier entre les 3 agents intervenant à la MC.

Ce choix paraît bien plus adapté en terme de prévention de risques psycho-sociaux, déjà très élevés du fait de la spécificité de l'établissement et des publics accueillis. Le risque d'épuisement professionnel, en lien avec le stress généré par la nature même du poste, est particulièrement important. En terme d'organisation de service, que se passera-t-il lorsque ce collègue sera absent ?

Pourquoi ne pas s'être appuyé sur les collègues déjà en poste à la MC, qui ont déjà l'expérience de ce type de population et avoir créé un poste spécifique ? Pourquoi vouloir surexposer un agent ?

Sa sécurité est clairement mise à mal par cette spécialisation.

La CGT le répète : il faut arrêter de spécialiser les CPIP, facteur d'appauvrissement du métier. Il faut au contraire favoriser le travail en équipe et la mutualisation des expériences : c'est à ces conditions que la pression et la charge de travail peuvent équitablement se répartir, que les absences peuvent s'organiser et que les échanges de pratiques sont favorisés. Ce travail en équipe évite surtout de « stigmatiser » un agent auprès de personnes potentiellement violentes. En outre, il permet la transmission de l'expérience de prise en charge auprès de plusieurs agents du service.

Que va-t-il se passer l'année prochaine si l'agent affecté à ce poste part dans le cadre d'une mutation ou souhaite tout simplement se mettre en retrait de ce poste ? Comment assurer la continuité des prises en charge d'un public aussi particulier ?

Cette organisation nous paraît très inquiétante en terme d'accroissement des risques psycho-sociaux et de mise en danger de la santé physique, psychique et morale des agents.

La CGT rappelle qu'il en va de la responsabilité de la direction de prévoir une organisation adaptée permettant de préserver la santé de ses agents déjà surexposés.

Caen, le 29 juin 2017