

Les Risques PsychoSociaux dans les SPIP ... Parlons en, Dénonçons les ... Pour ne plus les subir.

Sur le SPIP 77, ici ou là, on souffre...

Cette souffrance, régulièrement niée, voire moquée, nous ne voulons plus la laisser sous silence.

Les risques psychosociaux sont là, bels et bien présents, ...

aux portes de chaque service, chaque antenne, chaque bureau...

touchant indistinctement les personnels administratifs et les personnels d'Insertion et de Probation.

Une accumulation de tâches, parfois, souvent, toxiques, des délais imposés et des objectifs manquant de clarté, un manque d'autonomie et de marges de manœuvre :

- suivre les 100-110 personnes
- aller à une formation ci, aller à une formation là (à caractère « OBLIGATOIRE" désormais s'il vous plaît!)
- être référente ci, être référente ça
- annuler des congés pour pallier au manque d'effectif chronique
- assister aux CPI, aux CPU, aux réunions partenariales,
- faire des fiches diagnostic à la pelle, dans les délais s'il vous plaît
- faire une visite à domicile, sauver les suicidaires, mettre à l'abri les sans abris,
- veiller à l'indemnisation des victimes,
- détecter les radicalisés,
- animer le stage ci, organiser le stage ça...
- remplir le tableau ci, remplir le tableau ça
- faire le point sur les effectifs,
- renseigner APPI, puis renseigner les mêmes items sur le commun, puis sur une feuille de papier au secrétariat,
- mettre en place une action dont on ignore tout, vite ... sous 2 semaines car le budget n'attend pas,
- accueillir le stagiaire 1, puis 2, puis 3...
- faire le rapport d'audience urgent,
- faire le rapport 723-15 urgent,
- faire le rapport de fin de mesure urgent...

Les CPIP n'ont plus le temps de rien... les CPIP courent toute la journée pour boucler leurs dossiers, pour répondre aux magistrats, pour répondre au 50 e-mails de la journée, pour répondre aux personnes placées sous main de justice qui appellent chaque jour au téléphone, pour contacter des partenaires... Faire tout cela humainement avec sourire et bienveillance... et surtout ne pas se plaindre ...

De mauvais rapports et relations de travail :

- Des hiérarchies de plus en plus sourdes qui dévalorisent le travail des CPIP, qui nient leur compétences, leurs qualités professionnelles.
- Des hiérarchies qui pensent à leur carrière avant de penser à leurs équipes.

- Des hiérarchies qui nient la nécessité d'un espace de discussion pour les agents.
- Des hiérarchies qui cultivent l'objectif du chiffre et expliquent que les chiffres peuvent tout dire selon ce que l'on veut leur faire dire.

Pour nous, un cadre doit encadrer, sécuriser... non pas imposer sans cesse, obliger, mettre la pression, et nier les difficultés ..., un cadre protège, motive son équipe..., un cadre doit donner le cap, aider, soutenir, expliquer et accepter les débats... il est celui qui doit reconnaître les compétences pas celui qui les dénigre ... : Un cadre supérieur n'est pas une personne supérieure.

Alors à quand la prise de conscience que l'une des causes de la souffrance au travail est dû à ce management vertical qui laisse l'Autre en dernier de cordée et qui écarte le facteur humain ? A quand la prise de conscience de l'importance dans les relations de travail d'un management motivationnel, bienveillant, soutenant face aux risques psychosociaux? A

Face à ces difficultés, mainte fois évoquées au sein des services mais également des instances locales de dialogue social, les réponses qui nous ont été apportées à ce jour sont :

- la saisine de la psychologue du travail : saisine sollicitée dès juin 2017 en CTS par les organisations syndicales et effectuée en décembre 2017.
- l'invitation obligatoire à un séminaire en mode Club Med ! Vous pensiez travailler dans un service public ?! Faux ! Bienvenus à l'entreprise d'insertion !
- le management par la division : remise de lettre de félicitation à certains agents, bientôt les primes au mérite ! Les CPIP ne sont pas dupes et ne lâcheront pas ce qui les fait encore tenir debout : le travail en équipe !

Aujourd'hui, nous ne voulons plus, nous ne pouvons plus accepter ces conditions de travail.

Aujourd'hui, nous souhaitons retrouver le goût de notre métier, métier trop de fois dévalorisé par les plus hautes sphères. **Aujourd'hui**, nous décidons de relever la tête, de dénoncer ce qui depuis de trop nombreuses années est mis de côté. **Aujourd'hui**, nous ne voulons plus attendre une prise de conscience de nos hiérarchies ... alors nous la provoquons. En ce sens, nous avons fait appel à la psychologue du personnel, aux organisations syndicales, au médecin du travail.

Nous ne lâcheront pas, si notre ambition n'est pas de grimper les marches, elle n'est pas non plus d'être victime de stress et d'épuisement professionnel.

Nous appelons tous les SPIP, toutes les antennes, tous les collègues quelque soit leur fonction (cadres, CPIP, personnels administratifs, personnels de surveillance, psychologues SPIP, psychologues et éducateurs des binômes de soutien...) à faire appel aux psychologues du personnel et du travail, aux médecins de prévention, aux instances CHSCT, aux organisations syndicales (...) pour faire un état des lieux du « burn-out » dans les SPIP.

A l'heure de fêter les 60 ans de la probation, à quand les moyens humains et financiers, à quand la reconnaissance des SPIP, des métiers et des compétences des personnels des SPIP ?

