



CGT SPIP 82

Montauban, le 09 mai 2018

Acte III : La DI a trouvé la solution à tous nos problèmes : PRI-O-RI-SER !

Suite aux préconisations du groupe de travail de la DI de Toulouse sur la « priorisation et la lisibilité des missions des SPIP » en date de décembre 2016, le SPIP 82 a été désigné comme site pilote de cette expérimentation. L'objectif affiché de celle-ci est de fournir des outils opérationnels et d'harmoniser les pratiques pour les SPIP du ressort de la DI. Quatre axes de travail sont mis en priorité : l'accueil du public, l'évaluation initiale, le déroulement du suivi et la matérialisation de la fin de la mesure.

Quel est notre bilan à 3 mois ?

1/ en Milieu Ouvert

L'accueil collectif n'a pas été mis en place au motif des difficultés des locaux du SPIP 82 (impossible à organiser dans la salle de réunion/archives/pause/..., cf tract 1) et de difficultés en termes de disponibilité des cadres.

L'évaluation initiale. Félicitons nous d'abord de la création d'une fiche d'accueil commune à tous les CPIP en MO (oui, elle n'existait pas avant...). Sur la question de l'évaluation, la hiérarchie nous martèle qu'il faut un écrit, à tout prix et vite ! Et cela, quand bien même nous n'aurions pas pu réunir toutes les informations nécessaires sur les personnes : tant pis si on n'a vu la personne qu'une seule fois ! Il faut faire avec les moyens du bord ! Car oui, il faut rappeler que le rythme « normal » des convocations au SPIP de Montauban est bi- voire trimestriel et le tout dans des conditions hasardeuses (locaux inadaptés, charge de travail importante, cf tract 1 et 2).

OUI, nous sommes d'accord, cette évaluation initiale est un prérequis indispensable à une bonne prise en charge. Mais, NON, nous ne nous contenterons pas de faire une évaluation au rabais.

Et si nous n'arrivons pas à faire cet acte de base, alors OUI, il y a un vrai problème.

Mais ce n'est pas sur celui-là que nous aurons une réponse de l'administration.

C'est d'autant plus grave que, parallèlement, la direction nous incite très fortement à utiliser cette fameuse évaluation initiale pour espacer les convocations. Elle nous invite alors à passer le plus de personnes possibles en suivi semestriel, voire en suivi dit « administratif », et tout cela afin d'alléger notre charge de travail.

Rappelons, d'une part, qu'il faudra tout de même obtenir l'agrément du magistrat, et que celui-ci risque de ne pas se contenter d'une évaluation fondée sur un seul entretien pour expliquer le choix de telles modalités de « suivi »...

Rappelons d'autre part que suivre et accompagner les personnes est défini par le CPP comme le cœur de notre action : est-ce que ce n'est pas cela que nous devrions prioriser ?

Gardons enfin à l'esprit que nous ne sommes jamais à l'abri d'erreurs d'évaluation graves de conséquences ...

Pour nous, une bonne prise en charge ne doit pas être conditionnée par un objectif de productivité.
Nous visons une qualité de travail adaptée à la situation des personnes prises en charge et à l'individualisation de leur peine.
Mais où sont les moyens pour cela ?

2/ en Milieu Fermé

L'accueil collectif fait par les cadres du service a démarré dans le courant de la première quinzaine du mois de mars. Il a été d'ailleurs précisé à ce moment-là qu'en cas d'absence des cadres, cette tâche serait dévolue aux collègues de permanence.

On vous explique qu'on vous allège votre charge de travail, mais elle peut augmenter... et de manière brutale, voyez plutôt !

Le binôme Assistante Sociale / Psychologue du SPIP : Cette innovation a été pensée pour prendre en charge les personnes prévenues criminelles en MA afin de soulager les CPIP, mais aussi apporter une plus-value en terme pluri-disciplinaire.

MAIS ... SURPRISE ! Un psychologue + une AS, ça fait combien de CPIP ??? Ben zéro.

La pluridisciplinarité mal travaillée, c'est la confusion des rôles et au final la négation du travail de chacun ! Quid de l'objectif de lisibilité des missions ?

Au final, seuls 7 prévenus (oui, 7... sur 110 environ...) sont concernés par cette prise en charge : ça ne justifie pas à nos yeux, tant d'énergie déployée. Mais comme une collègue nous quitte prématurément, et bien la direction ne trouve rien de mieux que d'affecter son effectif de prévenus au binôme, ça fera un plus gros chiffre dans le tableau... Pour quelle plus-value ? Nous ne saurions vous expliquer, en-dehors de répondre à la demande institutionnelle.

On voit très bien alors que l'objectif primordial de la hiérarchie se concentre sur la gestion du flux et prend le pas sur toutes autres considérations. Nous ne voulons pas de ça ! Nous défendons une qualité de service public, nous nous moquons d'être les bons élèves de la DI !

(Au passage, si ce dispositif devait être généralisé, cela impliquerait une embauche massive de psychologues et d'AS sur la DI... Nous aimerions bien avoir le retour de la DAP sur ces points...)

Nous dressons un bilan très négatif de cette expérimentation.

Il montre la prédominance de la question de gestion des flux au détriment du sens et de la qualité de notre travail et ne résoud en rien les difficultés RH du service.

Si priorisation il y a, c'est clairement au détriment du suivi et de l'accompagnement des personnes, qui sont nos missions premières.