



L'illusion que tout peut changer est nécessaire pour que rien ne change...

Joyeux anniversaire... !

8 comités techniques de service depuis le 1^{er} janvier 2020, oui, 8 c'est le nombre de comités techniques de service organisés et tenus au SPIP 33.

On pourrait se dire que le nouveau DFSPIP a soif d'échanges et souhaite, comme il s'y était engagé il y a un an, travailler en concertation avec les équipes, améliorer nos conditions de travail et nos prises en charge.

Et pourtant, ZERO dialogue social, ZERO dialogue avec les agents, sauf pour leur demander de se montrer de bonne composition et d'évaluer en mode RBR...

Donnez, et on vous donnera, croyez-y, et vous y croirez, soyez volontaire et vous mériterez !

Les notes de services sur la réorganisation des trois antennes se succèdent, refourguant les missions des uns aux autres, faute de ressources humaines suffisantes, ce qu'il lui importe, c'est d'atteindre l'objectif ultime :

Que tous, nous RBRisons.

Et pour cela, rien de telle qu'une restriction de nos possibilités de convoquer pour nous laisser le temps d'évaluer...et d'être évalués à notre tour...

Ce qu'il lui importe, surtout, c'est de rendre légitime sa fonction.

Ce qu'il lui importe surtout, c'est que nous atteignons Son objectif, car, ainsi, il aura réussi Sa mission.

Évaluez de plus en plus, en convoquant de moins en moins, vous aurez le temps, ainsi, d'évaluer.

Fermé au dialogue social, refusant de bouger d'un iota ses positionnements, ce qu'il souhaite, un fonctionnaire zélé, le doigt sur la couture...

Dire aux CPIP de Gradignan de ne plus prendre en charge les prévenus (sauf s'il leur reste encore un peu de temps), car il faut garder son temps pour évaluer les condamnés en mode RBR. Et tant pis, si les missions du SPIP telles que la prévention du suicide et le maintien des liens familiaux sont oubliées. Le RPO est plus fort que le code de procédure pénale.

Il pense être dans LA vérité de la prise en charge. Son évaluation criminologique est empreinte de beaux mots scientifiques qui laissent entrevoir la pensée unique...

Peu ou pas de place pour le reste, tout doit être RPO compatible et RBRisé, il faut être efficace et faire du rendement, on continue comme avant le COVID, mais en mieux, grâce aux outils qui permettent de ranger,

trier, prioriser, catégoriser, cataloguer, étiqueter... il faut se former, voire se déformer, les modèles s'imposeront à tous, point à la ligne.

Les représentants syndicaux sont épuisés de ce « trop » de paternalisme, de ce trop de leadership, de ce « trop » d'ambition. Un an, plus tard, le vernis se craquelle.

Pour mener à bien cette mission divine, Il a voulu aussi des postes, il a voulu déménager, pour rendre nos conditions de travail plus acceptables, mais il n'avait pas la maîtrise d'œuvre.

Alors à défaut de pouvoir, il impose, coûte que coûte.

Les représentants syndicaux votent contre ses réorganisations de travail, mais ce n'est pas grave, il passe en force.

Les CPIP se retrouvent à faire le secrétariat et à faire les convocations 741-1 (Ah oui, il faut aussi décharger les DPIP pour qu'il se recentrent sur leurs missions, celle de comptabiliser nos rapports peut être). Quoiqu'il arrive, le RBR est LE modèle.

Quand on ne s'est pas se faire entendre, on crie.

« Le talent de l'équipe est rarement un problème, le leader et les joueurs clés font la différence... » John C. Maxwell

Nous n'apprendrons rien au DFSPiP suprême,

Dont acte, et bon anniversaire !.. .

Les élus CGT insertion probation