



JOYEUX NOËL !

L'heure est grave !!!!!

Après des années de palabres,
Après une trop généreuse année de grâce de vos équipes,
Après les tracts des 13 janvier 2021, l'audience syndicale du 23 avril 2021, le tract du 30 juin 2021, le boycott de l'audience syndicale du 8 juillet 2021 dans l'attente de solutions,
Après tant d'engagements non tenus,

Le constat est sans appel :

- La persistance du manque de personnel au sein des antennes du SPIP ;
- Une perpétuelle augmentation des charges de travail et la promesse toujours non tenue des 60 personnes suivies ;
- Une dénaturation de nos missions par l'accumulation de tâches indues ;
- Des personnels de surveillance électronique mis en péril personnellement et professionnellement dans un contexte de manque de ressources humaines du fait de l'augmentation du nombre de mesures et des lubies de l'interrégion ;
- Des personnels administratifs multitâches jusqu'à l'épuisement professionnel.

La Direction s'était engagée, durant l'été, à un CTS consacré aux risques psychosociaux. Son organisation tardive au mois de décembre 2021 autant que l'ordre du jour fixé par la Direction dénué de cette priorité raisonnent comme un aveu de négation de la souffrance des agents.

Car Monsieur le Directeur, nous sommes ici pour vous parler de la réalité de votre service.

Où est le compte rendu du DUERPP en ce qui concerne notamment le bien-être des agents ?
A quand la lecture du bilan social ?

En effet, chacun l'aura compris, pour la Direction mieux vaut noyer le poisson durant 2 ans dans la Charte des temps, que vous deviez au passage nous communiquer pour ce CTS, que de parler de certains sujets qui fâchent.

Les exemples ne manquent pas :

- Connaissez-vous les chiffres de l'activité du service ? Une simple consultation d'APPI suffit, jusqu'à 162 mesures à Montargis, 145 à Orléans, en expansion.
- Connaissez-vous les tâches réelles de vos personnels administratifs ? Gestion simultanée de deux voire trois secrétariats du SPIP, accueil téléphonique multiples, tâches de direction.
- Connaissez-vous les tâches demandées aux CPIP ? Rappel d'obligations, secrétariat, tâches de direction, élaboration des plannings de service, ...

Quand la direction a une tâche supplémentaire, elle s'empresse de déléguer à ses subalternes.

Absence en CPU, refus de recevoir les stagiaires pour les bilans de stage ou encore de rédiger les décisions de modification horaires... Autant d'activités que vous prétextez ne pouvoir effectuer au motif de votre charge de travail mais que, de façon outrancière, vous transférez pourtant allègrement, à vos personnels en déniait la leur.

Vous nous aviez prévenu, vous appliqueriez sans merci ni réflexion les directives et les orientations de la DAP ainsi que d'une Direction Interrégionale encline à jouer les apprentis sorciers dans le dos de la rue de Vendôme.

Certaines lubies valent bien quelques sacrifiés.

Saviez-vous Monsieur le Directeur, concernant le surveillant acteur, que l'établissement et l'interrégion vont au-delà de la charte tel qu'elle a été rédigée et signée à la DAP ? D'un texte généraliste, éprouvé bien différemment en DI de Bordeaux et centré sur le comportement en détention, vous n'avez pas trouvé mot dire aux grilles d'évaluation transmises aux personnels de surveillance qui concurrencent, dénaturent les missions du SPIP et créé un déni du métier de CPIP.

Votre silence assourdissant face à l'accentuation de l'externalisation des missions du SPIP, à l'image de la justice restaurative, mise en œuvre par l'établissement raisonne comme un aveu de faiblesse.

Comment pouvez-vous tolérer un tel siphonnage low-cost de nos prérogatives quand plusieurs de nos collègues ont été formés pendant plusieurs jours à ce type de prise en charge ? Comment pouvez-vous cautionner que certains demandent en plus à vos CPIP de former des personnels de détention à l'évaluation ?

Quitte à scier la branche sur laquelle nous sommes assis, autant rester accroché au tronc, comme ça, ce n'est pas vous qui tomberez !

De la même manière, vous avez fixé comme objectif dans un projet de service unilatéral, la reprise des actions collectives en milieu ouvert, dans le déni de la charge de travail et sourd à la frustration des CPIP de ne pouvoir investir ces modes de prise en charge.

Alors que les conditions de travail des CPIP devraient leur permettre d'être force de propositions sur ces prises en charge, vous êtes parvenus à les réduire à un programme hiérarchique faisant du CPIP un pion désigné sans transparence.

Le CPIP n'est associé à rien mais doit tout faire !

Rappelons par ailleurs que des textes prévoient des contreparties à certaines de ces tâches. Où sont elles ?

Vous vous appuyez sur les textes pour exiger toujours plus, quand cela vous arrange !

A l'heure DES PRIMES de Noël pour la Direction, c'est la DÉPRIME pour les agents !

Les agents du SPIP n'ont pas vocation à dilapider l'argent public dans les vitrines et les récompenses financières de leur hiérarchie au détriment des besoins réels des usagers et de la prévention de la récidive.

Au lieu de faire de la communication avec « Parler Justice », ne feriez-vous pas mieux d'être présent pour vos agents ?

Les écrits dans le cahier CHSCTD s'enchaînent. Vos réponses sont inconsistantes et traduisent le peu de reconnaissance du travail de vos personnels.

Aujourd'hui, le bon fonctionnement du service ne se mesure qu'à l'aune professionnelle de la culpabilité ou de la conscience de ses agents mais surtout pas au mérite de ses cadres.

L'équation ne tient plus : Malgré une bienveillance de façade, il est plus facile d'obéir aux ordres que de prendre en compte vos personnels. Il est encore temps de faire preuve de courage M. Le Directeur. Certaines priorités s'imposent ! Vos agents sont en souffrance et vous l'ont exprimé à plusieurs reprises y compris lors de CHSCTD ou de réunions de service.

Non Monsieur le Directeur, il n'est pas normal de laisser un cadre hurler sur l'un de ses personnels !

Oui Monsieur le Directeur, cette situation appelle à des commentaires puisqu'elle traduit JUSTEMENT l'aggravation des risques psychosociaux au sein du service et manifeste une violence institutionnelle intolérable !

La censure est une politique de service inacceptable dans une ambiance de travail délétère que la RIFSEEP promet encore de dégrader.

Quels seront vos critères lorsque tous vos personnels sont déjà dans la souffrance ? Le plus primé sera-t-il le plus résistant ou le plus docile à l'autoritarisme de votre hiérarchie ?

Un quart des agents en arrêt maladie, ça devrait pourtant vous interroger ?

Vos solutions d'hier ne font plus recette.

Cessez de présenter comme une victoire l'obtention d'agents contractuels jetés en pâture à la violence professionnelle, précarisés par des contrats de plus en plus courts, et qui représentent du temps en formation par les titulaires.

Cessez de voir de belles solutions dans le suivi différencié alors que chaque professionnel peine déjà à rendre ses écrits dans les délais.

FAISONS DONC VOTRE EVALUATION AVEC LE RPO

Facteurs de risques statiques :

- Antécédents de mise en cause par les personnels
- Dégradation continue des conditions de travail
- Récidive aggravée de maltraitance institutionnelle
- **Flagrant délit d'engagements non respectés et de discours d'affichage.**
- Absence de transparence et de communication

Facteurs de risques dynamiques :

- Des arrêts maladies qui s'allongent
- Des réponses inadaptées de la hiérarchie
 - Profil de Direction hors réalité
 - Manque d'empathie
- Environnement professionnel anxiogène

Facteurs de protection :

Une équipe qui reste investie et témoigne d'une conscience professionnelle sans laquelle le SPIP ne fonctionnerait pas

Réceptivité :

ZERO

Besoins d'intervention :

- Palier à la souffrance des équipes
- Prendre des décisions courageuses

Axes de travail :

- Évaluer correctement la charge de travail de vos personnels
 - Soutenir vos personnels
 - Témoignez de la reconnaissance
 - Donner du sens à leur travail
- Communiquer sur les changements et y associer vos agents
- **BANNIR TOUTE FORME DE VIOLENCE**