



Quand sonne le Tocsin

Tout au long de l'année 2023, la situation au sein du SPIP 31/09 s'est dégradée. Force est de constater qu'en ce début 2024, le ciel continue de s'assombrir pour les agents :

- Reprise des ESR dans des conditions de travail inacceptables malgré les signaux d'alarme des agents voyant les écueils venir,
- Amplitude de travail supérieure au maximum légal sans octroyer aux agents concernés leur droit à récupération,
- Rupture de confiance entre les équipes et la Direction du SPIP 31/09,
- Management vertical, autoritaire du Siège ponctué de mutismes assourdissants, selon les questions abordées,
- Combat permanent des agents avec le service RH pour connaître leurs droits et les voir appliquer,
- Absence de clarification entre les rôles des uns et des autres, privant alors les cadres de proximité de leurs facultés de manager leurs équipes avec finesse et intelligence,
- Santé de certains agents qui se dégrade (dernière consultation du Cahier Hygiène et Sécurité le 13 octobre 2023 !)
- Charge de travail considérable sans preuve du combat mené par notre Direction auprès de la DISP pour conserver les 6 postes de contractuels.

Entre réponses absconses et silences, la communication entre la Direction du SPIP 31/09, son service RH et l'équipe devient impossible. Bien que plusieurs tracts aient été diffusés, nous nous inquiétons de cette situation.

Par mésusage ou méconnaissance des textes, nous avons alerté la Direction du SPIP 31/09 des disparités de traitement constatées entre agents (perte d'une journée de temps partiel pourtant travaillée, octroi de délais de route en fonction d'une interprétation variable), des informations RH parfois erronées communiquées, de l'absence de conformité avec la

législation en vigueur (nouvelles organisations du TT sans vote en CSA, absence de tableaux d'affichage pour les OS représentatives...).

Pour les Organisations Syndicales, il n'est plus entendable d'opposer la souffrance des différents agents : ce discours récurant de la Direction est intolérable. Point de hiérarchie dans la douleur : on ne peut pas nier la souffrance des surveillants, des personnels administratifs ou des CPIP au prétexte que le siège connaît un nombre d'arrêts maladie sans précédent.

Le rôle d'un Directeur n'est pas de cliver ses agents ni d'entretenir un climat de suspicion. C'est à lui de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (article L4221-1 du code du travail).

Un management bienveillant et collaboratif ne peut avoir comme fondement ordres de se taire, silences et clivages entre antennes.

Il ne suffit pas d'associer à la dernière minute les équipes pour se targuer d'un dialogue social efficient. Ce dernier doit être anticipé et reprenant les remarques et avis des agents qui composent vos équipes

Pour la CGT IP et le SNEPAP-FSU, les risques psychosociaux sont à leur paroxysme.
Le volontarisme et l'investissement des agents du SPIP du 31/09 ne veut pas dire qu'ils sont corvéables à merci,

Leur sens du service public ne fait pas d'eux des béni-oui-oui,

Pour le SNEPAP-FSU et la CGT IP, il est impératif que la Direction du SPIP 31/09 voit enfin ses équipes comme d'authentiques collaborateurs et non de piètres subalternes !