



BIENVENUE AU SPIP 93 !!!

Le management autoritaire est un style de gestion où le manager exerce un contrôle total sur les décisions et les actions des employé.es. Ce style se caractérise par une centralisation du pouvoir et une communication unidirectionnelle. Le directeur prend toutes les décisions et s'attend à ce que les employés suivent ses instructions à la lettre sans poser de questions. Il relaie l'aspect humain au second plan et la satisfaction au travail s'avère souvent affaiblie. Ce style de management peut entraîner un manque de motivation et de participation des employés.

A l'heure d'accueillir nos nouveaux.elles collègues en cette rentrée 2025, la CGT-IP 93 se propose de faire un petit tour d'horizon sur les différentes pratiques managériales exercées au SPIP 93 :

- La décision unilatérale et arbitraire d'arrêter une action de Justice restaurative

Contre l'avis des animatrices, de la psychologue et de l'IFJR (L'institut français de la Justice restaurative), a été pris la décision unilatérale par le Directeur fonctionnel du SPIP 93 d'annuler les rencontres condamnés/victimes moins d'une semaine avant la 1ère rencontre.

[» Je ne verrai jamais vos visages » Coup d'arrêt pour la Justice Restaurative au SPIP 93 – CGT insertion probation](#)

- Des arrêts de travail surveillés ; des accidents de travail non reconnus

Le SPIP 93 a décidé de faire appel au Service Médical Patronal, un regroupement privé de médecins spécialisés pour contrôler les arrêts maladie de ses agents...

Parallèlement, les accidents de travail ne sont pas reconnus au SPIP 93 et ce malgré des témoins directs d'une chute dans l'escalier de service.

[Arrêts maladies et accidents du travail sous le radar de l'administration pénitentiaire – CGT insertion probation](#)

- La poursuite du binôme enquête, la création des binômes TIG

A été créé en 2022 un binôme enquête au sein de chaque secteur pour répondre à l'augmentation des enquêtes employeur et hébergement pour les demandes de mise en liberté des personnes placées en détention provisoire. (Dans la note de service 2022_N°7 portant création de ces binômes, on parlait même de binôme courte peine incluant les 723-15, les DDSE courtes, LC, LSC moins de 6 mois. Les binômes courtes peines se sont heureusement transformés dans la pratique en binômes enquête). Curieusement, pas ou peu de volontaires se sont positionnés, les sortants d'école et mutés ont été désignés pour les occuper, l'ont quitté dès qu'ils en ont eu l'occasion et ainsi de suite...

Ont été créés dans les mêmes circonstances des binômes TIG contre l'avis de la grande majorité des CPIP comme en attestent les nombreuses interventions lors de la réunion d'antenne du 12/06/2025 et la position de la CGT-IP 93 lors du CSA du 18/07/2025.

[CGT SPIP 93 – un éternel recommencement – CGT insertion probation](#)

- Des campagnes disciplinaires de masse

Le départ de la quasi-totalité du personnel du SPIP 93 en réunion d'antenne de septembre 2024 pour protester contre l'imposition d'un taux de présence de 50% toute l'année a entraîné une campagne massive de demandes d'explications (DE) ; impulsée par le siège et déployée avec plus ou moins de plaisir coupable par les DPIP de proximité.

Ces entretiens de remise de DE, vécus avec colère, tristesse ou appréhension par les CPIP ont été l'occasion pour certains DPIP de régler leur compte avec leurs agents en écrivant des propos calomnieux à leur rencontre, pour d'autres de se réfugier derrière leur hiérarchie pour excuser leur implication dans cette procédure. Ambiance...

Des demandes d'explication ont commencé à fleurir aussi lorsque les agents du SPIP 93 ont affiché le bandeau suivant dans leur mail : Le SPIP 93 se mobilise pour la protection de son identité professionnelle, pour la reconnaissance de la légitimité de ses missions, pour une politique et des moyens dignes à la hauteur d'un service public pénitentiaire de qualité et pour la défense d'une vision humaniste de la Justice. Les agents du SPIP 93 aimeraient que leur direction porte elle aussi ces valeurs et ne pas avoir à se justifier au regard de leur devoir de neutralité dont la direction ne semble visiblement pas maîtriser les contours juridiques.

- L'ingérence grandissante des DPIP de proximité dans l'organisation du travail des CPIP

Le transfert à compter d'Avril 2025 de la validation des congés annuels et jours de télétravail vers les DPIP de secteur a déjà entraîné des situations injustes comme on pouvait le craindre et sans faute d'avoir alerté la direction, notamment lors de la réunion d'antenne du 20/03/2025.

On notera le refus du 2ème jour de télétravail à un.e agent.e de retour d'arrêt maladie : ce.tte CPIP considérait en avoir besoin pour lui permettre de rédiger ses écrits tandis que son DPIP de proximité supputait qu'elle ne devait bénéficier que d'un seul jour...il ne semblerait pas devoir confier au DPIP le soin d'évaluer cette question : les CPIP semblent les plus à même de gérer leur organisation de travail comme l'intégration des CPIP en catégorie A le suggère. On citera également l'application d'une règle imaginaire de 50 % de présence sur le secteur par un.e DPIP de proximité pour refuser un jour de télétravail à son agent.e.

On relatara également la convocation de PPSMJ par un.e DPIP de proximité avec la concertation de la cheffe d'antenne pendant l'arrêt maladie d'un.e CPIP. A son retour, l'agent a vu déposée sur son bureau une quinzaine de convocations à son nom ; il.elle n'a pas été prévenu.e de cette intervention dans son effectif, a dû il.elle-même prendre contact avec s.a directeur.ice pour demander des précisions. Preuve que de convoquer des PPSMJ n'est pas toujours simple, le.a directeur.ice en question a convoqué ces PPSMJ sur les périodes de congé de son agent ou encore des probationnaires qui avaient fini leurs peines...On peut enfin citer plusieurs injonctions de DPIP de modifier des notes APPI rédigées par des CPIP (bien sûr non discriminantes, insultantes ou qui ne pourrait pas être renvoyées à la PPSMJ par son.a CPIP référent.e).

- Une gestion catastrophique du secrétariat

Le fameux poumon du service est à bout de souffle. Le secrétariat est en proie à de grosses difficultés RH. Plusieurs agents ont exprimé par écrit à leur direction leur souffrance au travail, les arrêts de travail ont explosé et plusieurs mi-temps thérapeutiques ont été sollicités. La réponse de notre direction ? Refuser les modalités prescrites par un médecin dans le cadre des mi-temps thérapeutiques, malmener l'équipe en place, convoquer ses agents dans le cadre de demandes d'explication...

- Des personnels ressources épuisés

La psychologue de notre service a été placée en arrêt de travail pendant 3 semaines pour épuisement professionnel : celle-ci exerce ses missions seule depuis 2019 et il suffit de lire ses rapports d'activité pour se rendre compte de la charge de travail accomplie.

Le SPIP 93 est l'un des plus gros SPIP de France, pourtant nous ne disposons que d'une seule psychologue (soit le même nombre qu'à Clermont-Ferrand)... A son retour d'arrêt de travail, le deuxième poste de psychologue a enfin été publié. Aura-t-il fallu attendre l'épuisement de son agent pour que notre direction daigne intervenir pour la publication du deuxième poste de psychologue ?

Quant à l'assistante sociale, le milieu ouvert du SPIP 93 en est tout simplement dépourvu...

- Le cas du QSL Noisy Le Grand

Le QSL de Noisy Le Grand a été rattaché au milieu ouvert car il « est plus à même de prendre en charge des personnes placées en semi-liberté, connaît mieux le territoire que le milieu fermé »... Si cela se veut sans doute comme un compliment pour le milieu ouvert, cela n'apparaît pas très respectueux pour le travail du milieu fermé... La SAS (ce bâtiment à côté du QSL) est quant à elle rattaché au milieu fermé... Les deux collègues du milieu ouvert référents du QSL de Noisy Le Grand ont pu exprimer lors d'un CSA leur isolement au sein de l'équipe milieu ouvert et au QSL. Ils ont listé tous les dysfonctionnements de la structure ; ont fait des propositions pour un meilleur fonctionnement. Ils ont certes été écoutés mais pas entendues puisqu'aucune de leur proposition n'a été retenue. Sur les deux agents du binôme 2024-2025, aucun n'a souhaité poursuivre l'aventure et en gardent un souvenir amer.

Enfin, nous sommes privés d'enveloppes à fenêtres depuis des mois et des mois ce qui s'apparente à une véritable torture psychologique quand on connaît le temps nécessaire à l'édition d'une convocation APPI...

La CGT-IP revendique un mode de management participatif et bienveillant à l'instar du mode autoritaire utilisé depuis 2021. Nous sollicitons d'être impliqués dans les décisions qui nous concernent et pour lesquelles nous semblons avoir une bien meilleure expertise que notre direction.

Nous les invitons à respecter les droits inhérents à notre statut de fonctionnaire et spécial avant de nous renvoyer sans cesse et injustement à nos devoirs. Si le dialogue social n'est pas possible comme le laisse à penser les quatre dernières années de relation entre la CGT-IP 93 et la Direction, nous resterons mobilisés contre les attaques, tentatives d'intimidation et menaces larvées.

Enfin, nous souhaitons la bienvenue aux nouveaux.elles collègues et appelons tous les agents du SPIP 93 favorables à la protection de son identité professionnelle, à la reconnaissance de la légitimité de ses missions ; pour une politique et des moyens dignes à la hauteur d'un service public pénitentiaire de qualité et pour la défense d'une vision humaniste de la Justice à **nous rejoindre et à se mobiliser le 09/10/2025! ! !**

[Appel Intersyndical : Mobilisation massive le 9 octobre à Paris ! – CGT insertion probation](#)