

La désorganisation croissante du SPIP 75 : Un jour sans fin ?

C'est la rentrée, et le SPIP 75 n'a jamais semblé aussi désorganisé : illisibilité de l'organisation et des processus, absence d'harmonisation des pratiques, dissémination d'informations créant des rumeurs et des incertitudes... Ces pratiques managériales ont pour conséquence de créer des tensions, des incidents et de favoriser l'épuisement des agents.

C'est dans ce contexte que le premier Conseil Social d'Administration (CSA) local depuis l'arrivée des nouveaux personnels a déjà été reporté à 2 reprises et que l'ordre du jour proposé par la direction ne semble encore porter que sur la charte des temps, comme le précédent. Pour autant, les agents sont plus que jamais en demande (*prise en compte de leur expertise, consultation lors de l'établissement des notes de services dont ils sont les premiers utilisateurs, écoute de leurs remontées et transmission de ces dernières par les DPIP*).

En effet, la désorganisation constante semble atteindre à ce jour un point de non-retour inquiétant. Voici les principales difficultés qui ont été constatées par les agents au cours des derniers mois :

- **Une gestion de service brouillonne :**
 - Des incohérences croissantes dans la tenue des dossiers : problèmes de répartition des dossiers entre CPIP et entre secteurs, absence de réaffectation du dossier au CPIP en charge de la mesure précédente, création occasionnelle de doublons de dossiers papiers, parfois affectés à deux CPIP différents, absence d'harmonisation des côtes des dossiers papiers (*détail des faits sur le dessus du dossier, coexistence de plusieurs codes couleurs non explicités, absence occasionnelle de grande côte en carton et simple feuille papier, ...*), absence d'informations au dossier concernant les démarches parfois effectuées avant affectation au CPIP.
 - Déperdition de la qualité des plannings de permanence, d'absence et de CPI : communication tardive (*moins d'un mois à l'avance*), positionnement sur certaines instances de personnels ayant transmis leurs absences déjà validées, illisibilité de certaines informations, multiplication des plannings qui pourraient être centralisés (*absences, TT, permanences, CPI*) ;
 - Absence de centralisation et d'accessibilité de l'intégralité des notes de service, et absence de note de service pour un certain nombre de modalités d'organisation et de protocole : fonctionnement et organisation du pôle écrou et du pôle TIG, gestion des « ACC », gestion des doubles affectations des mesures, entre autres ;
 - Ambiguïté quant à l'organisation du pôle partenariat : gestion et actualisation du calendrier GRR, affectation des personnels sur le pôle ;
 - Confusion quant aux règles de coordination des actions collectives et des procédures à suivre quant à leur organisation ;
 - Absence d'anticipation matérielle des arrivées des collègues.

- **Une désorganisation des permanences :**
 - Perte de sens progressive du brief de permanence de plus en plus incomplet.
 - Absence d'anticipation des absences des CPIP de permanence et de remplacement des agents pour atteindre un nombre convenable de permanenciers (6 CPIP) évitant une surcharge de travail ;
 - Evolution constante du processus de re-convocation des procédures 741-1 entraînant une dispersion des pratiques et des tensions entre les agents ;
 - Multiplication des convocations 741-1 et BEX non prévues au brief de permanence sans communication aux CPIP des remontées qui sont faites ou non aux centres pénitentiaires et tribunaux ;
 - Absence de consultation systématique du dossier APPI pour informations importantes avant transfert à un CPIP pour traitement d'une demande (*ancien CPIP référent toujours présent au service, ancienne mesure à reprendre, sensibilité particulière, problématique à traiter, etc*), conduisant à des situations ubuesques ou à la réalisation de tâches par les CPIP ne relevant pas de leur compétence ;
 - Absence de traçage systématique sur APPI des événements survenus sur un dossier dans le cadre de la permanence en amont ou en l'absence de l'intervention d'un CPIP de permanence : passage de la PPSMJ au SPIP en l'absence de son CPIP référent, appel de la PPSMJ, échanges de mail avec la direction, ... ;
 - Absence de protocole écrit concernant la tenue du standard téléphonique ayant mené à une absence de traitement des appels pendant plusieurs semaines sur la fin de l'été 2025 et à des incidents (*PPSMJ en incapacité de joindre le SPIP*).

- **Une communication plus que lacunaire :**
 - Absence de communication claire, homogène, fiable et anticipée ;
 - Absence de comptes-rendus de réunions (*secteurs, champs transversaux, ...*) ;
 - Déperdition des informations ;
 - Manque de dialogue inter-professionnel généralisé au sein du SPIP, notamment entre les personnels administratifs, les CPIP, les agents de surveillance et les DPIP ;
 - Communication d'informations confidentielles concernant les agents entraînant une perte de confiance.

- **Un milieu fermé méprisé :**
 - Absence d'une politique claire et d'un positionnement fort quant aux autres services de la détention, menant à une perte de contrôle du SPIP sur ses propres missions (*modification des rôles de CAP et DC jusqu'au dernier moment,...*) ;
 - Navigation à vue et absence de cap déterminé ayant pour conséquence désorganisation et insécurité des agents ;

Cette liste non exhaustive de difficultés rencontrées de manière quasi-quotidienne par les agents influence le climat ambiant et entraîne des répercussions sur le bien-être et la satisfaction des agents au travail, mais aussi sur leur efficacité et leur productivité.

La CGT IP 75 alerte : tous les voyants sont au rouge

Par conséquent, la CGT IP 75 demande :

- La réelle prise en considération des agents ;
- La consultation et l'écoute de l'expertise des agents de chaque corps professionnel avant chaque décision de réorganisation ;
- La création d'un espace de dialogue interprofessionnel ;
- L'élaboration, la centralisation et publication des notes de service ;
- L'harmonisation des pratiques ;
- La restructuration de la communication avec transparence et respect de la déontologie;
- La visibilité des perspectives d'évolution professionnelle au sein du SPIP 75.

En l'absence d'un cadre stable et consenti, chaque agent doit puiser dans ses ressources internes pour pallier aux lacunes organisationnelles.

**Contre la détérioration croissante de nos conditions de travail et l'épuisement professionnel,
nous ne lâchons rien !**