



Quand les moyens manquent, tout le reste vacille.

Quand les moyens manquent, les agents encaissent. Encore.

Le 27 novembre 2025, une double évasion à la Maison d'arrêt de Dijon a rappelé brutalement une réalité que tout le monde connaît et que personne ne veut vraiment regarder en face : sans moyens humains, matériels et organisationnels adaptés, les personnels – tous corps confondus – se retrouvent impuissants.

Quelques jours plus tôt, au SPIP de CÔTE D'OR, un autre événement dramatique survenait : une évasion en cours de surveillance électronique associée à une récidive présumée.

Dans ces moments-là, la mécanique institutionnelle est bien rodée : on cherche où “quelque chose aurait failli”. On se tourne vers les professionnels - On questionne nos pratiques - On scrute nos délais.

Au SPIP, la première interrogation a porté sur la présence ou non du Rapport Initial d'Évaluation. Difficile de dire d'où vient réellement cette consigne : hiérarchie directe ? niveau supérieur ? réflexe automatique ? Juste une chose est certaine : peu d'émotion, peu de considération pour les agents concernés.

Pourtant, on nous répète que nous n'avons pas d'obligation de résultat, seulement une obligation de moyens. Mais quels moyens ? Il manque aujourd'hui 9 CPIP dans le service, chiffre rappelé en CSA.

Face à un événement aussi lourd, la seule réponse adressée à l'équipe a été : “Assurez-vous que vos rapports soient à jour.” Une liste a même été fournie pour vérifier ce qui restait à produire.

Voilà donc la priorité.

L'événement n'est pas traité comme un incident touchant le collectif, mais comme un risque de scandale à contenir. La fiche réflexe post-incident, qui devrait garantir une prise en compte de l'état émotionnel et professionnel des agents, est à nouveau appliquée de manière sélective : les volets humains disparaissent, seuls les aspects administratifs restent.

Pendant ce temps, ailleurs dans la même maison, des personnels font face à une évasion spectaculaire dans un contexte où, là aussi, la diminution des moyens met les équipes en tension permanente.

Comment s'étonner alors que l'impuissance gagne du terrain ?

Nous demandons donc la tenue rapide d'une réunion de crise, ouverte à l'ensemble de l'équipe, pour analyser les événements, permettre un espace de parole, et reconnaître enfin l'impact professionnel et émotionnel de ce que nous vivons.

Parce que derrière les procédures et les rapports, il y a des agents qui méritent d'être considérés autrement qu'à travers leurs écrits, et qui méritent surtout des conditions RH à la hauteur des missions qu'on leur demande d'assumer.

Les représentants des personnels de la CGT-IP et du SNEPAP-FSU