

SPIP 88 : LES RH AU CASSE-SPIP !

LES ALERTES S'ACCUMULENT, LES POSTES DISPARAISSENT, LES AGENTS TRINQUENT !

Au SPIP des Vosges, le manque de personnel n'est plus une difficulté passagère. Il s'installe durablement, avec des conséquences directes sur les conditions de travail des agents et sur les missions du service public. Malgré des alertes au printemps et au CSA de juin, le constat est toujours là : des difficultés persistent et à Épinal elles s'aggravent.

SPIP DES VOSGES	
Effectif théorique	Effectif réel
1 DFSPIP	1 DFSPIP
1 DFSPIP adjoint	1 DFSPIP adjoint
2 DPIP à Epinal 1 DPIP à St Dié	2 DPIP 0 DPIP
1 SA	1 SA
3 AA à Epinal 1 AA à St Dié	4 AA 1 AA 2 au siège
20 CPIP à Epinal 5 CPIP à St Dié	17 CPIP (16 voire 15 au mois de décembre) 5 CPIP
1 coordinateur d'activités	1 coordinateur d'activités
1 ASS	1 ASS
3 ASE	2 ASE
1 psychologue	1 psychologue

À Épinal, 25 % des postes de CPIP manquants : jusqu'où ira-t-on ?

Alors que trois postes de CPIP sont déjà vacants, quatre voire cinq seront manquants en décembre, soit un quart de l'effectif. Aucun poste n'a été ouvert à la mobilité de juin pour répondre à ces besoins. Les agents vont donc devoir continuer à faire toujours plus, avec toujours moins.

4 à 5 postes manquants, ce n'est pas un simple ajustement dans un tableau d'effectifs. C'est une charge de travail supplémentaire pour les collègues, des missions qu'il devient plus difficile d'assurer et des conditions de travail qui se dégradent.

Comment peut-on accepter qu'un service fonctionne avec un quart de ses effectifs CPIP en moins, sans même lui donner la possibilité de renforcer ses équipes ?

À Saint-Dié, un équilibre qui reste fragile

La situation des CPIP est revenue à la normale, ce qui constitue une amélioration indéniable. Mais dans une petite équipe, chacun sait que l'équilibre est précaire et que cela ne signifie pas que le service dispose de marges suffisantes pour faire face aux aléas.

Le poste de DPIP toujours vacant contraint la DFSPIP adjointe à faire office de cadre de proximité avec une présence 2j/semaine sur site.

Politique RH : la pénurie comme seule stratégie ?

La situation du SPIP d'Épinal était connue et les alertes avaient été lancées. Pourtant, l'administration centrale n'a ouvert aucun poste de CPIP à la mobilité de juin pour répondre aux difficultés du service.

Une politique RH ne se fait pas au ras des pâquerettes. Les effectifs de référence (déjà sous-calibrés) doivent donc être comblés en conséquence !

Alors que la surpopulation carcérale continue d'atteindre chaque mois de nouveaux sommets d'indécence et d'inhumanité, que la DGAP et le ministère exigent toujours davantage des personnels et que le volet insertion de nos missions est régulièrement attaqué, il est inacceptable que la pénurie RH devienne un état de fait auquel les agents seraient condamnés à s'adapter indéfiniment. Qu'en sera-t-il à la prochaine mobilité dans les Vosges?

Faudra-t-il attendre que les services soient totalement asphyxiés et exsangues pour que l'administration daigne enfin agir ?

Pourtant, l'exemple des ASE au siège montre que **des solutions peuvent être trouvées**. Sur les quatre postes, deux collègues sont déjà partis à la retraite et les deux autres partiront avant l'été prochain. Face au risque de voir l'équipe ASE vidée de l'ensemble de ses agents, la direction locale s'est mobilisée et a alerté. Nous avons récemment appris que deux agents de la maison d'arrêt seront mis à disposition à compter de décembre et formés pour prendre le relais.

Nous saluons cette démarche : elle démontre qu'une anticipation des besoins est possible et que des solutions, même en urgence, peuvent être mises en œuvre lorsque l'administration s'en donne les moyens.

Nous en attendons désormais de même pour les CPIP puisque les difficultés sont connues depuis des mois et à tous les échelons .

Risques psychosociaux : il faut du concret

Lors du CSA de juin, la CGT IP a demandé la création d'un groupe de travail sur les risques psychosociaux

au regard de la dégradation des conditions de travail et de ses conséquences avérées pour les agents. Une première réunion s'est tenue en septembre et les échanges doivent se poursuivre.

C'est un premier pas, mais il faudra des actes concrets car la fatigue, la surcharge de travail et l'épuisement sont aussi la conséquence du manque de personnel et de la pression qui pèse sur les équipes.

Pour prévenir les RPS, il faudra donc agir sur les causes : des effectifs suffisants, une charge de travail supportable et des priorités claires.

Organisations de service dégradées : il est temps d'agir

Depuis de nombreux mois, la CGT IP exige la mise en place d'organisations de service dégradées, adaptées aux effectifs réels. Cette demande ne peut plus attendre.

Quand les équipes n'ont plus les moyens d'assurer toutes les missions dans des conditions acceptables, il faut définir des priorités, adapter l'activité et assumer les arbitrages nécessaires. Ce n'est pas aux agents de porter seuls la responsabilité de décisions impossibles : reporter des tâches, espacer les convocations ou ne plus parvenir à produire certains écrits faute de temps.

Les organisations de service dégradées ne sont ni un confort ni un renoncement : elles sont une nécessité pour adapter le fonctionnement du service à la réalité des moyens disponibles et protéger les personnels.

La CGT IP revendique :

- **Le comblement des postes vacants ;**
- **L'ouverture de postes à la prochaine campagne de mobilité, à la hauteur des besoins réels du service ;**
- **La mise en place sans délai d'organisations de service dégradées, élaborées avec les équipes, avec des priorités réalistes et assumées par l'administration.**

LE SOUS-EFFECTIF CHRONIQUE N'EST PAS UNE POLITIQUE RH.

L'ÉPUISEMENT DES AGENTS N'EST PAS UNE VARIABLE D'AJUSTEMENT. ET LA DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL NE PEUT PAS DEVENIR LA NORME.