



SPIP 95

HMI du 22 novembre 2024

Des constats qui perdurent...

...Une inquiétude qui s'installe

Réunis ce 22 novembre à l'initiative des organisations syndicales représentatives au SPIP (UFAP-Unsa, SOLIDAIRES-Justice et FO-Justice), les personnels sont venus en nombre témoigner de leur situation et faire part de leurs revendications : un tiers des agent.es, tous statuts et métiers confondus, ont répondu présent, ce qui n'est pas rien : lendemain de jour de neige, grève des transports publics, veille de week-end auxquels s'ajoutent les permanences délocalisées et le télétravail !

Le but de cette réunion était double, à l'approche du CSA* programmé le 10 décembre : faire le point avec l'équipe depuis notre dernière AG du mois de mars, et prendre la température auprès des collègues arrivés depuis au service.

Un climat de suspicion

Au cours de ces derniers mois, et malgré une accalmie après l'AG et le tract de mars 2024 ressentie par une petite partie du personnel, le sentiment d'un climat de défiance généralisée de la part de la direction reste bien présent.

Les symptômes :

- des refus de formations (congés formations, CPF mais aussi simples formations continues) pas ou peu motivés (en dehors du quasi-tic de langage de l'AP : « nécessité de serviiiiiiiice !!! ») ;
- la complexité (pour ne pas dire l'usine à gaz) de l'octroi du second jour de télétravail ; pourquoi cette compétence ne reste pas, comme les congés annuels, à la main du cadre de proximité ?
- des inégalités de traitement (par exemple sur le télétravail : octroi de jours de TT à des agent.es sur des périodes « de tension » pourtant « interdites ») ;
- une fréquence incompatible avec la charge de travail de certaines revues de secteurs des CPIP ; avec des contrôles qui remettent en question les capacités d'appréciations de l'agent.e quant au suivi de son effectif ;
- Des avis divergents impossibles ou difficiles à exprimer : la discussion contradictoire est absente ;
- Absence de concertation avant la mise en œuvre de certains projets : partenaires intervenant au SPIP, aménagements des locaux, etc.
- D'autres décisions actées dans la concertation avec l'ensemble des acteurs et partenaires, remises en cause unilatéralement, y compris au dernier moment ;
- Un recours à la demande d'explication quasi-systématique en cas de difficulté ou d'incident ;
- Malgré le parcours d'accueil apprécié mis en place pour les nouveaux arrivants, une pression ressentie comme insécurisante, mise d'emblée sur les nouveaux arrivants ;
- L'explosion de la vidéo-surveillance (non-concertée ni explicitée) dans le service et la présence pour le moins étonnante d'un écran géant de contrôle dans le bureau de la DFSPIP. Cet écran interroge quant à son utilité pratique et au cadre juridique de cette installation.
- Une note de service sur le prévisionnel des congés (d'été) délirante : non concertée, ni avec les élu.es ni avec les agent.es, elle avance de près d'un mois et demi la date limite pour exprimer nos vœux !

Par ailleurs des constats sur l'organisation et le fonctionnement du service et du travail restent bien présents :

- le nombre excessif de dossiers « affectés » sans pièces judiciaires (mais qu'il faut traiter quand même) ;
- les conditions de travail dans certains bureaux (l'antenne MAVO d'abord, mais aussi 3 bureaux inadaptés en milieu ouvert) ;
- une charge de travail qui a certes baissée avec l'arrivée de renfort, mais pas de manière suffisamment significative et qui reste dans tous les cas loin de toutes les recommandations en matière de prise en charge adaptée des PPSMJ ;

Les conséquences

Une explosion des risques psychosociaux !

- Le sentiment d'inutilité du travail effectué ;
- Des agent.es qui mettent en place, à contrecœur et non sans stress, des stratégies de contournement pour pouvoir exercer sereinement et pleinement les missions qui sont les leurs ;
- une augmentation sensible du nombre de départ du service : obtenus, à venir ou souhaités

Témoignages :

« Je n'ai jamais vu ça ! » (concernant la gestion actuelle du SPIP 95)

« Je n'aime pas travailler dans ces conditions là ! »

« On entend répéter que tout va bien dans le service, alors que non ! »

« Le télétravail : on a l'impression que la direction nous fait une faveur ! »

« Quand on exprime un besoin d'aide, on se retrouve sous pression ! »

« Quand on n'est pas d'accord avec une nouveauté, on réfute notre expertise en sous-entendant qu'on n'a pas envie de travailler ! »

Que faire ?

Ces constats nous amènent à penser que le travail sur la prévention des RPS, en jachère depuis 2019, doit absolument être sérieusement relancé dans ce service et que les évaluations au doigt mouillé doivent cesser. Il existe des indicateurs, validés par la DGAFP, permettant d'évaluer la présence de ces risques : au SPIP, même les 4 obligatoires ne sont pas mis en place !

La direction du SPIP doit également reconsidérer ses méthodes de management. La suspicion, les pressions et la peur n'ont jamais amené personne à donner le meilleur de lui-même.

Restons toutes et tous mobilisé.es pour l'amélioration de nos conditions de travail