

Lyon le 6 décembre 2024

M. le Directeur,

Le déplacement d'un directeur de l'Administration Pénitentiaire au SPIP du Rhône n'est pas chose fréquente et nous espérons que le temps que vous acceptez de nous consacrer sera l'occasion d'un échange franc et constructif. Car contrairement, sans doute, aux présentations qui viennent de vous être faites, tout ne va pas bien au SPIP 69. **Dans ce service qui a longtemps eu la réputation de vitrine pour la DISP, laissez-nous vous faire visiter l'arrière-boutique.**

Le **SNEPAP-FSU** porte une vision des SPIP axée sur la qualité de la relation avec la PPSMJ, la différenciation des prises en charge, la pluridisciplinarité, l'utilisation et la mise en œuvre de diverses méthodes, outils et modalités d'intervention basés sur des données probantes, tant sur le plan individuel que collectif.

Nous soutenons l'évolution des métiers dans cette direction.

Mais tout cela reste malheureusement un affichage de façade, car les conditions ne sont pas réunies pour les mettre en œuvre au SPIP 69.

Depuis de nombreuses années, **tous les voyants sont au rouge en matière de charges de travail.** Ainsi en septembre **2018**, le SPIP de Lyon milieu ouvert comptait 45,1 ETP CPIP pour 3491 personnes suivies. Avec les décharges d'activité, cela représentait **91 personnes** à suivre par CPIP au pôle suivi différencié. En septembre **2022**, on dénombrait 53,3 ETP CPIP pour 4180 PPSMJ, soit **89 personnes** suivies par CPIP. Pendant ce temps, des postes administratifs, de psychologues, de surveillants et de DPIP sont restés vacants.

Au quotidien, et malgré un **statut indigent**, les DPIP managent des équipes d'une quinzaine d'agents, multiplient les temps de réunions et se noient dans le travail administratif. Quand ont-ils le temps d'apprendre à connaître leurs agents ? Quand ont-ils le temps de se former à des techniques de management équilibrées, horizontales et collaboratives ? Comment concevoir et mettre en œuvre des politiques de prévention de la récidive innovante dans ces conditions ?

Du côté du **pôle soutien**, les agents du SPIP 69 attendent toujours le recrutement d'un deuxième psychologue SPIP (un seul poste est en attente de recrutement depuis plus d'un an). L'actuel psychologue croule sous les réunions (APP, CPI, supervision des PPR) en plus du soutien apporté aux CPIP dans leurs prises en charge. Quelle est la place de la pluridisciplinarité quand le temps manque pour rencontrer les probationnaires ? Le poste d'éducateur du binôme MLRV aux milieux ouverts est lui aussi vacant. Étant sous-payé, les candidats ne se bousculent pas.

Les **agents de surveillance électronique** se sont retrouvés à trois pendant l'été pour gérer plus de 300 bracelets.

N'oublions pas les **services administratifs du SPIP**. Le pôle greffe se retrouve en **sous-effectif** à la suite de départ en retraite non remplacé ou d'arrêts maladie longs. Poser des congés devient problématique. Ils attendent des recrutements permettant de combler tous les postes, notamment celui de l'accueil téléphonique du SPIP, vacant depuis plusieurs mois.

Pour chacun de ces postes, le **SNEPAP-FSU** demande le recrutement d'agent.e.s titulaires. Le recours à des contractuels n'est pas satisfaisant. Ces personnes ne manquent pas de motivation mais leur absence de formation les met en difficultés. Les effectifs prévus par les organigrammes de référence ne sont qu'artificiellement comblés.

Si le SPIP 69 connaît actuellement une relative accalmie, elle ne semble liée qu'à un ralentissement sans doute passager de l'activité judiciaire. Les cabinets de l'application des peines ayant reçu des renforts, il est à craindre qu'elle ne soit de courte durée.

Pire, les tâches, administratives en premier lieu, et les pressions hiérarchiques se sont multipliées. Et le SPIP 69 n'est pas une exception sur la DISP AuRA !

À coup d'expérimentations, bien vite définitives, et de passage en force, les faibles ressources RH ont été dilapidées. La création du pôle « courtes peines », unanimement rejetée par les équipes, il y a un an, en est le plus triste exemple. Les transferts de charges administratives vers les CPIP se sont multipliés, sans aucune mesure pour alléger la charge des équipes. **Les agents s'épuisent, les départs se multiplient, les arrêts maladie et les risques psychosociaux explosent, et les heures supplémentaires s'accumulent.**

Le **SNEPAP-FSU** salue l'initiative d'un travail de réflexion sur ces sujets, mais les besoins exprimés par les personnels administratifs, CPIP et DPIP sont nombreux. Bien plus, ces travaux ne peuvent servir à reporter les décisions urgentes qui s'imposent pour protéger les personnels ! Le code du travail rappelle que l'employeur a l'obligation de mesurer les risques psychosociaux liés au stress et aux organisations du travail anxiogènes ainsi que le risque d'épuisement professionnel (burn-out) lié à une surcharge de travail et qu'il a en la matière une obligation de résultat.

Il faut en finir avec les méthodes de management archaïques, autoritaires et dysfonctionnelles. Alors que l'on demande aux agent.e.s de porter leur attention sur l'accueil du public, de mener des entretiens alliant écoute bienveillante et techniques motivationnelles, le **SNEPAP-FSU** demande qu'une même attention soit portée aux personnels.

La gestion de la crise à Corbas par la menace de mutations imposées, les projets d'organisation non discutés avec les équipes, et un CSA réduit à une chambre d'enregistrement illustrent ces dysfonctionnements. Il est plus que temps d'appeler à une véritable intelligence collective. Les directeurs doivent jouer un rôle clé pour nourrir l'engagement et le bien-être de leur équipe afin de réussir la mission de prévention de la récidive.

Dans ce contexte, **le sens même de l'intervention du SPIP s'amenuise. L'esprit de la conférence de consensus est bien loin.** Les nouvelles méthodes de travail, malgré le volontarisme des agent.e.s, restent un trompe-l'œil. Pourtant, cette méthodologie est essentielle pour garantir l'efficacité des actions du SPIP. À l'heure de la "mass probation" et de la surpopulation carcérale, les CPIP du SPIP du Rhône gaspillent leur temps et leur énergie à des tâches inutiles et probablement inefficaces en termes de prévention de la récidive. Quel CPIP oserait proposer un suivi intensif sachant qu'il ne sera probablement pas en mesure de le mettre en œuvre sauf au détriment du suivi d'autres condamnés ?

Dans un article, Martine Herzog-Evans résume ainsi le concept de McDonaldisation :

« Dans les pays occidentaux, un phénomène dit de « McDonaldisation » de la société, qui a été théorisé par George Ritzer, a été mis en lumière. Ce phénomène a d'abord atteint l'industrie, puis les services humains et publics, soutenus en cela par les phénomènes parallèles et communs de bureaucratisation, de managérialisme, ainsi que par le New Public Management. Parmi les éléments saillants de la McDonaldisation, l'on trouve notamment :

- la marchandisation de tout – comme l'annonçait Baudrillard [1968, 1970, 1973] ;*
- la fin de l'expertise et la déprofessionnalisation des praticiens ;*
- le managérialisme, comme on vient de le voir ;*
- le contrôle des praticiens pour leur imposer de suivre les consignes de l'institution, ainsi que, le cas échéant, le contrôle des usagers ;*
- la fragmentation et la superficialité du travail, des tâches, des services rendus ;*
- la routinisation des évaluations dont une bonne partie est inutile (objectifs chiffrés à atteindre sans contenu substantiel) ;*
- l'obsession de la réduction des coûts sur fond de désengagement massif de l'État ;*
- la sous-traitance au secteur privé ou tiers pour obtenir un coût moindre, notamment en bénéficiant de l'intervention de bénévoles et/ou en acceptant des prestations superficielles.*



PROBATION

Et de conclure : *« Un défi sociétal pour la probation et l'exécution des peines tout entière n'a reçu dans aucune juridiction une réponse totalement adaptée. Il s'agit de l'équilibre à tenir entre :*

- d'une part, la nécessaire protocolisation (ou manualisation) de programmes et du suivi afin de s'assurer de ce que « dans le monde réel », la probation soit réellement EBP (nous avons vu qu'il s'agissait du plus grand défi d'aujourd'hui ; à défaut, les programmes ou suivis les plus sophistiqués et solides scientifiquement échouent) et on endosse une considérable responsabilité sociétale. Lorsque l'on travaille sur de l'humain, on n'a pas droit à l'amateurisme ;*
- d'autre part, le risque que la standardisation ne se traduise en réalité du fait de logiques institutionnelles, culturelles, politiques et financières non point par du breadth, mais par des objectifs chiffrés sans pertinence, de la McDonaldisation et inéquité normative, pratique et procédurale avec des effets nuls (pas de baisse de la récidive), voire nocébo (augmentation de la récidive).*

La difficulté est que, d'un côté, les politiques et les institutions sont ataviquement tentés par la voie de l'industrialisation McDonald, tandis que de l'autre, nombre d'universitaires français et étrangers tendent à traiter de cette question de manière purement idéologique. Ils le font en soutenant un discours limité sur

la « gouvernance du risque ».

De LSC « classiques » en LSC de plein droit examinées lors d'une même CAP sur la base d'un rapport identique mais copié dans les deux mesures, de rapports initiaux d'évaluation bâclés sous la pression des consignes hiérarchiques au sujet de personnes que les CPIP ont à peine le temps de rencontrer, à l'orientation vers des stages « labellisés » en passant par la gestion des remontées d'alarmes BAR de quelques instants parfois (record établi à 2 secondes !) ainsi que par la taylorisation des modifications horaires et autres avis CAP pour le PCP :

L'arrière-boutique du SPIP du Rhône, Monsieur le DAP, c'est LA FAST PROBATION !

Pourtant, **les évolutions métiers impliquent désormais une technicité accrue** et des exigences cognitives importantes. Elles demandent aussi du temps pour se rencontrer et échanger sur les personnes suivies, en équipe pluridisciplinaire. **Le rythme de travail est soutenu** au quotidien. Les capacités d'adaptation des professionnels sont sollicitées tous les jours.

Cela engendre du stress, de la souffrance ; la santé des personnels en pâtit. **Il suffit de comptabiliser le nombre d'arrêts maladie et les départs anticipés du service** (disponibilités, concours). Et le travail de qualité est empêché. Certains agents renoncent à des formations par manque de temps. Ce même manque de temps empêche également de travailler efficacement avec les probationnaires, alors même qu'une constante de l'ensemble des recherches criminologiques en la matière est le rôle déterminant de la qualité de la relation entre le professionnel et la PPSMJ. Les compétences et l'investissement des agent.e.s méritent mieux qu'un travail approximatif, qu'une condamnation à l'impuissance et l'épuisement.

De Pornic à Mérignac, les SPIP demeurent traumatisés par les mises en causes successives. Le SPIP du Rhône n'a pas été épargné par les événements tragiques et chacun.e mesure parfaitement les responsabilités et les enjeux de nos prises en charge.

Mais la DAP ne peut continuer à travestir ses impératifs de gestion des risques et des flux sous les atours de la prévention de la récidive.

Il est plus que temps, M. le Directeur, de redonner du sens, de la sérénité et du temps au travail du SPIP du Rhône.

Nous comptons sur vous !