

Audience en intersyndicale SNEPAP – CGT
DFPIP– Monsieur LAFAY
SPIP de la Loire
11/04/2025

Table des matières

INTRODUCTION	2
1^{ère} partie : Points communs à tous les services du SPIP de La Loire	3
1°) - Les Risques psycho-sociaux	3
- Attitude inadaptée de la DPIP.....	3
- Problème de communication de la part de l'encadrement	4
- Problème lié aux locaux (Saint-Etienne MO et Roanne MO)	4
- L'évaluation des RPS et leur prise en charge	5
2°) - Les questions budgétaires :	7
3°) – La gestion des situations administratives	8
2^{ème} partie : Points particuliers du SPIP de Roanne – milieu fermé	8
1°) – La répartition des effectifs au CD de Roanne	8
2°) - Installation des bureaux d'entretien en détention	9
3^{ème} partie : Points particuliers du SPIP MO de Roanne	9
1°) – Les difficultés liées au secrétariat	9
2°) - Les relations avec le SAP	10
CONCLUSION :	11

Légende :

- ☞ : Réactions/Arguments du DFPIP
- ☞ : Réactions/Arguments des OS
- : Attente des OS

INTRODUCTION

L'audience s'est tenue de 10h00 à 13h15, sans interruption.

Monsieur Bruno LAFAY et Mme Marwa-Mouna BELGRINI de la CGT étaient dans le bureau du DFPIP au siège du SPIP de la Loire, Mme Marie-Béatrice BURNOL était en visio depuis le SPIP de Roanne (salle de réunion).

Dans le cadre de l'audience tous les points évoqués en HMI ont été abordés.

Entre SPIP de Saint-Etienne et SPIP de Roanne nous nous sommes bien évidemment rejoints sur plusieurs points dont **les risques psycho-sociaux, sous-jacents à toutes les difficultés que nous avons pu aborder.**

Nous avons insisté sur l'absence de réponses, ou de réponses adaptées de la part de la hiérarchie, en mettant en avant un problème flagrant de communication voire de compétence.

☞ Le DFPIP a mis en avant une équipe de cadre en mouvement, avec des difficultés RH. Il a évoqué les 2 DPIPs, en cours de formation.

↳ Il lui a été qu'il ne s'agissait pas de parler des agents qui n'ont pas encore pris leur poste, mais plus de faire le bilan des 2 dernières années, où nous n'avons pu que constater une dégradation des conditions de travail et du mépris ressentis par les services dans la gestion des équipes par la hiérarchie dans sa globalité.

☞ Le DFPIP a également évoqué l'arrêt régulièrement prolongé du DPIP de Roanne milieu ouvert ajoutant ainsi à la difficulté RH.

↳ Là encore, il lui a été renvoyé que ce poste de DPIP MO de Roanne a toujours été « vendu » comme étant un bonus, parce que le poste n'existe en soi pas dans l'organigramme de référence du SPIP de la Loire. Il n'était donc pas question de s'appuyer non plus sur ce point pour justifier les difficultés de gestion et de communication de la hiérarchie.

☞ Enfin, le DFPIP a évoqué des collègues DPIP, encore jeunes dans la fonction, faisant notamment allusion à la DPIP de Roanne.

↳ Là encore, cette réponse n'a pas été acceptée, alors même que si cette DPIP est dans l'AP depuis 2 ans et demi, elle occupait déjà des fonctions de directrice dans une autre administration pas si éloignée (PJJ) et que si elle peut ne pas encore pleinement maîtriser nos procédures, elle n'est pas nouvelle en management d'équipe et elle sait elle-même (quand cela l'arrange) mettre en avant son expérience par son ancienneté professionnelle, à savoir 30 ans.

Par ailleurs, si nous insistons fortement sur le problème de communication et les silences de la hiérarchie face aux difficultés rencontrées, cela ne nécessite pas forcément une technicité en procédure de l'application des peines.

↳ **Il a été exposé au DFPIP 2 possibilités le concernant :**

- Soit, il ne sait pas ce qu'il se passe dans ses services, et c'est le signe d'un désintérêt de sa part sur ce que vivent les agents dans les services

- Soit, il sait, et ne prend pas la mesure des difficultés rencontrées, en les négligeant ce qui est pire, et c'est forcément le cas parce qu'il ne peut pas ignorer le nombre d'arrêts notamment sur 2024.

Dans les 2 cas, l'attitude de la hiérarchie est inacceptable.

☞ Le DPIIP indique qu'il pense être informé des difficultés et des ressentis de difficultés rencontrés par les services, il se demande ce qu'il est possible de mettre en place, tout en valorisant la mise en place plus régulière d'un dialogue social.

☞ Le DFPIIP pense à son niveau faire au mieux pour que les missions de chacun soient remplies.

☞ Le DFPIIP indique avoir donné des priorités aux cadres, dans l'esprit d'un mode de fonctionnement dit dégradé.

↳ Il n'y a toutefois pas de transparence sur les priorités données.

1^{ère} partie : Points communs à tous les services du SPIP de La Loire

1°) - Les Risques psycho-sociaux

Nous avons insisté sur le fait que les agents se sentent mal, en insécurité et méprisés par la hiérarchie.

Ils sont ainsi avant tout **dans l'attente d'un réel savoir-être professionnel de la part de la hiérarchie.**

Nous avons commencé par évoquer la situation du SPIP de Saint-Etienne, milieu ouvert avec :

- Attitude inadaptée de la DPIIP

Celle-ci a questionné les agents sur le compte-rendu de l'HMI qui avait eu lieu au SPIP de Saint-Etienne : lors d'une réunion de service elle est venue décortiquer le CR communiqué par la CGT, et elle a sollicité l'avis des agents qui n'avaient pas participé à l'HMI.

☞ Le DFPIIP a rappelé qu'une HMI est ouverte à toutes les catégories de personnels du SPIP, et que la DPIIP peut avoir elle-même à donner son avis.

↳ Si nous sommes d'accord avec le fait qu'une HMI est ouverte à tous, nous avons souligné que lors d'une HMI chaque agent est libre de parler, sans tenir compte des niveaux de hiérarchie dans la vie habituelle du service (*même si nous avons conscience que dans la pratique la liberté de parole, en HMI, serait compliquée en présence de la hiérarchie*). En l'occurrence les cadres de proximité ont bien été destinataires de la mise en place d'une HMI, elles ne sont toutefois pas venues.

La position hiérarchique effacée dans le cadre d'une HMI ne l'est toutefois pas dans le cadre d'une réunion de service.

Ainsi, les OS ont **l'attitude inacceptable de la DPIIP qui s'est autorisée à abuser de son autorité** en venant questionner les agents sur un temps de réunion, où les rapports entre agents sont différents et où elle a autorité hiérarchique. Elle n'a pu que renforcer le malaise des agents face à elle.

Cela n'a pu qu'illustrer le problème de positionnement de la hiérarchie, qui n'est pas là où on l'attend et qui s'autorise à abuser de son autorité pour asseoir son incompétence.

- Problème de communication de la part de l'encadrement

Lorsque la hiérarchie est sollicitée, elle reste muette, par mépris, incompetence ? les agents ne sont pas là pour en faire les frais, et pourtant ils sont contraints de se « débrouiller » par eux-mêmes et de déterminer eux-mêmes les priorités, leur organisation et leur mode de fonctionnement.

↳ Lorsqu'un agent sollicite l'intervention de la hiérarchie, qu'il a une réponse en mode « langue de bois », on ne peut pas s'étonner qu'il finisse par avoir une réponse inadaptée.

→ Il est attendu de la hiérarchie qu'elle se montre attentive et qu'elle cesse d'avoir une posture agressive et accusatrice, encore plus quand elle est elle-même à l'origine du débordement de l'agent. La hiérarchie est ainsi responsable de ce qu'elle attise, à elle d'en assumer la responsabilité plutôt que de demander des comptes aux agents.

- Problème lié aux locaux (Saint-Etienne MO et Roanne MO)

Le SPIP de Saint-Etienne rencontre des problèmes récurrents de locaux et la hiérarchie ne communique pas sur l'avancée du projet de travaux, les agents se sentent ainsi oubliés. Il est demandé au DFPIP de se montrer plus à l'écoute de ses agents et de se soucier davantage des conditions matérielles dans lesquelles certaine(e)s exercent leurs missions (locaux inadaptés, vétustes, pas d'isolation par le plafond).

Idem à Roanne, où les recherches de logement ne sont jamais évoquées par la hiérarchie.

☛ Le DFPIP explique qu'il n'a en soi pas de réponse, que le dossier n'est pas géré à son niveau et qu'il ne sait pas où en est le projet de travaux

↳ Le fait déjà de dire « je ne sais pas » est en soi une réponse, et celle d'aller au-devant des agents pour prendre conscience des difficultés de leurs conditions de travail en est une autre, qui peut éviter d'attiser le sentiment de mépris.

→ Nous demandons donc à la hiérarchie de communiquer davantage sur l'avancée du dossiers, signe qu'on ne les oublie pas. Un point d'actu sur ce sujet pourrait ainsi être rapidement abordé à l'occasion des réunions de service, et mieux le DFPIP pourrait aller à la rencontre des agents sur le lieu de travail, ce qu'il ne fait jamais à Saint-Etienne.

- Absence de soutien par la hiérarchie auprès des agents en termes de valorisation ou d'encouragement dans les actions portées par les agents et dans l'exercice de leurs missions

☛ Le DFPIP entend ici un besoin de reconnaissance des agents, il vient ainsi évoquer la revalorisation des salaires, et le fait que plusieurs agents du SPIP ont été destinataires de lettres de mission

↳ En tant qu'OS nous avons conscience que la revalorisation des salaires n'est pas de la compétence du DFPIP et encore moins des cadres de proximité, il ne s'agit donc pas de cette reconnaissance que nous revendiquons ici

↳ Les lettres de félicitations n'ont pas été demandées par le DFPIP, en tous les cas, celles dont nous avons connaissance, n'ont pas été à l'initiative du DFPIP. Même si un agent peut apprécier d'en recevoir une, ce n'est pas en ces termes que nous demandons de la reconnaissance

→ Les OS manifestent ainsi le besoin que la hiérarchie soutienne déjà le travail engagé par les agents, comme le fait de venir assister à une cérémonie de fin d'action collective (la JAP fait l'effort, là où la DPIP soigne son confort), que la hiérarchie réponde aux sollicitations des

agents qui souhaitent mettre en pratique les enseignements suivis en formation et ainsi mettre en place des dispositifs spécifiques de prise en charge des PPSMJ ?

- Absence de réponse adaptée de la hiérarchie face à un personnel de surveillance

☛ Le DFPIP indique qu'une procédure disciplinaire répond à un formalisme important qui nécessite de s'appuyer sur des faits établis et ayant fait l'objet d'écrits circonstanciés.

↳ Les collègues ne demandent pas une procédure disciplinaire à l'encontre de l'agent, ils attendent que le trouble cesse et qu'on leur laisse faire leur travail sans les mettre en danger. Ils ont plusieurs fois signalé des incidents avec ce surveillant à la DPIP, qui leur a dit qu'il n'y avait pas besoin de rédiger de compte-rendu professionnel, et aujourd'hui, on vient leur demander le contraire.

☛ Le DFPIP indique que l'agent a déjà été reçu par sa direction, mais que finalement cela n'a pas été opérant

↳ Cela n'a vraisemblablement pas été indiqué aux collègues, et il me semble qu'il y a d'autres dispositions à prendre avant d'en arriver au disciplinaire, comme mettre l'agent à un autre poste.

☛ Le DFPIP qu'il n'y a que par les écrits que la situation peut évoluer

→ Si seul l'écrit fait foi, charge à la direction de préciser les besoins pour intervenir, de manière claire et précise, et d'agir en transparence, cela évitera ainsi aux agents d'avoir une nouvelle fois le sentiment d'une réponse inadaptée et de croire à un petit arrangement entre amis (Direction CD et direction SPIP) au mépris de leur travail et de leur sécurité.

- L'évaluation des RPS et leur prise en charge

☛ Sur l'évaluation des RPS et sur l'absence de prise en charge de cette problématique, la hiérarchie indique avoir sollicité le soutien du secrétariat général, mais avoir eu une fin de non-recevoir, en raison d'un trop grand nombre de sollicitations auprès du SG qui n'est dès lors pas en mesure de répondre à tout le monde.

Le DFPIP a indiqué que sa demande remonte à 11/2024,

↳ Cette demande est ainsi intervenue après que je leur ai moi-même suggéré de solliciter le SG. Cela induit donc que depuis plus de 6 mois, où une prise en charge était attendue rien a été fait.

→ Le manque de considération de ce que vivent les agents sur le terrain est une preuve de plus du mépris affiché par la hiérarchie.

☛ Aujourd'hui le DFPIP indique qu'ils ont moins de budget et qu'il est de fait encore plus difficile de solliciter de l'aide.

Il met en avant le fait que le budget alloué en 2024 pour recruter **une psy SPIP** n'a pas été renouvelé cette année. Aussi il n'y a pas moyen de recruter une psy SPIP.

↳ Bien que conscientes de cette difficulté, et du manque que cela représente pour les équipes et les agents dans leurs missions, il a été renvoyé, que la psy en SPIP n'avait pas vocation à s'occuper de la gestion des risques psycho-sociaux, mais qu'elle était plus une aide dans l'accompagnement des publics. Ainsi le DFPIP ne semble pas pleinement maîtriser ce que sont les RPS et encore moins la place d'une psy SPIP en SPIP.

↳ Il me semble par contre que les RSP relèvent davantage de la compétence de la **psy du personnel**.

☞ Là encore **le DFPIP indique ne jamais avoir pris contact avec la psy du personnel**, que ce soit pour avoir plus de renseignements sur sa capacité et ses compétences à accompagner les équipes, et les agents, ou que ce soit à minima pour savoir si elle vient régulièrement à la rencontre des équipes en sachant les difficultés du service, et si non, si elle peut l'envisager.

↳ C'est un nouveau point qui démontre le peu de soucie que le DFPIP se fait à l'égard des agents dont il a la responsabilité. Il part du principe qu'elle vient régulièrement dans les services, sans s'en assurer lui-même.

☞ S'agissant d'un psy extérieur Il met également en avant le fait qu'il faudrait démultiplier le nombre d'interventions par service ce qui serait encore plus lourd à porter au niveau du budget.

↳ Il lui est renvoyé que sur un même site comme Roanne, les services, qui ne font qu'une seule et même antenne, peuvent se réunir. Il est ainsi rappelé que depuis la réunion d'antenne du mois de mai 2024, contrairement à ce qu'il avait lui-même annoncé, il n'y a plus jamais eu de réunion d'antenne.

☞ Le DFPIP a indiqué qu'il allait se donner les moyens de trouver quelqu'un pour intervenir dans les services.

Il a néanmoins renvoyé la difficulté de trouver quelqu'un de compétent et de satisfaisant pour les agents, évoquant le dernier psy envoyé aux collègues de La Talaudière qui n'ont pas validé son intervention.

↳ Il est bien évidemment renvoyé au DFPIP, la nécessité de nous envoyer quelqu'un de compétent et à l'écoute, donc pas inadapte pour juste se dédouaner de l'avoir fait.

→ Il a également été précisé qu'à lui seul, un(e) psychologue ne représente pas une solution miracle et que **ce que nous attendons d'abord c'est une meilleure communication et une réelle attention de la part de la hiérarchie.**

→ Il est ainsi demandé à la hiérarchie de répondre de manière adaptée aux agents et notamment :

- De soutenir les agents lorsqu'ils sont mis en difficulté dans les relations avec la direction des établissements, le personnel de surveillance, les magistrats, les partenaires, ou le public pris en charge

Dans le cadre de leur mission d'organisation et de régulation, elle se doit de soutenir les agents dans l'exercice de leurs missions, et de ne pas renforcer les mises en danger de ceux-ci par des attitudes inadaptées

Il est ainsi reproché à la hiérarchie de se soucier davantage de ses relations avec directions d'établissement, juridictions et partenaires, que de ses relations avec les agents. Cela renvoie une nouvelle fois au sentiment de mépris ; avec le constat que la hiérarchie se moque de ses missions d'accompagnement des équipes et de prévention des RPS.

Il est demandé à la hiérarchie de se montrer plus attentive et avant d'accuser un agent qui dysfonctionne, ou partage ses difficultés, de tendre l'oreille et de l'accompagner réellement. Ainsi au-delà du savoir-être, il y a le savoir-faire à mettre en pratique auprès des agents, qui ont besoin d'être guidé dans certaines démarches.

- D'arrêter avec la politique de l'autruche quand des tensions existent entre collègues ou quand les agents sont en difficulté, et que, de guerre lasse, ils cessent de se confier à une hiérarchie qui fait la sourde oreille.

2°) - Les questions budgétaires :

Les agents s'interrogent sur la gestion des enveloppes budgétaires allouées au SPIP de la Loire.

Ex : en 2024 on a d'abord indiqué aux agents que l'action « conduire et se conduire » ne serait pas reconduite sur l'année, puis en septembre de la même année, on a dit aux agents qu'il y avait l'argent nécessaire et que c'était OK. Ils ont alors dû se dépêcher pour mettre en place l'action.

Plus récemment, à la suite de la diffusion à certains agents de la liste des actions collectives financées par le SPIP de la Loire, certains se sont interrogés sur la répartition des sommes allouées.

☞ Le DFPIP explique qu'une enveloppe budgétaire est donnée à l'année s'agissant des actions collectives dite socio-éducatives, sans qu'il soit capable de nous en communiquer le chiffre (même approximatif). Cela fait partie de ce qu'on appelle le « **budget d'accompagnement** »

Il y a des arbitrages tout au long de l'année pour répartir cette somme entre les différents projets.

(☞ Le DFPIP précise que le coût des locations de salle pour les actions co, est pris sur « **le budget de fonctionnement** »)

☞ Ex : 4000 euros ont été alloués cette année aux PPR (sur 6000 l'an passé). C'est dans ce cadre, que la supervision du PPR est financée.

Ainsi le financement de supervisions concernant d'autres dispositifs, tel que la JR, pourrait être envisagée également dans ce cadre.

↳ Depuis plus d'un an, la hiérarchie est informée que les collègues animant des dispositifs de JR ne bénéficient plus de supervision dans leurs actions. Il est précisé que faute de réponse de la part la hiérarchie du SPIP de la Loire, la DISP a été directement sollicitée (la hiérarchie était informée et n'a pas réagi). Ce manque de transparence et de communication est une nouvelle preuve de mépris.

☞ Le DFPIP précise que si d'ici cet été, la moitié de la somme globale allouée n'a pas été budgétée et prévue au financement d'une action, la DISP reprend une partie de la somme. Le DFPIP assure que cela ne lui est jamais arrivé parce qu'il veille à utiliser l'entièreté du budget allouée.

Pour respecter celui-ci, il y a tous les mois des objectifs de consommation qui sont fixés pour éviter de perdre le budget.

☞ Dans certains cas, notamment s'agissant des **appels à projet par la DAP**, où certains SPIP se portent volontaire comme « REAL'VIF », il y a des **budgets complémentaires** qui sont alloués.

☞ **Le budget de fonctionnement** pour le SPIP de la Loire s'élève à 130 000 euros, il est notamment utilisé pour payer toutes les charges des différents services. Attention les loyers ne sont pas imputés sur ce budget.

↳ Les OS ont soulevé le problème de certains partenaires qui sont dans l'attente du règlement de leurs prestations et qui viennent directement se plaindre auprès des CPIPs référents et ce sans obtenir un soutien ou un relai de la part de la hiérarchie.

☞ Le DFPIP explique que le règlement des factures est soumis à une procédure spécifique via CHORUS où le partenaire doit déposer lui-même sa facture. Sans ça le service compétent ne peut pas mettre en paiement. Il faut également différencier les actions qui relèvent d'un financement via des subventions spécifiques et les actions qui sont directement facturées au SPIP.

→ Il est demandé un peu plus de pédagogie et donc de transparence sur ces questions-là outre la prise de relai par la hiérarchie en cas de difficultés avec les partenaires s'agissant de leur règlement.

3°) – La gestion des situations administratives

Certains agents se heurtent à certaines difficultés avec le service RH, que ce soit en termes de communication et en termes de compétence.

↳ Le service RH vient questionner les agents sur des situations dont ils n'ont pas à connaître les détails

Ex : lorsqu'un agent sollicite le service RH pour avoir un RDV avec le médecin de prévention, le service RH demande à l'agent de préciser les motifs/motivations de sa demande. Le service RH n'a pas à savoir pour quelles raisons l'agent souhaite voir le médecin de prévention

☞ Le DFPIP explique que dans la Loire nous nous heurtons à une difficulté, à savoir que nous n'avons pas de médecin de prévention. Aussi au mieux les agents peuvent être renvoyés vers un médecin agréé. Le service RH a une liste de ces médecins classés par spécialité. Ainsi en fonction des motifs de la demande, le service RH peut orienter l'agent vers le bon praticien. Le DFPIP explique donc que c'est dans ce sens que le service RH demande des précisions aux agents, au risque sinon de les orienter vers des spécialistes qui ne sont pas du tout adaptés.

↳ Le problème est que les agents ne souhaitent pas préciser le motif de leur demande, et ils en ont le droit. Nous avons conscience que c'est « le chien qui se mord la queue »

☞ Au mieux, il faudrait que l'agent précise le genre de spécialiste qu'il souhaite rencontrer, même si en soi ce n'est pas satisfaisant (puisque cela cible quand même le problème de l'agent), c'est néanmoins aujourd'hui la seule réponse possible.

☞ S'agissant des problèmes de communication du service RH, (les propos et attitudes inadaptés face à des agents en difficulté), le DFPIP assure avoir déjà plusieurs fois sensibilisé le service en les invitant à une écoute attentive et bienveillante (?)

2^{ème} partie : Points particuliers du SPIP de Roanne – milieu fermé

1°) – La répartition des effectifs au CD de Roanne.

Il a été expliqué les disparités de traitement des agents et l'inégalité dans la répartition de la charge de travail au sein du SPIP de Roanne – milieu fermé.

Tous les chiffres ont ainsi été communiqués sur le nombre de personnes détenues prises en charge par agent, la répartition des permanences (urgence et CAP), l'animation des actions collectives ... et les différences entre « pôles » et au sein des « pôles ». L'esprit d'équipe n'est pas partagé par tous, et l'effort n'est pas supporté par tous. (Un agent parti en MO et un en congés maternité)

☞ Le DFPIP semble s'être montré attentif aux données avancées. Il semble ainsi avoir pris note.

↳ Il est précisé que dans ce cas, c'est la JAP (référente MF) qui est elle-même venue attirer l'attention de la DPIP, en lui faisant part de son inquiétude à l'égard de certains agents qu'elle trouve submergé par une charge de travail disproportionnée. Qu'une DPIP ne s'en rende pas compte, c'est grave, qu'une JAP lui fasse remarquer c'est encore plus grave !

→ Il lui a été précisé que si les agents ont pu à un moment s'exprimer en faveur du maintien du pôle « évaluation » (qui ne ressemble plus du tout à un pôle évaluation), il appartient à la hiérarchie de s'interroger sur le bon fonctionnement de ce service. La gestion de celui-ci a été malheureusement bien mise à mal au cours des 2 dernières années. La hiérarchie ne peut pas ignorer les difficultés rencontrées par les agents. Elle doit en tout état de cause mettre un terme à cette disparité de

traitement et faire reposer les efforts de fonctionnement du service sur tous les agents et pas seulement sur certains.

2°) - Installation des bureaux d'entretien en détention

S'agissant des bureaux d'entretien, nous avons exposé le sentiment d'insécurité des agents et le compromis avec le personnel de surveillance sans que cela soit acté en haut lieu.

☞ Le DFPIP explique que l'installation et donc la configuration des bureaux d'entretien en détention a fait l'objet d'une évaluation par le responsable de l'infra, et qu'il en est ressorti que les bureaux devaient être installés avec une chaise dos à la fenêtre et une autre chaise dos à la porte. Il précise qu'il a été décidé que les agents du SPIP doivent s'asseoir dos à la porte et non pas dos à la fenêtre.

↳ Une position dos à la porte n'est pas de nature à renforcer le sentiment de sécurité, quand on connaît la configuration des locaux.

En effet, je souligne qu'au rez-de-jardin où les collègues font leur entretien, le temps d'intervention du personnel de surveillance (qui a 1 grille à ouvrir avant d'entrer dans la zone) ne garantit pas du tout la sécurité des agents.

→ Nous attendons que ce point soit revu avec les collègues du SPIP, quitte à être de nouveau discuté avec le responsable de l'infra pour un meilleur sentiment de sécurité par les agents et surtout une sécurité garantie.

3^{ème} partie : Points particuliers du SPIP MO de Roanne

1°) – Les difficultés liées au secrétariat

Nous revenons sur la difficulté RH du SPIP de Roanne – MO, notamment avec l'arrêt prolongé de la secrétaire, outre les difficultés de devoir la remplacer sur ses temps d'absence récurrents (temps partiel, arrêts maladie trimestriels et congés). Il n'est bien évidemment pas question ici de mettre en cause l'agent qui a des problèmes de santé connus, mais de souligner le ras-le-bol des agents de devoir faire des tâches qui ne font pas parties de leurs missions. A ce stade, il est souligné que les CPIPs du MO n'en peuvent plus.

Le DFPIP évoque les solutions envisagées :

☞ Le DFPIP explique les dispositions prises à l'égard de la secrétaire elle-même, comme le refus du renouvellement de son temps partiel, l'encouragement à ce qu'elle demande une mutation dans un service qui serait moins impacté par sa situation administrative.

↳ Au vu des difficultés de l'agent en question, nous constatons que l'approche est agressive et que cela pourrait expliquer sa mise en retrait du service.

☞ Le DFPIP évoque la demande de recrutement d'un réserviste, et l'absence de candidat

↳ Cela résout le problème de l'accueil et du standard téléphonique mais pas du secrétariat

☞ Le DFPIP parle de la mise à disposition de l'agent du siège

↳ Si l'équipe apprécie sa présence et les tâches qu'elle prend en charge, elle n'est présente au service que 2 jours par semaine, et même quand elle est présente, il reste encore des tâches administratives et de secrétariat à la charge des CPIPs (prise en charge des mesures sur APPI par exemple, voire création de mesures ...)

Nous regrettons en outre le fait que dans la semaine, cet agent administratif ait été remplacé par sa supérieure hiérarchique qui n'a pas été présente sur toute la journée et qui ne savait vraisemblablement pas ce qu'elle devait faire et comment le faire, ce qui est un comble.

☞ Le DFPIP évoque les propositions de fermeture du service au public

↳ Je lui demande pourquoi la hiérarchie n'est pas allée au bout de ses propositions, à charge pour elle d'informer la juridiction que les personnes seront moins souvent reçues et que nous travaillerons en mode dégradé.

☞ Le DFPIP évoque enfin le fait qu'un stagiaire va bientôt être mis à disposition du service, il sera formé par l'agent du siège.

↳ Je m'interroge sur le statut de stagiaire et sur la durée à savoir 8 semaines, ce qui ne résout le problème que de manière temporaire outre le fait que l'agent du siège ne sera pas présente tous les jours.

☞ Le DFPIP évoque les efforts du SPIP de Saint-Etienne qui a dû gérer des tâches de secrétariat en période de crise à Saint-Etienne sur 2024.

↳ La situation n'est absolument pas comparable, à Roanne les CPIPs sont de permanence quasiment une fois par semaine, aussi chaque agent se retrouve très et trop souvent à devoir effectuer des tâches de secrétariat, d'accueil du public, de standard téléphonique, et de vague-mestre ... Nous sommes une petite équipe, d'à peine 7 CPIPs, là où à Saint-Etienne ils sont largement plus de 20.

Il a ainsi été précisé qu'on attend de nous que l'on fasse du travail de secrétariat là où cela n'est pas de notre compétence. (Référence faite avec RPO2 et les fiches métier)

☞ Le DFPIP a rétorqué que cela n'est pas non plus de sa compétence.

↳ Il lui a été renvoyé que la différence est bien que les CPIPs le font quand même par souci de continuité du service public et de souci de prise en charge des PPSMJ, et ils le font depuis bien trop longtemps et que la hiérarchie, de son côté, n'assume pas sa part.

☞ Le DFPIP indique que ses demandes de recrutements ont été refusées par la DISP

↳ Les CPIPs en ont marre de cette situation, cela ne tient qu'à un fil pour qu'ils lâchent tout et se concentrent sur leurs missions propres. Cela aura pour effet, notamment qu'ils ne géreront plus le téléphone du secrétariat, la boîte structurelle (les alarmes, les nouvelles saisines des juridictions ... ne seront plus prises en charge) ... si la DISP ne veut pas entendre les alertes de la hiérarchie, peut-être réagira-t-elle aux plaintes de la juridiction.

→ Les CPIPs du MO de Roanne sont déjà en sous-effectifs CPIP, avec plus de 90 personnes suivies par ETP, et en plus ils font du secrétariat, nous constatons que la hiérarchie semble bien plus occupée à soigner son image de marque auprès des partenaires internes et externes qu'auprès des agents qui s'épuisent.

Si aucune solution satisfaisante n'est trouvée, les agents prendront une décision plus acceptable pour eux.

2°) - Les relations avec le SAP

La situation n'a fait que s'aggraver au cours des 2 dernières années et l'intervention de la hiérarchie quand elle a eu lieu, a été inadaptée et, dans tous les cas, elle a été inopérante.

Ex : mise en défaut des agents en pleine réunion entre SPIP et JAP, mise en accusation des CPIPs, là où la JAP ne tient pas le cadre des mesures (RDO-copinage), injonction ne relevant pas des textes légaux

et non assumés par la JAP devant les PPSMJ, difficultés de notification des décisions, retard de traitement des dossiers et demandes, mettant en danger les CPIPs

⇒ Le DFPIP rappelle que les CPIPs n'ont pas à remettre en cause les décisions de la JAP

↳ Les OS opposent qu'il appartient à la hiérarchie d'assurer la sécurité de ses agents surtout quand elle sait que la demande du magistrat peut les mettre en danger. Rappel est fait à la hiérarchie de la réforme des SPIPs et de la perte d'autorité hiérarchique de la JAP sur les CPIPs depuis 1999.

⇒ Le DFPIP rappelle que la JAP doit respecter le principe de présomption d'innocence dans ses prises de décision, il vient alors à soutenir une décision prise par la JAP avec OIP motivé uniquement sur les écrits du CPIP référent

↳ La JAP avait d'autre moyen pour motiver sa décision d'OIP, et quand on sait que hiérarchie du SPIP, JAP et partenaire ont discuté de leur « plan d'attaque » dans le dos de l'agent envoyé en 1^{ère} ligne, c'est indigne.

↳ Où en est d'ailleurs le traitement du CRP rédigé par l'agent il y a plusieurs semaines ?

⇒ en cours de traitement

→ Les OS demandent à ce que la hiérarchie affirme sa place d'encadrement et d'accompagnement des équipes auprès de la juridiction, à commencer par le SAP, en affirmant clairement la séparation des services et la perte d'autorité de la JAP sur le SPIP. Les OS demandent à ce que la hiérarchie se positionne clairement en « garde-fou » des décisions et prises de positions non adaptées de la part de la Juge de l'application des peines. Il importe également de rappeler et réaffirmer que le SPIP n'est pas le secrétariat du SAP et que les notifications des décisions, de dernière minute, notamment, n'ont pas à être gérées par le SPIP.

Les agents du SPIP n'ont en outre pas à subir les problèmes d'organisation, de fonctionnement et de compétence du SAP, cela relève également des RSP quand les problèmes du SAP rejaillissent sur la prise en charge des PPSMJ. Et la hiérarchie a là encore sa pleine et totale responsabilité.

CONCLUSION :

Les OS ont le sentiment d'avoir été entendues sur les différents points évoqués. Nous regrettons un manque de proposition/réaction de la part de la hiérarchie.

Si nous nous félicitons d'avoir pu avoir des échanges corrects et sans non-dits, il n'en demeure pas moins que nous attendons des réactions.

Nous soulignons l'importance de voir la hiérarchie assumer ses fonctions. Nous ne demandons pas à ce qu'elle se perde en se justifiant, mais qu'elle soit actrice dans ses missions d'organisation, de régulation et d'accompagnement des équipes.

Les attentes des agents ne sont pas sur le soin que la hiérarchie apporte à sa propre image de marque mais à la prise en charge réelle et effective des problématiques du SPIP de la Loire, pour que chacun puisse accomplir ses missions au mieux, dans le respect mutuel des agents de notre service et des publics qui nous sont confiés.