

Lors du dernier CTI de la précédente mandature, le 22/11/2022, notre DI convenait enfin de l'existence de problématiques managériales à l'œuvre dans les structures sous sa responsabilité. Lors de cet échange constructif en apparence, nous lui rappelions que, quand notre OS soulevait le voile sur la violence institutionnelle d'un site et sur la réalité de la souffrance au travail des agents, ce n'était jamais de gaieté de cœur ou pour faire le buzz. C'est au contraire un crève-cœur que de voir des agents en pleurs et atteints au plus profond d'eux-mêmes par ces pratiques.

Soumis à des charges et des cadences de travail de plus en plus insupportables et des modes de travail de plus en plus dégradés, les agents en SPIP ne sont malheureusement pas épargnés par les dérives autoritaires à l'œuvre dans notre administration. Leur investissement est parfois mal récompensé.

Lors du CTI du 25/10, nous interpellions le DI sur le management au sein du SPIP 63/15 à la suite des visites de nos délégations nationales et régionales en terre auvergnate. La direction locale est connue pour son manque de tact, de délicatesse et d'élégance dans sa relation avec les agents. On se souvient, il y a peu, d'un agent à qui **on avait sans autre forme de procès retiré sa permanence** dans le Cantal pour lui apprendre à être « moderne ». On évoquera également le ressenti des personnels du SPIP 63 MF Riom et de l'état psychologique dans lesquels ils se trouvent. Cela ne semble préoccuper personne et surtout pas la cadre !

Dernier fait marquant en date, le refus de la DFPIP de convoquer les suppléants lors du dernier CTS de l'année, au **mépris de l'exercice basique du droit syndical**. Notre OS avait été contrainte de rappeler la règle et d'en référer au DI pour faire appliquer le droit. Un nouveau joli fait d'armes pour cette DFPIP « syndicaliste » dont le nom figurait en bonne place (!) sur une liste d'une OS concurrente aux dernières élections professionnelles.

Au SPIP de la Haute Loire, lors du CTI d'Octobre 2022, c'était le DI lui même qui évoquait spontanément les graves problèmes de fonctionnement de ce service.

Au SPIP de la Savoie, **le déploiement du dispositif ADERES s'opère avec une brutalité sans nom** avec des propositions que les agents ne peuvent pas refuser. Nous sommes au cœur de la controverse liée à ce nouveau mantra de la DAP. Les agents mettent en avant les carences RH particulièrement criantes comme en MO à Chambéry. La direction a balayé toutes les objections d'un revers de la main avec un caporalisme bien entendu. La pression s'avère pour beaucoup insoutenable. Une stagiaire a même été positionnée sur la formation histoire d'assurer la mise en place vaille que vaille de ce programme mastoc et très exigeant sur le papier. Le message est clair : peu importe l'inadéquation du dispositif au terrain, l'essentiel est sa mise en oeuvre. Quand l'imposition des normes, des process ou des lubies rime avec **absence d'écoute et mépris des réelles conditions de travail des agents**.

Il y a à redire aussi sur le management très particulier de la direction du Rhône constaté lors de notre visite au siège du MO de Lyon au mois de novembre. Derrière la façade toujours très « sociale-démocrate »

du DFPIP, une réalité bien plus sordide nous est apparue. Nous avons constaté que les agents du SPIP 69 ne se sentent **pas écoutés et pas estimés à la mesure de leur implication** comme peuvent en témoigner de nombreuses baisses de notation. **Les exigences et les injonctions** ne souffrant pas de contradictions se multiplient alors que les charges de travail explosent. Ceci est de mauvais augure alors que se profile une réorganisation de service au MO de Lyon qui fera l'objet de toute notre attention.

Dans la Drôme, juste avant Noël, des agents sont fortuitement tombés sur leur rapport d'aptitude actant leur non inscription sur le tableau d'avancement pour le premier grade. Ils ont été rédigés par la DFPIP. Certains collègues ont été habillés pour l'hiver en découvrant leur sort et le résumé de leurs carrières réglés en quelques lignes lapidaires et sans que tout cela ne corresponde à leurs évaluations annuelles qui, elles, les distinguent. Une CPIP a été **caricaturée et cataloguée** en raison de la dimension trop « sociale » dont elle ferait preuve dans l'exercice du métier. Elle a été victime de cette vision rétrograde, simpliste et dogmatique qui consiste à opposer systématiquement chez les CPIP le criminologue vertueux au travailleur social honni. Une autre a pu lire des **remarques désobligeantes et dénigrantes** telles que : « procrastine », « ne cesse de se plaindre », « génère une mauvaise ambiance au sein du service ». Du haut niveau d'évaluation et de reconnaissance qui a eu le don de saper comme jamais le moral des troupes en cette fin d'année. En passant, on notera toute la plus-value du passage de l'avancement à l'ancienneté à la dimension « méritocratique » actuelle et qui peut se résumer en une formule : **le fait du prince ou de la princesse**... Avec, et les agents drômois en ont fait l'amère expérience, l'art et la manière toute pénitentiaire pour justifier de la stagnation d'une carrière...

On pourrait in fine aussi évoquer le SPIP de l'Allier qui a dû composer pendant des années avec la **gestion déshumanisée et à l'emporte-pièce** du précédent DFPIP et dont les effets délétères ont dû nécessairement être visés par le rapport de la MCI à l'occasion de l'arrivée de la nouvelle directrice. Il faudra du temps aux agents pour retrouver leur sérénité.

*Toute cette violence institutionnelle est inacceptable. Elle est symptomatique d'une époque et de politiques en vogue mais elle n'est en rien une fatalité.*

**L'UR UFAP UNSa Justice de Lyon** a repéré les facteurs et les situations à risque. Soyez sûrs que nous ferons preuve de combativité pour que les agents soient considérés avec respect et dignité.

**L'UR UFAP UNSa Justice de Lyon** exige un changement de paradigme à 180 degrés dans l'intérêt de tous. Même sous pression, les directions des SPIP doivent faire le pari de la confiance et se montrer soutenantes, sensibles aux difficultés des agents, favorables au dialogue social et associer leurs équipes aux décisions qui touchent à l'organisation du service.

**L'UR UFAP UNSa Justice de Lyon** exhorte enfin nos directeurs locaux à se saisir de la problématique des charges de travail par rapport aux moyens humains. Il en va de l'intégrité physique et mentale des agents. Il est urgent de ne pas regarder ailleurs alors que la maison brûle. En ce début d'années, les SPIP sont sommés d'absorber la réforme des réductions de peine, les LSC systématiques ou automatiques ou encore le très indigeste Programme ADERES...

Pour **L'UR UFAP UNSa Justice de Lyon**

Les Secrétaires Généraux

D. VERRIERE, F. ROUSSET