

Dans notre dernière déclaration liminaire du CSA local du 19/01, nous soulignons toutes les initiatives des agents au sein de nos SPIP et nous nous faisons l'écho d'un relatif satisfecit du management de la confiance qui semblait gagner dans les services.

Le répit fut malheureusement de courte durée dans ce même service avec la mise en place à la hussarde de la supervision individuelle sur la base d'un entretien enregistré avec une « consultante sur les questions de probation » qui jouit d'une belle renommée au sein de l'AP. Annoncée en réunion bi-départementale le 11/01, la direction nous nous informe par courriel le 24/01 du début d'une formation collective au préalable de trois jours à compter du 04/03. Un calendrier, des groupes et des séances sont dressés et le rythme se pose là. Après cette formation, les agents auront un mois pour enregistrer leur entretien, il faut prévoir deux heures d'échange avec notre experte pour refaire le match et s'astreindre à deux journées de RETEX au mois de septembre.

Pris une nouvelle fois au dépourvu, les agents sont contraints de réviser leur organisation quotidienne de travail, de décaler leurs permanences ou de remettre à plus tard les formations qu'ils envisageaient.

Si l'ensemble des agents est curieux et ouvert aux nouvelles méthodes susceptibles d'apporter un surcroît de sens à nos prises en charge et des solutions à nos publics, ils ne sont pas prêts à tout accepter dans la vitesse et dans la précipitation.

La dernière réunion de service du mois de février n'aura pas permis de lever les questionnements des CPIP sur le sens de cette action. En raison d'absence de pédagogie et de dialogue social de la direction sur le sujet, ses objectifs restent flous. Dans son livre de 2011, le SME une peine méconnue, l'intervenante est elle-même ambivalente sur sa conception de la supervision : s'agit-il de soutenir des professionnels confrontés à des situations difficiles ou comme elle l'exprimait aussi de « banaliser un regard extérieur sur des pratiques de probation » face à des professionnels enclins à « la posture de sachant », « à la toute-puissance » et parfois rétifs à la remise en question et à l'harmonisation des pratiques à la sauce RPO1?

Elle écrivait alors sur la supervision collective des choses intéressantes : « *Il conviendrait d'organiser à périodicité régulière des échanges à l'ensemble des SPIP à un niveau régional. De tels espaces de travail représentent une manière de faire évoluer les pratiques de façon « horizontale » et non « verticale ».*

Elle pouvait aussi affirmer la nécessité de mettre en place des supervisions collectives à un niveau local avec une périodicité qui permet de donner du sens au travail des agents : « *A l'idéal, une réunion hebdomadaire est préconisée dont la durée doit être adaptée au nombre de participants. Une telle périodicité implique une charge de travail réduite pour les CPIP.* »

En fait, elle prônait une supervision soucieuse d'horizontalité, respectueuse des rythmes de travail des agents, avec une régularité certaine et ancrée dans la durée.

Tout le contraire de ce parangon de management vertical et de ce one shot individuel bien contraignant et dont les effets sur la durée sont sujets à caution...

L' **UFAP UNSa Justice du SPIP 26/07** regrette la méthode brutale, cette stratégie du choc et une fois de plus l'amateurisme en matière de dialogue social de notre direction locale. Ces méthodes autocratiques, dilettantes, « à la lyonnaise » n'ont pas lieu d'être à l'aune de la modernité des relations interprofessionnelles.

L' **UFAP UNSa Justice du SPIP 26/07** demande un report de cette action afin que les agents se saisissent pleinement des enjeux et du sens de celle-ci. Il s'agit aussi d'accueillir l'intervenante dans de bonnes conditions.

L' **UFAP UNSa Justice du SPIP 26/07** exige que les agents soient prévenus en amont lorsque la direction lève le doigt devant les sollicitations multiples de la DAP pour telles ou telles expérimentations.

L' **UFAP UNSa Justice du SPIP 26/07** préconise le développement d'une méthodologie sûre et consensuelle pour la construction des programmes de prise en charge, la mise en œuvre des expérimentations et l'évaluation des politiques d'insertion et de probation, dans le respect du dialogue social et des prérogatives des organisations représentatives à tous les niveaux hiérarchiques.

L' **UFAP UNSa Justice du SPIP 26/07** exige que nos décideurs fassent preuve de discernement et de considération face aux charges et aux cadences de travail qui fragilisent nos équipes.

L'UFAP UNSa Justice, une Présence Quotidienne...

Pour **L' UFAP UNSa Justice SPIP 26/07**,

F. ROUSSET