

CHARGE DE TRAVAIL : TOUJOURS PLUS AVEC MOINS MAIS A QUEL PRIX ?

Déclaration liminaire au CSA du SPIP du Finistère le 13 décembre 2024

Dans un contexte de surpopulation carcérale historique et de restrictions budgétaires nous nous interrogeons sur la capacité de notre service public à répondre aux commandes institutionnelles tout en continuant à développer de nouvelles modalités de prises en charge et à multiplier les projets.

L'audience syndicale avec les représentants du personnel lors de la visite du DAPA et du nouveau directeur interrégional en début de semaine a été l'occasion de rappeler quelles sont les ressources humaines et matérielles à notre disposition, ainsi que les conditions de travail dans lesquelles les personnels exercent leurs missions de service public.

Faute de renouvellement du poste de poste d'attaché, de celui de psychologue depuis 3 ans, ainsi que les incertitudes relatives au renouvellement des contractuelles, **la charge de travail et la pression ne cessent d'augmenter pour l'ensemble des personnels du service.**

Jusqu'ici, grâce au professionnalisme et à l'initiative de chacun d'entre nous et de notre direction, de **nombreuses actions ont été mises en œuvre et de nouveaux projets sont en cours ou continuent de voir le jour.** Cela permet au SPIP d'être reconnu au niveau local et de satisfaire au-delà de ce qui est demandé à la commande institutionnelle. Cependant, faute de crédits ayant entraîné notamment la suppression de formations et le regroupement des personnels lors d'une journée départementale, **cette dynamique est aujourd'hui menacée.**

Le projet de note de service qui sera examiné lors de CSA relatif au déploiement du référentiel des pratiques opérationnelles ne semble pas prendre en compte cette réalité. Des postes de travail restent non couverts pour accompagner les personnels dans la mise en œuvre de nouvelles modalités de prise en charge, en particulier le déploiement de revues de dossiers, de CPI et de nouvelles CPU à la maison d'arrêt de Brest.

Par ailleurs, ce projet de note consacre t'il le caractère obligatoire de la méthodologie RPO ?

Celui-ci a en effet été présenté jusqu'ici par notre administration comme un outil de travail supplémentaire à notre disposition mais non imposé comme unique référentiel de nos pratiques professionnelles.

Dans ce contexte de crise et de gestion difficile des antennes, notamment en l'absence de cadres de proximité, nous demandons la programmation de consultations préalables des personnels afin de prendre en compte ces réalités de terrain incontournables.

Concernant la rédaction et la transmission des rapports à l'autorité judiciaire, nous reviendrons lors de ce CSA sur l'écart existant entre le travail prescrit et le travail réel. Au quotidien, nous sommes très souvent contraint de répondre dans l'urgence à de multiples sollicitations : information tardive de convocation des personnes suivies en audience correctionnelle, accueil de personnes sortants de prison et suites d'audiences dans des délais très courts sans communication des pièces pénales. La liste est loin d'être exhaustive.

Lorsque l'urgence devient la règle, celle-ci n'est pas sans incidence sur la santé des personnels, comme l'illustre la réalisation des enquêtes sociales durant le week-end. La convention signée entre le Parquet de Brest et notre service le 21 mars 2021 est très souvent ignorée. Elle définit pourtant nos conditions d'intervention dans le cadre des permanences d'orientations pénales.

Ne pas interroger les dérives actuelles laissant croire que nous pouvons rendre des écrits sans délais et sans vérifications va à l'encontre du principe de l'individualisation de la peine. Imaginer que le cadre d'astreinte peut intervenir systématiquement en dehors des heures d'ouverture de service ne constitue pas davantage selon nous une solution pérenne.

Nous rappelons que l'article 7 de cette convention précise qu'elle doit faire l'objet d'une évaluation annuelle avec les représentants du Parquet. Un délai de prévenance est en effet indispensable afin de disposer du temps nécessaire à la réalisation d'une enquête exigeant des vérifications afin de proposer une alternative à l'emprisonnement lorsque les conditions le permettent.

Sans remettre en question la nécessité de formaliser nos conditions d'intervention auprès des magistrats et de l'établissement pénitentiaire, nos engagements de service ne doivent cependant demeurer à sens unique et laisser croire à nos interlocuteurs que nous pouvons intervenir sur simples claquements de doigts.

Lors de ce CSA, nous veillerons à ce que les retours d'expériences des personnels soient pris en compte dans nos engagements de service afin que les conditions d'intervention correspondent aux moyens alloués à l'exercice de nos missions de service public.

La consultation des équipes constitue selon nous une priorité de service afin de préserver la santé et la sécurité de l'ensemble des personnels du SPIP du Finistère.

Les représentants des personnels du syndicat CGT Insertion Probation du SPIP du Finistère