



Neuvic, le 14/03/2025

HMI tour Nouvelle Aquitaine: SPIP de la Corrèze

La CGT IP de la coordination régionale de Bordeaux a organisé, le 20 janvier 2025, une HMI au SPIP de la Corrèze. À cette occasion, une délégation de la coordination CGT IP Nouvelle-Aquitaine a pu rencontrer les collègues de l'ALIP d'Uzerche le matin, puis ceux de l'ALIP de Brive l'après-midi.

BRIVE : DES CONDITIONS DE TRAVAIL DEGRADEES

Les CPIP de Brive présents nous ont détaillé le sous effectif auquel ils sont confrontés au regard des organigrammes de référence de 2023 qui prévoient la présence de 10 CPIP au sein de l'antenne :

Ils sont actuellement 7 CPIP, dont 1 se trouve en CLM depuis avril 2024, ce qui a conduit au recrutement d'un agent non titulaire et à l'affectation d'un CPIP placé en septembre 2024.

Afin de faire face à la charge de travail et de pallier cette carence en RH, l'équipe a été contrainte d'expérimenter la mise en place de pôles depuis cet été (enquête, suivi, exécution), ce qui tend à complexifier l'organisation de l'antenne.

UZERCHE : DES CONDITIONS DE TRAVAIL INACCEPTABLES

Les collègues d'Uzerche ont soulevé de nombreux dysfonctionnements au sein de leur antenne, qu'il est essentiel d'évoquer. C'est pourquoi notre attention s'est particulièrement portée sur l'ALIP d'Uzerche, où la situation apparaît critique :

- Sous-effectif persistant depuis plusieurs mois qui tend à devenir chronique
- Absence de consultation des agents ou des OS
- Manque de soutien de la direction

Face à ces constats alarmants, il nous semble urgent d'agir afin d'améliorer les conditions de travail des agents et de garantir un service public de qualité.

DES EFFECTIFS INSUFFISANTS ET UNE ORGANISATION DÉFAILLANTE

Le CD d'Uzerche compte environ 580 personnes incarcérées.

L'équipe de l'ALIP d'Uzerche est actuellement composée d'une DPIP, 8 CPIP titulaires (Les OR prévoient 10 CPIP sur cette antenne), 1 CPIP contractuel, 1 CPIP placé, 1 ASS, 1 secrétaire, une coordinatrice socio-culturelle et une éducatrice MLRV.

Cependant, le service subit depuis plusieurs mois un manque d'effectif récurrent. Par exemple, 2 CPIP étaient absents dès août 2024, sans hiérarchie locale durant l'été.

Aucune priorisation des tâches n'a été mise en place par la direction pour permettre aux agents d'assurer la continuité du service public dans un contexte de sous effectif, hormis un mode dégradé à partir de septembre qui n'allège pas réellement la charge de travail.

Cette détérioration des conditions de travail est amplifiée par un manque de structuration dans l'organisation de l'antenne :

- Aucune gestion des permanences, des congés et des entretiens avec les personnes détenues en période de vacances scolaires (les entretiens ne peuvent avoir lieu qu'en bâtiment en raison de la fermeture du quartier socio-éducatif, décidé unilatéralement par la direction du CD, ce qui impacte les entretiens du SPIP mais également les entretiens des partenaires).
- Décisions et notes de service imposées sans concertation des agents et qui accroissent la charge de travail (obligation de participer à une commission hebdomadaire du Module Respect par exemple).
- Absence de projet de service.

DES AGENTS EN SOUFFRANCE

Le mal-être des agents est flagrant, et aucun dispositif efficace n'a été mis en place pour y remédier ni pour identifier les RPS au sein de l'antenne :

- Aucune prise en compte des risques psychosociaux : les collègues sont au bord du burn-out, submergés par des informations contradictoires et une charge de travail écrasante, liée notamment au flux de personnes détenues à gérer au CD (entre 10 et 20 arrivants toutes les semaines), au sein duquel la moitié de la population environ relève d'un régime de maison d'arrêt.
- Aucune réunion n'est mise en place permettant d'exprimer leur malaise, les réunions de service ne donnant pas cet espace selon le ressenti des agents.
- Absence d'information des agents de l'existence d'un DUERP, absence d'agent de prévention identifié par les agents, absence de registre SST mis à disposition permettant de consigner des observations relatives aux RPS subis par les agents.

- Un climat de culpabilisation entre collègues est instauré.
- Des formations sont imposées sans concertation (ex. IPRO 360, prévention suicide).

UN MANQUE DE COMMUNICATION AVEC LA DIRECTION ET L'ÉTABLISSEMENT

- Peu de présence physique des cadres.
- Réorganisations imposées sans consultation (ex. : notes de service envoyées par mail avec exécution immédiate).
- Instances de concertation (CSA) quasiment inexistantes.
- Pas de réactualisation des engagements locaux de service (ELS), portée à la connaissance des agents ; des relations difficiles avec l'établissement sont évoquées, des décisions impactant le fonctionnement du SPIP étant régulièrement imposées par la direction du CD, sans concertation préalable de l'équipe.

ÉCHANGES AVEC LE DFSPPI ET SON ADJOINTE

Nous avons transmis ces informations au DFSPPI de la Corrèze, qui a souhaité s'exprimer sur les problèmes soulevés lors d'une visioconférence le 11/02/2025, en présence de son adjointe.

Constats du DFSPPI :

- Il est conscient que l'antenne d'Uzerche rencontre des difficultés importantes et précise que la direction est très attentive à cette situation ; il reconnaît une accumulation de problèmes qui gangrène le service depuis plusieurs mois, empêchant l'équipe d'absorber toute difficulté supplémentaire.
- Il évoque un centre de détention qui fonctionne comme une maison d'arrêt, avec un flux très important, un désengorgement d'autres établissements et une forte présence de détenus étrangers posant des problèmes d'identité et de prise en charge.
- Il souligne une communication entre établissement et SPIP quasiment inexistante, difficulté qui aurait été régulièrement signalée à la direction interrégionale (derniers ELS existant dateraient de 2022).
- Il admet que le DUERP de l'année précédente a été élaborée sans consultation des agents et s'en excuse, il n'y a pas de PAPRIACT communiqué aux agents.
- Il regrette qu'aucun agent d'Uzerche ne soit membre du CSA et reconnaît qu'un seul CSA s'est tenu en 2024, par manque de temps.

Engagements et perspectives :

- De nouveaux ELS sont en phase de rédaction, en attente de l'arrivée d'un nouveau chef d'établissement en mars ; une consultation préalable de l'équipe sera réalisée sur cette question.
- Envisager que l'ADP qui est uniquement basé à Tulle actuellement puisse intervenir à Uzerche et mettre à disposition le registre SST.
- Engagement à être plus présent physiquement sur le service, tout comme son adjointe.
- Promesse d'une réorganisation de service afin de réinstaurer un climat de confiance.

Nous avons rappelé l'obligation de consulter le CSA sur les points impactant l'organisation et le fonctionnement du service et avons soumis l'idée d'organiser un CSA dédié à la santé, la sécurité et aux conditions de travail.

Nous avons également signalé que la sollicitation d'un psychologue du travail via la DHRAS était possible. Le DFSPPI indique avoir fait une demande il y a un an, restée sans réponse. Nous avons insisté sur l'importance de réitérer cette demande, d'autant plus qu'un changement de psychologue a eu lieu l'année dernière.

Nous avons par ailleurs soumis l'idée de demander un diagnostic RPS sur l'antenne au regard du mal-être exprimé par les agents (la problématique budgétaire a été opposée à cette demande).

CONCLUSION : NOS REVENDICATIONS

La responsabilité de l'employeur, telle que définie dans le code du travail, implique que celui-ci prenne les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Nous resterons donc vigilants à ce que les engagements soient tenus pour obtenir :

- Un renforcement des effectifs afin d'assurer un service public digne de ce nom.
- Une réorganisation, axée sur une priorisation des tâches dans le contexte de sous effectif actuel.
- Une véritable concertation avec les agents et leurs représentants dans l'organisation de leurs conditions de travail, qui doit passer par le respect des textes encadrant le dialogue social.
- Des mesures concrètes pour lutter contre la souffrance au travail à travers une écoute active, afin de restaurer la motivation et préserver la santé des agents au travail.

Il a été convenu qu'une nouvelle HMI sera organisée pendant l'année 2025, afin de s'assurer que des mesures et des améliorations auront pu être mises en place pour préserver la santé des agents.

Les coordinateurs régionaux de la CGT IP Nouvelle Aquitaine