



Déclaration liminaire CSA du 27 Février 2025

SPIP 49 : un SPIP à bout de souffle !

Au SPIP 49, la Direction affiche comme objectif de service : « la Prévention de la Violence ». Des réunions, des groupes de travail sont organisés. Une simulation d'attaque avec prise d'otage, intervention des forces de l'Ordre est même organisée. On attend les suites protectrices depuis...

Depuis quelques mois, plusieurs incidents se sont produits au SPIP 49 dont le plus récent, le 27/01/2025. Notre collègue, ce jour-là, de permanence de service, est sollicité par la Direction pour réceptionner les justificatifs d'une PPSMJ à la demande du CPIP qui le suit habituellement alors qu'il était en arrêt.

Notre collègue est victime d'une agression physique et verbale de la part de cette PPSMJ dont la situation problématique est bien connue par la Direction. On s'interroge, s'étonne, s'indigne qu'au SPIP 49, aucune directive, procédure claire ne soient mise en place pour ce type de profil.

Au SPIP 49, depuis 2021, les arrêts de travail se multiplient. On fait intervenir une psychologue de la DRHAS d'octobre 2022 à avril 2023. On attend les suites protectrices depuis...

En 2024, sur le MO, on dénombre 9 CPIP qui ont été en arrêts de travail durant de longues semaines. Actuellement 3 collègues CPIP sont en arrêt de travail prolongé, deux autres collègues CPIP en temps partiel thérapeutique. La DFSPIP est également en temps partiel thérapeutique. En 2024, les arrêts maladies dans le corps des CPIP MO ont représenté 404 jours auxquels il faut ajouter l'arrêt maladie de la DFSPIP de janvier à mi-novembre.

Dans ce contexte fragile, les agents s'épuisent. On s'interroge, s'étonne, s'indigne de l'aveuglement de la DI face à ses arrêts multiples.

Au SPIP 49, malgré l'intervention de la psychologue de la DRHAS, la MCI..., le décalage dans la communication avec la Direction se creuse.

Face aux incidents qui se multiplient, on s'interroge, s'étonne, s'indigne qu'au SPIP 49, la Direction reste passive face à des situations problématiques dont elle a connaissance. Il leur appartient de communiquer, de prendre des décisions claires lorsque cela relève de la sécurité du service et de leurs agents.

Des mesures urgentes et concrètes doivent être prises :

- Une méthodologie de service claire sur la gestion des incidents :

Des directives claires sur les prises en charge des publics signalés comme problématique, un protocole avec les forces de l'Ordre afin que ceux-ci puissent intervenir rapidement.

- Un cadre de permanence :

Un cadre de permanence qui serait chargé d'échanger, de communiquer sur le déroulement de la permanence de service en prenant connaissance des profils des PPSMJ reçues.

- Une clarification de la continuité du suivi en cas d'absence d'un CPIP :

Ce qui peut attendre son retour.

Ce qui ne peut pas attendre.

Un accompagnement significatif en cas de réaffectation de dossiers.

- Recrutement de personnel tous corps confondus :

Des CPIP, des PA pour garantir la continuité du service et prendre en charge les dossiers des agents absents.

Mais également des ASE pour pallier les futures absences dues au jeu des CAP de mutation. Le mode dégradé n'est pas tenable éternellement.

Le recrutement de DPIP pour soutenir notre Direction et ainsi améliorer l'accompagnement des agents dans les prises en charge, d'affecter les dossiers de manière qualitative en les étudiant avant toute affectation et alerter les CPIP sur les profils problématiques.

- La Cdésiation de nos contractuels :

Une contractuelle en poste depuis plusieurs années et dont le travail au sein du SPIP 49 doit être reconnu.

- L'intervention d'un tiers pour une régulation :

Un accompagnement externe afin de rétablir la communication entre la Direction et les CPIP.

La sollicitation de la médecine du travail pour accompagner les agents en souffrance.

La situation ne peut plus durer. Il est URGENT d'agir. Il est question de sécurité et de prévention des risques psycho-sociaux. Il est plus que nécessaire de garantir un environnement de travail sécurisant, digne et respectueux.

C'est aussi, pour ces raisons, que les OS souhaitent poursuivre le travail engagé sur la réduction des risques psycho-sociaux lors du CSA de décembre 2024 et cela, afin d'améliorer les conditions de travail de chaque agent au sein de SPIP 49.