

**SPIP 62 – ALIP DE LONGUENESSE ET DE SAINT-OMER****JEUDI 2 AVRIL 2026****COMPTE-RENDU DE VISITE**

Le jeudi 2 avril 2026 la délégation **FO Justice SPIP 62** a poursuivi ses visites, et s'est rendue sur les antennes de Longuenesse et de Saint-Omer afin de rencontrer les équipes et d'échanger sur leurs conditions de travail.

**Antenne de Longuenesse**

Dans le cadre de cette visite, nous avons rencontré une équipe dynamique, investie et soucieuse de la qualité du travail réalisé. Néanmoins, plusieurs éléments viennent aujourd'hui fragiliser cet équilibre.

Les agents font état d'un manque de cohérence dans l'organisation globale du SPIP, notamment au regard d'une note de service locale intervenant sans articulation claire avec les orientations départementales à venir, et sans attendre la validation de cette note en CSA. Cette situation semble nuire à l'appropriation des consignes par l'équipe, qui déplore ne pas avoir été consultée pour sa rédaction, du moins de manière implicite, puisqu'un échange très sommaire en réunion de service avait précédé la rédaction de celle-ci.

Par ailleurs, certaines trames et modalités de travail, notamment une trame LSC a pu être transmise aux agents, et a été perçue comme « infantilisante » selon leurs termes, puisqu'en décalage avec leur expertise professionnelle. Les agents ont également souligné l'importance d'une transmission anticipée du planning de service. Une telle mesure leur permettrait ainsi une meilleure organisation du travail en amont, notamment pour la gestion des convocations des personnes détenues et l'aménagement nécessaire des temps de rédaction.

S'agissant du fonctionnement hiérarchique, les équipes évoquent parfois un manque de soutien dans certaines situations, notamment dans des prises de position face aux autres services ; mais également des pratiques managériales pouvant exposer individuellement certains collègues, ce qui pourrait à terme fragiliser le collectif.

Le service RH traverse une période de fortes tensions ces derniers temps. Si le retour récent d'un agent à 50 % en mi-temps thérapeutique apporte un soutien, il ne saurait justifier l'attribution d'une charge de dossiers disproportionnée. Ainsi alors qu'un agent à temps plein gère en moyenne 85 dossiers, il est exigé de ce collègue en reprise, via une note de service, qu'il en assume 60 dossiers à lui seul. À cela s'ajoute une absence de durée indéterminée qui fragilise durablement le poste, et sans visu véritable sur le devenir du poste. L'équipe place désormais ses attentes dans le prochain mouvement de mobilité où un poste est à pourvoir.

Dans le cadre du projet de nouveaux locaux situés sur le domaine pénitentiaire de Longuenesse, et destinés à accueillir l'équipe du milieu ouvert, la possibilité d'une nouvelle organisation de l'antenne a été évoquée. Celle-ci consisterait à ce que l'ensemble des agents exerce des missions à la fois en milieu ouvert et en milieu fermé. Toutefois, ce mode de fonctionnement mixte ne fait pas l'unanimité au sein des équipes.

L'établissement ne dispose pas d'un accès réservé au personnel. Des interrogations subsistent donc quant à l'organisation quotidienne : accès en détention malgré les nombreux créneaux de

parloirs, gestion des permanences de service, traitement des urgences, relevé du courrier. Cette organisation semble d'ores et déjà mettre en difficulté les CPIP intervenant sur le milieu fermé, comme les personnels administratifs amenés à effectuer des déplacements entre les services, ainsi que les DPIP. L'intégralité du SPIP sera donc mise à l'écart et la communication sera inévitablement beaucoup moins fluide.

Si ce projet de fonctionnement mixte peut, en théorie, apparaître attractif pour la direction au regard de la continuité de service, il soulève néanmoins des questions importantes du point de vue des conditions et du confort de travail, ainsi que sur le plan pratique.

### **Antenne de Saint-Omer**

---

L'antenne de Saint-Omer se caractérise par des conditions de travail particulièrement contraintes, liées notamment au caractère transitoire des locaux actuels.

L'impossibilité de recevoir le public dans des conditions adaptées conduit à la mise en place de permanences délocalisées, particulièrement chronophages. Ces déplacements fréquents complexifient fortement l'organisation du travail, en limitant la présence des agents sur site et en générant des contraintes supplémentaires pour l'ensemble des tâches administratives (rédaction, impression, classement).

Cette organisation induit une surcharge administrative importante, à laquelle s'ajoute une charge de travail globale élevée, contribuant à une fatigue à la fois physique et émotionnelle des agents. Si ces derniers soulignent le soutien de la direction, ils indiquent également que la cohésion d'équipe constitue aujourd'hui un levier essentiel pour maintenir le fonctionnement du service.

Par ailleurs, la multiplication des groupes de travail, réunions et dispositifs d'analyse des pratiques interroge les agents. Si ces temps peuvent présenter un intérêt, ils apparaissent difficilement conciliables avec la charge de travail actuelle. La journée de cohésion et d'analyse des pratiques, en particulier, qui avait réuni les deux antennes, a été perçue comme contraignante, notamment en raison de son organisation et de l'absence de communication préalable sur son contenu.

Nous avons pu relever un soutien indéniable entre les agents de l'ALIP de Saint Omer, qui constitue la force du maintien de l'antenne.

Les agents, démotivés et résiliés par l'absence de projection, par l'incertitude de la construction d'un nouveau local qui leur permettra d'accueillir le public et contribuera à rétablir des conditions de travail dignes, continuent d'accomplir leur tâche avec un grand professionnalisme, ce qui a pu également être souligné par la DPIP qui apparaît très soutenante et consciente de leurs difficultés.

### **Sur les deux antennes**

---

S'agissant des entretiens professionnels, les agents expriment un sentiment de décalage entre les objectifs fixés et la réalité des conditions d'exercice, marquées par des contraintes RH et une activité soutenue. Les exigences apparaissent croissantes, sans prise en compte suffisante des difficultés rencontrées, renforçant un sentiment de manque de reconnaissance et de soutien.

Les éléments recueillis lors de cette visite mettent en évidence des équipes investies et attachées à la qualité du service public, mais confrontées à des contraintes organisationnelles et humaines importantes.

**FO Justice** restera particulièrement vigilant quant à l'évolution de ces situations, notamment en matière de charge de travail, de cohérence des organisations et de prise en compte des réalités de terrain dans les décisions locales et départementales.

Une attention particulière devra être portée à l'accompagnement des équipes, afin de garantir des conditions de travail soutenables et un exercice serein des missions.