

CSA-S du 19 mars 2025. Tout va bien dans le meilleur des mondes...

ADMINISTRATION : CHAUVIRE.P / WIART.JC

EXPERTS : Alain CHEVALLIER (UFAP) - L.DAROLD (AP) – S.PROUGET (AP) E.HALLINGER (AP)

Secrétaire de séance : Coralie MARY (UFAP)

UFAP UNSa JUSTICE : titulaires : MARY Coralie – FRANCOIS EUDOXIE Elodie – MICHEL Laurent

FO : titulaire IZM Fatna

A la demande de l'UFAP, le CSA du centre pénitentiaire était convoqué ce 19 mars pour examen de notre ordre du jour :

1- PASSAGE EN BOULE DYNAMIQUE :

La DAP impose aux établissements gérés sur le principe de la boule à deux mois de passer obligatoirement en boule dynamique à partir du 1^{er} avril. Options possibles, lissage au mois, au trimestre, au semestre ou à l'année.

Cette évolution forcée a pour vocation de reporter sur le mois suivant les heures non effectuées alors que jusqu'ici, elles étaient mécaniquement perdues.

À une période où la production d'heures supplémentaires est très importante, l'impact de cette mesure peut paraître minime, pour autant elle n'est pas totalement insignifiante. *EXEMPLE* : un agent termine le mois à moins dix heures, le mois suivant il ne commencera à produire des heures supplémentaires qu'à la condition d'avoir totalement réalisé son exigible augmenté de ses 10h00 négatives.

À noter que les heures négatives potentiellement cumulées au 31 décembre de l'année ne sont pas reportables sur l'année suivante.

Il est rappelé dans la charte nationale que les heures supplémentaires sont rémunérées conséquemment dans la limite de 108H00/trimestre. Au-delà, elles sont comme chacun le sait stockées. La seule solution pour que ce stock soit petit à petit payé impose de produire moins de 36 heures supplémentaires par mois. C'est le conseil que l'UFAP adresse aux surveillants.

Que l'AP cherche par tous moyens à faire des économies est notoire. Elle ne soldera pas le stock au moyen d'un paiement, il est par conséquent plus prudent de « taper dedans » un petit peu chaque mois pour le faire baisser.

Au final, décision est prise par la direction de lisser mensuellement les heures supplémentaires à partir du 1er avril.

2- SERVICE 12H00

L'UFAP énonce les nombreuses problématiques qui perdurent en matière de lisibilité de service, de difficultés pour assurer des relèves permettant à chacun de se restaurer ainsi que des planifications parfois surprenantes. Nous demandons également à la direction d'ordonner que lorsqu'un agent saute la nuit, il ne soit pas rappelé au matin du même jour. Le saut de nuit ne doit en aucune façon servir de prétexte pour imposer un rappel qui brise ce petit temps supplémentaire de récupération bien mérité. La direction valide notre demande.

L'UFAP insiste sur le fait qu'il est inadmissible qu'un agent en 12H00 soit amené sur sa faction hors détention à relever des étages. Le principe du 12h00 étant 6h00 en détention et 6h00 hors détention. Nous dénonçons le fait qu'un agent se soit vu imposer sur son 12H00 de gérer à tour de rôle pas moins de 4 étages et s'est trouvé dans l'impossibilité de se restaurer. Nous soulignons le fait qu'une telle rotation ne permet en aucune façon de maîtriser l'effectif des détenus (*où se trouvent les détenus*), d'appréhender l'ambiance de l'étage (*quels sont les incidents éventuellement en cours*) etc... **Fonctionner ainsi est insensé en matière de sécurité. Partant de là, comment un agent pourrait-il se voir reprocher de ne pas performer sur sa course en cas de problème ?**

L'UFAP demande à faire préciser sur les feuilles journalières de service l'ordre des relèves (*qui relève qui ?*). En cas d'absence à l'appel, un ajustement sera opéré par le gradé qui veillera dans la mesure du possible à positionner les stagiaires sur des postes ne nécessitant pas une formation préalable.

Pour finir, nous insistons sur le fait que le service en 12H00 mérite mieux qu'un 3/2, un planning en petite et grande semaine est à envisager. La direction acquiesce en ce sens mais ne rêvons pas, ce n'est pas pour demain !

3- AMBIANCE GENERALE

Sujet extrêmement problématique ici. Nous avons pourtant espoir lors du changement de direction survenu en septembre 2023, qu'une amélioration allait se faire sentir au fil du temps. Quelques 18 mois plus tard, on en serait presque réduit à souhaiter revenir à la situation du passé.

Une politique de division des personnels s'est instaurée doucement mais sûrement à force de cibler continuellement les surveillants comme responsables des dysfonctionnements. Une manière sournoise de ne pas assumer la responsabilité d'un management toxique qui prime sur le besoin impératif de cohésion.

A force de répétition, cela a favorisé l'émergence de comportements inadaptés tels que des prises de paroles par émetteur, sur un ton déplacé et vexatoire. Audible de tout le personnel, ces interventions ont choqué plus d'une fois. La direction pourtant saisie sur ces pratiques insupportables est restée inerte.

Personne n'est parfait certes, chacun a potentiellement sa part de responsabilité dans la dégradation de l'ambiance. Les plus hauts responsables de l'établissement se considérant parfaits, ils persistent à ne pas changer de méthode et regardent leur boutique se morceler... **POUR EUX, C'EST À CAUSE DES AUTRES BIEN ENTENDU !**

Le champ est libre pour toutes sortes de dérives, certains croyant bon par exemple de déclarer gratuitement que leurs collègues sont des corrompus, ou encore d'attirer vers eux des agents en leur expliquant qu'ils vont les aider car ils ont le bras long. Ils ont sans doute la langue plus longue que le bras ! **LÀ ENCORE ON LAISSE FAIRE !**

Durant ce CSA, nous avons donc assisté au rituel habituel... Tantôt c'est la faute des surveillants, tantôt celle des postes fixes qui ne joueraient pas le jeu. C'est devenu obsessionnel puisque dès le lendemain du CSA, à l'occasion de la première réunion du comité de pilotage « *promenade unique* », la Cheffe d'établissement s'en est encore prise aux surveillants en présence de nos partenaires institutionnels, une gradée lui a emboîté le pas. Le sentiment de malaise généré par ces malheureuses paroles a conduit notre organisation à mettre en garde ce petit monde sur les conséquences de cet acharnement permanent, cette propension à toujours abîmer l'image des surveillants.

Certaines limites sont franchies. Il faut reconnaître qu'ils savent y faire nos champions locaux du pourrissement relationnel, en témoigne cette histoire incroyable :

Deux émetteurs-récepteurs positionnés dans les locaux administratifs du partenaire en charge de la gestion déléguée ont été subtilisés en son absence par une personne qui les a remis au Chef d'établissement.

Ces deux émetteurs étant utilisés par plusieurs employés, l'équipe de direction du partenaire privé ne s'en est pas aperçue immédiatement. Après avoir constaté cette disparition, la direction du CP a été saisie.

Pourquoi la Cheffe d'établissement n'a-t-elle pas jugé bon de prévenir notre partenaire qu'elle était en possession des émetteurs pris à l'insu de ce dernier ?

La suite de cette histoire est extrêmement troublante :

Les émetteurs ont-ils servi de monnaie d'échange ? C'est probable car il a été alors demandé au partenaire privé de prendre financièrement à sa charge un goûter baptisé après-midi récréatif programmé pour le 4 avril prochain. (Accueil de 50 enfants de détenus et leurs familles). En échange de ce prix à payer, la direction ne remonterait pas vers la DISP cette étrange disparition d'émetteurs. Mais voilà, tout finit toujours par se savoir !

L'UFAP a donc manifesté son incompréhension auprès de la Cheffe d'établissement sur les bizarreries de cette situation. Le lendemain matin, elle intervenait dans les locaux du partenaire pour une réunion de performance. Elle en a profité pour monter dans les tours, reprochant une rupture de son accord de discrétion en échange du paiement du fameux goûter récréatif. Pour l'UFAP, les petits bidouillages pour tirer profit d'une situation n'ont pas leur place dans une administration qui se respecte et qui respecte celui qu'elle nomme pompeusement son partenaire.

Si l'ambiance se dégrade également avec notre partenaire privé, la patronne va certainement raconter que c'est de la faute de ce dernier. C'est probablement déjà fait !

4- AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Trois opérations sont retenues par l'administration qui accepte de les prioriser dans l'ordre proposé comme suit par l'UFAP :

- Installation de ventilateurs fixes dans les bureaux de détention (7632 euros)
- WC sanibroyeur sur un palier de détention (10849 euros)
- Extension de l'abri cycles (3538,80 euros)

L'UFAP signale à la présidente qu'il serait bienvenu d'installer des bornes de recharge accessibles aux personnels circulant avec un véhicule électrique. En réponse, des problématiques techniques sont pour le moment bloquantes.

5- POINTS DIVERS

Nous demandons où en sont les discussions relatives à l'installation de l'équipe ELSP. La présidente nous explique être en désaccord comme nous avec la volonté du directeur ELSP de positionner l'équipe sur la base PREJ. D'après elle, le directeur inter-régional pencherait lui aussi dans le sens du directeur ELSP.

Si cette option est retenue à terme, ce serait une sacrée désillusion pour l'équipe auquel pourrait s'ajouter un deuxième coup dans le dos. Il serait en effet question de mettre à disposition du PREJ un de nos 7 agents ELSP pour des missions d'extractions judiciaires. L'UFAP ne cache pas son hostilité face à ce dessein. En premier lieu, aucune création de postes pour compenser la constitution de cette équipe prise sur nos effectifs déjà pauvres. Et voilà que l'on nous piquerait en plus un agent pour le mettre à disposition du PREJ. C'EST SCANDALEUX !

L'UFAP revient en fin de réunion sur le retrait du téléviseur à la PEP en mettant en avant qu'à SQF, toutes les occasions sont bonnes pour punir collectivement les agents quand l'un d'entre eux s'est égaré. La Cheffe d'établissement n'en démord pas, sa décision punitive est irrévocable.

LE CP SAINT-QUENTIN-FALLAVIER EST MAUDIT !

Pour L'UFAP UNSa JUSTICE
A.CHEVALLIER