

12^{EME}

CONGRÈS

DU 28 SEPTEMBRE 2020 au 02 OCTOBRE 2020 à AMBLETEUSE



DOCUMENT
D'ORIENTATION
2020 - 2024

Préambule :

La CGT fêtait ses 120 ans en 2015, 120 ans de combats contre le capital pour obtenir et conserver des acquis sociaux et des améliorations des conditions de travail.

Comme le disaient Marx et Engels (1848) : « L'histoire de toutes les sociétés jusqu'à nos jours est l'histoire de la lutte des classes ».

Cette histoire continue, la lutte des classes aussi. Elle oppose les propriétaires des grands moyens de production et d'échange (les capitalistes) à l'immense majorité de celles et ceux qui n'ont que leur force de travail pour survivre (les travailleurs).

L'exploitation du travail salarié est à l'origine du profit, seul objectif et seul projet du capitaliste : les travailleurs vendent leur force de travail, et les capitalistes l'achètent à un prix (le salaire) bien inférieur à sa valeur réelle, d'où les gains (la plus-value) qu'ils en retirent pour leur usage exclusif.

Ainsi, les capitalistes dominent les sociétés, et les travailleurs sont en position de dominés.

La CGT Pénitentiaire rappelle donc son attachement absolu aux valeurs portées par la CGT et à ses statuts dont le préambule général et le préambule de 1936.

En effet, fidèle à ses origines, à la charte d'Amiens de 1906, héritière des valeurs humanistes et internationalistes qui ont présidé à sa constitution, considérant la pleine validité des principes d'indépendance, de démocratie, de respect mutuel et de cohésion contenus dans le préambule des statuts de 1936 (intégré aux statuts de la CGT), la Confédération Générale du Travail défend les intérêts de tous les salariés sans distinction, en tout temps et en tous lieux. Elle intervient en conséquence librement sur tous les champs de la vie sociale, elle participe au mouvement de transformation sociale.

Par son analyse, ses propositions et son action, la CGT agit pour que prévalent dans la société les idéaux de liberté, d'égalité, de justice, de laïcité, de fraternité et de solidarité.

Elle agit pour une société démocratique, libérée de l'exploitation capitaliste et des autres formes d'exploitation et de domination, contre les discriminations de toutes sortes, le racisme, la xénophobie et toutes les exclusions.

Elle agit pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, les libertés et les droits syndicaux, le plein exercice de la citoyenneté, la défense de l'environnement, pour la paix et le désarmement, pour les droits de l'homme et le rapprochement des peuples.

Les principes d'égalité, de solidarité, d'écoute, de tolérance et d'épanouissement des diversités pour lesquels elle œuvre, animent la vie démocratique en son sein.

Il est donc crucial que chaque syndiqué, militant et ou responsable syndical, connaissent les valeurs portées par la Confédération Générale du Travail ainsi que ses statuts, ses orientations et les respecte.

Si un de nos syndiqués, militants ou responsables syndicaux, ne les respectent pas, il ne pourrait rester syndiqué à la CGT Pénitentiaire

Par ailleurs, aucun des syndiqués de la CGT Pénitentiaire ne peut utiliser notre organisation

syndicale comme outil pour obtenir des faveurs personnelles de la part du Ministère de la Justice ou de l'Administration Pénitentiaire.

Effectivement, aucun syndiqué, militant ou responsable ne saurait agir ainsi car il mettrait en danger notre organisation syndicale et l'intérêt collectif. Il serait un frein à l'action syndicale. Aussi, il ne pourrait rester syndiqué à la CGT Pénitentiaire.

Enfin, le syndicalisme arrive à un tournant où il doit se poser les bonnes questions sur son évolution et son lien avec le salarié.

Il doit répondre par son action et ses propositions alternatives aux politiques actuelles faites de flexibilité, de précarité, de chômage de masse, de privatisations, de délocalisation et de mondialisation, qui vont à l'encontre de l'intérêt, de l'épanouissement individuel et collectif des femmes et des hommes.

Alors que nombre doute de l'idée même de la nécessité à se syndiquer, alors que le discours commun du « tous pourris » « tous pareils » résonne dans un monde plus individualiste que jamais, il est vital pour la CGT Pénitentiaire de moraliser son fonctionnement syndical en garantissant par l'exemplarité la transparence de notre action. La CGT Pénitentiaire doit faire sienne des modalités de fonctionnement internes garantissant l'alternance des mandats et définissant les modalités de réintégration de ses permanents. Les conditions d'accès aux tableaux d'avancement ou aux listes d'aptitude exhortent à une transparence totale pour celui qui exerce un mandat syndical. Cette thématique incarne un socle syndical sans lequel toute ambition de valeur, d'équité et de transparence à l'adresse des syndiqués est illusoire.

1 - Le service public :

Depuis plusieurs décennies, sous l'aiguillon des politiques européennes, des organisations patronales et plus particulièrement du MEDEF, des actionnaires et des marchés financiers, les pouvoirs publics ont organisé et laissé se développer une crise des finances publiques. Cette crise trouve son origine dans une volonté de captation toujours plus grande par le capital des richesses produites par le travail.

Dans ce contexte, les pouvoirs publics transforment les services publics et plus largement la puissance publique pour en faire des outils au service du capital.

Pour la CGT, la Fonction Publique est une institution irremplaçable pour la société, vecteur de progrès pour toute la population. Elle a pour vocation première d'être au service de tous. Elle participe et contribue à l'accès des citoyens aux droits fondamentaux : santé, enseignement, culture, justice, sécurité des biens et des personnes, liberté de penser et liberté d'expression.

Sur ces missions essentielles, elle assure l'égalité de traitement de tous, quelles que soient ses origines, sa situation professionnelle et économique, ses opinions ou encore l'endroit où il vit.

Par son fonctionnement et son action, la fonction publique appartient à la nation. Pour ce faire, elle situe son action hors de la concurrence et des lois du marché.

Malheureusement, pour répondre à l'injonction d'économies massives, les mesures ne manquent pas pour fustiger les fonctionnaires et justifier d'un « dégraissage » dans la fonction publique : suppressions d'emplois, non remplacement de fonctionnaires qui partent à la retraite, remise en cause des 35 heures, rétablissement du jour de carence, gel des rémunérations ainsi que des

avancements et promotions, remise en cause du statut général des fonctionnaires et de leurs statuts particuliers, augmentation des personnels non titulaires et précaires,....

Le « faire toujours plus avec toujours moins », dans une logique de gestion individuelle et de mise en concurrence des personnels, entraîne la perte de sens du travail. L'aggravation des risques psychosociaux et la détérioration de la qualité du service public rendu à l'utilisateur sont les conséquences directes de cette politique désastreuse de gestion des services publics et des personnels.

La loi dite de transformation de la fonction publique, promulguée le 6 Août 2019, est une attaque sans précédent contre le statut général des fonctionnaires. Avec le recours accru et sans limite aux contractuels, avec la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, sécurité et des conditions de travail (CHSCT), la suppression de presque toutes les prérogatives des CAP, la généralisation de l'entretien individuel, du RIFSEEP et de différentes formes de rémunération au mérite...

Pour la CGT, d'autres choix s'imposent : ceux constitutifs de services publics, d'une fonction publique, d'emplois publics, de fonctionnaires et d'agents citoyens susceptibles de répondre aux défis posés par le XXI^{ème} siècle.

Avec les personnels, l'ensemble du monde du travail, les citoyennes et citoyens, la CGT poursuit le combat pour la défense et le développement du service public et de ses valeurs.

Fiche revendicative 1 : Le service public

- La fonction publique doit rester un outil irremplaçable pour la société, vecteur de progrès pour toute la population ;
- Il faut sortir de cette logique de privatisation : La fonction publique ne doit pas être dépecée au profit des tenants du capital ;
- Il faut renationaliser à 100% le parc pénitentiaire en supprimant à l'échéance les contrats Public/Privé en ce qui concerne la maintenance, la restauration, etc...
- Continuer le combat face aux politiques d'austérité successives amenant à la casse du service public : Programme d'action publique 2022 (CAP 22), loi portant sur la transformation de la fonction publique...
- Il faut en finir avec le concept de rentabilité des services publics et privilégier le « gain social » à la seule logique comptable ;
- Contester les procédures utilisées qui visent à faire décider par des « experts », dont bon nombre sont issus de sociétés privées, du devenir du service public dans notre pays ;
- Combattre cette logique de suppressions d'emplois ;
- Titulariser immédiatement tous les contractuels et exiger le non-recours à tout emploi précaire en privilégiant le recrutement sur concours ;
- Revaloriser immédiatement le point d'indice et reconstruire la grille en repositionnant les qualifications à partir de grands niveaux de diplômes et sur la base d'un salaire minimum de 1 700 euros net dans le cadre d'une carrière linéaire ;
- Dénoncer les conséquences des différentes réformes sur les retraites et combattre la mise en place d'un système universel par points. Exiger le maintien des 42 régimes spéciaux et revendiquer, dans le cadre des métiers reconnus pénibles, une bonification d'un trimestre par année de service sans limitation de durée et une ré-indexation des pensions sur les salaires.

2 - Le syndicalisme dans la Pénitentiaire

Pour que les personnels pénitentiaires puissent peser sur le cours des événements, changer le contenu des réformes et transformer la société, nous devons construire ensemble un syndicalisme à la hauteur de nos ambitions et notamment en tendant vers une démarche solidaire pour de nouvelles conquêtes sociales.

Pour être plus fort, pour peser davantage, nous devons donc renforcer le syndicalisme CGT dans la pénitentiaire.

Pour cela, nous devons informer, élaborer des propositions alternatives pour revendiquer dans l'union la plus large possible de tous les personnels.

La CGT Pénitentiaire a, à chaque fois, démontré sa capacité de mobilisation pour sauvegarder et promouvoir le service public pénitentiaire. Et parce que le contexte politique dans lequel nous nous trouvons pèse sur l'opinion, nous devons être plus unis et plus déterminés que jamais.

Il y a nécessité d'augmenter, de renouveler et d'organiser nos forces pour la construction du rapport de force, élément essentiel de notre syndicalisme.

Il ne suffit pas d'être fort dans un secteur donné pour gagner des avancées. Il faut être fort et organisé partout.

A ce jour, trop d'établissements ou services ne sont pas dotés d'un outil syndical CGT (section locale).

Dans ce contexte, les décisions qui seront prises lors de notre congrès seront déterminantes afin de faire aboutir les revendications en matière de service public pénitentiaire et de conditions de vie et de travail des personnels.

La mise en œuvre concrète des orientations sera bien évidemment la condition indispensable pour aller de l'avant et gagner.

Il est de l'intérêt de notre syndicat que les pistes dégagées lors de notre congrès soient l'objet d'un véritable débat en amont et lors du déroulement de ce dernier.

Il en va de la démocratie de notre organisation.

Il faut cesser de clamer des slogans du type « le syndiqué acteur et décideur », dont la justesse ne fait pas de doute, sans jamais se donner réellement les moyens d'y parvenir.

Elle tue la démocratie, elle épuise les bonnes volontés. Elle ne nous différencie pas assez des pratiques syndicales des autres organisations.

Fiche revendicative 2 : Le syndicalisme dans la Pénitentiaire

2-1 : Le niveau local

- Représenter les adhérents et défendre leurs intérêts auprès de la direction locale ;
- Faire le lien entre les différentes composantes de la CGT permettant ainsi de véhiculer les idées et les valeurs de l'organisation ;
- Donner les moyens de rapprocher les pénitentiaires du monde du travail, au travers des structures interprofessionnelles mais aussi des autres catégories du Ministère de la Justice ;
- Mettre à disposition de chaque adhérent et de chaque agent les écrits syndicaux de la CGT Pénitentiaire et pousser plus loin la pratique des écrits au sein même de la section locale (tracts, comptes-rendus de réunions, etc...) ;
- Impulser la mise en place souhaitée de l'activité locale, la popularisation de nos revendications et la diffusion locale des informations syndicales ;
- Faire le relais des décisions prises par la Commission Exécutive Nationale (CEN) sur le terrain.

2-2 : Le niveau Interrégional

- Organiser en commission l'activité de la CGT Pénitentiaire, sa mise en cohérence en commissions exécutives interrégionales (CEI) ou conseil syndical interrégional (CSI) après la tenue régulière de bureaux interrégionaux (BI) ;
- Impulser la mise en place souhaitée de l'activité locale, la popularisation de nos revendications et la diffusion locale des informations syndicales ;
- Adopter également une véritable culture de l'écrit ;
- Faire le relais des décisions prises par la Commission Exécutive Nationale (CEN) sur le terrain.

2-3 : Le niveau National

- Organiser l'activité de la CGT Pénitentiaire ;
- Stimuler l'activité syndicale interrégionale et locale souhaitée ;
- Impulser le renforcement de la CGT Pénitentiaire au travers de la syndicalisation et de la politique financière ;
- Répartir les différents dossiers politiques et syndicaux sur l'ensemble des élus de la CEN et des unions interrégionales (UI), particulièrement les permanents syndicaux, mais aussi sur tout autre camarade qui possède la qualité requise à une thématique au travers de commission Personnels de Surveillance et autres commissions permettant ainsi la synergie de camarades issus du terrain et les représentants du terrain ;
- Utiliser les nouveaux moyens de communication afin de répandre plus largement les idées de la CGT ;
- Créer les conditions de la mise en place d'un outil CGT permettant une meilleure coordination entre les syndicats CGT du Ministère de la Justice ;

- Permettre d'étendre le champ de connaissance des militants et des adhérents par la formation syndicale.

3- **La politique pénale et pénitentiaire**

La CGT Pénitentiaire a toujours placé la Justice au cœur de ses combats et de ses préoccupations. Elle se mobilise en permanence pour le maintien, la conquête et le respect des droits des personnels, et défend les libertés publiques et individuelles.

Situé au bout de la chaîne pénale, le service public pénitentiaire est aujourd'hui le témoin privilégié des dégâts provoqués par les politiques libérales qui ne cessent de casser les solidarités. Elles isolent et fragilisent de plus en plus de personnes.

L'inflation législative menée par les gouvernements successifs depuis de nombreuses années a conduit à une explosion historique du nombre de personnes détenues, démontrant ainsi une incapacité à gérer les difficultés sociales autrement qu'en utilisant la sanction pénale.

Il faut condamner moins pour condamner mieux, et mieux prendre en charge, car la question de la peine n'est pas que celle de son quantum mais aussi celle de sa finalité. Le fait qu'il y ait plus de condamnations aujourd'hui ne signifie pas augmentation de la délinquance. Il faut abandonner la référence systématique à l'emprisonnement dans le prononcé des peines, favoriser la réparation et non la sanction. Il faut que la justice de classe cesse : à faits égaux, les plus pauvres sont actuellement condamnés plus sévèrement que les classes privilégiées. Cela n'est pas normal !!!

Alors que le gouvernement actuel affiche une volonté de développer les alternatives à l'incarcération par la mise en oeuvre de la loi de programmation de la Justice et la réflexion portée sur le sens et l'efficacité de la peine, un plan de construction massif de 15 000 nouvelles places de prison est annoncé. Les différents plans de construction établis ces dernières années n'ont jamais résolu les problématiques de surpopulation pénale. Pire, si on regarde d'un peu plus près, les chiffres parlent d'eux même. « Plus on construit, plus on incarcère ». Telle est la réalité. Il aurait été alors plus judicieux de sortir de ces vieilles recettes qui nous amènent toujours aux mêmes conséquences. Mais ce gouvernement, comme les autres qui l'ont précédé d'ailleurs, fonctionne au baromètre de l'opinion publique, façonnée au quotidien par des faits divers et qui, fatalement, carbure à l'émotion.

Tout comme il ne sert à rien d'inventer à tout prix d'autres formes d'alternatives ou d'aménagement de peine comme s'il fallait un panel plus large pour lutter contre les récidives et gagner cette bataille. Nous le voyons bien avec le PSE qui était affiché comme étant une nouvelle alternative à l'incarcération et qui se révèle de plus en plus comme un moyen de contrôler toujours plus de population sans que le nombre de personnes détenues baisse pour autant. Il y a déjà aujourd'hui un spectre assez large de mesures qui ont montré leur efficacité, telle la libération conditionnelle. Il suffit d'y affecter des moyens, notamment humains, pour les crédibiliser.

Par ricochet, la politique pénale actuelle pèse sur la capacité des personnels pénitentiaires à pouvoir travailler d'une manière digne, en toute sécurité, autour d'un véritable métier évoluant vers la participation et la mobilisation des acteurs autour des projets de sorties des personnes

détenues.

Et, comme si cela ne suffisait pas, les politiques budgétaires sous la coupe des critères européens et de la finance plombent les moyens des services publics ainsi que la capacité des personnels à intervenir efficacement. Il n'y a pas de miracles. « On » peut appeler de ses vœux tout changement, s'il n'y a pas les moyens suffisants en emploi et en dotation de fonctionnement pour les établissements et services, nous pourrons tout au plus, comme d'habitude, gérer des « stocks » et parer au plus pressé. Toute action sera vouée à l'échec.

On le voit bien avec les tentatives de travail sous d'autres rythmes et sous d'autres modes de régimes de détention.

C'est quasiment impossible à mener tant que les établissements seront aussi surpeuplés, notamment les maisons d'arrêt et tant que les déficits d'emplois et de moyens seront aussi prégnants.

Seul le « Privé » tire son épingle du jeu dans ces schémas budgétaires, puisque de la construction à l'entretien, en passant par l'exploitation, l'essentiel du processus est désormais confié aux entreprises privées.

La répression pénale est devenue au fil des années une source intarissable de profits pour les grands groupes privés et leurs filiales à la recherche de nouveaux marchés, tel le PSE.

Nous pourrions même croire à une certaine collusion entre l'état et les entreprises privées qui n'ont aucun intérêt à ce que le nombre de personnes détenues baisse tant les pénalités de dépassement de capacité sont lucratives.

A tout ceci, s'ajoute la nature même des établissements construits qui pose question. Pour des questions d'argent, l'état a accepté que soient construites des prisons «monstrueuses» de 700 places. Et le gain en personnel est indéniable pour l'état puisqu'il faut proportionnellement moins d'agents dans une très grosse structure que dans une petite ! C'est effectivement un choix politique !

Pour couronner le tout, le transfert de la Police Nationale vers l'Administration Pénitentiaire de nouvelles missions est venu tordre les budgets pénitentiaires présentés en hausse alors que tous les moyens depuis quelques années passent dans les nouvelles missions, sous dotées par ailleurs, au détriment de la détention.

Si certes les attentats sanglants de ces dernières années ont mis en lumière le travail formidable des forces de Police, l'État ne peut déléguer des missions nouvelles sans que l'emploi ne soit au rendez- vous. Sinon, les choses vont gravement se compliquer.

Parce que la CGT Pénitentiaire appelle de ses vœux un service public pénitentiaire de qualité, elle dénonce la surpopulation carcérale.

Ce mal endémique est un fléau contre lequel les pouvoirs publics doivent lutter. Il contribue à la dégradation sans précédent des conditions de travail, et hypothèque toute perspective d'amélioration des conditions de détention et de réinsertion des populations incarcérées.

La CGT Pénitentiaire n'oublie pas que la sécurité des personnes et des biens est une grande priorité. Il faut donc les meilleurs outils techniques pour y répondre, tout comme il faut nécessairement le nombre d'agents requis pour effectuer ces missions sécuritaires essentielles.

Pour ce faire, il faut dégager les moyens humains et financiers pour la formation continue des agents afin d'avoir des personnels mieux formés et donc plus performants.

Mais, la CGT Pénitentiaire fait le pari que l'insertion et la réinsertion ont leur place dans le système pénal et pénitentiaire français.

Pour favoriser l'insertion de ceux que l'administration pénitentiaire est amenée à prendre en charge, les politiques pénitentiaires doivent disposer des moyens pour accomplir cette mission exigeante et indispensable, et non se réduire à la simple gestion d'une population pénale de plus en plus précarisée.

Une telle politique ne peut aboutir que si les personnels retrouvent la capacité de faire valoir leurs droits pleins et entiers, et sont reconnus pour leur capacité critique.

La professionnalisation de nos métiers et l'ambition d'un personnel acteur véritable de la réinsertion suppose une formation, un recrutement et un traitement en adéquation avec la technicité de nos métiers. Un recrutement massif tel que pratiqué aujourd'hui où une moyenne récente de 7/20 au concours professionnel est suffisante afin d'intégrer nos fonctions, pose question. Si l'attractivité du métier reste la problématique centrale, l'intérêt du métier, de la pratique professionnelle mais aussi de la rémunération font partie d'une réponse qui doit en finir du dogme avec la police et imaginer sans complexe une rémunération qui pourrait être supérieure à celle des Policiers et des Gendarmes.

Par ailleurs, avec 30 % de personnes détenues présentant des troubles psychiatriques, la prison est devenue également « l'asile » d'autrefois, faisant végéter des populations complexes, fragiles et inquiétantes dans des prisons surchargées, transformées en poudrière. L'état se doit de réviser son approche concernant les personnes détenues du ressort psychiatrique pour qui, résolument, la structure carcérale n'est pas la structure adaptée.

De plus, les phénomènes de radicalisation ont explosé à la vue de tous et nous ont surpris. Cette question qui dépasse la seule prison par les enjeux qu'elle représente occupe une grande place au sein de l'administration pénitentiaire. La CGT ne peut accepter la création de ces «Guantánamo» qui renforcent les croyances de ces individus et doit prôner pour la dispersion de cette catégorie pénale sur le territoire pénitentiaire. Elle doit également concevoir un cadre sécuritaire renforcé nécessaire afin de garantir la sécurité des personnels à l'adresse des personnes détenues radicalisées qu'il nous est en l'état impossible d'appréhender.

La multiplication d'attentats terroristes ces dernières années a contraint les pouvoirs politiques à mettre davantage de moyens dans le renseignement afin de détecter les personnes radicalisées ou encore d'avoir une vigilance particulière sur des personnes détenues au profil dangereux. L'administration pénitentiaire a dû se doter de cet outil pour repérer et concentrer un maximum de renseignements sur les personnes détenues. La CGT Pénitentiaire, consciente de ce besoin, reste perplexe dans sa mise en oeuvre et particulièrement dans les missions du personnel de surveillance. Le surveillant est l'oeil de la détention, il est un observateur privilégié de la détention. Ses remarques ou écrits professionnels ont tout leur sens dans la chaîne de

renseignements. Ceci étant, force est de constater, qu'il est trop souvent exclu des conclusions qui peuvent être transmises ou communiquées sur la personne détenue. Le sentiment que cela ne marche que dans un sens est parfois une démotivation.

Le gouvernement doit également cesser de remettre en cause les principes fondamentaux du droit pénal français : le principe de précaution se substitue à celui de responsabilité et de présomption d'innocence. Au système pénal se superpose le mirage de l'évaluation permanente de la «dangerosité», alors même que cette notion ne repose que sur des présupposés contestables et contestés au nom de critères arbitraires élaborés artisanalement et dans la plus totale confusion par l'administration pour répondre au seul besoin de gestion des populations. S'opère ainsi progressivement un glissement sémantique qui réduit la population pénale à n'être qu'un flux à gérer aux moyens d'une classification douteuse, qui ne répond en rien à ses besoins ni aux constats des professionnels de terrain. Tout ceci se fait au détriment de l'individualisation de la peine.

Nos métiers et nos missions ne sont compris que d'une manière de plus en plus restrictive : sécurité et prévention de la récidive. Prisonnière des logiques répressives et économiques, l'administration pénitentiaire n'apporte aucune réflexion constructive sur les pratiques des professionnels.

Les doctrines d'emplois inhérentes à chaque métier ne doivent pas s'écrire séparément mais en s'articulant entre elles. L'objectif étant de retrouver une place définie et reconnue de chacun, par tous, sur les terrains.

Cette articulation pourra éviter les situations « d'entre-deux » que nous connaissons si bien. Tout corps de métiers confondus pourra se positionner avec l'assurance de ne pas être isolé dans un fonctionnement qui lui échappe.

En redéfinissant les doctrines d'emplois des métiers de chacun, nous éviterons plus sûrement les incohérences et l'absence de lisibilité voire de crédibilité des missions des uns aux yeux des autres. Les doctrines d'emplois des différents corps de métiers ne pourront s'articuler entre elles qu'autour d'un pivot commun : les missions de service public de l'administration pénitentiaire avec pour objectif identifié par la loi pénitentiaire : la prévention de la récidive.

C'est à partir de cet objectif commun identifié qu'il sera ensuite nécessaire de rendre les doctrines d'emplois opérationnelles sur chaque établissement. Les personnels évoquent souvent une perte de sens et de reconnaissance de leurs fonctions. Cette perte de sens étant, elle peut-être due à des concepts en panne de devenir opérationnels.

C'est la raison pour laquelle nous pensons qu'une doctrine d'emploi, pour devenir opérationnelle, ne peut se passer d'un projet d'établissement adapté à chaque établissement.

L'idée étant de définir une pièce d'identité à l'établissement c'est à dire de le distinguer des établissements de sa catégorie assurant le même type de missions tout en le rattachant à une politique générale.

Il s'agit alors de présenter l'établissement dans son histoire, ses choix, ses orientations et aussi de ses ressources qui doivent conditionner en partie la nature des réponses qu'il propose.

Aussi la rédaction de ce projet d'établissement doit-elle décliner une identité construite et cohérente afin que les personnels qui demandent à y être affectés puissent choisir non plus uniquement en fonction de la possibilité de bénéficier d'un logement de fonction ou d'une situation géographique ou familiale mais également en fonction de l'identité d'un établissement avec l'assurance d'y trouver une place bien définie et reconnue et de s'y « sentir bien ».

Un établissement pénitentiaire possède déjà souvent une forme d'identité particulière, mais la division des personnels souvent créée par l'administration au sein même d'un établissement, amène l'individualisme et l'absence de solidarité entre collègues. Chacun finit par porter ses problèmes individuels. C'est pourquoi il est primordial de promouvoir des établissements à taille humaine où la solidarité entre les personnels, mais également l'individualisation de la peine sera plus à même d'y être possible.

Enfin, concernant les mineurs, les centres d'éducation renforcée et autres structures analogues ne doivent pas, sous couvert d'alibi éducatif, devenir de nouvelles prisons déguisées ou des centres de correction. Il en va ainsi des EPM (Établissements Pour Mineurs) dont les limites sont apparues au grand jour depuis leur ouverture (violences, évasions, suicides, ...).

Il faut au contraire renforcer l'accompagnement éducatif avec un personnel socio-éducatif et de surveillance plus nombreux et mieux formés, disposant de moyens et règlements clairs pour accomplir ses missions. Cela ne sera possible que si le nombre de personnes détenues dans les EPM est strictement respecté, car une surpopulation dans ces établissements rendrait les objectifs impossibles à atteindre.

Diversifier les structures et les réponses éducatives pour répondre aux situations variées des mineurs constitue la seule voie à emprunter.

Pour les faits les plus graves, l'incarcération doit rester une possibilité. La problématique nouvelle de la radicalisation des mineurs doit être abordée spécifiquement avec une prise en charge éducative plus ciblée distillée par un panel d'acteurs qualifiés.

Fiche revendicative 3 : La politique pénale et pénitentiaire

3.1 : Politique pénale

- La prison doit être l'exception ;
- Combattre la surpopulation pénale qui ne fait que s'accroître d'année en année ;
- Lutter efficacement contre les récidives par le biais d'alternatives à l'incarcération et d'aménagements de peine ;
- Redéfinir l'échelle des peines ;
- Mettre un terme à l'inflation législative non maîtrisée qui se nourrit de l'émotion médiatiquement entretenue, et à la persistance d'une «justice de classe» qui jette en prison les populations les plus désocialisées ;
- Se doter des moyens d'une politique ambitieuse promouvant la préparation à la sortie ;
- Redonner toute sa place à l'individualisation, à l'accompagnement, à la prise en compte des difficultés d'une personne détenue, au profit de la seule gestion bureaucratique des flux carcéraux ;
- La CGT Pénitentiaire est favorable à la juridictionnalisation de l'application des peines, qui permet de garantir le respect des droits fondamentaux des condamnés ;
- S'opposer au glissement sémantique qui réduit la population pénale à n'être qu'un flux à gérer aux moyens d'une classification douteuse, et qui ne répond en rien aux besoins des professionnels de terrain. Tout ceci au détriment de l'individualisation de la peine qui doit être renforcée ;
- Réviser l'approche concernant les personnes détenues du ressort psychiatrique pour qui, résolument, la structure carcérale n'est pas la structure adaptée ;
- Réaffirmer les principes de la loi du 15 juin 2000.

3.2 : La politique pénitentiaire

- Obtenir des moyens suffisants en emploi et en dotation de fonctionnement pour les établissements et services ;
- Faire que l'Administration cesse de parler en terme de coût mais en terme de besoins ;
- S'opposer à la poursuite de la privatisation du parc pénitentiaire, qui aboutit aujourd'hui à la privatisation quasi totale de la gestion du parc carcéral ;
- S'opposer à la construction d'établissements gigantesques et favoriser les plus petites structures ;

- S'opposer à la création de ces «Guantánamo» et prôner la dispersion des personnes détenues radicalisées sur le territoire pénitentiaire en concevant un cadre sécuritaire renforcé nécessaire afin de garantir la sécurité des personnels ;
- Le régime de détention doit amener progressivement chaque personne détenue à se prendre en charge et à préparer sa sortie : le régime progressif doit rester une référence ;
- Les différents régimes de détention doivent tendre à ce que chaque personne détenue puisse recevoir l'accompagnement approprié à sa situation, ce qui implique que les agents retrouvent leur place au cœur du processus d'exécution et d'aménagement de la peine ;
- Travailler en toute sécurité, autour d'un véritable métier évoluant vers la participation et la mobilisation des acteurs autour des projets de sorties des personnes détenues ;
- Mettre fin à l'isolement des personnels au sein de la détention ;
- Redéfinir les doctrines d'emplois afin qu'elles soient établies en cohérence les unes envers les autres, tout en prenant en compte les particularités de l'établissement ;
- Prioriser la sécurité des personnes et des biens en obtenant des moyens humains et matériels en adéquation ;
- Rendre ce qui existe plus performant, et éviter tout regroupement des personnes détenues les plus difficiles au même endroit, par la mise en place d'unités spécifiques ou dédiées ;
- Reconnaître le besoin de sécurité renforcée au vu du profil de certains criminels ;
- Exiger la tenue d'organigrammes de référence à jour et appliquer un taux de calcul pour la compensation des besoins de service (TCCBS), à même de coller aux caractéristiques spécifiques de chaque établissement, le tout complété par une description.

3.3 : Les mineurs

- Renforcer l'accompagnement éducatif avec un personnel socio-éducatif et de surveillance plus nombreux et mieux formés, disposant de moyens et règlements clairs pour accomplir ses missions ;
- Pour la CGT Pénitentiaire, les orientations de l'ordonnance de 1945 privilégiant l'éducatif doivent être maintenues et l'incarcération des mineurs rester l'exception ;
- Diversifier les structures et les réponses éducatives pour répondre aux situations variées des mineurs constitue la seule voie à emprunter ;
- Tous les EPM doivent rester mixtes.

4 - Revendications salariales (Traitement, primes, retraite...) :

Dans un contexte marqué par plusieurs années de gel de la valeur du point d'indice, la question du pouvoir d'achat est un enjeu central pour la CGT parce qu'elle revêt une dimension sociale pour les personnels et constitue un facteur économique essentiel.

Depuis des décennies, les politiques d'austérité menées par les gouvernements successifs ont eu des effets catastrophiques sur le pouvoir d'achat des fonctionnaires et sur la cohérence des grilles indiciaires. Dans ce contexte, la CGT n'a pas signé l'accord PPCR (Parcours Professionnel, Carrières et Rémunération) qui suit et maintient la même logique.

Pour tous les corps, la logique est la même : absence de réelle revalorisation indiciaire, allongement de la durée de carrière, avancement au mérite supposé, instauration de primes modulables....

La revalorisation significative du point d'indice, augmentation sans laquelle toute réforme des carrières est vouée à l'échec, est plus que jamais une condition incontournable.

La défense des retraites est plus que jamais d'actualité. Le projet de réforme des retraites dit DELEVOYE, universel et par points, est synonyme de baisse des pensions et d'allongement de la durée de carrière. Ce projet prévoit également la fin des 42 régimes spéciaux ainsi que du calcul des pensions sur les six derniers mois pour les fonctionnaires !

Les réformes précédentes ont déjà considérablement affaibli le niveau des retraites : décote pour trimestres manquants, allongement du nombre d'années de cotisations, relèvement de l'âge d'ouverture du droit et de la limite d'âge passant de 50 à 52 ans et 55 à 57 ans pour le personnel de surveillance. 60 à 62 ans et 65 à 67 ans pour les autres agents n'ayant pas le cadre actif ni la bonification du cinquième.

Fiche revendicative 4 : revendications salariales

4.1 : Salaires et mesures catégorielles :

- Revaloriser significativement le point d'indice ;
- Obtention de la catégorie B pour le personnel d'encadrement et d'application et la catégorie A pour les officiers avec une revalorisation significative des grilles indiciaires ;
- Fusion des grades surveillants/brigadiers et 1ers surveillants/majors. Fusion des grades lieutenants/capitaines ;
- Obtention de la catégorie B pour l'ensemble des personnels techniques.

4.2 : Primes :

- Harmoniser les primes et plus particulièrement l'indemnité de sujétion spéciale (ISS) à 30 % pour tous les personnels pénitentiaires et contractuels ;
- L'Indemnité pour Charges Pénitentiaires (ICP) doit être l'équivalent d'un salaire mensuel net évolutif selon l'échelon et transformé en points d'indice comptant ainsi pour le calcul de la pension ;
- Le Régime Indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), doit être abrogé ;
- La Nouvelle Bonification Indiciaire « ville » doit être transformée en points d'indices pour tous ;
- Les heures de nuit, dimanches et jours fériés doivent compter double ;
- Les primes de fonctions et d'objectifs doivent être abrogées.

4.3 : Retraites :

- Retrait du projet de réforme universel et par points dit DELEVOYE ;
- Retour à un âge d'ouverture du droit à 60 ans. 50 ans pour les personnels de surveillance ;
- Annulation du système de décote ;
- Départ à la retraite à 60 ans à taux plein pour les personnels administratifs ;
- Obtention du cadre actif pour les personnels techniques leur permettant de pouvoir partir à 55 ans ;
- Maintien du cadre actif pour les personnels de surveillance et amélioration de la bonification du 1/5ème par une bonification d'un trimestre par année de service sans limitation de durée ;
- Indexation des retraites sur les salaires, avec un rattrapage immédiat sur les 5 dernières années.

5 - Statut spécial et code de déontologie

Depuis 1983, la CGT Pénitentiaire n'a de cesse de revendiquer l'abrogation de l'Ordonnance n°58-696 du 6 août 1958 relative au statut spécial des fonctionnaires des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire.

Aujourd'hui comme hier, ce statut inique permet avant tout d'étouffer toute volonté revendicative. Il organise la soumission des agents de la pénitentiaire de manière tout à fait dérogatoire au droit commun des fonctionnaires.

En interdisant toute cessation d'activité organisée (article 3), en instaurant la possibilité de sanctionner les personnels en dehors de tous droits procéduraux, sans passage en conseil de discipline et en créant des contraintes liées au mode de vie des agents et de leur famille, il entame purement et simplement le statut général de la fonction publique et de son bel idéal, qui vise à l'équilibre entre obéissance et sens critique de chaque fonctionnaire, entre leurs droits et obligations.

Lutter pour l'abrogation du statut spécial n'est pas chose facile, tant l'administration accumule les mensonges à son égard : Dépendraient de ce statut "la surindiciarisation", l'ISS, la protection statutaire, 1/5ème, etc..., C'est faux ! Aucune référence à ces questions n'y est retranscrite. Elles sont d'ailleurs toutes postérieures à l'écriture et à l'adoption de l'ordonnance de 58 et de son décret d'application de 1966. Par ironie et avec le sens de nous rendre justice sur cette revendication, toutes ont été par ailleurs gagnées dans des luttes fortes qui enfreignaient largement les "interdits" des différents articles du statut. Nous avons de surcroît noté tout l'acharnement mis par l'administration pour le conserver lors de la séquence où elle fut récemment sanctionnée durement pas le Conseil Constitutionnel.

La CGT Pénitentiaire a toujours considéré que le droit de grève dans l'administration pénitentiaire pouvait s'appliquer tout en garantissant la sécurité de tous, tout en ne reniant aucun droit. C'est le cas pour certains personnels pénitentiaires qui exercent dans d'autres pays européens.

La lutte pour se voir restituer le droit de grève peut être commune à tous les corps. Aspirer à davantage de liberté n'est pas un non-sens. Cela concourt à l'émancipation professionnelle et personnelle des agents ainsi qu'au renforcement de leurs droits.

Sur un sujet similaire, la CGT Pénitentiaire n'est pas opposée par principe à évoquer les questions de déontologie et d'un code. Elles ne peuvent pas cependant se faire, sous le seul prisme de contraintes nouvelles et doivent correspondre à un intérêt réel.

Depuis sa mise en œuvre et la prestation de serment pour les personnels de surveillance, aucun changement significatif n'en a découlé. Il n'a aucun impact sur les missions du service public pénitentiaire et de ses personnels. Il n'a rien apporté de supplémentaire sur la "fameuse parole" qui serait renforcée au bénéfice des agents. Bien au contraire, l'Administration s'en sert pour les sanctionner.

Quant à la prestation de serment, tout le monde a compris rapidement qu'elle ne conférait ni statut, ni «pouvoir» particulier, ce que d'autres faisaient croire. Par contre, tout le monde a

compris tout aussi rapidement que ce code avait été conçu comme un corollaire du statut spécial.

Comme trop souvent, au nom d'une pseudo modernité, l'administration a rédigé un texte «tape à l'œil», bon à séduire et à rassurer «hors les murs» mais sans intérêt. La CGT Pénitentiaire estime que tout outil de cette nature ne sera utile que si l'administration fait un effort conséquent pour inculquer dès la formation initiale, puis continue, des notions solides sur la Fonction Publique de l'Etat, ses services publics, leurs rôles et ceux de ses agents. Dans le cas contraire, tout code de déontologie, aussi «correct» soit-il, restera un document de plus.

Enfin, toute démarche en ce sens sera inutile tant que l'administration ne fera pas confiance à ses agents. Et cela ne pourra avoir lieu que lorsqu'elle considérera qu'ils sont une force, un atout pour ce service public, avec laquelle elle doit travailler et réformer, et non des freins envers lesquels il faut se méfier et les tenir en laisse sous la menace d'un statut d'exception !

Fiche revendicative 5 : Statut spécial et code de déontologie

5.1 : Le statut spécial

- Abrogation du statut spécial ;
- Ouverture de négociation autour d'un nouvel accord cadre sanctuarisant les acquis ;
- Obtention du droit de grève.

5.2 : Le code de déontologie

- Abrogation du code de déontologie ;
- Ouverture d'une négociation nouvelle sur les droits et obligations des personnels pénitentiaires.

6. Temps de travail et Heures supplémentaires

Aucun emploi n'avait été créé pour accompagner la réduction du temps de travail. Avec l'effet cumulé de l'application de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP), l'augmentation du parc carcéral et de la population suivie en milieu ouvert, la politique de réduction du nombre de fonctionnaire, la reprise de nouvelles missions, il y a un grave problème de sous-effectif à tous les niveaux de la pénitentiaire.

Résultat, le personnel de surveillance posté effectue des heures supplémentaires à n'en plus finir, masquant au passage artificiellement la perte du pouvoir d'achat.

Pour toutes les autres catégories, les conditions de travail se dégradent, avec dans certains cas l'impossibilité de récupérer les heures supplémentaires effectuées, voire même de se les faire rémunérer, pire, c'est l'écrêtage qui est opéré.

Des créneaux pour accomplir une activité sportive doivent être pris en compte sur le temps de travail afin de permettre aux personnels de se maintenir en forme pour le besoin de leurs missions.

De plus, certaines catégories de personnels, à savoir les Personnels Administratifs, les Personnels Techniques ou encore les Conseillers Pénitentiaires d'Insertion et de Probation, n'ont pas d'organigramme de référence. Il faut exiger que chaque organigramme de chaque établissement, que ce soit SPIP ou PENIT (PT, PA et PS), soit remis à jour et respecté, pour qu'enfin nous sachions quel est réellement le manque de personnel nécessaire au bon fonctionnement des établissements et que l'administration puisse programmer ses besoins en recrutement pour les années à venir en tenant compte des départs à la retraite.

Les personnels de commandement ne doivent pas être corvéables à merci, ils doivent bénéficier des règles communes en matière de durée du travail pour les maux qu'elles peuvent générer au niveau de la santé des agents. Les maux ont été dénombrés par de nombreuses études médicales. La déclinaison et la redéfinition du rôle, au-delà de la fonction et du champ d'initiative de l'officier doivent être revisités et évolués. Le statut reconnu aujourd'hui de cadre pénitentiaire ne peut se borner à l'articulation de leurs rôles et fonctions actuelles. Toute revalorisation et évolution de statut doit s'inspirer et se justifier par la nécessaire évolution de leur doctrine d'emplois.

Concernant l'organisation du service, des équipes de nuit pourraient être envisagées et encouragées en lieu et place du matin-nuit ou bien des nuits longues de 19h-7h.

Le temps de récupération des heures supplémentaires doit être majoré sur une base de calcul hebdomadaire.

Enfin, dans le cadre des CTS, sous le contrôle des DI, doit être recensé un état des lieux réel des établissements en prenant en compte les charges de travail ou encore le ratio dossiers ou personnes suivies.

Le probable et certain décalage entre les organigrammes de référence et le modèle de fonctionnement des établissements doit être reconnu et actualisé sur la base des 35 heures.

Fiche revendicative 6 : Temps de travail et Heures Supplémentaires

- Revendiquer une politique de recrutement de personnels titulaires à la hauteur des besoins des terrains ;
- Les heures supplémentaires imposées dans le cadre de la nécessité de service et les heures dites « frictionnelles » doivent être prises en compte au titre d'un temps de travail pour le calcul de pension à retraite ;
- Revendiquer la remise à plat des organigrammes de référence des différents établissements par corps et par grade. Le taux de calcul pour la compensation des besoins du service (TCCBS) des surveillantes travaillant en détention "hommes" doit être porté à 30 % ;
- Recenser un état des lieux réel des établissements en prenant en compte les charges de travail ou encore le ratio dossiers ou personnes suivies ;
- Le probable et certain décalage entre les organigrammes de référence et le modèle de fonctionnement des établissements doit être reconnu et actualisé sur la base des 35 heures ;
- Revendiquer une réduction du temps de travail à 32 heures hebdomadaires ;
- Obtenir l'abandon de la boule dynamique pour la comptabilisation du temps de travail ;
- Le principe du Matin-Nuit doit être banni d'une organisation de service ;
- Le jour de travail supplémentaire, dit de « solidarité », doit être supprimé ;
- Exiger des créneaux pour une pratique sportive comptabilisés en temps de travail ;
- Obtenir la neutralisation des heures quelle que soit la position administrative des agents en service long ;
- Maintenir la possibilité des changements de service, malgré la mise en place du badgeage, sans impact sur le prévisionnel afin de préserver un minimum de vie sociale pour les agents postés.

7- La santé au travail

La constitution de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) d'avril 1948 définit la santé et sa préservation comme un droit fondamental.

La santé c'est « un état de complet bien être physique, mental et social » selon la définition du préambule de l'OMS.

La CGT Pénitentiaire considère que le travail doit permettre de construire sa vie personnelle, celle de sa famille, de participer au développement de la société et de se protéger socialement des risques liés à toute vie humaine.

Les situations anormales de travail doivent être reconnues comme altérant la santé des travailleurs, comme entravant le travail et l'efficacité économique des entreprises, commerces et autres services.

Elles doivent être combattues. Le salarié travaille pour subvenir à ses besoins, non pour perdre sa santé au travail.

La CGT Pénitentiaire estime que l'administration pénitentiaire doit prendre en compte la notion de qualité de travail, de bien-être des personnels, ainsi que le lien étroit qui lie les conditions de travail et souffrances du travail.

En effet, si elle se doit d'œuvrer afin que les risques psycho-sociaux et les maladies professionnelles diminuent considérablement, elle se doit de nous protéger activement contre les risques sanitaires.

La vétusté et l'ancienneté du parc pénitentiaire peuvent faire apparaître des agents cancérigènes pour l'homme. La moitié environ de ces agents est présente essentiellement dans l'environnement professionnel.

Parmi ceux-ci, on peut citer les rayonnements ionisants, l'amiante, la silice, les poussières de bois, les composés de plusieurs métaux (arsenic, nickel, cadmium, chrome, hexavalent), les hydrocarbures aromatiques polycycliques, le chlorure de vinyle et le formaldéhyde. Tous les produits dits dangereux en présence du cadre professionnel soient répertoriés et que des protocoles adaptés soient mis en place en lien avec les pôles SST et affichés à la connaissance des agents.

Il faut appliquer la réglementation dans les CHSCT ou CHSCTD, en demandant des expertises, par des laboratoires indépendants, sur ces nouveaux dangers liés aux technologies. Les personnels sont exposés aux rayonnements ionisants et bien d'autres. Il faut leur garantir une protection optimale sur leurs lieux de travail.

Les personnels pénitentiaires sont en contact régulier avec les personnes détenues et sont susceptibles d'être confrontés à des situations à risques, mettant en jeu leur propre santé et celle des personnes détenues.

En cas de risque de contagion ou de pandémie, le personnel doit être informé et protégé sans délai (droit de retrait) : il est indispensable que l'administration en prenne pleinement conscience. Pour ce faire, un stock de masques de protections non périmés aux normes en vigueur, de gants

à usage unique et de gel hydroalcoolique doit être présent dans chaque établissement et service. Ce stock doit prévoir un fonctionnement minimum de 2 mois et cela pour tous les personnels en et hors détention. Un protocole de distribution sans pollution doit être élaboré avec les organisations syndicales.

La politique de prévention doit être plus réaliste et plus conforme aux lois en vigueur, avec une volonté politique affichée et appliquée à tous les sites, aussi bien en milieu ouvert qu'en milieu fermé.

L'expression, de "risques psycho-sociaux" renvoie à des contextes de travail et de risques variés : surcharge de travail, contraintes excessives de temps mais aussi perte de repères, difficulté à trouver du sens au travail, conflit de valeurs.

Elle rappelle surtout que la santé psychique n'est pas seulement une dynamique individuelle, mais qu'elle se construit dans la relation aux autres : par la reconnaissance, la possibilité d'échanges et de coopération dans le travail, avec le soutien des collègues et de la hiérarchie.

Le stress est un ensemble de stratégies défensives que l'individu utilise pour préserver sa santé physique et mentale, face aux aspects nocifs, réels ou vécus comme tels, de la nature du travail, de son organisation et de son environnement.

La CGT Pénitentiaire demande que soit créée une cellule indépendante de l'établissement et de la DI pour l'attribution et la prise en charge réelle des arrêts de travail qui résultent de problèmes psycho-sociaux dus à la hiérarchie qui ne peut être juge et partie en attendant de l'avis du comité médical.

Il faut également promouvoir les agents en situation d'handicap au sein de l'administration pénitentiaire.

Pour les agents recrutés par la voie classique qui, au cours de leur carrière suite à un accident ou souci de santé se voient attribuer une reconnaissance de travailleur handicapé par la Commission des droits et de l'autonomie, il faut permettre une évolution de carrière. Le reclassement pour inaptitude doit se faire uniquement à la demande de l'agent. Le licenciement doit être interdit comme la mise à la retraite d'office avant la limite d'âge de départ.

La CGT Pénitentiaire souhaite l'ouverture de postes Travailleur Handicapé au titre des concours internes, de proposer l'accès au grade supérieur par tableau d'avancement et attribuer des postes par entretien individuel comme ceux ouverts aux candidats handicapés externes.

Si les personnels handicapés sont reclassés en personnel administratif, ils ne doivent pas pour autant perdre le bénéfice du 1/5^{ème}.

Fiche revendicative 7 : Santé au travail

- Revendiquer la prise en compte de la notion de qualité de travail, de bien-être des personnels, ainsi que le lien étroit qui lie les conditions de travail et souffrance du travail ;
- La CGT Pénitentiaire est contre l'application de la journée de carence ;
- La CGT Pénitentiaire demande que soit créée une cellule indépendante de l'établissement et de la DI pour l'attribution et la prise en charge réelle des arrêts de travail qui résultent de problèmes psycho-sociaux dus à la hiérarchie qui ne peut être juge et partie en attente de l'avis du comité médical ;
- La CGT Pénitentiaire souhaite l'ouverture de postes Travailleur Handicapé au titre des concours internes, de proposer l'accès au grade supérieur par tableau d'avancement et attribuer des postes par entretien individuel comme ceux ouverts aux candidats handicapés externes. Définir un taux d'obligation d'emploi de personnel en situation de handicap ;
- Il faut donner aux comités de réforme, composés par les organisations syndicales et médicales, le pouvoir décisionnaire, et non simplement consultatif. Il ne faut plus laisser à l'Administration, et aux Directions Interrégionales, la décision finale des imputabilités d'accidents liées au service. Cela évitera de renvoyer le personnel vers les Tribunaux Administratifs, avec des procédures longues qui les encombrant ;
- La CGT Pénitentiaire demande que soit respecté l'avis des comités médicaux lors de prise en compte d'accident de travail et non la décision du DI qui se réfère à celle du directeur juge et partie ; Présence d'un représentant des Personnels au sein des Comités médicaux ;
- La CGT Pénitentiaire demande la création de CHSCTS dans tous les établissements du milieu ouvert et fermé, quel que soit le nombre d'agents ;
- La CGT Pénitentiaire demande la collaboration systématique entre les CHSCTS et les CTS avec notamment, la saisine des CHSCTS par les CTS en cas de projet important modifiant les conditions de santé, sécurité ou conditions de travail (organisation du travail, nouvelles tâches , nouveau cadre de travail, nouvelles applications,...) à charge pour ce dernier de recourir à une expertise autant que nécessaire ;
- La CGT Pénitentiaire demande que le Document Unique soit mis à jour et systématiquement transmis aux CHSCT, CHSCTD et prochains CES prévus en 2022 dans la fonction publique (en application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique) ;
- Un rapide déblocage de moyens financiers pour l'amélioration des conditions de travail, le recrutement de médecins du travail ou de prévention, de psychologues et d'assistants sociaux ;
- La CGT Pénitentiaire demande que les agents bénéficient de formations institutionnelles obligatoires et qu'ils puissent suivre les formations proposées par l'administration ;
- La CGT Pénitentiaire demande que des sessions de sport et de cohésion d'équipe soient

intégrées dans les cycles de travail ;

- La CGT Pénitentiaire demande la mise en place d'un véritable plan de prévention des suicides des personnels. À ce titre, nous demandons la mise en place dans tous les miradors des établissements, l'ouverture à distance des coffres à armes contrôlée par un PCI, et un gradé de service. Ce déverrouillage automatique à distance protocolé éviterait sensiblement ces situations catastrophiques d'autolyse et les risques psycho-sociaux liés aux chocs post traumatique du personnel ;
- La CGT Pénitentiaire demande la reconnaissance du burn-out ainsi que certaines pathologies liées à nos pratiques professionnelles soient reconnues en maladies professionnelles. Mise à jour du tableau des maladies professionnelles ;
- La CGT Pénitentiaire demande le maintien du cadre actif pour l'ensemble des corps et la reconnaissance de la pénibilité, pas seulement la dangerosité (en lien avec le projet de réforme de la retraite).

8 - L'action sociale

L'Action Sociale de l'État a pour objet l'amélioration des conditions de vie des agents et de leurs familles. Elle est constituée par les prestations spécifiques que l'administration accorde à ses agents, actifs, retraités et ayants droits. De par son objet même, la réponse aux besoins des agents, l'Action Sociale a vocation à évoluer.

La CGT Pénitentiaire avait toujours milité pour une définition et une gestion de l'action sociale spécifiques à la fonction publique. Le décret du 6 janvier 2006 donne enfin une application clarifiée de l'article 9 de la loi statutaire définissant l'action sociale pour les agents de l'État.

Celle-ci écarte toutes les actions de type prévention des risques professionnels, insertion et accompagnement des agents handicapés, qui relèvent d'autres outils de concertation et d'autres financements.

Elle regroupe des actions sociales collectives ou individuelles qui accompagnent les fonctionnaires du Ministère dans leur vie familiale et professionnelle (restauration collective, logement, petite enfance et loisirs).

Cette action sociale est également tournée vers le soutien social et l'aide à la famille qui peuvent nécessiter le concours de professionnels tels les assistants sociaux du personnel, les conseillers en économie sociale et familiale permettant aux agents à faire face à des situations difficiles en particulier sur le plan financier et s'attache à prendre en compte les personnes, au-delà de leur situation professionnelle, dans leur dimension personnelle, sociale ou familiale.

La CGT Pénitentiaire se prononce pour une action sociale définie par les représentants du personnel, dans toutes les instances d'action sociale (CIAS, SRIAS, CNAS, CRAS, ARSC, Conseil d'administration de la Fondation d'Aguesseau, PSC, ASMJ et associations de site...).

L'Action Sociale ne doit pas se confondre avec un élément de la rémunération et ne peut pas accompagner socialement des restructurations du service public. Elle ne doit pas pallier les insuffisances salariales car elle perdrait son caractère social et pourrait être requalifiée d'avantage en nature, assujettie à l'impôt et aux cotisations sociales (elle en est exclue aujourd'hui).

Elle doit continuer à être attribuée indépendamment du grade, de l'emploi et de la manière de servir.

Elle doit avoir un contenu émancipateur qui mette celle ou celui qui la pratique en position d'acteur, favoriser le débat, l'échange avec l'autre, la prise en compte des diversités.

La « restauration collective » a pour but de servir un repas équilibré, complet et à tarif social (pour au moins un des principaux repas de la journée).

Elle consiste en la préparation et au service des repas destinés à un groupe de convives (agents) réunis dans un même lieu pour se restaurer. Cette prestation a une fonction sociale, puisqu'elle propose à ses convives des repas équilibrés à des prix réduits.

Agir pour la restauration collective, c'est donc répondre à des enjeux sociaux, alimentaires et nutritionnels. Promouvoir une restauration collective de qualité est ainsi pour l'UFSE CGT, une évidence et un acte de santé publique.

Les vacances, facteurs de cohésion sociale, vecteurs d'enrichissement personnel et collectif, impactent les comportements, influent sur la relation à l'autre, sur la perception de soi et de son environnement.

Elles contribuent ainsi à réduire les exclusions et à encourager la mixité sociale. Elles sont un moment privilégié d'épanouissement personnel et de socialisation. C'est pourquoi ceux qui n'ont pas le choix de partir, se sentent exclus !

La loi n°98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions, dans son article 140 est d'ailleurs venue rappeler que «l'égal accès de tous, tout au long de la vie, à la culture, à la pratique sportive, aux vacances et aux loisirs constitue un objectif national. Il permet de garantir l'exercice effectif de la citoyenneté»

Le développement d'une politique de départ en vacances permettant le choix pour tous est un objectif de la CGT Pénitentiaire.

En effet, tous les agents quelle que soit leur rémunération doivent pouvoir, sur leurs congés payés, bénéficier d'au moins une semaine de vacances par an !

En ce qui concerne les actions individuelles complémentaires, avec notamment le chèque vacance, la CGT a milité et obtenu la neutralisation des primes dans le calcul du barème pour les ultras marins, de façon à rendre les agents affectés dans les DROM-COM éligibles notamment aux chèques vacances.

Elle a également obtenu pour les agents les plus jeunes (-30 ans) une bonification de leur épargne par l'État de 35%.

En ce qui concerne la garde d'enfant, la CGT Pénitentiaire donne la priorité aux actions collectives dans la garde des petits enfants, qui sont les plus réglementées, les plus qualifiées et donc les plus émancipatrices et protectrices pour les enfants.

Ceci garantit également une articulation vie personnelle/vie professionnelle qui contribuera à réduire entre autre les inégalités femmes/hommes. Il est donc essentiel de développer un service public, un espace de sociabilisation. Ce service de proximité, d'accueil des jeunes enfants doit être accessible à tous.

Se loger est un besoin primaire dont la satisfaction relève d'une nécessité vitale, qui doit être reconnue en tant que droit fondamental.

Le préambule de la constitution française l'inscrit d'ailleurs au rang des principes économiques et sociaux. En 1948, l'Assemblée Générale des Nations Unies a adopté la Déclaration universelle des droits de l'Homme. Celle-ci reconnaissait que: « toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer son bien-être et celui de sa famille, notamment par le logement ».

Mais le droit au logement n'a pas été inscrit dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne faute de consensus.

Seul le droit à l'accès au logement social est quant à lui reconnu au titre du droit à l'accès aux services d'intérêt économique général (art. 36 de la Charte).

Fiche revendicative 8 : L'action sociale

- La CGT Pénitentiaire revendique un financement de l'action sociale Ministérielle sécurisé à la hauteur des besoins : le financement doit représenter à minima 3 % de la masse salariale et du montant des pensions et à minima 1% minimum pour le logement.

8.1 : Restauration

- La restauration doit être solidaire, de qualité, de proximité, dans des conditions d'hygiène et de sécurité irréprochables. Elle doit aussi pouvoir proposer en matière de restauration collective la prise en compte de régimes alimentaires spécifiques : (végétarien, sans gluten etc..) et aussi prévoir les paniers-repas des agents dans les nouvelles missions d'accompagnement et de garde en ce sens ;
- Une tarification sociale qui ne doit prendre en charge que les seuls produits alimentaires nécessaires à la fabrication du repas et les frais directs stricts ;
- Des grilles tarifaires des petites structures doivent être étudiées et pour l'essentiel révisées sur le niveau de subventionnement afin que les tarifs proposés aux Personnels notamment les Agents de catégorie C et B soient décents ;
- La gratuité des repas pour les élèves de l'ENAP ;
- Une offre de restauration dans les mess prenant en compte les horaires variables et le temps dont dispose chaque agent pour déjeuner. Pour nous, l'amplitude horaire des mess doit donc être adaptée aux besoins des agents ;
- L'application d'une tarification sociale identique d'une unité de restaurant à une autre sur tout le territoire prenant en compte les actifs. Ce tarif ne pouvant en tout état de cause dépasser en moyenne 3 euros ;
- Une modalité de calcul sur la base d'un plat principal et d'au moins deux périphériques sans pour autant pénaliser les agents consommant plus ou moins ;
- La mise en place d'une TVA relative à la restauration sociale collective et solidaire à taux zéro
- La rehabilitation et/ou la création de mess ou cafétérias aux normes d'hygiène et de sécurité, au moyen d'un plan de financement conséquent et la pérennisation de ces rehabilitations.

8.2 : Vacances

- La mise en place d'une politique de départ en vacances ;
- Le conventionnement entre le Ministère et les associations du tourisme social, de séjours tout compris dans le bassin méditerranéen (France et Étranger) et à la montagne ;
- Une tarification très sociale, basée sur un quotient familial (prenant en compte des suppléments de parts pour les familles monoparentales, et/ou ayant des enfants handicapés, et/ou ayant un conjoint et/ou étant en situation de handicap) ;

- Le droit à une semaine de séjour par an, pour l'agent et sa famille dans un de ces centres ;
- Au même titre des congés administratifs, car il s'agit d'un congé administratif, les congés bonifiés sur les établissements doivent être protégés au terme de respect de la législation en vigueur et non à la libre interprétation de l'administration qui prive l'agent de ses droits au titre de la nécessité de service.

8.3 : Garde d'enfants, loisirs

- Le recensement et la réservation de berceaux à hauteur des besoins ;
- La mise en place du CESU périscolaire 12/17 ans. L'augmentation du CESU périscolaire 6/12ans ;
- L'aide aux licences sportives pour les 6/18ans, pour les agents (ASMJ) et pour les ayants droits (CRAS) ;
- L'augmentation du CESU Horaires Atypiques.

8.4 : Logement

- Une augmentation des crédits sociaux qui doivent atteindre 1% de la masse salariale et des pensions ;
- La création d'un outil informatique centralisant l'ensemble du parc immobilier de la DAP ;
- La création d'un outil informatique centralisant l'ensemble du parc immobilier au Ministère de la Justice ;
- Des réservations conventionnelles de logements sociaux pour les agents sur l'ensemble du territoire ;
- Des loyers maîtrisés : la quittance (loyer et charges) des locataires ne doit pas excéder 20 % de leurs revenus ;
- Un prêt à l'accession à la propriété à taux zéro. Un prêt d'amélioration à l'habitat à taux zéro ;
- Un prêt de rénovation de l'habitat, à l'achat de meubles à taux très modéré (maximum 1%).

8.5 : Mutualité

La prise en charge de la mutuelle référencée par le ministère de la justice doit être au moins de 50% . Elle doit s'inscrire dans une ligne budgétaire pour tout le personnel, afin de pouvoir palier à ce manque pour tous, et ainsi préserver notre qualité de pouvoir d'achat et d'accès aux soins.

8.6 : Comité social et culturel

Il doit être créé et mis en place au même titre que les comités d'entreprise, la création d'un

comité social et culturel, visant à améliorer la qualité et le bien-être de ses agents de tous corps confondus. Cela implique de vraies créations de postes du personnel sur ces missions en les ouvrant aux travailleurs handicapés. Cette création, doit être inscrite dans une ligne budgétaire du ministère de la justice et accessible à tout le personnel.

Fiche revendicative 9 : La formation

9.1 : Général

- Les crédits doivent être au minimum égal à 10 % de la masse salariale, dont 5 % au moins consacrés à la formation continue ;
- Le temps de formation doit atteindre 10 % du temps de travail ;
- L'organisation de la formation doit être prévue, dans la mesure du possible, à proximité du lieu de travail des agents et dispensée par des organismes agréés ;
- Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie, et le code du travail doivent être respectés ;
- Droit individuel à l'information directe des salariés sur toute possibilité de formation (plan de formation ou possibilités individuelles) ;
- Droits individuels à la formation des agents (avec le même droit pour les non-titulaires que pour les fonctionnaires) d'au moins 10 jours par an ;
- Droit de contrôle et de définition collective de tous les plans de formation par les Comités Techniques ;
- Droit à la formation syndicale repensé entièrement en tenant compte des évolutions du travail, de la société et culturelles ;
- Droit à un congé formation (non décompté dans la formation syndicale) pour tous les élus CAP, CHS, CT, Conseil supérieur, Conseil administration et d'établissement, Conseil scientifique... et prise en charge des frais de l'organisateur du stage par la Fonction Publique ;
- Versement intégral du salaire pendant la formation ;
- Prise en charge de tous les frais relatifs à la formation (inscription, frais pédagogiques, déplacements, hébergement...) ;
- Organisation du travail intégrant largement le droit à la formation qui ne peut être refusé pour des raisons de nécessité de service ;
- Les remplacements doivent notamment être prévus et assurés de telle sorte que toute absence ne soit pas vécue comme un dysfonctionnement, une contrainte, voire un malaise pour le postulant ;
- Séparation temps de travail/temps de formation sur lieu de travail et hors lieu de travail ;
- Maintien et développement du congé individuel de formation ;
- Développer le droit individuel à la formation ;

- Reconnaissance des formations acquises. Les formations doivent permettre de valoriser la carrière d'une manière visible et transparente ;
- La formation doit rimer avec promotion sociale (la formation ne doit pas se résumer au seul maintien de l'employabilité).

9.2 : Pénitentiaire

- Associer les organisations syndicales à la préparation des Plans Interrégionaux de Formation (PIF). La particularité des établissements amène des besoins de formations différentes suivant les personnels et les établissements, charges aux OS de proposer des formations. Les Comités Interrégionaux de Formation (CIF) doivent se tenir au moins deux fois par an minimum ;
- Ne pas se contenter des seules obligations de l'administration centrale en matière de formation ;
- Développer la formation continue pour toutes les catégories de personnel sans omettre d'inclure les sciences humaines et les évolutions juridiques ;
- Toutes les directions interrégionales doivent être renforcées d'Équipes Régionales d'Intérim pluridisciplinaires pour la Formation (ERIF) ;
- Vis-à-vis de l'ENAP, la CGT Pénitentiaire demande un strict respect des principes laïcs de l'emploi public et des contenus de formation ;
- La formation continue doit jouer un rôle de promotion interne par la préparation aux concours et doit proposer les compléments de formations générales pour mettre à niveau les candidats dans le cadre des concours internes de toute la fonction publique ;
- La formation doit être organisée au plus près des terrains pour faciliter l'accès à ces formations ; trop souvent, le catalogue est intéressant à l'ENAP et restreint sur les directions interrégionales ;
- Les propositions des différentes formations doivent être élargies à toutes les catégories de personnel. Les ressources locales en matière de formation doivent être recensées et sollicitées ;
- La transmission des informations en ce qui concerne la formation continue individuelle doit être assurée par chaque direction interrégionale qui en contrôle la bonne diffusion au sein des établissements et services.

Fiche revendicative 10 : La mutation



Dans le cadre de la loi de transformation de la Fonction Publique, publiée le 07 août 2019 au Journal Officiel, la disparition des Commissions Administratives Paritaires en matière de mobilité a été actée, et ce malgré la ferme opposition des organisations syndicales, dont la CGT. Ainsi, dès la fin d'année 2019, le ministère de la justice a dû établir, à la hâte, « des lignes directrices de Gestion de mobilité » pour l'année 2020.

Avec la fin des CAP, la CGT Pénitentiaire ne peut que dénoncer le passage d'une logique de droit des agents à la mobilité, garantie par la présence des Capistes représentant les agents lors des CAP, à un droit absolu réservé à l'employeur de choisir discrétionnairement ses collaborateurs. Et ce, en dehors de toute instance de concertation et donc sans aucune équité entre les personnels.

De nouvelles conditions ont été mises en œuvre dès cette année et malgré le maintien pour certains corps, dont le CEA, du tableau de cotation, la transparence n'est plus de mise sur les conditions d'obtention ou non d'ailleurs, de leur mobilité.

Le droit à mobilité des personnels est bel et bien attaqué de toute part par ce Ministère, et sera générateur de nombreuses frustrations et de nombreux drames familiaux.

La CGT Pénitentiaire dénonce le manque de transparence lié à la fin des CAP en matière de mobilité. Elle s'engage, dans les négociations à venir pour la construction des lignes directrices de gestion 2021-2024 à défendre l'équité et la transparence des futures mobilités.

- Pour la CGT Pénitentiaire, l'ancienneté dans l'administration pénitentiaire et dans l'établissement doivent être les seuls critères pour la détermination du classement des mutations pour convenance personnelle ;
- En cas d'égalité, la situation familiale doit être prise en compte ;
- La CGT Pénitentiaire demande le respect des règles du rapprochement de conjoint. La prise en compte en CAP des situations dites de « cas social » a vocation à répondre à des difficultés extrêmement graves sur le plan familial ou de la santé ;
- Il faut maintenir la priorité d'affectation pour les originaires des DROM-COM dans leur département d'origine dans le respect des règles énoncées ci-dessus, dans la plus grande transparence avec classement officiel de l'administration pour chaque originaire ;
- La CGT Pénitentiaire demande qu'une clarification soit faite aux ultramarins lors de leur scolarité par l'administration sur leur temps de passage en métropole afin d'éviter le lobbying syndical leur promettant un retour rapide au pays, mettant les agents dans des situations sociales catastrophiques ;
- La CGT Pénitentiaire revendique la prise en charge à 100% de tous les frais de transport et frais de déménagement pour tous ;

- La CGT Pénitentiaire demande, pour une plus grande transparence, la communication à chaque agent des critères qui ont déterminé son classement, ainsi qu'une mise en garde concernant une éventuelle mutation suite aux demandes antérieures qui courent toujours ;
- La réflexion sur les critères de mobilité doit s'élargir à l'ensemble des catégories de personnel et être les mêmes pour toutes les catégories professionnelles de l'administration.

11. La sécurité

Les personnels de l'administration pénitentiaire, à travers leur travail quotidien, contribuent, à la sécurité intérieure ELAC, ERIS, à la sécurité des abords de leur établissement ESP/ELSP et mènent des missions extérieures telles que les PREJ.

Les nouvelles missions pénitentiaires attenantes aux Pôles de Rattachement des Extractions Judiciaires (PREJ) par des surveillants donnent une dimension supplémentaire à notre métier.

Cette mission se fait en prévenant les évasions et par le maintien de la discipline dans les établissements pénitentiaires avec le travail d'accompagnement, et du suivi des placements PSE.

Les sanctions encourues suites aux écrits professionnels (CRI et/ou CRP) ne sont pas suffisamment suivis voire ignorés, classés sans suite ce qui ne permet pas aux personnels d'asseoir leur autorité complète et active face à la population pénale.

Pour la CGT Pénitentiaire, la recrudescence des agressions envers les personnels et l'ensemble des intervenants nous conduit à penser que les notions de sécurité telles qu'elles sont appliquées actuellement par l'administration pénitentiaire sont obsolètes, insuffisantes voir même appliquées de façon laxiste.

L'Administration doit prendre en compte les remontées des agents pour anticiper techniquement et technologiquement le pire ou les failles possibles par l'expérience des agents lors qu'ils sont consultés ou par le ressenti exprimé par le personnel.

De même, l'administration pénitentiaire attend toujours une évasion ou une agression pour renforcer la sécurité. Nos dirigeants font le choix d'attendre le drame pour réagir.

Nous pensons que la professionnalisation du métier de surveillant en catégorie B accompagnée par l'évolution du champ de compétence des agents et de l'élargissement de leurs actes professionnels illustre le nouveau périmètre d'exercice du personnel de surveillance.

Le Partenariat Public Privé (PPP) ne doit pas être un frein à la mise en place des moyens de sécurité.

Les structures des établissements pénitentiaires devraient être totalement étanches avec la mise en place de filet antiprojection depuis l'extérieur ainsi que le retour à la fouille systématique des personnes détenues lors des parloirs.

La prévention des tentatives d'agressions peut être assurée par les passes menottes lorsque son utilisation est avérée nécessaire. La mise en place des portes de cellule qui s'ouvrent vers l'intérieur doit être stoppée car ce système met en danger le surveillant. Un retour au système d'ouverture vers l'extérieur est recommandé.

Avec consternation, la CGT Pénitentiaire remarque que les personnels pénitentiaires ne sont quasiment jamais consultés sur la sécurisation des nouveaux établissements et ne le sont pas plus sur les questions de gestion de la détention alors même que la ministre s'était engagée sur ce sujet lors du mouvement de contestation des surveillants en janvier 2018 (classement des

personnes détenues en qualité d'auxiliaires par exemple).

De plus, les personnels des SPIP doivent être réellement consultés lors de l'aménagement des locaux tant en Milieu Fermé qu'en Milieu Ouvert.

Les locaux en Milieu Ouvert doivent correspondre aux normes et règlement en matière d'hygiène, de sécurité et d'accessibilité des publics et des personnels.

Enfin, la sécurité dans les établissements repose avant tout sur les personnels. L'observation est un facteur important dans la sécurité active. Aujourd'hui, elle est le plus souvent inapplicable du fait du manque d'effectif.

Fiche revendicative 11 : La sécurité

11.1 : La sécurité passive

- Lors de la classification avant affectation, le placement en UDV, les éléments de mouvance radicale ou le profil psychologique ne doivent plus empêcher l'affectation en UDV. Le caractère violent doit prédominer afin de protéger spécifiquement les agents de coursives ;
- Les structures des établissements doivent assurer par des éléments probants et efficaces la sécurité des personnels et des intervenants et prévenir les tentatives d'agressions au travers des caméras correctement positionnées et des ouvertures de portes s'ouvrant vers l'extérieur et non vers l'intérieur ;
- Consulter les personnels pénitentiaires sur la sécurisation des nouveaux établissements via les instances représentatives en dépit d'une réforme de la fonction publique scélérate et anti démocratique ;
- La CGT Pénitentiaire revendique la mise en place systématique d'un suivi interrégional dans le cadre des CTI où les OS seraient étroitement associées aux projets et aux arbitrages en toute transparence attenante à toute évolution immobilière des structures de la DI de référence ;
- La CGT Pénitentiaire dénonce la gabegie du denier public et revendique la mise en place d'une « cour des comptes interrégionale » dans laquelle les OS auraient toute leur place ;
- La CGT Pénitentiaire demande que l'ensemble des personnels dispose de moyens de communication et d'alarmes modernes, la généralisation du brouillage des téléphones portables, des vitres pare-balles sans tain à l'ensemble des postes sensibles, des systèmes anti-escalades sur les murs et anti-grappins sur les toits, un système antiprojections, la pose des filins sur les secteurs non protégés, des protections anti drones aux fenêtres, de prise de contrôle à distance des appareils dans tous les établissements, de systèmes de détection de ces derniers et l'édification de glacis protecteurs à l'extérieur des établissements sensibles.

11.2 : La sécurité active

- La sécurité dans les établissements repose avant tout sur les personnels : des recrutements en nombre doivent être réalisés pour permettre aux personnels de se former efficacement et dans de bonnes conditions ;
- L'observation et la détection de tous troubles ou éléments illicites sont des facteurs importants dans la sécurité active, il est donc indispensable qu'un contrôle soit effectué par les personnels de surveillance pour toute suspicion, et ce sans consultation préalable de la hiérarchie ;
- La CGT Pénitentiaire déplore que trop souvent les personnels pénitentiaires ne bénéficient pas de formations adaptées malgré les nouvelles règles européennes ;
- Exiger l'abrogation de l'article 57 de la loi pénitentiaire ;

- Réclamer des formations régulières pour l'ensemble des agents sur le maniement des armes, la reconnaissance des produits entrant dans la composition d'explosifs, les techniques d'interventions, la gestion du stress, la psychiatrie ou la psychopathologie, secourisme et sécurité incendie ;
- Favoriser la condition physique des personnels de surveillance car cela contribue significativement à la sécurité active au sein des établissements : Intégrer dans le temps de travail de tous les personnels 3 heures hebdomadaires consacrées à la condition physique.

12 - Le surveillant en catégorie B

Une évolution de notre métier ne peut se faire sans évolution de carrière.

Revendiquer la catégorie B pour les personnels de surveillance s'articule, selon nous, autour de plusieurs idées fortes qui induisent de fait un besoin en recrutement de surveillants dans cette catégorie.

Celle-ci se justifie en fonction des missions déléguées au service public pénitentiaire. Pour la CGT Pénitentiaire, un tel service public doit déléguer à ses fonctionnaires des missions axées sur la mobilisation de l'équipe pluridisciplinaire autour de l'observation, l'évaluation, l'insertion et sur le projet de sortie de la personne détenue.

Ces principes tirent vers le haut la fonction publique pénitentiaire et ses personnels.

Nous ne transformons pas la nature des missions parce que cela nous arrange. Nous le faisons parce que nous sommes convaincus qu'elles sont nécessaires pour lutter contre la récidive, dans le sens où l'équipe pluridisciplinaire aura préparé plus efficacement la réinsertion, à la sortie de la personne détenue.

De plus, cette équipe contribuerait à ce que la personne incarcérée se reconstruise durant son temps d'incarcération. Cela n'est pas anodin.

Il est toutefois nécessaire de rappeler que l'évolution des missions des personnels de surveillance passe par une évolution de la politique pénale, le ratio surveillant-personne détenue, la structuration des établissements, les régimes de détention adaptés ...

Les conditions de travail des personnels de surveillance ne cessent de se détériorer, la surpopulation pénale et le *manque* de personnels étant les principaux facteurs de cette dégradation.

Sur ces dernières années, la construction de nouveaux établissements n'a rien résolu, bien au contraire. La situation a empiré avec de véritables « usines à incarcération » et en filigrane un engouffrement des fonds publics.

En ce sens, nous continuons à demander des structures plus adaptées avec des établissements à taille humaine (maximum 300 places).

Les heures supplémentaires ont considérablement évolué à tel point que l'Administration a mis en place un plan de lutte de ces heures supplémentaires en Juin 2014.

Résultat : des fonctionnements en mode « dégradé » dans les établissements avec des découvertes de postes qui se sont multipliées mettant les personnels en insécurité.

Cette résultante est inacceptable et le respect des couvertures de postes reste la condition sine qua non au maintien de la sécurité en détention.

Si les missions s'en ressentent, privilégiant la garde en occultant totalement la mission de réinsertion, la sécurité du personnel mais également de la personne détenue n'est même plus assurée de manière efficiente.

Le surveillant a une très bonne connaissance de la personne détenue, c'est le pivot de la détention et *en* cela il doit participer à l'élaboration de projets dans le suivi de ce dernier, ceci à travers des réunions pluridisciplinaires.

A la CGT Pénitentiaire, nous estimons que les orientations que nous portons dans notre document d'orientation doivent être les fils conducteurs indispensables pour prétendre à une transformation des pratiques et de la représentation du monde carcéral dans une société moderne.

Il faut l'expliquer fortement et le mettre en débat sous peine d'apparaître irréalistes pour des personnels qui ne connaissent aujourd'hui qu'une seule façon de travailler, dans des conditions difficiles avec lesquelles notre projet est incompatible et paraîtra irréalisable ou trop idéaliste.

Fiche revendicative 12 : Le surveillant catégorie B

- Passage en catégorie B avec fusion des grades de surveillant/brigadier et 1^{er} surveillant/major et l'obtention d'une grille indiciaire unique pour le corps d'encadrement et d'application ;
- Responsabilisation des personnels : associer les personnels de surveillance dans les prises de décisions du processus pénal et pénitentiaire, dans la gestion quotidienne des personnes incarcérées ;
- Mise en place d'une formation initiale de qualité d'une durée de 12 mois et par une intégration de la formation continue dans le service des agents, afin de leur permettre une évolution de carrière en adéquation avec leur volonté ;
- Instaurer le travail en équipes pluridisciplinaires et participer pleinement aux missions de réinsertion ;
- Développer la responsabilité et l'autonomie des surveillants dans l'exercice de leurs fonctions
- Combattre la politique pénale du tout carcéral ;
- Demander des structures plus adaptées avec des établissements à taille humaine (maximum 300 places) ;
- Demander des moyens techniques de sécurité fonctionnels et modernes ;
- Demander des effectifs supplémentaires par le biais de concours et recrutements statutaires ;
- Reconnaître les compétences des professionnels de la détention dans la prise en charge des personnes détenues ;
- Impliquer les surveillants dans les choix d'orientation des personnes détenues vers diverses activités, et dans les affectations de cellule ;
- Maintien de la sécurité en détention en respectant la couverture des postes ;
- Un recrutement adapté en fonction de l'évolution souhaitée de nos missions ;
- Création d'un concours dit de "3^{ème} voie" pour les agents issus de la filière de sécurité, d'insertion, éducative ou sportive : cela consiste en la prise en compte des années d'exercices professionnelles en lieu et place du niveau de diplôme requis ;
- Revenir à un ratio surveillant-personnes détenues raisonnable ;
- Généraliser les moyens technologiques permettant d'assurer la sécurité des personnes et des biens ;
- Repenser les régimes de détention par établissement en fonction de la personne détenue et de sa situation pénale, du projet d'exécution de peine, et des actions entreprises par la personne détenue pour son projet de sortie ;
- Restructurer les établissements pour arriver à obtenir des unités de vie à dimension humaine, quitte à scinder des étages ou unités actuelles jugées démesurées

14 - Le personnel technique

Depuis des années, la fonction publique est au centre des débats et enjeux économiques.

L'objectif essentiel des différents gouvernements qui se succèdent depuis plus d'une décennie se traduit par des suppressions massives d'emplois et une diminution des crédits dans la fonction publique pour augmenter la gabegie des multinationales.

Le côté pervers de cette politique oblige les chefs d'établissement à augmenter le nombre des surveillants « faisant fonction technique » récupérés sur des missions et dont le corps est déjà en souffrance.

Ces choix ont pour conséquences l'affaiblissement, voire la suppression ou la privatisation des missions et des services, entraînant ainsi une dégradation des conditions de travail, faits corroborés par le rapport Institut National de Veille Sanitaire (INVS).

L'administration pénitentiaire (via ses filières techniques et autres.) n'est pas épargnée : la carrière des personnels techniques est dévalorisée au fil du temps, l'administration, emballée par la mise en œuvre de la réforme de l'état, a réduit considérablement leurs champs d'action au profit des entreprises commerciales et souhaite leur disparition.

Pour la CGT Pénitentiaire, l'Administration Pénitentiaire se prive ainsi d'un atout indéniable pour l'accomplissement des missions pénitentiaires dont le rôle prépondérant est la réinsertion des personnes détenues par le travail.

Il y a pourtant des économies à faire en utilisant les personnels qualifiés déjà en place pour exécuter des travaux d'entretien, d'aménagement, d'encadrement, de formation et de conseil.

Les missions des adjoints techniques ont foncièrement évolué, les missions de maintenance ayant basculé vers les prestataires privés. Au fil du temps, des réformes et des réalités induites, les adjoints techniques sont passés d'« homme à faire » à « homme à faire faire ».

De nouvelles missions à responsabilité sont venues se mettre en place en application de la réglementation actuelle (plan de prévention, document unique...), des nouveaux métiers aussi (hygiène et sécurité, administrateur réseaux informatique, etc...) exclusivement recrutés avec un niveau scolaire de niveau 4 mais en catégorie C, une évolution dans les nouvelles technologies entraînant un niveau de technicité plus élevé.

Enfin, la CGT Pénitentiaire réaffirme que si l'emploi ne peut répondre à tout, il est essentiel pour réaliser toutes les missions. Il en va de l'intérêt du service public, de l'entretien des bâtiments, de l'insertion et de la réinsertion.

Ficher revendicative 14 : Le personnel technique

- La création d'un corps de Technicien de catégorie B à deux grades regroupant : Dans le 1^{er} grade, celui des Techniciens de 2^{ème} classe, les anciens adjoints Techniques de 2^{ème} et 1^{ère} classe ;
- Pour le Corps des Directeurs Techniques, nous demandons tout simplement une parité avec les Ingénieurs des Travaux Publics de l'État (ITPE). Un grade fonctionnel pourrait être envisagé ;
- La CGT Pénitentiaire demande une reconnaissance de la pénibilité des missions exercées par les personnels techniques : cela vaut pour le cadre actif (retraite à 55 ans) et la mise en place du 1/5^{ème}, car ils subissent des nuisances professionnelles spécifiques au milieu carcéral (stress, insécurité, insalubrité ...) ;
- La CGT Pénitentiaire demande une augmentation de l'indemnité liée aux permanences techniques de 110 € à 350 € ;
- Donner une place conséquente et importante à la formation initiale et continue des personnels techniques ;
- Recrutement massif de personnel technique afin de mettre fin au processus de privatisation ;
- Exiger la reconnaissance en adéquation avec leur professionnalisme et leur engagement.

15 - Le personnel d'Outre-Mer

La CGT a été le premier syndicat à lutter pour la reconnaissance des droits des originaires d'Outre-mer.

Elle est à l'origine des avancées historiques sur ce sujet grâce aux grandes actions menées avec les originaires.

En effet, depuis plus de cinquante ans, la CGT se bat pour que les fonctionnaires originaires disposent des mêmes droits que les fonctionnaires métropolitains qui travaillent dans les régions Outre-Mer.

Petit rappel historique et constat :

Le congé bonifié n'est pas un cadeau généreusement octroyé, mais le résultat des luttes de grandes envergures des originaires de l'Outre-Mer avec la CGT Pénitentiaire !

Dès 1910, le gouvernement français, afin de permettre aux fonctionnaires hexagonaux d'aller exercer dans les colonies a instauré des mesures incitatives «les congés administratifs» (6 mois tous les 2 ans) transformés depuis en congés bonifiés (65 jours tous les 3 ans), la majoration de traitement, les primes d'installation, la prime d'éloignement, etc...

A partir de cette époque, les fonctionnaires originaires de l'Outre-mer ont légitimement revendiqué les mêmes droits et ce n'est qu'après de longues et dures batailles syndicales qu'ils ont obtenu, en 1946, l'élargissement de ces droits.

Bien que ces droits spécifiques à l'Outre-Mer soient totalement légitimes, les originaires des DROM-COM n'ont jamais cessé de lutter pour les sauvegarder, et, avec l'appui de la CGT Pénitentiaire, de les faire appliquer pour tous.

Pour ce faire, le «Collectif revendicatif confédéral des originaires de l'Outre-Mer» a vu le jour au sein de la CGT Pénitentiaire ; ceci pour permettre aux salariés concernés de défendre ce qui est de droit ...

Depuis 20 ans, les parlementaires n'ont eu de cesse de s'attaquer à ces « droits spécifiques » à travers différents rapports : Fragonard, Laffineur, Ripert... Pourquoi tant d'acharnement ?

Par souci d'économie budgétaire, les droits spécifiques à l'Outre-Mer sont attaqués fortement.

De par son expérience et forte de ses victoires dans le domaine des droits spécifiques de l'Outre-mer, la CGT Pénitentiaire continuera la lutte pour la défense de ses syndiqués avec la plus grande des déterminations.

Mais n'oublions pas que les attaques contre les droits statutaires ne pourront être freinées que par l'action convergente de tous.

Fiche revendicative 15 : Le personnel d'Outre-Mer

- L'abandon de tous les projets de réforme réduisant les droits en direction de l'Outre-Mer ;
- L'abrogation de la notion de résidence habituelle ou familiale ;
- L'extension des droits spécifiques aux originaires des outre-mer nés dans l'hexagone ;
- Le remboursement des frais de douanes imposés aux originaires lors de la récupération des bagages en fret aérien ;
- La réinstauration de la prise en charge des frais (frets) de bagages lors des congés bonifiés ;
- La réévaluation de l'indice de référence Fonction Publique 340 qui date de 1948 (Indice de référence du niveau de ressources ouvrant droit à la prise en charge du conjoint) ;
- Le maintien des droits spécifiques : prime spécifique d'installation, de l'indemnité particulière de sujétion et d'installation, de l'indemnité de sujétion géographique, l'indemnité d'éloignement, le rétablissement du cumul de ces primes ou indemnités avec la prime spéciale d'installation, le maintien des congés bonifiés et la prime de vie congé bonifié, prime de vie chère ;
- La suppression des épreuves de concours à minuit dans les DROM-COM pour permettre l'égalité des chances entre l'hexagone et l'Outre-Mer en appliquant des sujets différents ;
- Le droit acquis pour chaque bénéficiaire qui n'aurait plus à refaire un parcours aléatoire en justifiant son CIMM (Centre des Intérêts Moraux et Matériels) ;
- Un encadrement de la notion de «nécessité de service» abusivement utilisée par l'administration pour s'opposer au départ ;
- Pour le versement de la Prime Spéciale d'Installation (PSI), la CGT Pénitentiaire exige une simplification des démarches administratives et le versement de cette dernière nette et exonérée d'impôts. Permettre à nouveau son cumul avec les différentes primes et indemnités comme l'était la prime d'éloignement.

13 - Les Équipes de Sécurité Pénitentiaire (ESP)

Nous revendiquons la diversité des missions dans le corps de métier des personnels de surveillance et nous sommes attachés à l'ensemble de celles-ci : la garde, la sécurité et l'insertion.

La diversité de nos missions joue un rôle important dans la capacité qu'à notre administration, à pouvoir recruter.

Les personnels de surveillance ne doivent pas être corsetés dans une seule et unique mission de maintien de l'ordre public. La meilleure façon d'assurer la sécurité est d'assumer les trois missions.

Alors que la réalité des menaces a redéfini les exigences et priorités sécuritaires, les forces de l'ordre se sont désinvesties de toutes missions attenantes de près ou de loin à l'univers carcéral. Et, c'est mécaniquement que la pénitentiaire a hérité de ces nouvelles missions extérieures.

Pour la CGT Pénitentiaire, l'exposition des personnels, dans le cadre des nouvelles missions extérieures, justifie à ce que l'arme déjà très présente dans le quotidien du surveillant fasse partie intégrante de son métier et de sa formation.

L'existence de ses nouvelles missions nécessite un accompagnement particulier avec au minimum la prolongation des deux journées de formations annuelles sur le tir, le bâton télescopique et les techniques d'intervention et de menottage et ce, afin de permettre aux agents d'assurer correctement leurs missions, que ce soit en terme de moyens humains, matériels et surtout de sécurité.

Au-delà de la rédaction récente (2019) d'une doctrine d'emploi, regroupant l'ensemble de ces nouvelles missions (UH, EJ, ELSP, ESP, ENT), nous ne pouvons que dénoncer la mise en œuvre de ces décisions politiques sans moyens adéquates.

Enfin, avec l'ajout de ces nouvelles missions, les agents ont également vu arriver l'ajout de nouvelles responsabilités (chef d'escorte, contrôle de personnes sur le domaine pénitentiaire, rédaction de rapport au procureur de la République, etc...), pour autant l'administration pénitentiaire n'a pas souhaité revoir la catégorisation de C à B de ces hommes et femmes (du corps d'encadrement et d'application), à qui elle confie toujours plus de responsabilités.

Fiche revendicative 13 : Les Equipes de Sécurité Pénitentiaire

- L'ensemble des agents pénitentiaires doivent pouvoir postuler sur des postes ESP, après avoir validé la formation d'adaptation à l'emploi ;
- Assurer dans le cadre d'une formation continue, la possibilité à tous les agents d'être en capacité de postuler sur ces postes ;
- Obligation pour les agents d'effectuer 3 années de pratique en établissement, avant toute affectation en ESP ;
- Exiger des moyens humains, ainsi que des matériels suffisants et adéquats au bon exercice des missions de service public pénitentiaire ;
- Doter l'Outre-Mer des mêmes infrastructures de sécurité qu'en Métropole ;
- Refus de mutualisation des moyens entre les différentes structures et équipes ;
- Refus de mise en danger des agents par le recours aux escortes à 2 agents, avec une traçabilité accrue, voir la création d'un canevas décisionnel, concernant les niveaux d'escortes dans lesquels se trouvent les personnes détenues ;
- Refus de la mise en danger des agents, par le recours à la nécessité de service de façon régulière, afin de ne pas respecter le repos obligatoire de onze heures entre deux journées de travail ;
- Respect des textes et applications de ceux-ci de façon similaire et égalitaire dans toutes les Directions Interrégionales ;
- Doter les agents de tous effets en adéquation avec les missions exercées ;
- Permettre l'accès à tous les logiciels (ROMEO, GENESIS, ...) leur permettant de préparer au mieux et au plus près de la réalité, les missions qui leur sont confiées ;
- Passage en catégorie B de l'ensemble de la profession (puisque tout un chacun peut postuler sur ces nouvelles missions), afin de rémunérer les agents à la hauteur des nouvelles responsabilités (port de l'arme sur la voie publique, chef d'escorte, contrôle et/ou rétention de personnes sur l'emprise pénitentiaire, compte rendu d'intervention à magistrat, ...), dont ils ont désormais la charge et exiger un niveau de recrutement en adéquation avec celles-ci.

Annexes Métiers :

Fiche revendicative 14 : Moniteur de sport

- Franchir un nouveau cap en transformant une fonction encore mal reconnue en un véritable métier ;
- La fonction de coordinateur doit rester ouverte aux moniteurs de sport titulaires au moins du grade de 1^{er} surveillant ;
- Les organigrammes doivent être proportionnels aux possibilités de plateformes sportives, tout en concrétisant un ratio d'un moniteur pour cinquante personnes détenues ;
- Il doit y avoir un coordinateur pour trois moniteurs de sport ;
- Revendiquer une formation continue pour tous, axée sur les évolutions pédagogiques et les nouvelles disciplines sportives ;
- Demander le remplacement de tous les faisant-fonction par des moniteurs de sport recrutés et formés par l'administration ;
- Doter les agents d'effets vestimentaires uniformisés en adéquation avec les missions.

Fiche revendicative 15 : Surveillant PSE

- La CGT Pénitentiaire revendique à minima 2 agents par SPIP pour le suivi des personnes détenues mais également dans l'organisation du service des agents ;
- Le ratio surveillant-personne suivie doit être fixé à 50 ;
- Exiger une uniformisation des pratiques pour l'ensemble des agents PSE sur les différentes DISP et non pas une gestion dirigiste de certains directeurs interrégionaux ;
- La CGT Pénitentiaire revendique la draperie civile à hauteur du prix de la dotation de l'uniforme ;
- Paiement ou récupération des heures effectuées au delà de l'exigible sans écrêtage et au choix de l'agent ;
- Toutes les interventions extérieures doivent être effectuées à 2 agents ;
- Prise en charge systématique de tous les frais de déplacement (stationnement, repas ...) selon le décret ministériel fonction publique.

Fiche revendicative 16 : Brigade Cynotechnique

- L'assistance canine est un atout pour lutter contre les entrées d'objets ou de substances illicites ; Elle est un gage de sécurité pour les personnels. Elle doit se développer.
- La CGT Pénitentiaire revendique à minima une brigade cynotechnique par direction interrégionale et dans chaque département d'outre-mer. Chaque brigade doit contenir un

animal pour chaque spécificité : armes, explosifs et stupéfiants.

Fiche revendicative 17 : ERIS

Les ERIS ont été créées en 2003 à la suite d'une évasion spectaculaire à la MA Fresnes. Après seize années d'existence, le bilan objectif fait apparaître que ni les évasions, ni les mutineries, ni les agressions sur les personnels n'ont diminué, malgré l'importance des moyens en équipement et en personnel dévolus aux ERIS.

Les personnels de surveillance ne doivent pas être corsetés dans une seule et unique mission de maintien de l'ordre public. La meilleure façon d'assurer la sécurité est d'assumer les trois missions : la garde, la *sécurité* et l'insertion.

En conclusion, s'il nous incombe d'appréhender les échéances de demain, la CGT Pénitentiaire revendique une professionnalisation du métier de surveillant sur la base d'un recrutement et d'une formation unique gage de l'indispensable polyvalence d'un personnel centré tout à la fois, sur sa mission de réinsertion au sein des établissements et sa compétence sécuritaire dans le cadre de missions périphériques et extérieures.

La CGT Pénitentiaire revendique la diversité des missions dans le corps de métier des personnels de surveillance et nous sommes attachés à l'ensemble de celles-ci : la garde, la sécurité et l'insertion ;

La CGT Pénitentiaire revendique à l'instar des forces de l'ordre la maîtrise de l'arme comme étant un élément nécessaire à la fonction de surveillant ;

La CGT Pénitentiaire revendique une formation continue sanctuarisant le tir et le maniement de l'arme ;

La CGT Pénitentiaire revendique la formation de l'ensemble des personnels à l'habilitation à l'arme ;

La CGT Pénitentiaire revendique, si le cœur du métier pénitentiaire est la course, l'obligation des jeunes agents à contracter 3 ans de pratique en établissement avant toute affectation en ERIS et en ESP ;

Les bases ERIS doivent être des constructions en dur et ne pas être de type temporaire ou algécos ;

Les véhicules doivent faire l'objet d'un entretien renforcé et d'un renouvellement plus rapproché.

18 - Le Personnel Administratif

Dans l'administration pénitentiaire, les personnels administratifs représentent environ 3000 agents. Ils sont répartis en administration centrale, dans les directions interrégionales, dans les services déconcentrés et dans les services d'insertion et de probation.

Il y a trois corps d'agents administratifs :

- Les attachés d'administration de catégorie A ;
- Les secrétaires administratifs de catégorie B ;
- Les adjoints administratifs de catégorie C ;

Les organisations du travail dans les services amènent très souvent les secrétaires administratifs et les adjoints administratifs à exercer des fonctions similaires. Elles entraînent invariablement une confusion dans le positionnement administratif de chacun. Cela est conforté aussi par une absence chronique de fiches de poste. Ainsi, l'agent effectue des tâches multiples sur des postes différents voire sur des sites différents.

La fiche de poste doit devenir un outil indispensable pour l'agent afin que soit défini son périmètre organisationnel et son domaine d'activité.

Le recours au "faisant fonction" de personnel de surveillance dans les services administratifs doit prendre fin. Cela pérennise des agents dans une organisation et induit des difficultés dans la gestion des corps d'appartenance.

Les heures supplémentaires effectuées en grand nombre sont très souvent écrêtées. Ainsi, elles ne sont ni rémunérées ni récupérées. Cette disposition doit prendre fin.

Il convient d'évoquer dans ce document d'orientation la stratégie à adopter sur le prochain mandat. La fusion des corps au sein du Ministère de la Justice est un élément important qui amène à définir une nouvelle approche en matière de coopération et de synergie syndicale avec les autres syndicats CGT du Ministère. En effet, les CAP sont communes, les modalités du RIFSEEP de même, le plan de transformation de catégorie C en catégorie B s'adresse à tous les agents administratifs du ministère... C'est pourquoi, une organisation au niveau pénitentiaire et ministérielle doit être envisagée. Tout d'abord, la constitution d'une commission structurelle pénitentiaire qui regroupe dans notre syndicat tous les personnels administratifs afin de débattre et de définir des objectifs sur le périmètre de notre direction. Mais cela doit aussi s'accompagner d'une commission nationale des personnels administratifs qui regroupe toutes les composantes CGT du ministère. L'action menée pour le versement du CIA aux agents administratifs a permis de mettre en lumière la coordination de tous les syndicats et l'impact positif sur la réussite de l'action engagée. Il y a urgence à avoir des débats et des objectifs communs dans notre ministère.

Fiche revendicative 18 : le personnel administratif

- La formation :

La formation qui est un droit pour le fonctionnaire ne doit pas faire l'objet de refus de la part de l'administration. Les agents doivent suivre des formations professionnelles en rapport avec leurs fonctions afin d'améliorer leurs compétences.

La CGT Pénitentiaire exige le droit à une formation initiale rémunérée dès le recrutement et l'accès à une formation professionnelle afin d'accéder à un niveau de qualification supérieure.

- Les conditions de travail :

Les agents sont malmenés dans l'exercice de leurs fonctions. Il doit être mis fin aux surcharges de travail, aux travaux d'urgence répétitifs, aux débordements d'horaires non récupérés, à une organisation du travail imposée par des prérogatives non concertées et aussi d'une direction qui malheureusement n'a pas une totale connaissance des statuts des fonctionnaires.

Chaque poste de travail doit faire l'objet d'une fiche de poste précise des fonctions exercées.

- L'évolution de carrière :

Dans l'administration pénitentiaire, la direction ne favorise pas les déroulements de carrière de ses agents. Les passages au choix sont rares bien que les agents aient des évaluations excellentes. Il faut que les agents puissent tout le long de leur carrière pouvoir bénéficier d'une évolution professionnelle qui se concrétise par de nouvelles activités, des améliorations salariales et statutaires. Ainsi la CGT demande :

- Le passage automatique dans le grade supérieur par ancienneté acquise dans le dernier échelon ;
- Un plan de requalification pour les agents qui exercent des fonctions supérieures au niveau du corps qu'ils occupent.

- Les risques psychosociaux :

L'administration s'est engagée depuis plusieurs années à un travail sur les risques psychosociaux. Les personnels administratifs ont été peu entendus sur ce sujet. Si un constat à minima peut être partagé entre l'administration et la CGT, il n'en va pas de même des actions à mener. En effet, les recommandations préconisées ont pour finalité d'isoler l'agent en souffrance et de là, à le rendre responsable de sa propre souffrance. Car un des leviers essentiels est une réorganisation de toute la filière de responsabilité. Il y va de formations en RH à tous les responsables d'encadrement afin d'appréhender dans leurs services les points où la souffrance au travail se manifeste, en coordination avec toutes les composantes médicales et paramédicales...

- Le recrutement :

La CGT Pénitentiaire revendique un recrutement massif de personnels pour faire face aux nouvelles activités.

- Le RIFSEEP :

La CGT Pénitentiaire demande l'abrogation de la circulaire du 15 novembre 2017.

- L'ISS :

La CGT Pénitentiaire exige que l'Indemnité de Sujétion Spéciale (ISS) soit maintenue en fonction de la durée passée dans l'administration pénitentiaire car l'agent a cotisé en surplus du régime commun.

- Le pouvoir d'achat :

Intégration des primes dans le traitement ayant un caractère de complément salarial dans le traitement brut dans l'attente d'une intégration complète des primes dans le traitement indiciaire ;

Suppression des primes liées au mérite ou à l'évaluation professionnelle ;

Suppression de toute forme de modulation des régimes indemnitaires ;

Il est impensable pour les personnels administratifs de se voir écrêter des heures réellement effectuées. La CGT Pénitentiaire revendique que toutes heures effectuées au-delà de l'exigible soient payées ou récupérées selon la volonté de l'agent.