



XIII^{ème} Congrès National de Mézières-en-Brenne

2024 - 2028 LES ORIENTATIONS

La CGT Pénitentiaire



Préambule

1 - Le service public

- Fiche revendicative n°1 – Le service public

2- Le Syndicalisme dans la Pénitentiaire

- Fiche Revendicative n°2 : Le syndicalisme dans la pénitentiaire
 - Le niveau local
 - Le niveau interrégional
 - Le niveau national

3- La politique pénale et pénitentiaire

- Fiche revendicative n°3 : La politique pénale et pénitentiaire
 - Politique pénale
 - Politique pénitentiaire

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

- Fiche revendicative n°4 : Revendications salariales (Traitement, Primes, Retraite)
 - Traitement et mesures catégorielles
 - Primes
 - Retraite

5 - Statut spécial et code de déontologie

- Fiche revendicative n°5 : Statut spécial et code de déontologie
 - Statut spécial
 - Code de déontologie

6 - Personnel de surveillance

A - Corps d'encadrement et d'application (CEA)

- Les équipes de sécurité pénitentiaire (ESP)
- Les agents de surveillance électronique (ASE)
- Les spécialistes :
 - Les moniteurs de sport
 - Les formateurs
 - Les équipes régionales d'intervention et de sécurité (ERIS)

- La brigade cynophile

- Les agents exerçant au contact des détenus mineurs (EPM et Quartier Mineur)

B - Corps de commandement

- Fiche revendicative n°6 : Personnel de surveillance

7 - Personnel administratif

- Fiche revendicative n°7 : Personnel administratif

8 - Personnel technique

- Fiche revendicative n°8 : Personnel technique

9 - Personnel d'outre-mer

- Fiche revendicative n°9 : Personnel d'outre-mer

10 - Temps de travail et heures supplémentaires

- Fiche revendicative n°10 : Temps de travail et heures supplémentaires

11 - La mobilité

- Fiche revendicative n°11 : La mobilité

12 - La formation

- Fiche revendicative n°12 : La formation

13 - La sécurité

- Fiche revendicative n°13 : La sécurité

14 - La santé et le bien-être au travail

- Fiche revendicative n°14 : La santé et le bien-être au travail

15 - L'action sociale

- Fiche revendicative n°15 : L'action sociale

Préambule :

La CGT Pénitentiaire, héritière des 120 ans de lutte contre l'exploitation capitaliste, affirme son attachement aux valeurs de la CGT. Elle défend l'indépendance, la démocratie, et agit pour une société égalitaire et solidaire.

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, La Confédération Générale du Travail promeut l'égalité, la justice, la laïcité, et lutte contre discriminations, racisme, et exclusions. Elle s'engage pour l'égalité des genres, les droits syndicaux, la citoyenneté, la défense de l'environnement, la paix, et les droits de l'homme.

La CGT Pénitentiaire exige le respect des valeurs syndicales. Tout non-respect mettrait en péril l'adhésion. L'utilisation de l'organisation syndicale à des fins personnelles est prohibée, mettant en danger l'intérêt collectif.

Dans un contexte de remise en question du syndicalisme, La CGT Pénitentiaire appelle à une action alternative aux politiques actuelles. Elle vise la moralisation du fonctionnement syndical, assurant transparence, alternance des mandats, et des critères clairs pour l'avancement.

1 - Le service public :

Au fil des décennies, les politiques européennes, le MEDEF, les actionnaires et les marchés financiers ont provoqué une crise des finances publiques, transformant les services publics en outils au service du capital. Pour la CGT, la Fonction Publique est irremplaçable, garantissant l'accès aux droits fondamentaux pour tous, indépendamment de l'origine, de la situation professionnelle, des opinions, ou du lieu de vie.

Malgré son rôle crucial, la fonction publique subit des attaques, telles que la réduction d'effectifs, la remise en cause des 35 heures, le gel des rémunérations, la remise en question des statuts, et l'augmentation du personnel précaire. Cette gestion axée sur "faire plus avec moins" entraîne la perte de sens du travail, l'augmentation des risques psychosociaux, et la détérioration de la qualité du service public.

La loi de transformation de la fonction publique, promulguée en août 2019, constitue une attaque majeure contre le statut général des fonctionnaires. La CGT défend d'autres choix, centrés sur des services publics adaptés au XXI^e siècle, en partenariat avec les personnels, le monde du travail et les citoyens.

La CGT persiste dans son combat pour la défense et le développement du service public, cherchant à préserver ses valeurs fondamentales.

Fiche Revendicative n°1 : Le Service Public

La fonction publique doit demeurer un instrument essentiel pour la société, favorisant le progrès pour tous.

- Rejet de la logique de privatisation : La fonction publique ne doit pas être démantelée au profit du capital ;

- Construire une fonction publique et des services publics au service du progrès social ;

- Renationalisation complète du parc pénitentiaire en mettant fin aux contrats public/privé pour la maintenance, la restauration, etc... ;

- Combattre la mise en œuvre de politiques liberticides, attentatoires aux libertés et à la démocratie ;

- Acquérir les moyens nécessaires à la bonne mise en œuvre de l'action publique ;

- Lutter pour l'égalité entre les femmes et les hommes ;

- Opposition aux politiques d'austérité entraînant la dégradation du service public, comme le Programme d'action publique 2022 (CAP 22) et la loi sur la transformation de la fonction publique ;

- Rejet des lignes directrices de gestion (LDG) ;

- Abandon du concept de rentabilité des services publics au profit du "gain social" plutôt que de la logique comptable ;

- Contestation des procédures impliquant des "experts" souvent issus de sociétés privées dans les décisions concernant l'avenir du service public ;

- Lutte contre les suppressions d'emplois ;

- Titularisation immédiate de tous les contractuels et rejet de l'emploi précaire au profit du recrutement par concours ;
- Revalorisation immédiate du point d'indice, reconstruction de la grille salariale en fonction des qualifications basées sur les niveaux de diplômes, avec un salaire minimum de 1 700 euros net dans le cadre d'une carrière linéaire ;
- Temps de travail à 32 heures hebdomadaires ;
- Déplafonner le report de CA lorsque l'agent a été en AT ou ATA ;
- Mettre fin à la proratisation des CA lors de la pose de CET
- Mise en place sans délai d'un mécanisme d'indexation sur l'inflation ;
- Revalorisation du supplément familial de traitement (SFT)
- Rattrapage des pertes de pouvoir d'achat ;
- Permettre le droit d'option (CET) dès le premier jour épargné
- Revalorisation des grilles indiciaires des catégories C, B et A redonnant une véritable amplitude de carrière ;
- Dénonciation des répercussions des réformes des retraites ;
- Rétablissement des 42 régimes spéciaux ;
- Bonification d'un trimestre par année de service sans limitation de durée dans les métiers reconnus pénibles, et ré-indexation des pensions sur les salaires ;

- Intégration de l'ensemble des primes dans le calcul de la retraite.
- Renforcement de la formation continue des agents de la fonction publique pour s'adapter aux évolutions technologiques et sociétales ;
- Établissement de partenariats public-citoyens pour la co-construction des politiques publiques, renforçant la démocratie participative ;
- Mise en œuvre d'un plan d'action pour la transition écologique au sein de la fonction publique, incluant la réduction de l'empreinte carbone et la promotion de pratiques durables.

2 - Le syndicalisme dans la Pénitentiaire

Afin d'influencer les événements, modifier le contenu des réformes et participer à la transformation de la société, il est impératif de bâtir un syndicalisme à la hauteur de nos aspirations, notamment en adoptant une démarche solidaire pour de nouvelles avancées sociales.

Pour renforcer le syndicalisme CGT dans la pénitentiaire et accroître notre impact, il est nécessaire d'informer, de formuler des propositions alternatives, et de revendiquer dans l'union le plus large possible de tous les personnels. La CGT Pénitentiaire a prouvé sa capacité de mobilisation pour défendre le service public pénitentiaire, et dans le contexte politique actuel, nous devons être plus unis et déterminés que jamais.

Il est crucial d'accroître, de renouveler et d'organiser nos forces pour construire le rapport de force, élément essentiel de notre syndicalisme. Il ne suffit pas d'être fort dans un secteur spécifique, mais d'être fort et organisé partout. Actuellement, de nombreux établissements ou services ne disposent pas d'un outil syndical CGT (section locale).

Les décisions prises lors du congrès seront déterminantes pour faire avancer 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 définies lors du congrès sera cruciale pour progresser et remporter des victoires. Il est dans l'intérêt de notre syndicat que les propositions du congrès fassent l'objet d'un débat approfondi en amont et pendant son déroulement, afin de préserver la démocratie au sein de notre organisation.

Fiche Revendicative n°2 : Le Syndicalisme dans la Pénitentiaire

2-1 : Le niveau local

- Représenter les adhérents et défendre leurs intérêts individuels et collectifs auprès des directions locales ;
- Assurer le lien entre les différentes composantes de la CGT pour véhiculer les idées, les valeurs de l'organisation et faire remonter les revendications du terrain ;
- Faciliter le rapprochement des pénitentiaires du monde du travail, en s'impliquant dans les structures interprofessionnelles et d'autres catégories du ministère de la Justice ;
- Mettre à disposition des adhérents et agents les écrits syndicaux de la CGT Pénitentiaire, encourageant la pratique des écrits au sein de la section locale (tracts, comptes-rendus de réunions, etc.) ;
- Impulser l'activité locale, populariser les revendications, et diffuser localement les informations syndicales ;
- Faire le relais des décisions prises par la Commission Exécutive Nationale (CEN) sur le terrain ;
- Investir les déserts syndicaux afin de relayer sur l'ensemble du territoire national et ultra marin les revendications de la CGT Pénitentiaire.

2-2 : Le niveau interrégional

- Organiser en commission l'activité de la CGT Pénitentiaire, en cohérence avec les conseils syndicaux interrégionaux (CSI) après la tenue de bureaux interrégionaux réguliers (BI) ;
- Impulser l'activité locale, populariser nos revendications, et diffuser localement les informations syndicales ;

- Adopter 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 ;

- Élargir les connaissances des militants et des adhérents par la formation syndicale ;

- Impulser le renforcement de la CGT Pénitentiaire à travers la syndicalisation et la politique financière ;

- Répartir les différents dossiers politiques et syndicaux sur l'ensemble des élus de la CEN et des unions interrégionales (UI), en particulier les permanents syndicaux ;

- Utiliser les nouveaux moyens de communication pour diffuser largement les idées de la CGT ;

- Créer les conditions d'un outil CGT favorisant une meilleure coordination entre les syndicats CGT du ministère de la Justice ;

- Mettre en place des sessions de formation spécifiques au syndicalisme pénitentiaire et au service public afin d'enrichir les connaissances des élus syndicaux locaux.

3- La politique pénale et pénitentiaire

La CGT Pénitentiaire se positionne au cœur des enjeux liés à la justice, s'engageant pour le maintien, la conquête et le respect des droits des personnels, ainsi que la défense des libertés publiques et individuelles. En tant que témoin privilégié des effets des politiques libérales, le service public pénitentiaire subit les conséquences de la surpopulation carcérale résultant de l'inflation législative.

La CGT Pénitentiaire préconise une approche de la peine axée sur la réparation plutôt que la sanction, soulignant l'importance de condamner mieux plutôt que plus. Elle dénonce la construction massive de nouvelles places de prison, soulignant que l'augmentation de la capacité carcérale ne résout pas le problème de la surpopulation.

Les politiques budgétaires sous l'influence des critères européens et financiers entravent les moyens des services publics, compromettant la capacité des personnels à intervenir efficacement. La CGT dénonce la prédominance du privé dans la gestion pénitentiaire, soulignant que la répression pénale est devenue une source de profits pour les entreprises.

La CGT Pénitentiaire s'oppose à la dégradation des conditions de travail résultant de la surpopulation carcérale, appelant à des moyens humains et financiers accrus pour la formation continue des agents. Elle met en avant le besoin d'une insertion et réinsertion efficaces, soutenue par des politiques pénitentiaires dotées des moyens nécessaires.

La CGT Pénitentiaire critique la transformation des établissements en « usines à incarcération » pour des raisons économiques, soulignant que les choix politiques privilégient la rentabilité plutôt que l'efficacité des missions.

Concernant la radicalisation, la CGT Pénitentiaire appelle à une dispersion des personnes détenues radicalisées sur le territoire pénitentiaire et demande un cadre sécuritaire renforcé. Elle souligne les défis posés par la gestion des informations sur les personnes détenues radicalisées et insiste sur la nécessité d'impliquer les surveillants dans ce processus.

La CGT Pénitentiaire critique l'érosion des principes fondamentaux du droit pénal français, telle que la présomption d'innocence, et souligne le besoin de réfléchir de manière constructive sur les pratiques professionnelles. Elle appelle à une redéfinition des doctrines d'emploi, articulées autour de missions de service public visant la prévention de la récidive.

La CGT Pénitentiaire encourage la promotion d'établissements à taille humaine, favorisant la solidarité entre les personnels. Elle souligne l'importance d'une identité construite et cohérente pour chaque établissement, soutenant l'idée de projets d'établissement adaptés. Elle exige d'être associée pleinement aux plans de construction.

La question de la justice pénale des mineurs est également un sujet d'une grande importance qui mérite une approche ambitieuse. Il est essentiel d'ouvrir un débat plus large au sein de notre administration sur la perception de la jeunesse au sein de notre société. Ces dernières années, les politiques publiques, ont progressivement contribué à une représentation alarmante et dangereuse de la jeunesse à travers divers textes législatifs. Les jeunes sont souvent perçus comme des problèmes, notamment en termes de délinquance et d'insécurité, plutôt que comme une ressource à valoriser et à soutenir. Dans le contexte actuel, marqué par un risque de division sociale croissant, il est crucial de changer la manière dont la société perçoit les jeunes impliqués dans le système judiciaire, en soulignant que cette question concerne l'ensemble de la communauté. Les jeunes pris en charge par des dispositifs fragmentés (santé, éducation, justice, famille, formation, etc.) sont souvent stigmatisés en fonction de symptômes tels que des difficultés scolaires, relationnelles ainsi que des comportements délictueux. En réalité, pour la plupart des mineurs en situation de délinquance, celle-ci est une réaction à un mal-être profond. Dans les cas les plus complexes, impliquant des récidivistes, la délinquance peut être plus enracinée et destructrice.

Il est clair que le ministère de la Justice ne pourra pas lutter efficacement contre la délinquance juvénile s'il ne prend pas en compte ces réalités dans le cadre d'une politique globale et ambitieuse, visant à soutenir la jeunesse et à s'attaquer à ses causes profondes. De nombreuses études en sociologie démontrent que la délinquance juvénile est souvent le résultat de multiples facteurs cumulés qui affectent la vie quotidienne des familles et, par conséquent, de leurs enfants. Ainsi, il est essentiel de développer une approche globale de la justice des mineurs, intégrant les questions de protection de l'enfance, d'insertion, d'éducation, de logement, de santé, de sécurité etc., afin de traiter l'ensemble des défis auxquels ces jeunes et leurs familles peuvent être confrontés.

Pour la CGT Pénitentiaire, la réflexion sur la justice pénale des mineurs amène à s'interroger sur la cohérence des dispositifs en la matière et sur leur finalité. Il est nécessaire de trouver le juste équilibre entre prévention et traitement de la délinquance

3.1 : Politique Pénale

- La prison doit être l'exception, la CGT Pénitentiaire appelle à combattre la surpopulation pénale croissante ;
- Lutte contre les récidives par le biais d'alternatives à l'incarcération et d'aménagements de peine ;
- Redéfinition de l'échelle des peines pour favoriser une approche plus équilibrée ;
- Opposition à l'inflation législative non maîtrisée et à une "justice de classe" ;
- Promotion d'une politique ambitieuse favorisant la préparation à la sortie ;
- Accent sur l'individualisation, l'accompagnement et la prise en compte des difficultés des personnes détenues ;
- Soutien à la juridictionnalisation de l'application des peines pour garantir le respect des droits fondamentaux des condamnés ;
- Révision de la prise en charge des personnes détenues du ressort psychiatrique

3.1.1 : Politique pénale des mineurs

- Remettre en cause la logique sociétale et judiciaire de l'enfermement des mineurs ;
- Mettre fin à l'augmentation des mesures répressives et expéditives à l'égard des mineurs ;
- Mettre en place une réelle politique de prévention afin de lutter contre la délinquance des mineurs, agissant sur l'ensemble des causes et facteurs ;

- Renforcer les politiques publiques afin de lutter efficacement contre la délinquance des mineurs en allouant les moyens adéquats pour développer des actions de prévention efficaces
- Réaffirmer l'importance des mesures éducatives comme une réponse pénale efficace et adapté ;
- Allouer des moyens humains et budgétaires aux différents acteurs de la prise en charge des mineurs afin de lutter efficacement contre la récidive ;
- Rappeler la primauté de l'éducatif sur le répressif.

3.2 : Politique Pénitentiaire

- Obtention de moyens suffisants en emploi et en dotation de fonctionnement pour les établissements ;
- Opposition à la privatisation de la gestion du parc carcéral ;
- Préférence pour des établissements de taille plus modeste et opposition à la construction d'établissements gigantesques ;
- Appel à la dispersion des personnes détenues déradicalisées ;
- Maintien du régime de détention progressif comme référence ;
- Multiplier les modules « Respect » ;
- Favoriser et exiger la mise en place du surveillant acteur ;
- Réaffirmation du rôle central des agents dans le processus d'exécution et d'aménagement de la peine ;

- Participation obligatoire d'un personnel du corps d'encadrement et d'application en CPU et en CAP ;

- Travailler en toute sécurité, favoriser la participation et la mobilisation des acteurs autour des projets de sortie des personnes détenues ;

- Mettre fin à l'isolement des personnels au sein de la détention ;

- Redéfinir les doctrines d'emplois en cohérence les unes envers les autres ;

- Prioriser la sécurité des personnes et des biens en obtenant des moyens humains et matériels adaptés ;

- Reconnaissance du besoin de sécurité renforcée pour certains profils.

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. En outre, les dernières hausses du point d'indice de ces deux dernières années n'ont pas su suivre l'inflation galopante et ne correspondent pas à l'attente des fonctionnaires.

Face aux effets dévastateurs des politiques d'austérité menées par les gouvernements successifs sur le pouvoir d'achat des fonctionnaires et la cohérence des grilles indiciaires, la CGT maintient son refus de signer l'accord PPCR (Parcours Professionnel, Carrières et Rémunération) qui perpétue cette logique.

Pour l'ensemble des corps, la situation demeure inchangée : l'absence de réelle revalorisation indiciaire, l'allongement de la durée de carrière, la promotion au mérite supposé et l'introduction de primes modulables persistent.

Une revalorisation significative du point d'indice est présentée comme une condition sine qua non pour la réussite de toute réforme des carrières. Cette mesure s'impose plus que jamais pour répondre aux attentes des fonctionnaires et garantir un ajustement adéquat du pouvoir d'achat.

La défense des retraites est plus que jamais d'actualité. La réforme des retraites imposée par le gouvernement MACRON en 2023 est synonyme de baisse de pension et allongement de la durée de carrière. Pour cause, la loi allonge de 62 à 64 ans l'âge légal de départ à la retraite. Depuis le 1er septembre 2023, cet âge va être progressivement relevé, à raison de trois mois par génération à compter des salariés nés le 1er septembre 1961. L'âge d'ouverture à la retraite sera porté à 63 ans et 3 mois en 2027 (génération 65) pour atteindre 64 ans en 2030 (générations 68 et suivantes).

Les réformes 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 52 à 54 ans et 57 à 59 ans pour le personnel de surveillance. Parallèlement, la durée de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein sera portée à 43 ans en 2027, avec une durée d'assurance requise de 172 trimestres pour les personnes n'ayant pas le cadre actif ni la bonification du cinquième, amenant l'âge de départ de ces derniers de 62 à 64 ans et 67 ans pour les autres agents.

Fiche revendicative n°4 : Revendications Salariales (Traitement, Primes, Retraite)

Dans le cadre des revendications salariales, la CGT met en avant les points suivants :

4.1 : Traitement et mesures catégorielles :

- La question du pouvoir d'achat est cruciale en raison du gel prolongé de la valeur du point d'indice ;
- Opposition aux politiques d'austérité ayant des effets défavorables sur le pouvoir d'achat des fonctionnaires et sur la cohérence des grilles indiciaires ;
- Refus de l'accord PPCR (Parcours Professionnel, Carrières et Rémunération) pour sa poursuite de la logique des politiques précédentes ;
- Appel à une véritable revalorisation indiciaire pour tous les corps ;
- Contestation de l'allongement de la durée de carrière, de l'avancement au mérite prétendu, et de l'instauration de primes modulables ;
- Exigence d'une revalorisation significative du point d'indice comme condition incontournable pour toute réforme des carrières ;
- Revaloriser significativement le point d'indice, en l'indexant sur le coût de la vie afin de garantir le pouvoir d'achat des personnels pénitentiaires ;
- Fusion du grade surveillant/brigadier avec le grade de brigadier-chef ;
- Un grade unique pour le personnel encadrant, celui de Major ;
- Obtention de la catégorie B pour les adjoints techniques.

4.2 : Primes :

- Harmonisation des primes, notamment l'indemnité de sujétion spéciale (ISS) à 30 % pour tous les personnels pénitentiaires et contractuels ;
- Transformation des primes en points d'indice ;
- Mise en place d'une indemnité le samedi d'un montant minimum de 30 euros ;
- Intégration des primes dans le calcul du droit à pension ;
- Abrogation du Régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) ;
- Transformation de la Nouvelle Bonification Indiciaire « ville » en points d'indices pour tous ;
- Comptabilisation double des heures de nuit, dimanches et jours fériés ;
- Abrogation des primes de fonctions et d'objectifs ;
- Les indemnités d'astreinte doivent pouvoir se cumuler avec d'autres primes.

4.3 : Retraite

- Retrait de la réforme des retraites MACRON ;
- Retour à un âge d'ouverture du droit à la retraite 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 ;

- Maintien du cadre actif pour les personnels de surveillance et déplafonnement de la bonification du 1/5ème par une bonification d'un trimestre par année de service sans limitation de durée ;

- Reprise de l'ancienne méthode de calcul du 1/5ème, 15 ans de travail pour valider 3 années, 20 ans pour 4 années, 25 ans pour 5 années

- Indexation des retraites sur les salaires, avec un rattrapage immédiat sur les 5 dernières années ;

- 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 ;

- Les heures supplémentaires doivent se traduire en trimestre pour le calcul des annuités pour la retraite avec rétroactivité ;

- Mise en place d'un mécanisme d'indexation des pensions sur l'évolution du coût de la vie, préservant ainsi le pouvoir d'achat des retraités ;

- Défense des retraites ;

- Refus de l'allongement de la durée de carrière ;

- Retour aux régimes spéciaux ;

- Contestation des réformes antérieures réduisant le niveau des retraites, y compris la décote pour trimestres manquants, l'augmentation des années de cotisation, et le relèvement de l'âge d'ouverture du droit et de la limite d'âge ;

- Intégration des primes dans le calcul de la pension ;

- Déplafonnement de la bonification ;
- Une indemnité doit être versée au moment du départ à la retraite de l'agent ;
- La CGT revendique une politique salariale et de retraite qui garantisse le pouvoir d'achat des fonctionnaires et préserve leurs droits sociaux.

5 - Statut spécial et code de déontologie

Depuis 1983, La CGT Pénitentiaire plaide constamment pour l'abrogation de l'Ordonnance n°58-696 du 6 août 1958, qui régit le statut spécial des fonctionnaires des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire. Ce statut, jugé injuste, entrave la liberté de revendication en soumettant les agents pénitentiaires à des règles dérogatoires au droit commun des fonctionnaires.

Celui-ci restreint la cessation d'activité organisée, autorise des sanctions sans recours au conseil de discipline, et impose des contraintes sur le mode de vie des agents et de leur famille, compromettant ainsi les principes du statut général de la fonction publique. Il vise à établir un équilibre entre l'obéissance, le sens critique des fonctionnaires, et leurs droits et obligations.

La CGT Pénitentiaire dénonce les mensonges de l'administration qui prétend que des éléments tels que "la surindiciarisation", l'ISS, la protection statutaire, 1/5ème, etc., dépendent du statut spécial, ce qui est inexact. La CGT souligne que ces acquis ont été obtenus dans des luttes contournant les interdictions du statut.

La CGT Pénitentiaire soutient que le droit de grève peut être exercé dans l'administration pénitentiaire tout en assurant la sécurité de tous, sans renoncer à aucun droit, comme le démontrent des personnels pénitentiaires travaillant dans d'autres pays européens.

Concernant la déontologie et un code, La CGT Pénitentiaire n'est pas opposée à leur discussion, mais insiste sur la nécessité d'une approche répondant à un intérêt réel, évitant d'imposer de nouvelles contraintes. La prestation de serment n'ayant eu qu'un impact insignifiant, La CGT Pénitentiaire estime qu'un code de déontologie sera utile uniquement s'il est associé à une formation solide sur la Fonction Publique de l'État.

En conclusion, La CGT Pénitentiaire affirme que tout effort de changement sera vain tant que l'administration ne fera pas confiance à ses agents, les considérant comme une force et un atout pour le service public, plutôt que comme des freins contrôlés par un statut d'exception.

Fiche revendicative n°5 : Statut spécial et code de déontologie

5.1 - Statut spécial

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

5.2 - Code de déontologie

- Abrogation du code de déontologie ;
- Ouverture d'une négociation nouvelle sur les droits et obligations des personnels pénitentiaires ;
- Mettre fin à l'obligation de prestation de serment pour les nouveaux personnels pénitentiaire conformément au code de déontologie.

6 - Le personnel de surveillance

En 2002, lors de son congrès national, la CGT Pénitentiaire actait que le métier de personnel de surveillance devait évoluer. L'image du surveillant « porte-clef » était bien révolue. Le personnel de surveillance est un acteur incontournable de la détention et des nouvelles missions qui lui sont confiées. C'est en ce sens que la CGT Pénitentiaire revendiquait un passage en catégorie B (recrutement baccalauréat) pour le corps d'application et d'encadrement (CEA) et un passage en catégorie A pour le corps de commandement (CC).

Pourtant utopistes aux yeux de certains, cette revendication a enfin abouti après plus de 20 ans de discussions sans relâche auprès de nombreux interlocuteurs politiques.

A - Le corps d'encadrement et d'application (CEA)

Le surveillant est un acteur incontournable de la détention. Exerçant en contact régulier avec la population pénale, c'est lui qui a une connaissance privilégiée de la personne. La CGT Pénitentiaire militait donc pour qu'un travail pluridisciplinaire soit mis en place et que le surveillant pénitentiaire y soit complètement associé. C'est pourquoi en avril 2021, la CGT Pénitentiaire signait une charte défendant les principes du surveillant pénitentiaire qui incarne, représente et défend les missions et les valeurs du service public pénitentiaire. Ces principes répondent en grande partie à la vision que la CGT Pénitentiaire veut faire de notre métier au sein de nos détentions.

Il est toutefois nécessaire de rappeler que ces principes demandent une évolution de la politique pénale, un ratio surveillant-personne détenue, une structuration des établissements, des régimes de détention adaptés, etc...

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.

Les détenus ayant des troubles psychiatriques doivent être pris en charge par des structures hospitalières adaptées qui bénéficient de personnels formés.

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 engloutissement des fonds publics. En ce sens, nous continuons à demander des structures plus adaptées avec des établissements à taille humaine (maximum 300 places) et que les organisations syndicales soient associées à l'élaboration des plans des établissements pénitentiaires. Nous exigeons que des moyens financiers suffisants soient pris en compte

chaque année dans la maintenance régulière du parc immobilier pénitentiaire afin d'éviter un délabrement de celui-ci.

Le métier a fortement évolué ces dernières années avec l'exécution de missions dites extérieures. Celles-ci recouvrent les Equipes de Sécurité Pénitentiaire (ESP) et les agents de surveillance électronique (ASE).

6.1 - Les Équipes de Sécurité Pénitentiaire (ESP)

Les Équipes de Sécurité Pénitentiaire (ESP) revendiquent la diversité des missions, englobant la garde, la sécurité et la réinsertion, soulignant que cette diversité est cruciale pour le recrutement. Nous affirmons que ces personnels ne doivent pas être limités à une seule mission de maintien de l'ordre public faute de moyens, mais avoir la capacité d'assumer les missions du surveillant pour garantir la sécurité.

Face à l'évolution des menaces et au transfert des missions Police vers la Pénitentiaire et le fait que l'utilisation de l'armement fasse partie intégrante de la formation des personnels pour assurer leur sécurité lors des missions extérieures, l'accompagnement et l'uniformisation des pratiques est indispensable, notamment par la régularité et le suivi des formations annuelles (tir, bâton télescopique, techniques d'intervention et menottage, conduite et secourisme d'intervention).

Il est essentiel de préciser que les validations nécessaires pour intégrer ou évoluer au sein des ESP ne doivent pas être source de stress pour le personnel. Elles ne doivent pas avoir un caractère excluant mais doivent plutôt s'inscrire dans un processus de formation continue ou autres. Ce cadre vise à renforcer les compétences sans ajouter de pression inutile sur les agents, assurant ainsi leur bien-être et leur efficacité professionnelle.

Malgré la rédaction d'une doctrine d'emploi regroupant ces nouvelles missions nous dénonçons le manque de moyens adéquats pour leur mise en œuvre.

Par suite du passage en catégorie B et en dépit de l'ajout de nouvelles tâches aux agents, il est impératif d'éviter toute surcharge de responsabilités supplémentaires.

6.2 - Les Agents de Surveillance Electronique (ASE)

En 2010, une nouvelle mission a été lancée avec l'introduction d'agents de surveillance électronique (ASE) dans les services d'insertion et de probation (SPIP). Ces mesures de surveillance électronique sont encadrées par deux catégories de personnel, à savoir les surveillants pénitentiaires et les conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation (CPIP). Les surveillants pénitentiaires sont responsables de la surveillance des personnes placées, tandis que les conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation s'occupent du suivi de leur mesure, de leur accompagnement et de leur réinsertion.

Sur le papier, les rôles semblent bien définis, mais dans la pratique, la frontière entre les deux catégories n'est pas toujours claire et leurs missions se chevauchent et se complètent constamment.

De nouvelles compétences sont donc demandées au personnel de surveillance et de nouvelles missions viennent s'ajouter aux nombreuses déjà existantes.

6.3 - Les Spécialistes

Notre administration s'est également dotée d'agents dits spécialistes par rapport à l'exécution de leurs missions.

6.31 - Les Moniteurs de sport

Le sport en prison a pour objectifs principaux d'occuper les détenus, d'améliorer leur santé et de les préparer à leur réinsertion. Pour atteindre ces objectifs, l'administration pénitentiaire a créé une fonction spécialisée de "moniteurs de sports" au sein du personnel en tenue.

6.32 - Les Formateurs

Dans les années 2000, l'administration pénitentiaire s'est voulue innovante et souhaitait professionnaliser son savoir. Pour ce faire, elle a offert aux personnels la possibilité d'occuper d'autres fonctions, d'autres postes dans leur carrière. Elle s'est donc dotée de formateurs qui viennent par leur vécu, par les compétences qu'ils ont développées, et leur goût pour l'accompagnement de l'élève dans son parcours de formation, compléter les apports pédagogiques. Leur rôle est devenu indispensable dans la formation initiale et continue.

6.33 - Les ERIS

Les Équipes Régionales d'Intervention et de Sécurité (ERIS), issues d'une réponse urgente à une évasion mémorable à la prison de Fresnes en 2003, ont désormais 20 années de service à leur actif. Malgré des investissements considérables en équipement et en personnel, le constat est clair : les évasions, mutineries, et agressions sur le personnel perdurent, défiant l'efficacité présumée de ces unités.

6.34 – Les brigades cynotechniques

Les personnels de surveillance en unité cynotechnique sont des personnels spécialisés sur des missions de recherche de matières et objets prohibés. 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.

6.4 - Les agents exerçant au contact des détenus mineurs

Les surveillants pénitentiaires exercent également dans des établissements qui accueillent un public mineur.

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.

B - Le corps de commandement

Le Corps de Commandement vient de subir une réforme d'envergure avec la disparition du Corps des Chefs de Service Pénitentiaire et le passage à la catégorie A de tous les officiers en 3 grades, Capitaine, Commandant et Commandant divisionnaire.

Si l'appellation de ces 3 grades ne nous satisfait pas, la CGT Pénitentiaire ne pouvait que porter ce changement de statut. Même si tout n'est pas parfait, ce nivellement vers le haut du CEA en Catégorie B et du Commandement en Catégorie A est simplement logique et mérité.

Les Chefs de Service Pénitentiaire doivent tous être reclassés au grade de Commandant Divisionnaire. La DAP doit prendre en compte leur réussite d'examen professionnel antérieure à la réforme. Cette réussite a d'ailleurs souvent été accompagnée de mobilité géographique.

Dans le même sens, tous les anciens Commandants Pénitentiaires doivent garder leur grade.

Pour la CGT Pénitentiaire, il faut que cette période de transition prenne fin. Tous les officiers doivent être logés à la même enseigne. Le Corps De Commandement doit reprendre de la cohérence et être soudé face aux défis à venir. Les autres corps ont besoin d'être accompagnés au quotidien par des officiers sereins, formés, solidaires et disponibles. Cela passe par la recherche du bien-être au travail qui ne pourra se faire sans une remise à plat de la gestion actuelle du corps tout entier.

La prévention des risques psycho-sociaux doit être un sujet primordial de la DAP. Cela doit se traduire sur le terrain au travers d'éléments concrets. Afin de réduire les situations de burn-out, il est urgent de diminuer la charge mentale professionnelle des officiers. La CGT Pénitentiaire, comme à son habitude, placera la lutte contre tous les types de harcèlement au cœur de ses actions.

Les chefs d'établissements, qui portent des jugements différents sur la capacité des uns et des autres, sont soumis à mobilité régulière. Cela entraîne systématiquement un jeu de chaises musicales en intramuros au gré des changements de chefs d'établissement qui a des conséquences directes sur le cadre de vie professionnel et familial des officiers.

Les officiers doivent garder la main sur leurs situations professionnelle, personnelle et financière.

Leur bien-être au travail, qui est mesuré par des indicateurs de la médecine du travail doit considérablement s'améliorer.

Fiche revendicative n°6 : Personnel de surveillance

- Anonymisation des personnels pénitentiaire lors d'un dépôt de plainte.

→ Corps d'encadrement et d'application (CEA)

- Obtention d'une grille indiciaire unique pour le corps d'encadrement et d'application ;
- Suppression de la filière expertise et automatisation du passage au grade de brigadier-chef par la fusion des grilles surveillant/Brigadier/Brigadier-chef ;
- Combattre l'emploi précaire en refusant la mise en œuvre et le déploiement des surveillants contractuels ;
- Création d'un concours dit de « 3^{ème} voie » pour les agents issus de la filière de sécurité, d'insertion, éducative ou sportive, valorisant l'expérience professionnelle au lieu du niveau de diplôme ;
- Major devient le seul grade d'encadrement avec une revalorisation significative de leur point d'indice compte tenu de leurs responsabilités ;
- Responsabilisation des personnels :
 - Associer les personnels de surveillance aux décisions du processus pénal et pénitentiaire pour la gestion quotidienne des personnes incarcérées ;
 - Impliquer les surveillants dans les orientations des personnes détenues vers diverses activités et dans les affectations de cellule ;
- Mise en place d'une formation initiale de qualité d'une durée de 12 mois ;
- Intégration obligatoire des périodes de formation continue dans le service annuel des agents
- A l'instar des formateurs et pour toute la filière en charge de la formation continue, prise en compte de :

- La préparation des formations, y compris la remise en état des lieux et du matériel, doit être intégrée dans le calcul du temps de travail effectif ;

- Les déplacements des formateurs pour se rendre sur les lieux de formation doivent être pleinement considérés dans le temps de travail, à l'instar des autres missions de service public ;

- Les formateurs doivent bénéficier de la même prise en charge que les agents en formation, sans distinction, afin d'assurer l'égalité de traitement entre formateurs et formés.

● Travail en équipes pluridisciplinaires pour participer aux missions de réinsertion ;

● Présence obligatoire dans les commissions pluridisciplinaire unique (CPU) et commissions d'application des peines (CAP) ;

● Développement de la responsabilité et de l'autonomie des surveillants dans leurs fonctions

● Exiger des structures plus adaptées avec des établissements à taille humaine (maximum 300 places) ;

● Adapter les régimes de détention en fonction de chaque détenu, son parcours pénal, et son projet de réinsertion ;

● Restructuration des établissements pour créer des unités de vie plus humaines, éventuellement en divisant les grandes unités actuelles ;

● Revendication d'effectifs supplémentaires par des concours et recrutements statutaires ;

● Exiger un ratio surveillant-personnes détenues raisonnable ;

● Reconnaître les compétences des professionnels de la détention dans la prise en charge des personnes détenues ;

● Maintien de la sécurité en assurant la couverture des postes ;

● Interdire le travail de l'agent de manière isolée et revendiquer le binôme systématique ;

- Exiger un accompagnement en cas d'acte de violence tout au long de la procédure ;

- Évaluation régulière du bien-être des agents pour identifier et adresser les sources de stress et améliorer la qualité de vie au travail ;

- Mise en place d'un système de mentorat pour les nouveaux agents, assuré par des surveillants expérimentés, pour faciliter l'intégration et le partage de connaissances ;

- Introduction de la médiation et de la gestion de conflit dans les formations, pour outiller les agents face aux tensions et promouvoir la résolution pacifique des disputes ;

- Développement de programmes de bien-être et d'activités physiques pour les agents, visant à soutenir leur santé physique et mentale ;

- Renforcement du dialogue social au sein des établissements pour une meilleure prise en compte des retours et des propositions du personnel ;

- Dédommager à la hauteur du préjudice subi les agents victimes d'agressions physiques et verbales ;

- Refondre le service des agents (bibliothèque des cycles, congés etc...) afin de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle ;

- Abaissement de toutes les durées d'échelon à 2 ans à partir de l'échelon 8 du Corps d'Encadrement et d'Application, pour un déroulé de carrière cohérent et un indice sommital atteignable ;

- Le recours au "faisant fonction" pour le grade de Brigadier-Chef doit prendre fin ;

- Mise en place par l'administration d'un fond financier permettant aux agents victimes de dégradation ou de mise à feu de leur véhicule, de réparer, voire remplacer, celui-ci très rapidement, dans l'attente du procès des responsables et de leur condamnation à des dommages et intérêts, afin que les personnels concernés puissent disposer très rapidement d'un nouveau moyen de locomotion.

→ Corps de Commandement

- Suppression de l'article 10 pour tous les officiers ;

- Suppression des logements pour NAS contrôlés par les chefs d'établissements et mise en place d'une indemnité logement pour tous en fonction de la situation familiale et la résidence administrative ;

- Création d'un droit d'option Astreinte / Permanence ;

- Mise en place de récupérations majorées des temps d'astreinte et de permanence ;

- Récupération des heures supplémentaires sans écrêtage ;

- Augmentation et uniformisation de la PSS à 30% ;

- Abaissement de toutes les durées d'échelon à 2 ans pour un déroulé de carrière cohérent et un indice sommital atteignable ;

- Passage de tous les anciens CSP au grade de Commandant divisionnaire :

- Maintien de tous les anciens Commandants au grade de Commandant ;

- Amélioration de la prévention en terme de risques psycho-sociaux ;

- Favoriser l'accès à la formation continue notamment en cas de changement de poste ;

- Arrêt du profilage systématique des postes vacants ;

- Le droit à la mobilité pour tous, sans délai, et sans avis hiérarchique.

- Introduction d'un système de mentorat pour les nouveaux commandants, afin de renforcer les compétences managériales ;

- Mise en place d'un programme de bien-être spécifique pour les officiers ;

- Établissement de comités d'évaluation des pratiques professionnelles ;

- Intégration d'une démarche de responsabilité sociale dans le rôle des officiers, encourageant les initiatives durables au sein des établissements.

→ Equipes de sécurité pénitentiaire (PREJ-ELSP-UHSI-UHSA-ENT)

- Accessibilité aux Postes d'ESP :

- Exiger une période de 3 années de pratique en établissement avant toute affectation en ESP afin de mieux cibler les compétences et permettre un meilleur profilage des membres qui la compose.

- Moyens Humains et Matériels :

- Mettre fin aux vacances de postes avant de déployer les nouvelles brigades et conforter celles déjà en place tant en effectifs humains qu'en matériels ;

- Équiper les DROM-COM de structures de sécurité comparables à celles de la Métropole ;

- Autoriser l'accès à tous les logiciels (ROMEO, GENESIS, ...) permettant la préparation optimale et réaliste des missions confiées ;

- S'opposer à la mutualisation des moyens humains entre structures et proscrire la circulation des agents en uniforme armés seuls dans un véhicule sérigraphié ;

- Rejeter le recours aux escortes à 2 agents systématique aux dépens de la sécurité sans une traçabilité accrue.

- Égalité dans l'Application des Textes :

- Uniformisation des pratiques et application des textes entre les DISP ;
- S'opposer à la mise en danger des agents en évitant le recours régulier à la nécessité de service ;
- Imposer la mise en place de la doctrine ESP sur l'ensemble du territoire ;
- Garantir le temps de repos obligatoire entre deux journées de travail ;
- Création de la position administrative repos-physiologique (RP) dans ORIGINE neutralisant la perte d'heures ;
- Paiement de l'indemnité de repas également lorsque les missions se font en résidence administrative ;
- Développement de programmes de bien-être spécifiques aux ESP ;
- Création d'un comité d'éthique ESP ;
- Intégration de modules de négociation et de gestion de crise ;
- Mise en place d'un système de rotation pour les missions ESP ;
- Instauration d'une veille technologique pour identifier et tester de nouveaux équipements de sécurité ;
- Organisation de rencontres inter-ESP pour le partage d'expériences et de meilleures pratiques.

→ Agent Surveillance Electronique

La CGT Pénitentiaire revendique plusieurs points pour les agents ASE, notamment :

- L'aménagement et la sécurisation du parc immobilier (anticipation de l'augmentation des effectifs, des locaux adaptés aux normes PMR (personnes à mobilités réduites) ;
- La présence d'au moins trois agents par SPIP ;
- Faire les missions systématiquement à 2 agents ;
- Le ratio entre surveillant et personne suivie de 50 doit être revu à la baisse au regard de l'augmentation de la charge de travail et des astreintes ;
- Une indemnité équivalente au coût de l'uniforme sous forme de draperie civile ;
- Le paiement ou la récupération des heures effectuées au-delà de ce qui est exigé, sans écrêtage et laissé au choix de l'agent ;
- Garantir le temps de repos obligatoire entre deux journées de travail ;
- Comptabilisation du travail effectif des agents lors des astreintes y compris la téléphonie et les contrôles sur SAPHIR ;
- Obligation d'un jour de repos avant l'astreinte ;
- Redéfinir les zones d'astreintes ;
- Renouvellement intelligent du parc automobile, en totale adéquation avec les territoires.
(Exemple : Renouvellement des véhicules électriques par des véhicules thermiques dans les régions montagneuses) ;

- Mise en place d'un système de rotation des astreintes ;
- Développement de formations spécifiques aux nouvelles technologies de surveillance électronique ;
- Création d'une plateforme d'échange entre agents ASE ;
- Introduction de sessions de débriefing régulières post-missions ;
- Évaluation périodique des outils et équipements utilisés par les agents ASE ;
- Renforcement du soutien psychologique aux agents ASE.

→ Spécialistes

→ Equipes régionales d'intervention et de sécurité (ERIS)

- Avoir trois ans d'expérience en établissement avant toute affectation aux ERIS ;
- Locaux adaptés et pérennes ;
- Obligation du renouvellement des équipements sportifs ;
- Entretien régulier du parc automobile et renouvellement plus fréquent de celui-ci ;
- Mise en place de séminaires annuels de partage d'expériences entre les différentes ERIS ;
- Introduction de technologies avancées (drones, systèmes de surveillance intelligents) dans l'équipement des ERIS.

→ Brigade cynophile

- Création d'une brigade cynotechnique dans chaque interrégion dans des locaux adaptés ;
- Présence à minima d'un animal pour chaque spécialité dans une brigade ;
- Le bien-être animal doit être une préoccupation ;
- Formation constante des agents et des chiens pour faire face aux nouvelles menaces ;
- Partenariats avec des organisations spécialisées dans le dressage et le bien-être animal ;
- Création d'un réseau interrégional de brigades cynophiles ;
- Programmes de reconnaissance pour les chiens et leurs agents.

→ Moniteur de sport

- Adapter les organigrammes en fonction des possibilités de plateformes sportives, en respectant un ratio d'au moins un moniteur pour cinquante détenus dans les établissements pour majeurs et d'un moniteur pour vingt détenus dans les établissements pour mineurs ;
- Assurer la présence d'un coordinateur pour trois moniteurs de sport ;
- Réévaluation significative de la dotation ;
- Réévaluation significative de la dotation et leur laisser le choix d'effets parmi un catalogue élaboré par eux-mêmes ;
- Intégration de programmes sportifs innovants qui s'alignent sur les tendances actuelles du fitness et du bien-être, comme le yoga, le pilate ou les arts martiaux ;

- Développement de partenariats avec des clubs sportifs locaux ;
- Formation continue pour les moniteurs de sport sur les sujets de la psychologie du sport et des techniques d'entraînement ;
- Création d'un programme de mentorat ;
- Utilisation des technologies telles que les applications de fitness et les plateformes en ligne
- Sensibilisation et formation sur les bénéfices du sport en tant qu'outil de réhabilitation ;

→ Formateur

● La CGT Pénitentiaire revendiquera la mise en place d'une véritable charte des temps pour les formateurs. Cette charte doit prendre en compte de manière effective :

- La préparation des formations, y compris la remise en état des lieux et du matériel, doit être intégrée dans le calcul du temps de travail effectif ;

- Les déplacements des formateurs pour se rendre sur les lieux de formation doivent être pleinement considérés dans le temps de travail, à l'instar des autres missions de service public ;

- Les formateurs doivent bénéficier de la même prise en charge des repas que les agents en formation, sans distinction, afin d'assurer l'égalité de traitement entre formateurs et formés.

● De plus, la CGT Pénitentiaire veillera, au même titre que pour tous les personnels en postes fixes, que soit mis fin à l'écrêtage des heures produites par les formateurs.

→ Agents exerçant au contact d'un public mineur

- Renforcement de l'accompagnement éducatif avec un personnel socio-éducatif et de surveillance plus nombreux et mieux formés ;
- Maintien de l'incarcération des mineurs comme l'exception ;
- Diversification des structures et des réponses éducatives pour répondre aux situations variées des mineurs ;

- Favoriser la mixité dans tous les Établissements Pour Mineurs (EPM) ;

- Allouer les moyens nécessaires au bon fonctionnement de la prise en charge des mineurs incarcérés ;

- Remettre en centre du projet le binôme (surveillant-éducateur) au sein des EPM ;

- Redéfinir les modalités de prise en charge des mineurs au sein des EPM et des QM ;

- Améliorer la sécurisation structurelle des EPM ;

- Favoriser la mise en place de projet éducatif porté par le binôme surveillant/éducateur ;

- Uniformiser les pratiques sur les différents EPM/QM par l'élaboration d'une doctrine nationale ;

- Favoriser l'implication des personnels dans le projet d'établissement pour les EPM ;

- Introduction de mentors issus de la communauté ;

- Création de programmes de liaison avec l'éducation nationale et les centres de formation professionnelle ;

- Mise en œuvre de projets d'art et de culture (musique, théâtre, arts plastiques) comme outils de réhabilitation et d'expression personnelle ;

- Développement de programmes sportifs adaptés pour encourager la pratique régulière du sport chez les mineurs ;

- Renforcement des dispositifs de soutien familial pour impliquer les familles ;

- Intégration de la médiation par les pairs dans les EPM.

7 – Le personnel administratif

Dans l'administration pénitentiaire, les personnels administratifs représentent environ 3 000 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 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.

Fiche revendicative n°7 : le personnel administratif

- Recruter massivement pour faire face aux nouvelles activités et combattre la surcharge de travail ;
- Mettre fin aux vetos de la hiérarchie pour accéder aux formations continues ;
- Concertation systématique des agents dans l'organisation du travail et du service ;
- Fiche de poste obligatoire pour les fonctions exercées ;
- Passage automatique dans le grade supérieur par ancienneté acquise dans le dernier échelon ;
- Abrogation de la circulaire du 15 novembre 2017 concernant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)
- Suppression des primes liées au mérite ou à l'évaluation professionnelle ;
- Suppression de toute forme de modulation des régimes indemnitaires ;
- Suppression de la division par 2 de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) pour les agents exerçant au sein de l'administration pénitentiaire ;
- Les années passées au sein de l'administration pénitentiaire avec l'octroi de l'indemnité de sujétions spéciales (ISS) doivent être pris en compte dans le calcul à pension ;
- Mettre fin à l'écrêtage des heures de travail effectuées ;
- Paiement ou récupération des heures effectuées au-delà de l'exigible ;
- Intégration des primes dans le calcul à pension ;

- Développement d'une plateforme numérique dédiée aux agents ;
- Création de programmes de mentorat intergénérationnels ;
- Mise en œuvre de politiques de télétravail pour certaines fonctions administratives ;
- Organisation de forums annuels d'innovation ;
- Instauration d'une charte de bien-être au travail ;
- Création d'un comité d'évaluation des carrières, composé de représentants du personnel et de la direction ;
- Programme de reconnaissance et de récompense pour le dévouement et les performances exceptionnelles ;
- Adoption d'une approche de gestion basée sur la flexibilité et l'autonomie.

8 - 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 ou en ayant recours à des réservistes.

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 de l'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...) 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.

Fiche revendicative n°8 : le personnel technique

- 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 ;
- 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 ...) ;
- Augmentation de l'indemnité liée aux astreintes techniques de 150 € à 350 € ;
- Donner une place conséquente et importante à la formation initiale et continue des personnels techniques ;
- Recrutement massif de personnel technique titulaire afin de mettre fin au processus de privatisation ou de recourir à la contractualisation ;
- Exiger la reconnaissance en adéquation avec leur professionnalisme et leur engagement ;
- Introduction d'un système de mentorat pour le personnel technique ;
- Création d'une plateforme en ligne dédiée aux personnels techniques ;
- Mise en place de groupes de travail interdisciplinaires ;
- Instauration d'un programme de reconnaissance annuelle ;
- Développement de partenariats avec des établissements d'enseignement technique et professionnel ;
- Évaluation et adaptation des équipements de travail pour garantir la sécurité et l'efficacité du personnel technique.

9 - 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 en congés bonifiés qui correspondaient à 65 jours tous les 3 ans et qui aujourd'hui sont de 31 jours tous les 2 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 n°9 : le personnel d'outre-mer

- L'abrogation du décret du 2 juillet 2020 ;

- Le rétablissement des congés bonifiés de 65 jours ;

- L'abrogation de la notion de résidence habituelle ou familiale ;

- Un texte commun aux trois versants de la Fonction publique opposable aux employeurs publics avec une définition claire et négociée du CIMM applicable à tous les agents publics ;

- L'extension des droits spécifiques aux originaires ultramarins nés dans l'hexagone ;

- La prise en charge intégrale des frais de transport du conjoint dont l'agent est lié par le mariage ou PACS, et des enfants, y compris dans les cas de familles recomposées, et le maintien des prestations d'action sociale durant le congé ;

- 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 (réactualisation du décret 53-511 du 21 mai 1953) ;

- La prise en charge financière (frais de voyage) de l'agent de porte à porte ;

- La création de lieux d'hébergement dans les départements d'outre-mer pour les agents en 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 centre des intérêts moraux et matériels (CIMM) ;

- 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 ;

- La prime de vie chère doit être versée durant les congés bonifiés ;

- Extension des droits spécifiques aux collectivités d'outre-mer à la Nouvelle-Calédonie et la Polynésie Française concernant la Prime Spécifique d'Installation (décret n°2001-1225 du 20 décembre 2001).

10 - 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 pénitencier.

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

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.

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

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

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 évoluer et être revisitées. Le statut reconnu aujourd'hui de cadre pénitencier ne peut se borner à l'articulation de leurs rôles et fonctions actuels. Toute revalorisation et évolution de statut doivent s'inspirer et se justifier par la nécessaire amélioration de leur doctrine d'emplois.

Concernant l'organisation du service, un travail de fond est nécessaire afin de revoir de manière globale la circulaire du temps de travail.

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

Les CSA, sous la supervision des DI, doivent évaluer les établissements en tenant compte des charges de travail et du ratio dossiers ou personnes suivies. Il est essentiel de reconnaître et de mettre à jour tout décalage probable avec les organigrammes de référence, en respectant les 35 heures.

Fiche revendicative n° 10 : Temps de travail et Heures supplémentaires

- Revendication pour une politique de recrutement de personnels titulaires adaptée aux besoins réels sur le terrain ;
- 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 doit être porté à minima à 30 % ;
- Réaliser un état des lieux des établissements, en prenant en considération les charges de travail et les ratios de dossiers ou de personnes suivies ;
- Reconnaître et mettre à jour le décalage potentiel entre les organigrammes de référence et le modèle de fonctionnement réel des établissements, en se basant sur une semaine de travail de 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 ;
- Éliminer le principe du Matin-Nuit dans l'organisation du service ;
- Le jour de travail supplémentaire, dit de « solidarité », doit être supprimé ;
- Exiger des créneaux dédiés à la pratique sportive inclus dans le temps de travail ;
- Maintenir la flexibilité des changements de service malgré la mise en place du badgeage et de la fin des permutations de service, sans impacter le prévisionnel, afin de préserver une vie sociale minimale pour les agents postés ;
- Garantir la neutralisation des heures quel que soit la position administrative de l'agent et l'organisation du service dont il dépend ;
- Supprimer la proratisation des congés annuels ;

- Mettre fin à l'écrêtage des heures supplémentaires de tous les personnels ;
- Refondre le service des agents (bibliothèque des cycles, congés etc...) afin de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle ;
- Réadapter le logiciel origine à la réalité du terrain évitant des incohérences dans le service ;
- Interdire la nuance entre Accident de Travail (AT) et Accident de Travail Agression (ATA) et le remplacer par Accident de Service (AS).

11 - La mobilité

Dans le cadre de la loi de transformation de la Fonction Publique publiée le 07 août 2019, la disparition des commissions administratives paritaires (CAP) 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 (LDG) de mobilité » pour l'année 2020 et ce jusqu'en 2022.

Aujourd'hui, ce sont les lignes directrices de gestion relatives à la mobilité au sein du ministère de la Justice élaborées cette fois pour la période 2022-2026 qui nous régissent.

Si nous avons pu maintenir un accès bien que trop limité sur la gestion des mobilités, il est important de maintenir une revendication forte afin que nous revenions à une participation accrue et proactive dans la gestion mobilité et avancement. Cela concerne l'ensemble des corps de l'administration.

Par ailleurs, et avant que le ministère nous impose une refonte des critères sur la mobilité du CEA, La CGT Pénitentiaire demande à ouvrir des négociations sur cette thématique. En, effet, si l'ancienneté doit rester le critère prioritaire de la mobilité, une bonification pour les rapprochements de conjoint ainsi que pour les proches aidants doivent permettre de se mettre en conformité avec la loi.

De plus, les modifications récentes liées à la réforme du personnel avec l'accès à la catégorie B et A nous obligent à ce que l'on redevienne pleinement associé afin de garantir l'équité et la transparence. La mise en place de cette réforme doit rester juste et efficace.

La création de 2 filières distinctes dans le corps de CEA (expertise et encadrant) nous amène à revendiquer une cartographie des postes afin de ramener un équilibre dans la gestion des établissements et par ricochet sur la gestion de la mobilité qui ne doit en aucun cas aboutir à la création de mobilité dite « à profil ».

La CGT maintiendra sa volonté de bonifier sans équivoque l'ancienneté dans la profession.

Concernant les agents issus des DROM COM, un accompagnement spécifique dès leur entrée à l'ENAP doit leur permettre d'appréhender la difficulté d'un retour rapide sur les établissements de la DISP MOM. La réalité des ouvertures de postes en fonction du nombre de demandes doit être clairement exposée, c'est une évidence morale.

Fiche revendicative n° 11 : La mobilité

- Abrogation de la loi de transformation publique de 2019 et des lignes directrices de gestion (LDG) qui en découlent ;
- Actualisation de la circulaire de 2005 concernant les critères de mobilité ;
- L'ancienneté dans l'administration pénitentiaire ainsi que l'ancienneté dans la demande 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) ;
- Respect des règles du rapprochement de conjoint avec la création d'une bonification type intégrée dans la cotation générale ;
- Application de la notion de proche aidant et de la loi. Ce critère doit faire l'objet d'une bonification au même titre que le rapprochement de conjoint ;
- Prise en compte lors de la mobilité des situations dites de « cas social » a vocation à répondre à des difficultés extrêmement graves sur le plan familial ou de la santé ;
- Maintien de 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 ;
- Clarification envers nos collègues 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 sur leur département ou territoire d'origine, mettant les agents dans des situations sociales catastrophiques ;
- Revendication de la prise en charge à 100 % de tous les frais de transport et frais de déménagement pour tous ;
- Communication à chaque agent des critères qui ont déterminé son classement ;
- Renouvellement complet des vœux. Il ne doit plus avoir de vœux maintenus entre 2 mobilités

- Réflexion sur les critères de mobilité qui doit s'élargir à l'ensemble des catégories de personnel et doit être les mêmes pour toutes les catégories professionnelles de l'administration ;

- Présence obligatoire des organisations professionnelles dans les instances ;

- Participation des organisations syndicales à l'avancement et à la promotion ;

- Création d'un portail en ligne dédié à la mobilité ;

- Mise en place de comités de mobilité au sein de chaque direction interrégionale ;

- Introduction de programmes d'échange temporaire entre établissements ;

- Soutien renforcé pour les agents des DROM-COM, avec un programme d'accueil spécifique à l'ENAP et un accompagnement dans le processus de mobilité ;

- Évaluation annuelle des besoins de mobilité au sein de l'administration pénitentiaire ;

- Établissement d'un programme de soutien aux agents dans les démarches administratives et logistiques liées à la mobilité ;

- Mise en place d'un dispositif d'accueil pour les agents et leur famille dans la région de destination ;

- Développement de partenariats ;

- Organisation de sessions d'information régulières sur les processus de mobilité, les droits et les services disponibles notamment les SRIAS ;

- Instauration d'un système de feedback post-mobilité ;

- Création d'un fonds de solidarité pour aider financièrement les agents confrontés à des frais de mobilité exceptionnels.

Fiche revendicative n°12 : la formation

- 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 Sociaux d'Administration ;
- Droit à la formation syndicale repensé entièrement en tenant compte des évolutions du travail, de la société et culturelles ;
- Versement intégral du salaire pendant la formation ;
- 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) ;

- Révision à la hausse du plafond d'heures du Compte Personnel de Formation (CPF) ;

- Financement sans plafond ni condition de toute formation inscrite sur le CPF ;

- 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 dotées et renforcées d'Équipes Régionales d'Intérim pluridisciplinaires pour la Formation (ERIF) ;

- Au niveau 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 ;

- Des complexes permettant la formation continue et le maintien de la condition physique des personnels doivent être intégrés dans les plans de construction de chaque établissement ;

- 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 ;

- La formation continue doit être adaptée à la spécialité (ou non) des agents ;

- Création d'une application mobile dédiée à la formation ;

- Développement de modules de formation en ligne (e-learning) ;

- Intégration de modules de formation axés sur le bien-être au travail, la gestion du stress et la prévention des risques psychosociaux ;

- Organisation de forums annuels de la formation ;

- Promotion d'échanges inter-administrations ;

- Introduction d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

- Création de partenariats avec des universités et des institutions de formation ;
- Établissement d'un système de tutorat par des agents expérimentés pour les nouveaux entrants ou les agents en reconversion ;
- Implémentation de parcours de formation dédiés à l'innovation et à la gestion de projet ;
- Allocation d'un budget spécifique pour la formation à l'international.

13 - La sécurité

Les personnels de l'administration pénitentiaire jouent un rôle crucial dans la sécurité intérieure, sécurisant les abords de leur établissement et accomplissant des missions extérieures. Avec l'introduction des Équipes de Sécurité Pénitentiaire (ESP) par des surveillants, notre profession acquiert une nouvelle dimension, visant à prévenir les évasions, maintenir la discipline, et effectuer des extractions judiciaires et médicales dans l'espace public.

Cependant, les écrits professionnels (CRI et/ou CRP) ne sont souvent pas pris au sérieux, minant l'autorité du personnel face à la population carcérale. Chaque incident devrait se traduire par une sanction appropriée.

Face à l'augmentation des agressions, il est impératif de réévaluer les pratiques de sécurité, souvent jugées obsolètes, et d'intégrer les retours d'expérience des agents pour mieux anticiper les risques. Actuellement, l'administration pénitentiaire tend à réagir aux incidents (évasions, agressions) par des mesures de renforcement de la sécurité post facto. La sécurité, passive ou active, nécessite une approche proactive, incluant la révision des critères d'affectation en Unité de Vie, l'adoption de technologies de sécurité avancées comme les caméras et les systèmes d'ouverture de portes vers l'extérieur, et l'amélioration des conditions physiques du personnel.

Pour la sécurité active, un accroissement des recrutements et une amélioration de la formation sont essentiels. Il faut également reconsidérer certaines législations et encourager une meilleure condition physique parmi le personnel.

La CGT Pénitentiaire insiste sur la nécessité de doter tous les établissements de moyens de protection avancés, tels que vitres pare-balles, systèmes anti escalade, brouilleurs de téléphones, et protections anti-drone, assurant ainsi une sécurité renforcée à l'intérieur comme à l'extérieur des établissements.

La participation active des syndicats aux décisions concernant la sécurité et une gestion rigoureuse des finances publiques destinées à ces fins sont également primordiales.

En somme, la sécurité dans les établissements pénitentiaires repose sur l'engagement du personnel et l'adoption de stratégies de sécurité innovantes et bien financées, garantissant la sécurité de tous les intervenants du système pénitentiaire.

Fiche revendicative n°13 : la sécurité

- Mise en place systématique d'un suivi interrégional dans le cadre des CSA où les OS seraient associées aux projets ;
- Acquisition de moyens de communication et d'alarmes de dernière génération ;
- Généralisation de mesures innovantes et adaptées pour faire face aux nouvelles menaces et garantir un environnement sûr ;
- Recrutement en nombre pour éviter l'isolement en détention et les modes de fonctionnement dits « dégradés » ;
- Pouvoir de contrôle pour les personnels de surveillance pour toute suspicion, et ce sans consultation préalable de la hiérarchie ;
- Exiger l'abrogation de l'article 57 de la loi pénitentiaire (fin des fouilles à corps systématiques)
- Exiger des formations plus 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, le secourisme et la sécurité incendie ;
- Favoriser la condition physique des personnels de surveillance et intégrer dans le temps de travail de tous les personnels 3 heures hebdomadaires d'activité sportive ;
- Exiger des moyens techniques de sécurité fonctionnels et modernes ;
- Généraliser les moyens technologiques permettant d'assurer la sécurité des personnes et des biens ;
- Valoriser et revendiquer la mise en place de scanner 3D ;
- Exiger un suivi systématique des CRI et CRP, mettre en place les sanctions adéquates ;
- Mettre fin aux modes dit dégradés dans l'ensemble des établissements pénitentiaires ;
- Mettre en place dans l'ensemble des établissements le binôme afin d'éviter l'isolement des personnels en détention ;
- Implantation de centres de coordination de la sécurité au niveau interrégional ;
- Introduction de systèmes d'identification biométrique pour un contrôle d'accès sécurisé aux zones sensibles des établissements ;
- Instauration d'ateliers de co-construction des politiques de sécurité avec la participation des agents, des syndicats, et des experts en sécurité, pour élaborer des stratégies ;

- Renforcement des partenariats avec les services de sécurité externes (police, gendarmerie, services d'urgence) pour des entraînements communs et des interventions coordonnées en cas de crise ;
- Augmentation des investissements dans la recherche et le développement de solutions de sécurité innovantes spécifiquement conçues pour le milieu carcéral ;
- Extension de la couverture de la vidéosurveillance à l'extérieur des établissements, avec des systèmes intelligents capables de détecter automatiquement les comportements suspects ;
- Mise en place d'un dispositif de soutien psychologique pour les personnels après des interventions difficiles ou des situations de crise, contribuant à la gestion du stress et à la résilience.

14 - La santé et le bien-être 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 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 vie et condition de travail, ainsi que le lien étroit qui les lie avec la souffrance 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 éléments cancérigènes pour l'homme. La moitié environ de ces éléments 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 rencontrés dans le cadre professionnel doivent être répertoriés et des protocoles adaptés doivent être mis en place en lien avec les pôles SST et affichés à la connaissance des personnes exerçant dans les établissements.

Il faut appliquer la réglementation dans les C.S.A. en Formation Spécialisée, en exigeant des expertises, par des laboratoires indépendants, sur ces nouveaux dangers liés aux technologies. Les personnels sont inévitablement exposés, de par leur profession, à de multiples dangers, comme les rayonnements ionisants, et bien d'autres. Il faut donc leur garantir une protection optimale sur leurs lieux de travail.

Les personnels pénitentiaires sont en contact régulier avec les personnes placées sous-main de justice 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 réaliste et 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'Administration pour l'attribution et la prise en charge réelle des arrêts de travail qui résultent de problèmes psycho-sociaux dus au management et donc à la hiérarchie, qui ne peut être juge et partie en attente de l'avis du conseil 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, suite à un accident ou souci de santé au cours de leur carrière 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.

Fiche revendicative n°14 : la santé au travail

- Revendiquer et intégrer pleinement la qualité de vie au travail et son lien direct avec le bien-être et la santé mentale du personnel ;
- Abrogation de la journée de carence ;
- Création d'une entité autonome de l'Administration, dédiée à l'évaluation et à la gestion des arrêts de travail dus à des problèmes psycho-sociaux ;
- Ouverture de postes travailleur handicapé au titre des concours internes, 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 conseils médicaux, 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 afin de limiter les procédures judiciaires longues et complexes ;
- Respect de l'avis des conseils 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 de représentants du personnel dans l'ensemble des conseils médicaux ;
- Création de CSA en Formation Spécialisée dans tous les établissements du milieu ouvert et fermé, quel que soit le nombre d'agents ;
- Exiger que le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) soit mis à jour et systématiquement transmis aux CSA en Formation Spécialisée ;
- Exiger que le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact) soit instaurer dans tous les établissements et structures pénitentiaires ;

- Exiger des moyens financiers suffisants pour l'amélioration des conditions de travail, le recrutement de médecins du travail ou de prévention, de psychologues et d'assistants sociaux

- Exiger que les formations institutionnelles obligatoires soient intégrées dans le service annuel et qu'ils puissent suivre les formations proposées par l'administration ;

- Intégration de sessions de sport et de cohésion d'équipe dans les cycles de travail ;

- Se doter d'un véritable plan de prévention des suicides des personnels ;

- Exiger que le « burn-out » ainsi que certaines pathologies liées à nos pratiques professionnelles soient reconnues en maladies professionnelles ;

- Mise en place d'un programme de santé mentale proactif ;

- Intégration d'un module de formation dédié à l'équilibre vie professionnelle/vie privée ;

- Création d'un réseau de soutien par les pairs ;

- Développement d'espaces de détente et de relaxation au sein des établissements ;

- Programmation annuelle d'ateliers et de conférences sur des sujets liés à la santé et au bien-être ;

- Renforcement des mesures de sécurité sanitaire, notamment par la mise à disposition systématique d'équipements de protection individuelle adaptés à tous les risques spécifiques aux différentes missions ;

- Création d'un observatoire de la santé au travail, chargé de collecter et d'analyser les données sur les conditions de travail, les incidents et accidents ;

- Instauration d'un dispositif d'alerte rapide pour signaler et traiter immédiatement les situations potentiellement dangereuses ou nuisibles à la santé des agents ;

- Élaboration d'un guide des bonnes pratiques en matière de santé au travail ;
- Augmentation des ressources dédiées aux aménagements ergonomiques des postes de travail ;
- Obtenir des dotations moins contraignantes et plus adaptées pour l'exercices des missions (ex : gilet pare lame plus léger et plus souple, voire remplacer par tee-shirt PL).

15 - L'action sociale

L'action sociale de l'État a pour objet l'amélioration des conditions de vie des agents et de leur famille. 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-vacances, 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 autres 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).

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.

→ Transport

● Etant la troisième force de sécurité, la CGT demande la gratuité des transports en commun (métro, bus, train) pour tous les trajets professionnels et personnels, en présentant sa carte professionnelle.

→ 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 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 ;

● La mise en place d'une offre de restauration collective sur l'ensemble des structures pénitentiaires ;

- 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 ;
- Exiger des restaurants administratifs et des mess des plans anti-gaspillage et de tri sélectif ;
- La mise en place d'une TVA relative à la restauration sociale collective et solidaire à taux zéro
- La réhabilitation 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 réhabilitations.

→ Vacances

- Mise en place d'une politique de départ en vacances ;
- Conventionnement entre le Ministère et les associations du tourisme social, de séjours tous compris dans le bassin méditerranéen (France et Étranger) et à la montagne ;
- 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) ;
- 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.

→ Garde d'enfants, loisirs

- Recensement et la réservation de berceaux à hauteur des besoins ;
- Mise en place de CESU périscolaire 12/17 ans ;
- Augmentation significative du montant du CESU périscolaire 6/12ans ;
- Aide aux licences sportives pour les 6/18ans, pour les agents (ASMJ) et pour les ayants droits (CRAS) ;
- Augmentation du CESU Horaires Atypiques.

→ Logement

- Augmentation des crédits sociaux qui doivent atteindre 1% de la masse salariale et des pensions ;
- Création d'un outil informatique centralisant l'ensemble du parc immobilier de la DAP ;
- Création d'un outil informatique centralisant l'ensemble du parc immobilier au ministère de la Justice ;
- Réservations conventionnelles de logements sociaux pour les agents sur l'ensemble du territoire ;
- Maîtrise des loyers : la quittance (loyer et charges) des locataires ne doit pas excéder 20 % de leurs revenus ;
- Prêt à l'accession à la propriété à taux zéro pour tous pris de la part de l'employeur ;
- Un prêt d'amélioration à l'habitat à taux zéro pour tous pris de la part de l'employeur ;

- Prêt de rénovation de l'habitat, à l'achat de meubles à taux très modéré (maximum 1%).

→ Mutuelle

- Prise en charge de la mutuelle référencée par le ministère de la justice 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.

→ Comité social et culturel

- Création et mise en place au même titre que les comités d'entreprise, 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 ;

- Instauration d'un programme de bien-être au travail ;

- Développer la communication sur l'existence d'un fonds d'urgence social pour aider les agents confrontés à des difficultés financières soudaines, garantissant un soutien rapide et efficace ;

- Développement d'un réseau de soutien entre agents ;

- Mise en place de partenariats avec des structures de loisirs locales (cinémas, musées, parcs d'attractions) ;

- Organisation de journées familiales et culturelles annuelles ;

- Introduction d'ateliers sur la gestion financière personnelle et la préparation à la retraite ;
- Établissement de conventions avec des agences immobilières.



la
cgjt
Pénitentiaire

La CGT Pénitentiaire
263 rue de Paris
Case 542
93514 MONTREUIL

secretariat@cgtpenitentiaire.com