



# ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2026

## LES DROITS DES PERSONNELS NE SE DEMANDENT PAS. ILS S'EXERCENT !

En tant qu'organisation syndicale représentative, **La CGT Pénitentiaire** agit dans un cadre de dialogue social responsable et constructif. Mais ce cadre ne saurait justifier ni l'acceptation de l'inacceptable, ni la banalisation des atteintes aux droits des personnels. Le dialogue social n'a de sens que s'il repose sur le respect du droit, de la santé des agents et de conditions de travail compatibles avec les missions confiées.

Depuis trop longtemps, les personnels pénitentiaires portent sur leurs épaules les conséquences de choix organisationnels et budgétaires qui ne sont pas les leurs. Ils compensent les manques, absorbent les dysfonctionnements et assurent la continuité du service public au prix d'une fatigue croissante, d'une pression permanente et d'un sentiment de plus en plus marqué d'abandon institutionnel.

**La CGT Pénitentiaire** refuse que l'engagement des agents serve de variable d'ajustement. Elle refuse également que le respect des droits soit présenté comme une revendication excessive ou un manque de loyauté. Ce communiqué s'inscrit dans une démarche claire : établir les constats, rappeler le droit, et exiger son application effective autour de trois axes indissociables : les conditions de travail, la protection des agents et l'équité des procédures disciplinaires.

### CONDITIONS DE TRAVAIL ET SOUS-EFFECTIFS : UNE USURE QUI N'A RIEN D'ACCIDENTEL

Le recours massif aux heures supplémentaires, aux astreintes et aux permanences est devenu un mode de gestion courant pour pallier des sous-effectifs chroniques. Ce fonctionnement, initialement présenté comme transitoire, s'est installé durablement, en contradiction avec les principes qui encadrent le temps de travail dans la fonction publique d'État.

Les agents subissent des plannings sous tension permanente, des rappels fréquents, des modifications de service tardives et des dépassements répétés des plafonds horaires. Cette situation génère une fatigue chronique qui altère la vigilance, fragilise la sécurité et dégrade les conditions d'exercice des missions. Dans un environnement déjà exigeant, cette pression continue n'est pas sans conséquences.

Les astreintes et permanences doivent pourtant respecter des règles strictes en matière de durée maximale du travail, de repos et de contreparties. Leur banalisation, sans évaluation réelle de leur légitimité ni de leur impact sur la santé, constitue une dérive préoccupante. L'organisation du travail ne peut se faire au mépris du droit et des réalités humaines.

Le burn-out n'est pas une fragilité individuelle. Ce n'est pas une question de caractère. C'est la conséquence directe d'une surcharge prolongée, d'une pression continue et d'un manque de moyens structurels. Ce que l'on appelle "épuisement professionnel" ne s'arrête pas aux portes de l'établissement. Il s'invite à la maison. Il s'installe dans les silences. Dans l'irritabilité. Dans la fatigue qui empêche d'être pleinement présent. Dans les week-ends passés à récupérer au lieu de vivre. Dans les enfants qui demandent : "Pourquoi tu es toujours fatigué ?" ou "Pourquoi tu n'es pas venu ?"

Les rappels incessants désorganisent la vie familiale. Les changements de planning de dernière minute empêchent toute stabilité. Les soirées écourtées, les anniversaires manqués, les vacances compromises finissent par créer un déséquilibre profond.

Beaucoup d'agents n'osent pas en parler. Mais les tensions conjugales, l'éloignement émotionnel, le sentiment d'être absents même en étant présents sont des réalités.

L'absentéisme est souvent analysé froidement en termes statistiques. Il est en réalité le symptôme d'un système qui use les personnels jusqu'à la rupture. Le présentéisme, quant à lui, aggrave la situation : venir travailler malade ou épuisé pour ne pas "laisser les collègues" ne fait que prolonger l'épuisement.

Un agent qui craque n'est pas défaillant. C'est l'organisation du travail qui l'a conduit à cet état. L'administration a une obligation légale de protection de la santé physique et mentale des agents. Cette obligation inclut l'impact sur l'équilibre de vie et la sphère familiale. On ne peut pas exiger un engagement total au travail en acceptant qu'il se fasse au détriment de la stabilité personnelle.

Le droit à la déconnexion et le respect du temps de repos demeurent également largement théoriques. Sollicitations hors horaires, appels intempestifs, vérifications de plannings en fin de service ou changements de dernière minute entretiennent une pression constante. Le repos n'est pas un privilège. Il est une obligation réglementaire et un enjeu majeur de santé au travail. Le libre choix entre paiement et récupération des heures supplémentaires doit être respecté.



**La CGT Pénitentiaire exige :**

- *La reconnaissance effective et opposable du droit à la déconnexion pour tous les personnels ;*
- *L'encadrement strict des sollicitations hors service, limitées aux situations réellement exceptionnelles ;*
- *Le respect absolu des temps de repos, des cycles de travail et des délais de prévenance ;*
- *Une anticipation renforcée des plannings et la réduction drastique des changements de dernière minute ;*
- *Le libre choix pour tous les agents entre paiement et récupération des heures supplémentaires ;*
- *La mise en conformité des organigrammes de référence de 39 heures à 35 heures.*

La question du ratio entre personnels et détenus ou usagers demeure enfin centrale. Les ratios nationaux, souvent théoriques, ne prennent pas en compte les réalités locales, la complexité des publics pris en charge ni les absences réelles. Ils ne peuvent en aucun cas justifier un service dégradé ou une remise en cause des droits fondamentaux, qu'il s'agisse de la sécurité, de la dignité ou du respect de la loi.



**La CGT Pénitentiaire exige :**

- *Une révision du ratio national intégrant des critères objectifs et locaux ;*
- *L'instauration d'un ratio plancher incompressible garantissant la sécurité et les droits fondamentaux ;*
- *L'interdiction de justifier un service dégradé par un ratio théorique non adapté ;*
- *La prise en compte des absences réelles dans le calcul des effectifs opérationnels ;*
- *Le recrutement massif et pérenne de personnels pour répondre aux besoins réels.*



**DROITS ET PROTECTIONS DES PERSONNELS :  
L'INVERSION DE LA PEUR DOIT CESSER**



Ce qui inquiète le plus aujourd'hui n'est pas l'absence de textes protecteurs, mais leur application inégale et parfois restrictive. Trop d'agents ont intégré l'idée qu'exiger le respect de leurs droits serait risqué, voire préjudiciable à leur carrière.

Cette peur n'a pas lieu d'être. Un agent ne doit jamais craindre d'exiger ses droits.

La protection fonctionnelle illustre parfaitement cette dérive. Bien que les personnels pénitentiaires soient régulièrement exposés à des agressions, des menaces ou des mises en cause abusives, l'accès à la protection fonctionnelle reste inégal, tardif et parfois conditionné à des appréciations subjectives. Le manque d'information, la complexité des démarches et les délais excessifs renforcent le sentiment d'isolement et fragilisent la confiance envers l'institution.

La protection fonctionnelle est pourtant une obligation légale. Elle doit être accordée de manière large, rapide et effective dès lors que les faits sont en lien avec les fonctions exercées. Aucun agent ne doit subir de préjudice professionnel pour avoir exercé ce droit fondamental.

**La CGT Pénitentiaire exige :**

- Une information claire, systématique et accessible de l'ensemble des personnels sur les conditions et modalités de la protection fonctionnelle ;
- Une application large et protectrice du principe de protection fonctionnelle dès lors que l'agent est mis en cause ou victime de faits en lien avec ses fonctions ;
- Des délais de traitement rapides et transparents afin de garantir une prise en charge effective, notamment sur les plans juridique et psychologique ;
- Un accompagnement administratif renforcé des agents concernés ;
- Une absence totale de préjudice professionnel pour les agents sollicitant ou bénéficiant de la protection fonctionnelle.

Les situations de harcèlement moral, sexuel et de discriminations constituent une autre réalité trop souvent minimisée. Pressions répétées, comportements déplacés, mises à l'écart, décisions ressenties comme ciblées ou injustifiées ont des conséquences graves sur la santé psychologique, l'engagement professionnel et la cohésion des équipes. La crainte de représailles et le manque de lisibilité des dispositifs freinent encore trop souvent les démarches de signalement.

La prévention, la formation et la mise en place de procédures claires, confidentielles et réellement protectrices sont indispensables. Les agents victimes ou témoins doivent être protégés sans ambiguïté, et les encadrants formés à la prévention des risques psychosociaux et aux comportements professionnels attendus.

**La CGT Pénitentiaire exige :**

- Le renforcement des dispositifs de prévention et de traitement des situations de harcèlement et de discriminations ;
- La mise en place de procédures de signalement claires, confidentielles et accessibles à l'ensemble des personnels ;
- La garantie d'une protection effective des agents victimes ou témoins, afin d'éviter toute forme de représailles ;
- La formation systématique des encadrants à la prévention des risques psychosociaux et aux comportements professionnels attendus ;
- La désignation de référents identifiés et formés au sein des établissements et services.

**PROCÉDURES DISCIPLINAIRES :  
L'ÉQUITÉ N'EST PAS OPTIONNELLE**

Les procédures disciplinaires constituent un cadre juridique précis, destiné à garantir l'équité, le respect du contradictoire et les droits de la défense. Elles ne peuvent en aucun cas être utilisées comme un levier de pression managériale.

Or, trop souvent, les agents ont le sentiment que la procédure est engagée à charge, avec des éléments communiqués de manière partielle ou tardive. L'un des dysfonctionnements majeurs concerne l'accès aux pièces de la procédure.

Le droit ne prévoit pas un accès "progressif" ou sélectif. L'agent doit avoir accès à l'intégralité des pièces composant la procédure disciplinaire, dès lors qu'elles sont versées au dossier. Il est illégal de dissimuler certaines pièces pour les produire ultérieurement afin de renforcer une instruction à charge. Ce type de pratique est non seulement contraire aux garanties procédurales, mais il est perçu par les personnels comme un moyen de pression supplémentaire, visant à fragiliser leur défense.

**Une procédure équitable implique :**

- **la communication de toutes les pièces, sans rétention ;**
- **la possibilité réelle pour l'agent d'en prendre connaissance et de préparer utilement sa défense ;**
- **des décisions motivées, proportionnées et juridiquement fondées ;**
- **des délais raisonnables, permettant un contradictoire effectif.**

La discipline doit être un outil de régulation conforme au droit. Elle ne peut devenir un instrument de mise sous tension ou d'intimidation. La confiance dans l'institution repose sur la transparence et le respect strict des garanties procédurales.

Les personnels pénitentiaires sont engagés. Ils assurent leurs missions avec sérieux, loyauté et sens du service public. Mais cette loyauté ne peut plus être exploitée pour justifier l'érosion progressive de leurs droits, de leur santé et de leur équilibre de vie.

**La CGT Pénitentiaire** ne demande pas des aménagements à la marge. Elle exige l'application pleine et entière du droit.

**Les agents n'ont pas à craindre d'exiger leurs droits. C'est l'administration qui doit craindre de les ignorer.**

**La CGT Pénitentiaire continuera à agir, à dénoncer et à défendre, sans complaisance et sans intimidation, pour que le respect des personnels cesse d'être un discours et devienne une réalité.**

à Montreuil,  
le 02 Mars 2026.