



CP MARSEILLE BILAN D UN ETE TRES TRES CHAUD

PLAN ABSENTÉISME, « ÉQUITÉ » : ON NOUS AVAIT VENDU LE SAUVETAGE DU NAVIRE... REGARDEZ LE RÉSULTAT ! NOUS L'AVIONS ANNONCÉ NATIONALEMENT C'EST LA

La CGT Pénitentiaire
COMMUNIQUE

ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2026 PLAN D'ÉQUITÉ ET D'ACCOMPAGNEMENT STOP!

MOTION DE LA COMMISSION EXÉCUTIVE NATIONALE DU 17 JUIN 2026

Le CGT Pénitentiaire exige l'abandon immédiat de l'ensemble des plans d'équité et d'accompagnement déployés ou en cours de déploiement dans les établissements et services pénitentiaires.

Réunie en Commission Exécutive Nationale ce 17 Juin 2026, **Le CGT Pénitentiaire** refuse la généralisation des plans dit « d'équité » et demande à la Direction Générale de l'Administration Pénitentiaire de renoncer à toute déclinaison nationale ou locale de ces dispositifs.

Dernière des intitulés consensuels et un discours présenté comme bienveillant, ces plans traduisent en réalité un changement profond de doctrine managériale. Ils ne cherchent pas à résoudre les causes des difficultés rencontrées quotidiennement par les personnels ; ils visent à adapter les personnels aux conséquences de politiques des ressources humaines qui ont montré leurs limites depuis des années.

La CGT Pénitentiaire refuse cette inversion des responsabilités.

Depuis trop longtemps, les agents compensent les carences de l'administration au prix de leur santé, de leur vie familiale et de leurs conditions de travail. Ils ne peuvent pas être tenus pour responsables du manque chronique d'effectifs, des vacances de postes qui désorganisent les services, de l'accumulation des heures supplémentaires ou de l'épuisement professionnel qui gagne l'ensemble des métiers pénitentiaires.

Nous refusons que l'absentéisme soit présenté comme l'origine des dysfonctionnements alors qu'il en est souvent l'une des conséquences les plus visibles.

Nous refusons que les agents malades soient placés sous surveillance quand les véritables causes des difficultés résident dans des choix budgétaires insuffisants, des recrutements inadéquats, des arbitrages ministériels ou encore le management toxique qui fragilise durablement le service public pénitentiaire.

Ces plans ne sont pas des outils d'équité. Ils sont avant tout des outils de gestion de la pénurie. Ils ne réparent pas les services. Ils organisent juste leur adaptation à la dégradation des moyens.

Cette logique apparaît encore plus clairement avec la transposition de la directive européenne sur le temps de travail et l'introduction annoncée de la clause dite d'« opt-out », qui permettra aux agents de consentir individuellement au dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail.

Pendant que l'administration affirme vouloir protéger les personnels, elle met en place les conditions qui permettront de contourner ces protections.

Le message envoyé aux agents est sans ambiguïté :

Lorsque les effectifs manquent, ce ne serait plus à l'administration de recruter mais aux personnels d'accepter de travailler davantage.

Lorsque les services sont en difficulté, ce ne serait plus au ministère d'assumer ses responsabilités mais aux agents de s'adapter.

La CGT Pénitentiaire
COMMUNIQUE

ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2026 PLAN D'ÉQUITÉ ET D'ACCOMPAGNEMENT STOP!

MOTION DE LA COMMISSION EXÉCUTIVE NATIONALE DU 17 JUIN 2026

Le CGT Pénitentiaire exige l'abandon immédiat de l'ensemble des plans d'équité et d'accompagnement déployés ou en cours de déploiement dans les établissements et services pénitentiaires.

Réunie en Commission Exécutive Nationale ce 17 Juin 2026, **Le CGT Pénitentiaire** refuse la généralisation des plans dit « d'équité » et demande à la Direction Générale de l'Administration Pénitentiaire de renoncer à toute déclinaison nationale ou locale de ces dispositifs.

Dernière des intitulés consensuels et un discours présenté comme bienveillant, ces plans traduisent en réalité un changement profond de doctrine managériale. Ils ne cherchent pas à résoudre les causes des difficultés rencontrées quotidiennement par les personnels ; ils visent à adapter les personnels aux conséquences de politiques des ressources humaines qui ont montré leurs limites depuis des années.

La CGT Pénitentiaire refuse cette inversion des responsabilités.

Depuis trop longtemps, les agents compensent les carences de l'administration au prix de leur santé, de leur vie familiale et de leurs conditions de travail. Ils ne peuvent pas être tenus pour responsables du manque chronique d'effectifs, des vacances de postes qui désorganisent les services, de l'accumulation des heures supplémentaires ou de l'épuisement professionnel qui gagne l'ensemble des métiers pénitentiaires.

Nous refusons que l'absentéisme soit présenté comme l'origine des dysfonctionnements alors qu'il en est souvent l'une des conséquences les plus visibles.

Nous refusons que les agents malades soient placés sous surveillance quand les véritables causes des difficultés résident dans des choix budgétaires insuffisants, des recrutements inadéquats, des arbitrages ministériels ou encore le management toxique qui fragilise durablement le service public pénitentiaire.

Ces plans ne sont pas des outils d'équité. Ils sont avant tout des outils de gestion de la pénurie. Ils ne réparent pas les services. Ils organisent juste leur adaptation à la dégradation des moyens.

Cette logique apparaît encore plus clairement avec la transposition de la directive européenne sur le temps de travail et l'introduction annoncée de la clause dite d'« opt-out », qui permettra aux agents de consentir individuellement au dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail.

Pendant que l'administration affirme vouloir protéger les personnels, elle met en place les conditions qui permettront de contourner ces protections.

Le message envoyé aux agents est sans ambiguïté :

Lorsque les effectifs manquent, ce ne serait plus à l'administration de recruter mais aux personnels d'accepter de travailler davantage.

Lorsque les services sont en difficulté, ce ne serait plus au ministère d'assumer ses responsabilités mais aux agents de s'adapter.





Absentéisme aux Baumettes : l'équité ne peut pas rester un mot sur le papier

La CGT proposait un plan dès août 2023. Les agents décrivaient leurs difficultés dans une enquête publiée en janvier 2024. En septembre 2026, l'administration présente ses tableaux. Mais où est la démonstration que les causes de l'absentéisme ont été corrigées ?

Le 29 août 2023, la CGT des Baumettes formulait des propositions écrites : analyse des causes des absences, étude des accidents avec les acteurs de prévention, questionnaire anonyme, management participatif, prévention de l'épuisement et des risques psychosociaux, évaluation des résultats. Nous demandions que l'organisation du travail fasse partie du diagnostic.

Plus de trois ans après, l'administration doit rendre des comptes sur les suites données à ces propositions. Présenter un nouveau bilan ne dispense pas de répondre aux alertes précédentes.

Les difficultés étaient connues et chiffrées.

L'enquête de janvier 2024 avait recueilli 116 réponses sur 555 agents, soit environ 21 % de participation. Cet échantillon ne permet pas de généraliser les résultats à tout l'établissement. Mais les réponses constituent des alertes précises qui appelaient une investigation et des mesures suivies :

- **67 % des répondants jugeaient les exigences émotionnelles de leur travail dures ou très dures ;**
- **59 % exprimaient une appréciation négative du matériel disponible ;**
- **54 % exprimaient une appréciation négative de l'impact du nombre d'heures travaillées sur leur vie personnelle ;**
- **43 % estimaient le travail équitablement réparti seulement dans une faible ou très faible mesure ;**
- **42 % portaient la même appréciation sur la résolution équitable des conflits.**

Voilà ce que signifie parler d'équité aux Baumettes : examiner la répartition du travail, les contraintes horaires, les moyens disponibles et la manière dont les difficultés sont traitées.

Autre résultat révélateur : 64 % des répondants déclaraient aimer leur travail, mais seulement 48 % se sentir bien dans l'établissement. L'attachement au métier existe. Il ne suffit manifestement pas à garantir de bonnes conditions d'exercice.

Même la participation des agents se heurtait aux contraintes du service.

Le compte rendu officiel de la réunion du 12 juin 2024, la septième consacrée au plan, indique que des agents devaient participer, mais que le service n'avait pas pu les détacher.



On organise une réunion sur les conditions de travail, et les conditions de fonctionnement empêchent les premiers concernés d'y assister. Cette contradiction méritait davantage qu'une ligne dans un compte rendu.

Ce document prévoyait des travaux sur les plannings, les heures supplémentaires, les cycles et les fiches de poste. Des actions matérielles et des formations figuraient également au programme. Nous ne prétendons donc pas que rien n'a été engagé. Nous demandons ce qui a été réalisé, avec quels moyens et quels effets mesurables sur la santé des agents.

En 2026, les chiffres médicaux restent lourds.

Au premier semestre, le taux de congés de maladie ordinaire des surveillants des Baumettes atteint 11 %, contre 6,5 % au niveau national. L'écart représente 4,5 points, soit un taux supérieur de 69 %. Le taux d'absence pour accident du travail atteint 5,6 %, contre 2,1 % au national, soit environ 2,7 fois le niveau national.

Entre janvier et juin, le CMO passe de 10,1 % à 12,7 %, et l'absence pour AT de 4,9 % à 6,3 %. Sur la même période, les absences injustifiées AB1/AB2 passent de 1,6 % à 1,4 %.

Ces chiffres ne permettent pas d'attribuer la hausse médicale au plan. En revanche, ils contredisent une lecture qui ferait des absences injustifiées l'explication centrale de la dégradation observée.

Le bilan sait compter les procédures. Il doit aussi démontrer les résultats de la prévention.

Pour le CP Marseille, le tableau recense 304 agents absents, 26 procédures disciplinaires, 15 entretiens de retour et 6 aménagements de poste.

Cela représente environ 4,9 entretiens et 2 aménagements pour 100 agents déclarés absents. Ces rapports ne mesurent pas exactement la couverture de l'accompagnement, faute de détail sur les personnes et les périodes. Ils montrent surtout combien le bilan reste pauvre sur les suites concrètes apportées aux difficultés.

Combien de postes effectivement renforcés ? Combien de rappels évités ? Quelle diminution des heures supplémentaires subies ? Quels progrès sur la récupération et la répartition du travail ?

Quels facteurs de RPS corrigés aux Baumettes ?

Le support présenté ne fournit pas ces résultats.

Il comporte même une erreur qui doit être rectifiée : 10 accidents liés aux interventions ou agressions sur 35 représentent 28,6 %, et non les 10 % annoncés dans le commentaire. Une politique qui exige de la rigueur des agents doit commencer par fiabiliser son propre diagnostic.

L'équité exige aussi de regarder les responsabilités de l'organisation.

L'administration affiche une couverture de 88,3 % aux Baumettes et classe l'établissement en alerte rouge. Elle reconnaît donc une situation tendue. Elle doit expliquer comment elle compte réduire cette tension, avec des moyens et un calendrier.

Les formations, le soutien psychologique et les améliorations matérielles peuvent être utiles. Leur existence ne démontre pas que la surcharge, les difficultés de récupération ou les inégalités de répartition du travail ont disparu.

Maintenir ces facteurs tout en accentuant la pression sur les absences expose à un risque sérieux : davantage d'usure, davantage de difficultés de maintien au travail, et de nouvelles absences qui reportent encore la charge sur les présents. C'est le cercle que la prévention doit interrompre.

La CGT demande des effectifs adaptés aux besoins réels, une organisation qui protège la récupération, une prévention collective des RPS et une réponse écrite aux propositions déjà formulées. Chaque mesure doit avoir un responsable, des moyens, une échéance et un résultat vérifiable.

Tant que l'équité ne se traduira pas dans la charge de travail et la protection de la santé, elle restera un mot sur le papier. Et prétendre réduire les absences sans corriger ce qui épuise les agents, c'est prendre le risque de les aggraver.



INVERSION DE CARRIÈRE CONTACTEZ NOUS POUR VOTRE CALCUL

Cohortes		Date prise d'échelon		Nb d'agents	Paramètres d'indemnisation		Montant individuel			Montant par cohorte		
De	A	10e	11e		Nb jours (TB+PSS)	Nb mois (HS)	TB+PSS	HS	TOTAL INDIVIDUEL	TB+PSS	HS	TOTAL COHORTE
1	1A	20/08/2023	11/08/2025	4	035	21	2 471 €	270 €	2 841 €	10 285 €	1 116 €	11 401 €

INVERSION DE CARRIÈRE : ÊTES-VOUS CONCERNÉ ?

L'inversion de carrière peut avoir des conséquences financières importantes pour certains agents. Selon votre date de prise d'échelon, votre cohorte et votre situation individuelle, une indemnisation peut être due, notamment au titre du traitement indiciaire et des heures supplémentaires.

Les calculs ne sont pas toujours simples et chaque situation mérite d'être examinée individuellement. Quelques mois d'écart dans une date de prise d'échelon peuvent modifier le résultat et le montant auquel vous pourriez prétendre.

Ne restez pas dans le doute et ne laissez pas passer vos droits.

La CGT des Baumettes peut vérifier votre situation, reprendre votre déroulement de carrière et effectuer avec vous le calcul de votre éventuelle indemnisation.

Vous pensez être concerné par l'inversion de carrière ? Contactez-nous ou passez directement au bureau CGT avec vos éléments de carrière. Nous ferons le calcul avec vous.

CGT des Baumettes — Vos droits se vérifient, se calculent et surtout... se défendent !

INVERSION DE CARRIÈRE : ÊTES-VOUS CONCERNÉ ?



Une indemnisation peut être due selon votre situation.

VOS DROITS SE VÉRIFIENT, SE CALCULENT ET SE DÉFENDENT !



BIENVENUE À LA 224^e PROMOTION !

La CGT des Baumettes souhaite la bienvenue à l'ensemble des agents de la 224^e promotion qui nous rejoignent.

Une prise de fonction, c'est le début d'une nouvelle aventure professionnelle, mais aussi beaucoup de questions, de démarches administratives et parfois quelques difficultés auxquelles on ne sait pas toujours comment répondre.

Vous n'êtes pas seuls.

Notre bureau reste à votre disposition pour vous accompagner dans vos démarches, vous renseigner sur votre carrière, vos droits, votre situation administrative ou tout simplement vous aider face aux problèmes que vous pourriez rencontrer au cours de votre parcours.

N'hésitez jamais à pousser la porte de notre bureau. Aucune question n'est inutile et aucun problème n'est trop petit lorsqu'il concerne votre avenir professionnel.

Nous vous souhaitons à toutes et à tous une excellente prise de fonction, beaucoup de réussite dans cette nouvelle étape et, surtout, une belle carrière au sein de l'administration pénitentiaire.

Bienvenue aux collègues de la 224^e promotion !

Besoin d'une information, d'un conseil ou d'un accompagnement ?

Bureau CGT des Baumettes : 04 88 22 92 88

La CGT des Baumettes — présents dès vos premiers pas et à vos côtés pour la suite.



HEURES SUPPLÉMENTAIRES

SOYEZ VIGILANTS SUR LES PLAFONDS !



DÉPASSEZ LES LIMITES... VOUS NE SEREZ PAS PAYÉ !

Votre temps est précieux, vos droits aussi !

RAPPEL DES LIMITES

PLAFOND HEBDOMADAIRE
36 H SUPP / MOIS
Soit 36 heures supplémentaires maximum par mois

PLAFOND TRIMESTRIEL
108 H SUPP / TRIMESTRE
Soit 108 heures supplémentaires maximum par trimestre (3 mois)

COMMENT ÇA FONCTIONNE ?

DANS LES LIMITES
≤ 36 h par mois
et ≤ 108 h par trimestre

HEURES PAYÉES
Vos heures supplémentaires sont indemnisées normalement.

OU

DÉPASSEMENT
> 36 h par mois
ou > 108 h par trimestre

HEURES NON PAYÉES
Le dépassement n'est pas indemnisé et tombe sur le compte RHS.

CONSÉQUENCE EN CAS DE DÉPASSEMENT

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES AU-DELÀ DES LIMITES SONT :

- NON PAYÉES
- BASCULÉES SUR LE COMPTE RHS
- PERDUES SI NON RÉCUPÉRÉES DANS LES DÉLAIS IMPARTIS

NE LES PERDEZ PAS !

ANTICIPEZ, SUIVEZ VOS HEURES ET RESPECTEZ LES PLAFONDS !

NOS CONSEILS

- VÉRIFIEZ RÉGULIÈREMENT VOTRE COMPTEUR D'HEURES SUPP. (mensuel et trimestriel)
- ANTICIPEZ VOS DÉPASSEMENTS ET ADAPTEZ VOS PLANNINGS.
- EN CAS DE DOUTE, PARLEZ-EN À VOTRE CHEF DE SERVICE OU À LA CGT.

la cgt
BAUMETTES

UN DOUTE ? BESOIN D'AIDE ?
→ **CONTACTEZ-NOUS !** ←



BUREAU CGT BAUMETTES
04 88 22 92 88

LA CGT À VOS CÔTÉS
POUR DÉFENDRE VOS DROITS !



OPT-OUT : SIGNEZ ICI, ÉPUISEZ-VOUS LÀ.



Temps de travail : la fatigue ne se régularise pas sur un compteur

L'administration peut déplacer des heures dans un planning. Elle ne peut pas déplacer les conséquences de la fatigue. Derrière le projet sur le temps de travail, une question doit commander toutes les autres : dans quel état les agents reprennent-ils leur service ?

Dans une prison, la vigilance fait partie du travail. Observer, anticiper une tension, intervenir, conduire, prendre une décision : chaque mission exige des personnels en capacité de l'accomplir. Le repos participe donc directement à la sécurité de l'établissement.

C'est à cette exigence que doit répondre une réforme du temps de travail. Son efficacité se mesure aux repos réellement pris, à leur continuité et à la possibilité de récupérer avant d'être de nouveau exposé aux contraintes du service.

Or les modalités du projet rapportées dans les documents syndicaux font craindre une autre priorité : trouver comment maintenir les services malgré les repos manquants, puis remettre les compteurs en ordre.

Un compteur équilibré ne prouve pas qu'un agent a récupéré.

Prenons une situation simple : un agent termine à 22 heures et doit revenir à 6 heures. Huit heures séparent les deux services. Cela ne signifie même pas huit heures de sommeil : il faut encore rentrer, manger, se préparer et repartir.

Au regard de la référence de onze heures consécutives, trois heures manquent. Lui permettre de quitter un service plus tôt plusieurs jours après peut lui rendre du temps. Cela ne change pas les conditions dans lesquelles il aura assuré sa reprise à 6 heures.

La distinction est essentielle : une régularisation ultérieure ne supprime pas l'exposition à la fatigue déjà subie.

Selon la présentation du projet, des repos manquants pourraient être restitués dans un délai allant jusqu'à quatorze jours. Le texte intégral et ses conditions d'application doivent être rendus accessibles. Mais une exigence s'impose dès maintenant : un délai maximal ne doit jamais devenir le mode habituel de gestion des plannings.

Sinon, les repos risquent de s'accumuler comme les heures supplémentaires : une dette reconnue, dont le remboursement dépend toujours du prochain créneau disponible.

Le droit européen impose une protection effective.

La directive européenne fixe une référence de onze heures consécutives de repos quotidien. Elle autorise certaines dérogations, assorties de garanties. La jurisprudence rappelle que les repos compensateurs équivalents doivent, en principe, suivre immédiatement le travail qu'ils compensent ; les exceptions exigent une protection appropriée.

Ces règles obligent à examiner précisément la justification et les garanties d'un report. Elles ne permettent pas de considérer qu'inscrire des heures à récupérer suffit à protéger la santé.

L'administration doit donc expliquer comment elle évitera les reprises en état de fatigue et les réductions répétées du repos. C'est sur ces résultats qu'elle doit être attendue.

Le volontariat ne recrute personne.

L'autre enjeu est l'« opt-out », qui permettrait, avec l'accord de l'agent et dans le cadre prévu, de dépasser la limite moyenne de quarante-huit heures hebdomadaires, heures supplémentaires comprises.

Cette possibilité ne vaut pas renonciation générale aux garanties de repos. Le cadre européen exige notamment un accord individuel et l'absence de préjudice en cas de refus.

Encore faut-il que cette liberté existe dans le quotidien du service.

Quand un agent sait que son refus laissera ses collègues en difficulté, peut-on se contenter d'une signature pour considérer le choix comme pleinement libre ? Quand les heures supplémentaires sont devenues nécessaires à son budget, où est sa marge de décision ?

Ces questions appellent des garanties concrètes : aucune pression, aucune conséquence défavorable en cas de refus et des modalités claires pour revenir sur son accord.

La signature d'un agent ne pourvoit aucun poste vacant. Elle ne doit pas permettre de reporter sur sa disponibilité personnelle la responsabilité de dimensionner les équipes.

Repos et heures supplémentaires : exigeons des règles vérifiables.

Le travail accompli doit être enregistré. Le repos dû doit être identifié. Le paiement ou la récupération des heures supplémentaires doivent pouvoir être contrôlés selon les règles applicables.

L'administration doit publier des exemples complets : horaires réellement effectués, repos manquant, date de restitution, incidence sur les obligations de service et sur le compteur d'heures supplémentaires.

Sans cette transparence, comment vérifier qu'un repos protecteur n'est pas absorbé par une simple opération de gestion du temps ? Comment s'assurer que l'agent ne supporte pas lui-même, par une diminution injustifiée de ses droits, les conséquences d'un planning défaillant ?

Nous demandons un décompte individuel accessible et une procédure de correction. Les personnels doivent pouvoir comprendre leurs droits sans devoir reconstituer seuls des semaines de service.

Aux Baumettes, cette discussion concerne des difficultés déjà signalées.

L'enquête de janvier 2024 recueillait les réponses de 116 agents. Parmi eux, 54 % exprimaient une appréciation négative de l'impact des heures travaillées sur leur vie personnelle, et 67 % jugeaient les exigences émotionnelles du métier dures ou très dures.

Ces résultats ne décrivent pas à eux seuls l'ensemble du personnel. Ils identifient néanmoins des alertes que toute réforme des horaires devrait prendre au sérieux.

Comment prétendre prévenir l'épuisement si l'on facilite simultanément l'allongement du travail et le report de la récupération ? À laisser ces tensions s'accumuler, on risque d'entretenir les difficultés de santé et les absences qui fragilisent ensuite davantage les équipes présentes.

La CGT Pénitentiaire avait déjà dénoncé, dans sa motion du 17 juin 2026, le recours au consentement individuel pour compenser les insuffisances de moyens. Cette objection reste entière.

Nous demandons des effectifs construits sur les besoins réels, des repos prévus dès l'élaboration des services, des dérogations justifiées et suivies, ainsi qu'un bilan des repos effectivement pris. Les représentants des personnels doivent pouvoir contrôler les écarts et les corrections apportées.

Une réforme protectrice doit réduire les situations dans lesquelles les agents travaillent sans avoir suffisamment récupéré. Si elle se contente d'organiser leur répétition puis leur régularisation, elle manque son objectif.

Vous pouvez solder une ligne dans un logiciel. Vous ne pouvez pas effacer la fatigue d'un agent avec une écriture comptable.



ÉTÉ ACCABLANT : LES AGENTS ONT TRANSPIRÉ, LES SOLUTIONS SE FONT ATTENDRE.

ÉTÉ ACCABLANT : LES AGENTS ONT TRANSPIRÉ, LES SOLUTIONS SE FONT ATTENDRE.

Cet été a encore été éprouvant pour les personnels, en détention comme dans les autres services : chaleur étouffante, gilets inadaptés aux fortes températures, espaces de travail non climatisés. Les agents ont assuré leurs missions dans ces conditions. Leur engagement ne doit pas servir de prétexte pour les laisser subir.

La chaleur estivale n'est pas une surprise. Attendre que les personnels suffoquent pour s'intéresser à leurs conditions de travail, c'est avoir déjà échoué à les protéger. Nous attendons des équipements conciliant sécurité et contraintes thermiques, des locaux adaptés, un accès effectif à l'eau et des pauses organisées.

Pour l'été 2027, l'administration doit préparer les réponses dès maintenant : identifier les locaux les plus exposés, programmer les travaux, tester les équipements avec les agents et prévoir les moyens nécessaires. Avec des responsables désignés et des échéances, pas une nouvelle réunion sans lendemain.

Les agents ont assuré la continuité du service. À l'administration d'assurer enfin leur protection. En 2027, nous voulons des mesures en place avant les fortes chaleurs, pas des explications après.

40°C : LES AGENTS SUFFOQUENT, L'ADMINISTRATION CLASSE !



LA SANTÉ DES AGENTS NE PEUT PAS ATTENDRE L'ÉTÉ 2027 !



RAPPEL IMPORTANT – DES PERSONNELS

la cgt
DES BAUMETTES

RAPPEL IMPORTANT

QUELLE QUE SOIT VOTRE SITUATION,

AGRESSION
INTÉRIEURE OU
EXTÉRIEURE

HARCÈLEMENT

ATTEINTE
À VOS DROITS

PROBLÈME
ADMINISTRATIF
OU DISCIPLINAIRE

VOUS N'ÊTES PAS SEULS.

UNE AIDE JURIDIQUE À VOTRE DISPOSITION

La CGT des Baumettes met à disposition des agents
un cabinet d'avocats pour vous accompagner et vous défendre.

**OUVERT À TOUS LES PERSONNELS,
QUE VOUS SOYEZ SYNDIQUÉS CGT OU NON.**

Notre objectif :
mettre tous les moyens en œuvre pour que
vous soyez défendus et respectés dans vos droits.

CONTACT CGT

✉ cgtdesbaumettes@gmail.com

☎ **04 88 22 92 88**

NE RESTEZ PAS SEULS.
UN PROBLÈME IGNORÉ S'AGGRAVE.
UN DROIT DÉFENDU SE GAGNE.

**Cabinet
KARAA**

36 Cours Lieutaud
13001 Marseille

☎ **09 86 53 14 12**

⚖ 1 avocat
DROIT PUBLIC

⚖ 1 avocat
DROIT SYNDICAL

⚖ 1 avocat
DROIT PÉNAL

⚖ 1 avocat
DROIT PRIVÉ

DU 03 AU 10 DÉCEMBRE 2026 FAITES ENTENDRE VOTRE VOIX !
CHOISISSEZ LE CHANGEMENT :

VOTEZ **la cgt** Pénitentiaire