



LES PREMIÈRES DÉRIVES DU PLAN ÉQUITÉ PALME D'OR POUR SAINT-MARTIN-DE-RÉ

Lors du CSA FS DISP de Bordeaux du 15 octobre, les diagnostics des établissements de l'interrégion, entrant dans le cadre du plan équité souhaité par l'Administration, ont été étudiés. Cette première étape consistait, pour chaque structure, à faire un état des lieux de son cadre de travail sur les volets RH, l'attractivité ou non du site et les caractéristiques du public accueilli, afin d'en tirer les points forts et les points faibles et de pouvoir établir un plan d'actions à mener.

Alors que la quasi-totalité des chefs d'établissement a correctement rempli la commande, l'un d'eux a particulièrement attiré notre attention par son manque d'objectivité, allant jusqu'à régler ses comptes avec des personnels et des organisations syndicales, dont **La CGT Pénitentiaire**.

Il faut dire que le terrain avait été soigneusement préparé. Le groupe de travail chargé d'élaborer ce diagnostic n'a en effet pas été constitué à la suite d'un appel à candidatures ouvert à l'ensemble des personnels, mais composé d'agents choisis par le directeur lui-même. Une conception toute particulière de l'équité...

Quant aux organisations syndicales associées à la réflexion, elles semblent avoir davantage brillé par leur complaisance que par leur esprit critique. Le résultat est à la hauteur de cette proximité : un document davantage tourné vers la justification de l'action de la direction que vers l'identification des véritables difficultés rencontrées par les personnels et leur défense.

Plutôt que de pointer du doigt les réelles conditions de travail de ses personnels (vétusté de la structure, insalubrité de certains secteurs, heures supplémentaires incalculables, etc.), qui ont pour conséquence une altération de leur santé physique et psychologique, le grand manitou de la Maison Centrale de Saint-Martin-de-Ré préfère, lui, établir un rapport visant à :

- dénoncer des conflits interpersonnels, faisant par ailleurs l'amalgame avec l'engagement syndical des agents. Occupant plus de la moitié de ce « rapport », cela a pour effet d'occulter les vraies difficultés du terrain ;
- dire que le taux de couverture en personnels de 90 % est acceptable. Est-ce donc normal de travailler quotidiennement en insécurité et de sacrifier sa vie personnelle pour pallier le manque d'effectifs et, par déduction, le problème de recrutement de notre administration, lié au manque d'attractivité s'il fallait encore le rappeler ? Pour **La CGT Pénitentiaire**, seul un taux de couverture de 100 % serait acceptable et il est regrettable que nous n'ayons pas tous le même objectif ;
- dire que les tracts syndicaux sont mal renseignés, sans apporter davantage de précisions, et alors même qu'il n'a jamais usé de son droit de réponse pour rétablir SES prétendues vérités. Lorsqu'on est critiqué pour son inaction ou son ingérence, il est facile d'affirmer que c'est faux ; encore faut-il le démontrer ;
- lister nominativement les agents faisant ou ayant fait l'objet de sanctions disciplinaires ou pénales, remontant parfois plusieurs années en arrière, allant jusqu'à évoquer une affaire particulièrement sensible pour l'établissement et les personnels encore présents. Par ailleurs, il est écrit qu'un représentant du personnel composant ce groupe de travail se hâte de voir aboutir des demandes d'explications vers des sanctions, allant jusqu'à estimer les procédures trop longues ; chacun appréciera ;

- évoquer les problèmes de logement et des loyers élevés qui ne concerneraient, selon lui, que celles et ceux résidant sur l'île, méconnaissant ainsi les prix exorbitants pratiqués dans l'agglomération rochelaise et ses alentours, obligeant bon nombre d'agents à effectuer plus d'une heure et demie de trajet ;
- considérer que certains arrêts de travail seraient de « vrais arrêts », quand d'autres relèveraient de simples « contrariétés », démontrant ainsi une méconnaissance inquiétante du rôle du médecin et des difficultés rencontrées par les personnels. Depuis quand un chef d'établissement est-il habilité à apprécier la légitimité médicale d'un arrêt de travail ? Derrière ces formules méprisantes se cachent pourtant des agents usés, épuisés, parfois en souffrance, que l'on préfère soupçonner plutôt qu'écouter ;
- affirmer que des personnels ayant traversé des procédures judiciaires particulièrement douloureuses développeraient un état d'esprit « revanchard ». Certains de ces agents doivent déjà composer avec les conséquences psychologiques d'événements dramatiques survenus dans l'exercice de leurs fonctions. Les stigmatiser une nouvelle fois dans un document censé dresser un diagnostic social relève, pour le moins, d'un manque flagrant de considération ;
- expliquer les difficultés relationnelles d'un établissement en désignant nommément des agents, en rappelant des procédures disciplinaires anciennes ou en mettant en avant leur appartenance syndicale n'a rien d'un diagnostic. Cela ressemble davantage à un règlement de comptes personnel soigneusement couché sur papier administratif ;
- laisser entendre que les revendications portant sur les conditions de travail seraient excessives au motif que d'autres établissements connaissent des situations plus dégradées est un raisonnement pour le moins surprenant. Faut-il donc attendre de toucher le fond pour avoir le droit de dénoncer des difficultés ? Les personnels de Saint-Martin-de-Ré n'ont pas à se satisfaire de conditions médiocres sous prétexte qu'elles seraient pires ailleurs ;
- soutenir, avec l'appui de certaines organisations syndicales représentatives ayant participé à ce groupe de travail, la (re)mise en place d'un système de volante retirant aux agents concernés les nuits, les week-ends et la rémunération qui en découle. Une mesure présentée comme vertueuse mais qui s'apparente en réalité à une sanction déguisée. Qu'un tel dispositif puisse être appliqué indistinctement à un agent absent sans justification ou à un agent malade ou blessé témoigne d'une vision particulièrement brutale de la gestion des personnels ;
- remettre systématiquement en cause la réalité médicale des arrêts de travail tout en reconnaissant que la majorité des contrôles diligentés confirment leur bien-fondé. À moins que le véritable objectif ne soit simplement d'entretenir un climat de suspicion généralisée à l'égard des personnels.

Le plus révélateur n'est finalement pas tant le diagnostic que le plan d'actions qui en découle.

Car lorsque l'on passe plusieurs pages à expliquer que les problèmes viennent des agents, de leurs absences, de leurs revendications ou de leurs organisations syndicales, il ne faut pas s'étonner que les solutions proposées consistent davantage à contrôler, récompenser les plus dociles et culpabiliser les autres qu'à améliorer les conditions de travail.

Ainsi, le groupe de travail propose notamment d'accélérer l'avancement des agents jugés les plus « méritants », de récompenser spécifiquement les personnels les plus « assidus », de privilégier certains agents pour représenter l'administration ou encore d'accorder diverses gratifications à ceux considérés comme les plus investis. **Le plus surprenant est que ces propositions ont été élaborées avec la participation de représentants du personnel, pourtant censés connaître les textes statutaires et défendre les intérêts de l'ensemble des agents, et non ceux d'une catégorie qu'ils estimeraient plus méritante qu'une autre.**

Derrière ces propositions se dessine une logique particulièrement inquiétante : opposer les personnels entre eux, distinguer les « bons » et les « mauvais » agents et faire de la présence au travail un critère de mérite, y compris lorsque des absences sont liées à la maladie ou à un accident.

Plus surprenant encore, certains membres de ce groupe de travail semblent avoir oublié que les déroulements de carrière, les modalités d'avancement et de rémunération relèvent de dispositions statutaires nationales et non de simples décisions locales. Un oubli d'autant plus étonnant lorsque l'on sait que plusieurs participants étaient des représentants du personnel, supposés maîtriser ces règles et veiller à leur respect.

Que des membres de la direction défendent ce type de mesures peut déjà interroger. Que des représentants du personnel les cautionnent et les portent dans un document présenté comme un outil au service de l'équité laisse, quant à lui, particulièrement songeur.

Visiblement, certains ont davantage consacré leur énergie à vouloir réécrire les règles de la fonction publique qu'à rechercher des solutions concrètes aux difficultés rencontrées quotidiennement par les personnels de Saint-Martin-de-Ré.

L'enjeu était pourtant simple : identifier les facteurs de perte d'attractivité et proposer des mesures locales pour améliorer le quotidien des agents. Encore fallait-il accepter de regarder les véritables causes des difficultés plutôt que de chercher à classer les personnels selon leur degré supposé de mérite.

À aucun moment il n'est proposé de résorber durablement le déficit d'effectifs, de réduire la charge de travail, d'améliorer les infrastructures ou de répondre concrètement à la crise du logement. En revanche, les agents malades, absents ou insuffisamment « méritants » semblent avoir été identifiés comme une priorité.

La CGT Pénitentiaire regrette également que la Direction Interrégionale n'ait pas réagi à la réception de ce prétendu diagnostic. Si le Directeur Interrégional avait pris la peine de le lire attentivement, il aurait été judicieux de demander à ce directeur de revoir sa copie tout en lui rappelant précisément le cadre de l'exercice qui lui était demandé.

Au-delà de ces nombreuses approximations, ce qui interpelle le plus est sans doute la confusion permanente entre les objectifs du diagnostic demandé par la DISP et les convictions personnelles de son auteur. Là où était attendue une analyse objective des difficultés locales et des pistes d'amélioration concrètes, nous avons découvert un document jalonné de jugements de valeur, d'opinions personnelles, de mises en cause nominatives et de considérations qui n'avaient manifestement pas leur place dans un tel exercice.

Ce document devait permettre d'identifier les freins à l'attractivité et à la fidélisation des personnels. Pourtant, il passe sous silence ou minimise les véritables problématiques que vivent quotidiennement les agents : vétusté de certaines infrastructures, éloignement géographique, coût du logement, surcharge de travail, heures supplémentaires accumulées et manque chronique d'effectifs.

La CGT Pénitentiaire constate avec regret que certains ont manifestement compris le « plan équité » comme une occasion de désigner les personnels comme responsables des difficultés rencontrées, plutôt que de s'interroger sur les causes réelles de la dégradation des conditions de travail.

À ce stade, une question demeure : comment espérer construire un climat de confiance et d'équité lorsque le diagnostic lui-même est empreint de préjugés, de stigmatisation et d'attaques ciblées contre celles et ceux qui osent exprimer un avis divergent ?

Fort heureusement, ce document fait figure d'exception dans l'interrégion. Les autres établissements ont, eux, transmis de véritables diagnostics, construits à partir d'éléments factuels, d'analyses objectives et de propositions concrètes. C'est précisément ce qui leur était demandé.

La palme d'or des dérives du plan équité revient donc, sans contestation possible, à la Maison Centrale de Saint-Martin-de-Ré. Une distinction dont les personnels se seraient certainement bien passés.

Pour **La CGT Pénitentiaire**, ce prétendu diagnostic confirme une chose : l'équité ne se décrète pas. Elle commence par le respect des personnels, l'écoute de leurs difficultés et l'analyse honnête de la réalité du terrain. Manifestement, certains sont encore très loin du compte.

L'ÉQUITÉ, CE N'EST PAS DÉSIGNER DES COUPABLES.

**C'EST IDENTIFIER LES CAUSES DES DIFFICULTÉS, DÉFENDRE LES PERSONNELS
ET AGIR POUR LES CORRIGER.**

Le bureau régional,
Le 20 octobre 2026

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

VOTEZ

**la
cgt Pénitentiaire**