



Déclaration Liminaire

CSA du 12 décembre 2023

Mesdames, Messieurs,

Nous ne pouvions pas commencer ce CSA sans saluer vivement le travail des personnels du Centre de détention de Villenauxe-la-Grande, qui, malgré tout ce qu'on peut en dire, « tient le bateau ».

Des personnels méritants et qui sont pourtant malmenés par cette voyoucratie, dont les profils sont de plus en plus violents, et ce, malgré la volonté de l'administration de l'endiguer depuis 2014 par des plans anti-violence. Alors, nous allons entendre que nous sommes dans une prison et que ce sont les aléas du métier. Chacun aura son propre jugement, en fonction de son angle de vue, il y aura sans nul doute une distorsion entre ceux qui vivent l'action au quotidien et ceux qui l'observent, assis dans leur bureau.

Une partie du problème est là : dénigrer le travail de l'un et de l'autre, sans véritablement connaître les missions et les contraintes respectives.

Le management qui se dit « bienveillant » dans notre établissement ressemble plutôt aux Fourches caudines. Entre propos limites, demandes d'explication, etc., en bref une malveillance non dissimulée ! Mais une catégorie d'élus profite de passe-droits et de clientélisme, tout cela de manière ostensible.

Un fonctionnement ravageur, quand les personnels attendent un peu d'égard sur leur travail. On entend souvent que nous sommes des idiots, qu'il faut casser du surveillant... nous en resterons là tellement les choses sont pathétiques et paradoxales quand on sait que l'on peine à recruter. D'ailleurs, on entend en retour du discours managérial des surveillants qui parlent de démission, de passerelle à l'approche de la catégorie B, en somme, un prêt pour un rendu qui, au final, nous amènera à ne plus avoir grand monde. À Villenauxe-la-Grande, la synthèse du management serait « tais-toi et avance ... et ne demande rien » ! Il est finalement normal et humain que les personnels viennent à reculer.

Nous rappellerons qu'il n'est pas possible d'effacer le propre de l'individu et de ses limites physiologiques. Être fatigué, stressé, épuisé est understandable pour tout être humain. Nous sommes dans une profession qui cumule tout cela et se foutre en plus de la vie privée et des difficultés que chacun peut rencontrer n'est pas understandable. Alors, ce qui est brandi tel un étendard sur un champ de bataille, l'absentéisme, est la cause de tous les maux. Un effet de manche facile, mais pas très beau. Un cache-misère de ce que nous avons suffisamment dénoncé : le volume d'incompétence du service des agents dans un aussi petit bureau, improbable ... Mais il y a peut-être là deux pistes : la bienveillance entre individus qui travaillent ensemble, mais aussi s'intéresser aux difficultés humaines.

Il semble que tout soit dit, nous vous donnons en synthèse ce que nous pensons de la bienveillance à Villenauxe-la-Grande.

M. le directeur, vous avez votre part dans ce jeu, loin de tout, vous avez délégué jusqu'à en devenir inexistant aux yeux des personnels, en sortant parfois du bois tel un père Fouettard, ou encore pour moraliser. Vous avez une drôle de notion de la fonction de directeur.

Et là, ce n'est pas une question, c'est ce que nous pensons. Vous ne serez pas d'accord, mais penser n'est pas encore interdit.

Dans votre établissement, la vie privée des personnels n'existe pas. Toute personne qui détient des éléments fait preuve d'indiscrétion. Pourtant, notre code de déontologie et la CNIL sont bien clairs sur tout cela.

En ce qui concerne le dialogue social, qu'en dire...le sujet est tellement vaste !

Il est d'ailleurs inexistant, nous n'avons jamais eu les documents utiles au travail syndical, comme la Charte des temps par exemple.

Le dialogue social s'apparente à de la ruse lorsque des choses sont actées sans être mises à l'ordre du jour et encore votées, comme lors de ce CSA du 30 juin 2023. Nous vous parlons des plaquettes de nuit, une énième transformation sans consultation, la suppression du lit à la porte d'entrée alors que notre établissement n'a pas de porte dormante. Nous ne contesterons pas à proprement dit ce CSA aujourd'hui, mais nous le ferons annuler dans son intégralité par la voie régionale, car le cadre du dialogue social n'a pas été respecté.

Et nous pouvons encore évoquer l'ordre du jour de ce CSA que vous tenez aujourd'hui :

C'est bien la première fois que nous voyons que nous sommes appelés à voter des fiches de poste, d'autant plus qu'il s'agit d'officiers :

Premièrement, les fiches de poste n'ont pas vocation à être validées en CSA, mais c'est plutôt la Charte des temps qui sert à construire les fiches de poste.

Deuxièmement, une Charte des temps particulière aux officiers doit être rédigée. À quoi bon nous présenter des fiches de poste d'officiers ce jour ?

Vous nous présentez également des mesures relatives au service, là encore sans documents préalables.

Mais vous souhaitez aussi nous présenter un focus sur la déontologie, une présentation du plan de prévention des suicides et de lutte contre les violences.

Nous ne savons pas à quoi sert ce type de présentation puisque la direction centrale de l'administration pénitentiaire a largement communiqué sur ces sujets par intranet, et ce, depuis un moment, et que vous-même les avez diffusés à travers des notes de service avec ces documents en pièce jointe. Nous vous remercions pour cette redite, mais nous vous rappelons que nous savons lire.

Une chose nous interpelle également : vous avez convoqué des personnes en tant qu'experts, mais sur leur convocation figure l'intégralité des points évoqués au CSA. Nous vous rappelons que les experts viennent à votre demande ou à celle de toute OS siégeante, mais qu'ils n'ont vocation qu'à amener leur expertise sur leur sujet. Ils ne peuvent pas rester pendant tout le CSA, c'est une règle et il ne semble pas possible d'y déroger.

Nous aurions tant de choses à dire, mais votre temps est tout aussi précieux que le nôtre et nous savons que vous nous écoutez sans nous entendre. Nous vous indiquons toutefois que nous ne siégerons à aucune réunion concernant notamment la gestion des bâtiments B et C. D'ailleurs, nous ne comprendrons jamais comment vous pouvez scinder le fonctionnement de deux bâtiments dans une seule et même structure. Pour le bureau Force Ouvrière, la gestion d'une détention est globale. Nous vous laissons libre de la gestion, de toute façon, ces réunions sont précoûtées.

Dernier point évoqué, nous nous interrogeons également, mais sans vouloir polémiquer, sur la personne que vous avez placée en tant que référente handicap puisqu'elle représente l'administration au sein du comité médical. Nous poserons cette question à nos instances régionales.

Pour conclure cette longue déclaration liminaire, nous ne participerons pas à un dialogue de sourds, nous avons des instances régionales et nationales réactives et à notre écoute. Le dialogue social se fera par ces deux biais, en l'absence de dialogue social au sein de notre établissement.

Le bureau local Force Ouvrière vous souhaite une belle journée.

