



DÉCLARATION LIMINAIRE CSA I

DU 19 DECEMBRE 2024

*Madame la Présidente,
Mesdames, Messieurs,*

Aujourd'hui, nous sommes réunis en CSA pour statuer sur des sujets extrêmement importants, qui vont impacter l'ensemble des établissements et services, aussi bien en termes de ressources humaines que dans leur fonctionnement même. Lors de votre première présidence, vous souhaitez nous donner vos orientations régionales et votre méthodologie.

Pour **FO Justice**, les sujets qui nous réunissent aujourd'hui auraient dû faire l'objet de travaux préalablement concertés. Beaucoup trop de questions restent sans réponse. Les organisations de service proposées ce jour ont déjà été présentées officiellement à l'ensemble des encadrants et des directeurs de notre région. Vous leur avez demandé dans un second temps d'y travailler localement. *Ce qui correspond davantage à nos attentes.*

Sur les astreintes des encadrants PREJ/ARPEJ,

Quelle est la réelle plus-value de la création d'un premier niveau d'astreinte confié aux officiers, notamment en termes de gestion des effectifs pour les missions du lendemain ? En dehors de leur base et des horaires d'ouverture de service, ces derniers n'auront aucune visibilité et donc aucune marge de manœuvre pour réajuster les effectifs et les extractions. Le seul intérêt clair de cette mesure est de soulager l'astreinte ARPEJ, que vous considérez déjà à la limite du nombre maximum d'astreintes réglementaires annuelles fixé à 14. Mais soyons réalistes : ce nombre ne diminuera pas. Comment pourrions-nous accepter qu'on impose, dans ce même CSA, exactement le même nombre d'astreintes aux agents ELSP... *Qui viendra les soulager, eux ?*

Nous sommes favorables au principe d'un équipage d'astreinte au sein des PREJ,

Qui reprend l'une de nos revendications. **CEPENDANT**, en l'absence de consultation préalable, de nombreuses questions demeurent sans réponse. Quel sera le temps d'intervention pour ces personnels ? Comment a été arbitré le dimensionnement à un seul équipage d'astreinte pour toute la DI ? Pour les personnels éloignés de leur base de rattachement, comment l'organisation sera-t-elle prévue ? Devront-ils passer leur semaine sur base ou dans une chambre de passage ? QUID sur le volontariat ? Comment les 35h obligatoires seront-elles planifiées ?

FO Justice avait proposé la création d'au moins deux équipages sur la région, avec un découpage nord/sud et basés sur du volontariat pour les personnels. **Dans sa configuration actuelle, ce projet nous semble insuffisant pour être pleinement opérationnel.**

Concernant la restructuration du PREJ de Lille pour créer une base réelle sur le Douaisis,

Nous y sommes favorables. Cependant, quelles garanties concrètes sont prévues pour les personnels déjà en place ? Pour **FO Justice**, il est primordial que cette réorganisation soit menée conformément à la circulaire des restructurations des services, et non par un simple arrêté du DAP actant la création d'un nouveau PREJ, qui pourrait avoir des conséquences néfastes pour les agents déjà présents sur Douai. Qu'en est-il également du nombre d'encadrants sur place ? Qu'en est-il des locaux qui leur seraient dédiés ? La restructuration d'un service ne se fait pas uniquement sur un bout de papier, elle doit être réfléchie et accompagnée de moyens !

Concernant l'application de la doctrine aux ELSP Lillois,

Là aussi, de nombreuses interrogations subsistent. Est-ce que la Police nationale acceptera bel et bien d'assurer les présentations des détenus sans distinction du lieu d'écrou ? Qui sera l'encadrant présent à bord du bus lorsque plus de cinq détenus seront transportés ? Quel établissement fournira le cinquième agents pour plus de 10 détenus ? Enfin, comment garantir que les délais de présentation seront respectés, notamment dans un contexte où les moyens humains et matériels semblent insuffisants partout, là où il y a quelques jours nous devons présenter les détenus de Sequedin ? Dans ces conditions, il est impossible pour nous d'accepter cette proposition, d'autant qu'elle aura, une fois encore, des conséquences néfastes et concrètes pour ces deux établissements et notamment pour leurs détentions.

Concernant l'organisation d'ELSP et de leur astreinte sur la région

La doctrine de 2019 précise que l'organigramme doit être revu lorsque les missions évoluent. Or, aucune augmentation des effectifs n'est prévue malgré ces nouvelles responsabilités.

En conséquence, c'est la détention qui paiera encore le prix fort, fragilisant la sécurité globale des établissements. De plus, l'harmonisation des régimes de gestion, comme vous l'aviez envisagé initialement, implique que ces personnels seront désormais en poste fixe, donc absents les week-ends.

Cela soulève une question grave : qui assurera la sécurité périmétrique dans ces conditions ?

Enfin, nous exigeons des clarifications sur le paiement des heures supplémentaires pour ces agents et les moyens déployés pour éviter d'alourdir une charge de travail déjà insoutenable.

Comme pour les PREJ, comment vont être organisés ces astreintes, quels est le temps d'intervention ? On ne va quand-même pas demander aux agents de passer une semaine complète dans tes chambres de passage, assurez-vous ! ? auront-ils des véhicules dédiés pour leurs missions dans le cadre de leurs astreintes ?

Concernant le projet de normer les réponses de l'administration pour absence injustifiée,

Le cadre réglementaire permet objectivement à chaque chef d'établissement d'apporter une réponse en fonction des justifications des agents. Votre projet, consistant à émettre un courrier de mise en garde dès la première absence injustifiée, puis une demande d'explication et une lettre d'observation à la seconde, avec la possibilité d'appliquer une période de volante d'un mois reconductible en cas de nouvelle absence, aura nécessairement des effets pervers à long terme pour l'ensemble des personnels, qu'ils soient méritants ou non. Que direz-vous aux agents qui perdront leur repos de nuit parce qu'un collègue enchaîne les services de journée en 5/1 ?

Nous sommes prêts à travailler sur ces questions, à condition d'élargir le champ de réflexion, notamment en intégrant le traitement des requêtes individuelles. Trop souvent, les agents qui sollicitent une ou deux journées de repos pour des événements familiaux se les voient refuser, alors que ces mêmes agents explosent les compteurs d'heures supplémentaires au trimestre. Congés imposés, cycles de travail décalés, refus de considération individuelle, rappels imposés : il s'agit là d'une gestion schizophrénique des ressources humaines qui dure depuis des lustres. ***Nous sommes convaincus que des marges de manœuvre existent pour améliorer les conditions d'exercice et la reconnaissance des personnels.***

Enfin, nous tenons à renouveler **notre demande qu'une CAPL annuelle soit dédiée aux récompenses**, afin de permettre, au-delà d'un bilan, de faire remonter des propositions concrètes.

Vous l'aurez compris, nous insistons pour que la concertation redevienne le socle de toute décision. Le dialogue social ne peut être réduit à une simple formalité. C'est uniquement en travaillant ensemble, en tenant compte des réalités de terrain et des besoins des personnels, que nous pourrons bâtir des solutions à la hauteur des enjeux.



Les représentants **FO** Justice des Hauts de France