



Syndicat Local *FO Justice* CP FRESNES

CP FRESNES : URGENCE À L'UHSA

UNE GESTION DÉFAILLANTE

QUI MET EN PÉRIL LE SERVICE

**Le bureau local FO Justice du Centre Pénitentiaire de Fresnes
tire une dernière fois la sonnette d'alarme !**

Une formation ESP bloquée Des agents laissés pour compte

Depuis des mois, la formation ESP (Équipe de Sécurité Pénitentiaire) est annoncée. Pourtant, **rien n'a été fait** : pas d'entretiens de présélection, pas de régularisation des agents.

Conséquence directe : **le nombre d'agents habilités reste critique**, ce qui alourdit la charge de travail des autres.

« Certains collègues cumulent plus de 1000 heures supplémentaires. »

Cela inquiète-t-il le responsable ? Apparemment non.

Des refus incompréhensibles en pleine crise des effectifs

Le service est en crise, et **des candidats légitimes sont refusés sans raison valable** :

Des agents ont candidaté : non habilité et habilités.

Parmi eux, **une collègue femme**, alors que nous manquons cruellement d'agents féminins pour les personnes détenues femmes hospitalisées. Certains jours, **aucune agente n'est présente**, réduisant la fouille à un simple contrôle au magnétomètre.

Un ancien de l'UHSA, habilité, demande à revenir. Il connaît la structure et les missions. Refusé.

Et on en passe...

Comment justifier ces refus quand le service suffoque ?

Les chiffres qui parlent d'eux-mêmes Un effectif sous tension

Agents :

Théorique : 29 (dont 1 poste fixe)

Réel : 23 (dont 1 poste fixe), soit 3 femmes et 20 hommes. Nous sommes en déficit de 6 agents.

Habilités : 12 agents. Aucune femme n'est habilitée.

BCE (Brigadiers chef encadrement):

Théorique : 8 gradés (seulement 6 affectés depuis l'ouverture)

Réel : 5, soit 1 femmes et 4 hommes. Déficit de 3 gradés.

Habilités : 3 (1 femmes et 2 hommes). Seulement 3 sont actuellement opérationnels.

Officiers :

Théorique : 2

Réel : **1.5**

Habilités : 1 (l'adjoint uniquement)

Les principales difficultés se situent évidemment sur le planning, afin d'avoir une réserve d'escorteurs quotidienne pour effectuer les missions extérieures, compte-tenu du peu d'agents habilités.

Un responsable absent Des problèmes qui ne remontent pas

Le responsable ne fait pas remonter les alertes à la direction.
Individualisme et contre-productivité caractérisent cette gestion.

**« Quand on ne tient plus,
Il vaut mieux partir la tête haute que de faire couler le bateau. »**

Monsieur le responsable est si bien préparé à son départ qu'il a suivi une formation de préparation à la retraite. **Domage qu'il n'accorde pas la même diligence à la formation de ses agents**, qui, eux, doivent rester et faire face à la crise qu'il laisse derrière lui.

Laisser pourrir la situation n'est pas une solution.

Nos revendications immédiates

- Organiser sans délai les entretiens de présélection pour les agents UH.
- Accepter les candidatures des agents qualifiés.
- Établir un plan d'urgence pour résorber le déficit en agents habilités.
- Assurer une remontée effective des problèmes à la direction.

Nous exigeons une gestion responsable et collective.

L'UHSA ne peut pas fonctionner avec des effectifs sous-dimensionnés et un responsable déconnecté.

Agissons avant que la situation n'explose.

