



SYNDICAT LOCAL FORCE OUVRIERE - *Justice*

440 avenue Michel SERRES – CS 10 028 – 47 916 Agen Cedex
courriel : fo.personnelsenap@gmail.com / tél. : 06.73.99.75.58. / 05.47.43.30.79.

Déclaration liminaire CSA du 24 février 2026

Madame la directrice de l'école nationale d'administration pénitentiaire, présidente du CSA,
Mesdames et Messieurs les membres du CSA,

Par la présente déclaration liminaire, nous souhaitons attirer l'attention de cette instance sur la dégradation préoccupante des conditions de travail au sein de cette école, et plus particulièrement sur une situation devenue alarmante en matière de risques psychosociaux.

Prenons ici deux exemples parmi d'autres, cette liste n'étant pas exhaustif :

- La section TIO du département sécurité
- Les vacances de postes non pourvues

Sur nos murs est affichée une « *Charte pour une meilleure qualité de vie au travail* », qui formalise des engagements institutionnels clairs. Ces engagements s'inscrivent pleinement dans les principes portés par la Direction Générale de l'Administration Pénitentiaire (DGAP), laquelle rappelle que la protection de la santé physique et mentale des agents constitue une responsabilité essentielle de l'employeur public.

FO Justice pointe du doigt l'absence de :

- la reconnaissance du travail accompli et des personnels,
- fiches de postes.

Une fois encore cette liste n'est pas exhaustive.

La hiérarchie doit anticiper et accompagner toute restructuration ou réorganisation en informant le personnel, conformément à la charte susmentionnée (réorganisation des bureaux et des services, par exemple).

Des éléments présents dans cette charte ne sont pas respectés : certains peuvent être imputés à la conjoncture, d'autres à la direction de l'ENAP.

La situation est grave et ne cesse de s'empirer.

Ne pourrions-nous pas nous inspirer de cette charte afin de rétablir un peu de bien-être au travail ? mais aussi de mettre un frein au climat délétère qui règne au sein de l'école ; peut-être, sait-on jamais, à nouveau rendre notre établissement attractif.

Ces éléments constituent des facteurs avérés de risques psychosociaux, engageant directement la responsabilité de l'employeur en matière de prévention.

L'affichage d'une charte engage l'institution. Elle ne peut se réduire à un simple outil de communication sans traduction concrète dans l'organisation du travail et les pratiques managériales qui engagent tous les niveaux hiérarchiques.

En conséquence, nous demandons :

- la création ou la mise en conformité des fiches de poste avec les fonctions réellement exercées, en concertation avec les agents concernés, ainsi que l'accompagnement des agents en difficulté ;
- un accompagnement effectif des réorganisations, avec information et consultation en amont des instances ;
- la formation des encadrants à la prévention des risques psychosociaux et la mise en œuvre de pratiques managériales respectueuses.

Nous attendons de cette instance des réponses claires, des engagements formalisés et un suivi effectif des actions engagées.

Les membres du comité social d'administration,

À Agen, le 24 février 2026



CHARTRE

POUR UNE MEILLEURE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Restaurer et favoriser le collectif au travail

1. L'accueil individualisé des nouveaux arrivants, des agents nouvellement affectés et des agents en situation de handicap est un facteur favorisant l'harmonisation du collectif de travail. **L'accueil doit se faire en amont, à l'arrivée et après l'installation de l'agent** (préparation du poste de travail, réunion d'accueil...).
2. Le dialogue social doit être favorisé en veillant au respect dans chaque structure **du rôle, des règles** de fonctionnement des instances de concertation, (CHSCT ou CT), et des moyens mis à disposition des organisations syndicales.
3. Le maintien des rapports professionnels permet :
 - de préserver la qualité des **rapports humains**,
 - d'assurer la **reconnaissance de la personne** et du travail accompli,
 - **de promouvoir** la communauté de travail,
 - de permettre aux agents **d'agir sur leurs conditions de travail** (réunions de service, groupes de travail...).
4. La formation initiale et continue de l'encadrement est indispensable dans la prise en compte des risques psychosociaux. **Le responsable hiérarchique doit impulser et fixer le cadre des améliorations à mettre en œuvre.**

Améliorer l'organisation du travail

1. Les conditions matérielles doivent être réunies pour l'accomplissement des missions des agents.
2. Les modalités d'exercice des missions et la charge de travail doivent être clairement définies et équitablement réparties.
3. Le rôle des acteurs (autorité hiérarchique, agents, assistant de prévention, organisations syndicales,...) et des instances (CHSCT, CT) doit être identifiable.
4. Le document unique d'évaluation des risques professionnels doit être mis à jour chaque année et consultable. Le registre santé sécurité au travail et le registre de danger grave et imminent doivent être accessibles aux agents.

Préserver les repères dans le travail

1. Chaque agent doit :
 - **connaître les priorités, les missions et les objectifs de son service,**
 - **identifier son positionnement dans l'organisation,**
 - **disposer de sa fiche de poste.**
 2. La fiche de poste et les fonctions exercées doivent être **en adéquation.**
 3. La hiérarchie doit **anticiper et accompagner toute restructuration ou réorganisation** en informant les personnels.
- Les changements d'organisation ou de fonctionnement peuvent être **facteurs de stress** pour les agents.

Eviter l'isolement

1. La **convivialité** au sein de la structure de travail est **facteur de mieux être individuel** et par là même d'efficacité collective (espace de convivialité, associations du personnel...).
2. Une bonne organisation du fonctionnement institutionnel est un élément important de prévention des risques psychosociaux. Cela consiste à :
 - **organiser régulièrement des réunions de service,**
 - permettre l'organisation de réunions informelles et/ou ponctuelles chaque fois que nécessaire,
 - instaurer un dialogue au sein du service.
3. La **communication** peut être favorisée par la mise en place de regroupements par fonctions et de réunions pluridisciplinaires, de dispositifs d'accompagnement psychologique sur les pratiques professionnelles.
4. Les **personnes en situation de travail isolé** doivent bénéficier de mesures visant à préserver leur **sécurité** et à maintenir le **lien avec le collectif de travail.**

Prévenir et gérer les violences

1. Prévenir les phénomènes de violence en appliquant les **règles générales de sécurité** (POI, PPI, circulaire sur la sécurité dans les SPIP, ...)
2. Diffuser les préconisations en rapport avec les gestes (MTI) et les pratiques professionnelles (PRO) afin de **prévenir et gérer au mieux les situations à risque.**
3. Mettre en place un **accompagnement individuel** (soutien hiérarchique, prise en charge administrative, soutien psychologique,...) et un **accompagnement collectif** (groupe de travail au sein de la structure...).

Améliorer l'accès à la médecine de prévention

1. Le chef de service doit s'assurer **du bon suivi de la surveillance médicale** des personnels afin que chaque agent puisse bénéficier des visites médicales réglementaires annuelles ou quinquennales.
2. Les **acteurs médicopsychosociaux** doivent être clairement identifiés au sein de chaque structure (noms, coordonnées, adresse, jour de présence...).
3. Le médecin de prévention doit être **consulté sur** les projets de **construction, d'aménagement important** des bâtiments administratifs ainsi que lors des modifications apportées aux **rythmes de travail.**
4. Il doit être informé de chaque **accident de service** ou chaque **maladie à caractère professionnel, du retour de l'agent après congé longue maladie, longue durée, des déclarations de grossesse...**

Cette charte porte **L'ENGAGEMENT** de la direction de l'administration pénitentiaire dans la lutte contre les risques psychosociaux.

Chefs de service, agents, représentants du personnel : participons à l'amélioration de la qualité de vie au travail en appliquant dès maintenant cette charte dans nos établissements ou services et en favorisant sa mise en œuvre.

Isabelle Gorce,
Directrice de l'administration pénitentiaire

