



COMPTRE RENDU

CSA DU 19 JUIN 2026



PLANNING DES SPORTS



Concernant le nouveau planning des sports, nous regrettons de ne pas avoir été associés à sa conception et à sa mise en place.

Nous avons proposé que le planning élaboré par le major encadrant du sport soit expérimenté durant les mois de juillet et août. Cette solution nous semblait constituer une période transitoire pertinente pour la période estivale. Toutefois, la direction a fait le choix de mettre en œuvre le planning conçu par les officiers des bâtiments A et B, dont la mise en application était initialement prévue dès le 29 juin. A ce stade, notre organisation syndicale s'oppose à la mise en place de ce planning, estimant qu'il nécessite une réflexion plus approfondie et une meilleure prise en compte des contraintes de terrain.

La cheffe d'établissement nous a informés qu'un groupe de travail se tiendra le lundi 22 juin afin d'engager une réflexion plus large sur l'organisation de ce nouveau planning des sports. Nous participerons bien évidemment à ce groupe de travail et y porterons les observations et propositions que nous jugeons nécessaires à une organisation adaptée aux réalités du terrain.

Si nous ne sommes pas opposés à l'augmentation du nombre de séances de sport proposées aux personnes détenues, nous attirons l'attention sur les conséquences opérationnelles que cela implique : davantage d'ouvertures de cellules, une augmentation potentielle des blessures et, par conséquent, un risque accru d'extractions médicales.

Par ailleurs, nous estimons qu'il n'est pas acceptable que le surveillant du secteur socio-éducatif soit chargé d'assurer l'encadrement des séances de musculation.

FICHES DE POSTE DU QEPEC



L'ensemble des fiches de poste du QEPEC a fait l'objet d'une mise à jour par la direction du service.

Après examen, ces fiches apparaissent globalement en adéquation avec les missions effectivement exercées par les agents.

Plusieurs observations ont néanmoins été formulées lors des échanges. La direction a indiqué que quelques ajustements seront apportés avant la validation définitive des fiches de poste.

SEUILS DE CRITICITÉ



Cette démarche, portée depuis plusieurs mois par FO Justice, vise à adapter l'activité des établissements en fonction d'indicateurs objectifs, notamment le taux d'occupation et les effectifs réellement disponibles.

Pour notre organisation, il est aujourd'hui urgent d'accélérer les travaux sur ce sujet. Si l'exercice est complexe, puisqu'il conduit à réfléchir à une adaptation de l'activité plutôt qu'à une augmentation des moyens, il n'en demeure pas moins indispensable. Face à une surpopulation carcérale toujours plus importante et à des effectifs insuffisants, il devient nécessaire de définir des seuils permettant de limiter les situations de fonctionnement dégradé que subissent quotidiennement les personnels.

Un groupe de travail sera prochainement mis en place sur cette thématique, avec une première réunion fixée au 24 juillet. Nous participerons naturellement à ces travaux afin de défendre les intérêts des personnels et de porter des solutions concrètes et adaptées aux réalités du terrain.

RÉORGANISATION DES RDC



Ce projet, porté par notre organisation syndicale depuis de nombreux mois, est sur le point d'être mis en œuvre. Toutefois, la version retenue par la direction est très éloignée de celle que nous défendons.

L'objectif initial de notre proposition était de préserver les agents du quartier arrivants en regroupant au rez-de-chaussée du bâtiment A l'ensemble des personnes détenues nécessitant une ouverture de cellule à deux agents accompagnés d'un gradé. Cette organisation devait permettre une meilleure prise en charge de ces profils tout en améliorant les conditions de travail et la sécurité des personnels.

Dans notre projet, le rez-de-chaussée du bâtiment A aurait été encadré par deux référents d'équipe volontaires, spécifiquement identifiés pour travailler avec ce type de population pénale.

Malheureusement, en raison d'un manque d'effectifs, la proposition de la direction ne répond pas aux besoins du terrain.

Le dispositif envisagé prévoit qu'un seul agent soit affecté au rez-de-chaussée du bâtiment A. Le second agent du quartier arrivants devra quant à lui se rendre disponible pour accompagner les détenus vers l'unité sanitaire, assurer la distribution des repas et répondre aux sollicitations spécifiques de l'encadrement du bâtiment A.

Pour notre organisation syndicale, cette organisation ressemble davantage à une solution de circonstance qu'à une véritable réorganisation pensée et structurée. Elle s'apparente fortement à du bricolage et ne répond ni aux enjeux de sécurité ni aux objectifs d'amélioration des conditions de travail qui avaient motivé ce projet.

À ce stade, ce projet n'a pas été validé lors de ce CSA et devra faire l'objet de nouvelles discussions avant toute mise en œuvre.

PLANNING 2027



Notre organisation syndicale tient tout d'abord à remercier le service des agents pour la présentation anticipée du planning 2027.

Il s'agit d'une réelle avancée par rapport aux années précédentes, où ce document était généralement présenté à l'automne, laissant peu de temps pour son analyse et d'éventuelles corrections.

Lors de l'examen du projet de planning, notre organisation syndicale a toutefois relevé une incohérence ayant pour conséquence la suppression d'une journée de congé annuel pour l'équipe 3.

Le responsable du service des agents a pris cette observation en compte et a indiqué qu'une version corrigée et finalisée du planning 2027 nous serait présentée prochainement.

RÉORGANISATION DES PARLOIRS



Dans le cadre de la réorganisation des parloirs, l'équipe dédiée sera désormais composée de quatre agents. Ceux-ci auront en charge la gestion du secteur familles, des parloirs avocats ainsi que du PIC.

Parallèlement, les agents de détention seront désormais régulièrement planifiés aux parloirs afin d'assurer la gestion du côté détention.

Il est largement admis que l'organisation actuelle des parloirs rencontre des difficultés de fonctionnement depuis de nombreuses années. Cette réorganisation a donc pour objectif d'apporter une réponse à ces dysfonctionnements et d'améliorer la qualité du service.

Il conviendra désormais d'évaluer, dans la durée, l'efficacité de cette nouvelle organisation et sa capacité à répondre aux attentes des personnels comme aux besoins du service.