



DECLARATION LIMINAIRE

Comité Social d'Administration De la Formation spécialisée 21 juillet 2026

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les membres de la Formation Spécialisée,

Force Ouvrière Justice tient à rappeler que cette instance ne doit pas être une simple formalité administrative ou une chambre d'enregistrement. Elle doit être un véritable lieu de prévention, d'analyse, de dialogue et surtout de décision en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

A notre demande cette instance a été convoqué pour débattre de plusieurs points.

Le 6 avril 2026, notre établissement a été frappé par le décès tragique d'une collègue de la PEP, à la suite d'un malaise. Ce drame a profondément marqué l'ensemble des personnels.

Force Ouvrière Justice renouvelle son soutien à sa famille, à ses proches ainsi qu'à tous les collègues touchés par cette disparition.

Mais parce que le respect que nous devons à cette collègue impose d'aller au-delà de l'émotion, nous demandons qu'un véritable retour d'expérience soit conduit.

Il est indispensable d'analyser avec objectivité les circonstances de cet événement, les moyens de secours engagés, les délais d'intervention, l'organisation de la prise en charge ainsi que les éventuelles pistes d'amélioration.

Notre démarche n'est pas de rechercher des responsables. Elle est de comprendre, d'analyser et surtout d'améliorer notre process.

Dans ce contexte particulièrement douloureux, **Force Ouvrière Justice** souligne les mesures mises en place, à savoir le soutien psychologique, l'accompagnement des collègues directement et indirectement concernés, le recueillement, ainsi que le soutien collectif exprimé au sein de l'établissement.

Depuis de nombreux mois, **Force Ouvrière Justice** alerte l'administration, par courriers, déclarations et tracts, sur la situation particulièrement préoccupante du greffe du centre pénitentiaire de Fleury-Mérogis : le 24 juin 2022, avec « **CHSCT D** : La santé au travail, une priorité au cœur de nos préoccupations » ; le 10 avril 2025, avec « Le Greffe en détresse :

Force Ouvrière Justice alerte sur les conditions de travail inacceptables » ; le 9 mai 2025, avec « **Greffé** : Bilatérale **FO/Direction** » ; et le 25 février 2026, avec « **Greffé** : Planning de la discorde ! ».

Nos alertes se sont multipliées. Les remontées des agents se sont accumulées. Pourtant, les réponses concrètes brillent toujours par leur absence.

Aujourd'hui, le greffe est devenu le révélateur d'une organisation à bout de souffle.

Les agents subissent une surcharge chronique de travail, un manque d'effectifs devenu structurel, une pression permanente, des missions qui ne cessent de s'accumuler, des injonctions parfois contradictoires et, plus grave encore, une perte progressive du sens de leur métier.

À force de demander toujours plus avec toujours moins, on atteint inévitablement le point de rupture.

Les risques psychosociaux ne sont plus une menace potentielle. Ils sont devenus une réalité quotidienne pour de nombreux agents. Et lorsque les alertes deviennent la norme et que les réponses tardent, ce n'est plus un simple dysfonctionnement : c'est le signe d'une organisation qui doit impérativement être repensée.

Mais **Force Ouvrière Justice** rappelle avec force que **les risques psychosociaux** ne concernent pas uniquement le greffe.

Les personnels du DAF sont eux aussi pleinement concernés.

Ils évoluent dans un contexte professionnel marqué par une charge de travail importante, des contraintes croissantes et des difficultés organisationnelles qui peuvent avoir des conséquences directes sur leurs conditions de travail et leur santé.

Force Ouvrière Justice refuse que la souffrance au travail soit analysée service par service, comme s'il s'agissait de situations isolées.

Les agents du DAF doivent donc bénéficier de la même vigilance, de la même écoute et des mêmes mesures de prévention et d'accompagnement que les personnels des autres services en difficulté.

Aucun service ne doit être oublié. Aucun signal de souffrance ne doit être minimisé. Aucun agent ne doit avoir le sentiment que ses difficultés ne sont pas entendues.

Concernant plus particulièrement le service de la Régie des Comptes Nominatifs, **Force Ouvrière Justice** ne peut rester silencieuse.

La Régie des Comptes Nominatifs traverse aujourd'hui une période particulièrement difficile.

Depuis le départ de la régisseuse, les agents ont fait preuve d'un engagement sans faille afin d'assurer la continuité du service. Ils ont assumé leurs responsabilités avec professionnalisme, souvent au prix d'une charge de travail accrue et au détriment de leur propre équilibre.

Aujourd'hui, plusieurs difficultés se cumulent : un manque d'encadrement, des postes non pourvus, une répartition des missions qui manque parfois de clarté, ainsi que des difficultés persistantes de communication et de coordination entre les équipes.

Cette situation fragilise le fonctionnement du service, génère des tensions et contribue directement à la dégradation des conditions de travail.

À plusieurs reprises, **Force Ouvrière Justice** a alerté la **DRH**, le **DRH adjoint** et le **Chef d'Etablissement** sur les difficultés rencontrées, le manque d'accompagnement et les tensions grandissantes.

Là encore, ces alertes n'ont pas reçu les réponses qu'elles méritaient.

Les risques psychosociaux constituent aujourd'hui une préoccupation majeure au sein de la Régie des Comptes Nominatifs.

Plusieurs personnels se trouvent dans une situation de fragilité psychologique. Les nombreux départs ainsi que plusieurs situations d'épuisement professionnel doivent constituer un véritable signal d'alarme pour l'administration.

La souffrance exprimée par les agents ne peut être ni ignorée, ni minimisée, ni banalisée.

Elle impose une réponse rapide, concrète et adaptée, associant un accompagnement des personnels concernés à une véritable action de fond sur l'organisation et les conditions de travail.

Dans ce contexte, demander aux agents de devenir toujours plus polyvalents afin de pallier les vacances de postes ne peut constituer une réponse durable.

Soyons clairs : les agents ne peuvent pas devenir la variable d'ajustement permanente des insuffisances de l'administration.

La polyvalence imposée ne peut servir à masquer durablement les vacances de postes, le manque d'anticipation ou une organisation fonctionnant en mode dégradé.

On ne résout pas une pénurie de personnel en demandant toujours davantage à celles et ceux qui tiennent déjà les services à bout de bras.

Cette organisation reporte les difficultés sur des personnels déjà fortement sollicités. Elle accentue la fatigue, la perte de repères, les tensions et l'exposition aux risques psychosociaux.

À ces difficultés humaines et organisationnelles s'ajoutent des problématiques opérationnelles importantes.

Le manque de formation, la complexité de certaines procédures et le nombre encore trop important de tâches réalisées manuellement augmentent considérablement la charge de travail et peuvent favoriser le risque d'erreurs.

Selon les éléments portés à notre connaissance, les pertes liées à ces erreurs s'élèveraient à plus de 41 000 euros pour la seule année 2025.

Ce montant ne peut être considéré comme anodin.

Il doit conduire l'administration à s'interroger sur les causes de ces erreurs et, surtout, sur les moyens de les prévenir.

Pour **Force Ouvrière Justice**, il ne s'agit pas de pointer du doigt les agents qui travaillent dans des conditions difficiles, mais bien d'interroger l'organisation du travail, les procédures mises en place, les moyens humains disponibles, la formation dispensée et les outils mis à leur disposition.

Lorsqu'un système repose trop largement sur des opérations manuelles, dans un contexte de sous-effectif, de surcharge de travail et de procédures complexes, le risque d'erreur augmente inévitablement.

Il appartient donc à l'administration de sécuriser les procédures et de donner aux agents les moyens nécessaires pour exercer correctement leurs missions.

Pour **Force Ouvrière Justice**, la réponse ne peut pas se limiter à demander toujours plus d'efforts aux agents.

Il est indispensable de renforcer l'encadrement, de pourvoir les postes vacants, de clarifier l'organisation et la répartition des missions et de développer une véritable politique de formation permettant à chacun d'exercer ses fonctions dans des conditions sécurisées.

A ce titre **Force Ouvrière Justice** propose, dans le cadre de la démarche du « Surveillant Acteur », la mise en place d'un groupe de travail composé d'un représentant dédié de chacun des cinq pôles, afin d'identifier et de proposer des pistes d'amélioration des conditions de travail ainsi que d'optimiser la répartition des charges de travail.

Mais il est également indispensable de moderniser les outils de travail.

Les agents doivent pouvoir disposer d'outils informatiques réellement adaptés aux missions qu'ils exercent.

L'automatisation de certaines tâches répétitives, chronophages et fastidieuses permettrait de réduire la charge de travail, de limiter les risques d'erreurs et de permettre aux personnels de se recentrer sur les missions essentielles nécessitant leur expertise.

La modernisation des outils ne doit pas être considérée comme un simple confort. Elle constitue aujourd'hui un véritable levier d'amélioration des conditions de travail, de sécurisation des procédures et d'efficacité du service.

Mais les outils et les moyens ne suffiront pas à eux seuls.

Une attention particulière doit également être portée à la cohésion des équipes, à la qualité du dialogue, à la circulation de l'information, à la coordination entre les personnels et à la reconnaissance du travail accompli.

Les agents ont besoin de savoir où ils vont, quelles sont leurs missions, quelles sont leurs responsabilités et sur quel encadrement ils peuvent compter.

Il est urgent de restaurer un cadre de travail plus serein, plus lisible et plus sécurisant pour l'ensemble des personnels.

Le professionnalisme et l'engagement des agents de la Régie des Comptes Nominatifs ne peuvent plus servir à compenser durablement les carences organisationnelles et le manque de moyens.

Ils ne peuvent, surtout, servir d'alibi à l'inaction de l'administration.

Force Ouvrière Justice attend que cette Formation Spécialisée débouche enfin sur des décisions concrètes avec la mise en œuvre d'un plan d'action.

Nous demandons :

- Une évaluation globale, approfondie et immédiate des risques psychosociaux au sein du **greffe**, du **DAF** et de la **Régie des Comptes Nominatifs**, associant pleinement les personnels concernés et accompagnée d'un véritable plan d'action, de mesures de prévention et d'un suivi régulier en Formation Spécialisée ;
- Un accompagnement renforcé et rapide de tous les agents en situation de souffrance ou de fragilité psychologique ;
- La mise en œuvre immédiate de mesures destinées à réduire la charge de travail et à réorganiser durablement les services concernés ;
- Le renforcement de l'encadrement et des effectifs, avec le pourvoi des postes vacants en adéquation avec les besoins réels des services ;
- Une clarification de l'organisation, des responsabilités et de la répartition des missions ;
- La mise en place d'un plan de formation adapté aux besoins des personnels et à la complexité des procédures ;
- La sécurisation des procédures afin de réduire les risques d'erreurs et leurs conséquences humaines, organisationnelles et financières ;
- La mise à disposition d'outils informatiques adaptés et l'étude de solutions permettant l'automatisation des tâches répétitives, manuelles et chronophages ;
- Des mesures concrètes visant à restaurer le dialogue, la communication, la coordination et la cohésion au sein des équipes ;
- Un calendrier précis des actions engagées par l'administration, présenté en Formation Spécialisée et faisant l'objet d'un suivi régulier.

Concernant le plan canicule, **Force Ouvrière Justice** exige que toutes les mesures de prévention soient effectivement appliquées. Chaque épisode de forte chaleur rappelle que la santé des personnels ne peut être traitée comme une variable secondaire.

S'agissant des registres Santé et Sécurité au Travail, chaque signalement doit faire l'objet d'une analyse, d'une réponse motivée et, lorsque cela est nécessaire, de mesures correctives concrètes.

Ces registres ne doivent pas devenir des vitrines administratives destinées à donner l'illusion que tout fonctionne. Ils doivent rester des outils vivants au service de la prévention.

Le manque chronique d'effectifs, les rappels incessants, la surcharge de travail, les contraintes opérationnelles, les difficultés organisationnelles et la multiplication des missions fragilisent aujourd'hui l'ensemble des services de notre établissement.

La prévention des risques psychosociaux ne peut pas se résumer à intervenir une fois que les agents sont déjà en souffrance. Elle exige d'agir en amont sur les causes : les effectifs, la charge de travail, l'organisation, le management, la formation, les outils et les conditions dans lesquelles les personnels exercent quotidiennement leurs missions.

[Les personnels ont suffisamment alerté.](#)
[Les personnels ont suffisamment attendu.](#)

Ils attendent désormais des actes, des moyens et des décisions concrètes.

La santé et la sécurité des agents ne sont pas négociables. Les conditions de travail ne peuvent continuer à se dégrader dans l'attente de solutions qui tardent à venir.

Force Ouvrière Justice continuera de défendre sans relâche la santé, la sécurité et les conditions de travail de l'ensemble des personnels.

Les membres FO Justice CSA FS local

C.FLEMING
D.KANDASSAMY
F. WILLIAM

W.BACAR
M.FAUNANT
F. JUSTIN

Syndicat Majoritaire de l'Administration Pénitentiaire

FO Résister ! FO Rien Lâcher !!!

Adresse du Bureau local : espace Aréna
07 avenue des Peupliers 91700 Fleury-Mérogis
Mails : mafleury@fojustice.fr
fo.cp-fleury@justice.fr

Tél Externe : 0169723240/41
Tél Interne : 56314 / 56315- Fax : 01 60 15 56 15

SLP **FO** Justice Fleury-Mérogis
Le 21 juillet 2026

