FO JUSTICE CP RÉAU

DERRIÈRE LA VITRINE, LES AGENTS S'ÉPUISENT !

COMMUNIQUÉ LOCAL

Management, planification et gestion des agents : des dysfonctionnements qui appellent une réponse institutionnelle immédiate.

Depuis de nombreux mois, notre établissement est sous les feux des projecteurs. Mais derrière l'image lisse apparente, la dégradation générale du climat de travail ne doit plus être banalisée.

Communication hiérarchique inadaptée et dévalorisante, comportements managériaux préoccupants, absence de réponse aux alertes des personnels : autant de situations qui, lorsqu'elles se répètent, interrogent profondément les pratiques au sein de notre établissement.

À ce stade, ces situations ne peuvent plus être réduites à de simples incompréhensions individuelles.

Dans un contexte de tensions RH, le CPSF ne déroge pas à la règle avec un taux d'absentéisme qui impacte l'organisation des services.

Au-delà des multiples demandes de changement de service d'agents affectés au QLCO, alors que le secteur n'est ouvert que depuis trois mois, et des refus de la hiérarchie fondés sur les nécessités de service, FO Justice alerte sur le risque d'épuisement et de désengagement professionnel. Dans ce secteur de haute sécurité, les incidents, les objets interdits découverts lors d'une fouille et **la valse des placements au QD** imposent des réponses de la direction sur l'organisation et la sécurité de l'établissement et de l'ensemble de ses personnels.

De plus, et plus généralement, il conviendrait de revoir la copie de la planification des agents, avec des arbitrages qui questionnent :

- **Pourquoi la gestion en mode dégradé de certains services clés est-elle devenue la norme**, notamment aux ELSP, avec des « bricolages » de planification qui interrogent le respect effectif du cadre réglementaire ? Heures supplémentaires non comptabilisées, badgeages supprimés, astreintes répétées… Ces anomalies signalées doivent être examinées, au regard de leur impact sur le bien-être des agents, épuisés par un rythme de travail ne respectant pas l'équilibre avec la vie personnelle.
- **Pourquoi l'organisation du travail des gradés en détention ne répond-elle pas à un schéma unique de rotation sur l'ensemble des secteurs**, avec une exception pour les quartiers spécifiques (QI/QD), où l'affectation d'une brigade fixe se justifierait par la nécessité d'une connaissance fine des profils affectés ? L'objectif annoncé de polyvalence serait cohérent s'il s'appliquait de manière générale à l'ensemble des secteurs de détention, au regard de critères objectifs et transparents.
- **Pourquoi, malgré des postes vacants, certains agents restent-ils sans affectation stable** et comblent-ils chaque jour un nouveau poste, alors que l'on connaît les risques psychosociaux liés à cette instabilité ? Au moins, on peut saluer l'effort d'une certaine équité de la part de la direction : cette situation ne concerne pas seulement les agents de catégorie B, mais aussi un officier « intérimaire » qui n'a pas d'affectation depuis deux mois.

Pourtant, au regard des renforts et des arrivées annoncées, notamment d'officiers, notre établissement semble être **l'enfant gâté de la DI de Paris.** De nouveaux arrivants sont attendus d'ici la fin de l'année alors que la direction n'a pas encore réussi à résoudre **la délicate équation** d'affecter les récents arrivés à des postes pérennes. Sans parler d'un accueil que FO Justice juge délétère, en contradiction avec la volonté affichée de fidéliser les agents. FO Justice regrette les propos tenus en réunion au sujet des officiers : « dont on ne sait plus quoi en foutre ». Tous les agents méritent considération et respect.

A contrario, comment expliquer qu'un officier doive **cumuler les casquettes d'adjoint au chef de détention et de responsable infra**, alors que ces deux postes ont des niveaux de responsabilités conséquents ? Quelles garanties la direction apporte-t-elle pour que ce cumul de deux responsabilités majeures ne fragilise pas la sécurité ?

Ce ne sont que quelques exemples d'une longue liste qui n'ont pas pu faire l'objet d'un dialogue social constructif depuis le changement de direction, malgré plusieurs signalements.

La santé des agents et le collectif de travail sont en jeu. Et les conséquences se font déjà ressentir avec la montée du sentiment d'injustice, la perte de confiance envers la hiérarchie et la dégradation des relations professionnelles.

Sans action forte, les conséquences seront lourdes : épuisement professionnel, désengagement et fragilisation du fonctionnement du service.

La prévention des risques psychosociaux ne peut se limiter à de beaux discours. C'est pour cela qu'il est temps d'agir !

Nous réclamons donc l'intervention de la direction interrégionale pour réaliser un audit, en présence de la psychologue des personnels, afin d'examiner les causes profondes des dysfonctionnements constatés.

Il est grand temps d'analyser les pratiques managériales et le fonctionnement de la chaîne hiérarchique au sein de notre établissement, avec un examen des procédures du service de planification, des critères d'arbitrage et de répartition des contraintes.

Également, à l'approche de la fin d'année, nous invitons le chef d'établissement à anticiper **ses bonnes résolutions** et à inscrire le bien-être au travail comme objectif prioritaire de 2027.

Pour que le management bienveillant ne soit pas qu'un axe prépondérant de la formation à l'ENAP, mais aussi une traduction concrète à la hauteur des responsabilités attachées aux fonctions d'un chef d'établissement de catégorie A+.

L'avantage, c'est que le respect des agents, c'est gratuit : les restrictions budgétaires ne peuvent donc être invoquées comme excuse.

LES AGENTS FONT LEUR MÉTIER.
LA DIRECTION DOIT ASSUMER SES RESPONSABILITÉS.

Le bureau local FO Justice CP Réau - le 4 novembre 2026

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES
DU 3 AU 10 DÉCEMBRE 2026
FO RÉSISTER !! RIEN LÂCHER !
JE VOTE FO Justice
ACTION, RESPECT, ÉQUITÉ POUR TOUS LES PERSONNELS